



**FACULTAD DE POSGRADOS**

**MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**DETERMINAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE La  
COOPERATIVA DE AHORRO & CRÉDITO SANTA ROSA Ltda. (MATRÍZ),  
EN LA CIUDAD DE SANTA ROSA, DURANTE EL PERÍODO ENERO - JUNIO  
2022.**

**PROFESOR  
ING. JOSÉ VICENTE CÁRDENAS**

**Autores**

**BARRIGA GONZÁLEZ MÓNICA  
VALAREZO ROMERO BRYAN ARIEL**

**2022**

## RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo principal determinar los riesgos psicosociales en el personal de la cooperativa de ahorro & crédito Santa Rosa Ltda. en la ciudad de Santa Rosa, durante el periodo enero-junio, por ende se deberá cumplir con los objetivos específicos enfocados en establecer las bases teóricas sobre los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados de la Cooperativa de Ahorro & Crédito Santa Rosa Ltda., analizar los riesgos psicosociales presentes, a través del cuestionario CoPsoQ-istas21 (versión 2), determinar la relación del estrés y el control laboral en los trabajadores con la existencia de riesgos psicosociales y establecer estrategias de control y mejora para las afectaciones encontradas en el estudio. Por medio de la aplicación de la metodología de carácter descriptivo de corte transversal debido al análisis de las actividades operativas de la población por medio de la herramienta cuestionario a través de un enfoque cuantitativo debido a la implementación de datos estadísticos para evidenciar la correlación entre las variables planteadas, teniendo como resultado la relación positiva del estrés y el control laboral las cuales afectan directamente a la presencia de riesgos psicosociales dentro de la cooperativa por ello se concluyó en base a los objetivos que las bases teóricas permitieron tener una base en criterio sobre el tema que se abordó detectando así la negación en la hipótesis nula por medio del método Fisher teniendo como resultado consecuente la aceptación de la hipótesis alternativa, la cual indica la relación entre ambas variables mencionadas.

## **ABSTRACT**

The main objective of this work is to determine the psychosocial risks in the staff of the savings & credit cooperative Santa Rosa Ltda. in the city of Santa Rosa, during the period January-June, therefore the specific objectives focused on establishing the theoretical bases on the psychosocial risk factors to which the employees of the Savings & Credit Cooperative Santa Rosa Ltda. are exposed, will have to be fulfilled, to analyse the psychosocial risks present, through the CoPsoQ-istas21 questionnaire (version 2), to determine the relationship between stress and labour control in the workers with the existence of psychosocial risks and to establish control and improvement strategies for the affectations found in the study. By means of the application of the methodology of descriptive character of transversal cut due to the analysis of the operative activities of the population by means of the tool questionnaire through a quantitative approach due to the implementation of statistical data to evidence the correlation between the variables raised, The result was the positive relationship between stress and labour control, which directly affect the presence of psychosocial risks within the cooperative. It was therefore concluded on the basis of the objectives that the theoretical bases allowed for a basis in criteria on the subject that was addressed, thus detecting the negation of the null hypothesis by means of the Fisher method, resulting in the acceptance of the alternative hypothesis, which indicates the relationship between the two variables mentioned.

## ÍNDICE DEL CONTENIDO

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Identificación del objeto de estudio .....	1
1.2 Planteamiento del problema.....	1
1.3 Pregunta de investigación .....	2
1.4 Objetivo general .....	2
1.5 Objetivos específicos .....	2
1.6 Revisión de literatura .....	3
CAPITULO II: JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA .....	14
2.1 Tipo de diseño de la investigación .....	14
2.2 Características de la población .....	14
2.3 Variables de estudio.....	15
2.4 Estimación del tamaño de la muestra .....	16
2.5 Descripción del uso de estadísticas descriptivas y analíticas .....	16
CÁPITULO III: RESULTADOS .....	17
3.1 Analisis estadístico descriptivo .....	17
3.2 Analisis bivariado.....	22
3.3 Pruebas de diferencia de varianza según sea el caso .....	24
CÁPITULO IV: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN .....	25
CONCLUSIONES.....	30
RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS .....	32
ANEXOS .....	35

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> .....	15
<b>Tabla 2</b> .....	17
<b>Tabla 3</b> .....	17
<b>Tabla 4</b> .....	17
<b>Tabla 5</b> .....	18
<b>Tabla 6</b> .....	18
<b>Tabla 7</b> .....	19
<b>Tabla 8</b> .....	19
<b>Tabla 9</b> .....	19
<b>Tabla 10</b> .....	19
<b>Tabla 11</b> .....	20
<b>Tabla 12</b> .....	20
<b>Tabla 13</b> .....	23
<b>Tabla 14</b> .....	24

## CONTENIDO DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1</b> .....	22
----------------------------	----

## CONTENIDO DE ANEXOS

<b>Anexo 1</b> <i>Cuestionario CopSoQ-istas 21(versión 2)</i> .....	35
<b>Anexo 2</b> <i>Solicitud de autorización para encuesta de investigación poblacional.</i> .....	52
<b>Anexo 3</b> <i>Carta de aceptación empresarial para recopilación de datos investigativos.</i>	53

## **CAPITULO I: INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Identificación del objeto de estudio**

La afectación del estrés laboral y la obstaculización en el desempeño laboral causa riesgos psicosociales en los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Santa Rosa Ltda. (Matriz) en la ciudad de Santa Rosa, durante el periodo Enero - Junio 2022.

### **1.2 Planteamiento del problema**

Según la (Organización Mundial de la Salud) OMS (2019) nos indica que los riesgos psicosociales que se perciben dentro del trabajo se relacionan por medio del estrés laboral y el ambiente en donde se desenvuelve la jornada, a través del cual por medio de la enciclopedia OIT (Organización Internacional del trabajo) indica que el comité mixto OIT-OMS define los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo, por ende dentro de sus puntos relevantes se evalúan el estrés laboral, la fatiga, la violencia y el acoso laboral (hostigamiento). (OIT, 2019)

En la actualidad, dentro del Ecuador se está cursando un desfase en el ámbito laboral, esto se debe a que según la Cámara de Industrias y Producción del Ecuador (CIP, 2022) indico que en el mercado laboral el 62% de las personas que trabajan, es decir; la población económicamente activa se encuentra laborando en condiciones no adecuadas lo que nos indica que dentro de este índice se encuentra no solamente la afectación económica sino el impacto psicosocial que incide en los trabajadores al momento del desempeño de su trabajo. (CIP, 2022)

Por ello se reincide en la mención de que los riesgos psicosociales e ven inmersos específicamente en los trabajos donde la calidad ambiental laboral no es la adecuada y eso provoca en los colaboradores afectaciones que traspasan el ámbito laboral hasta su vida personal.

De esta manera el problema se centra en la afectación de los riesgos psicosociales dentro de la calidad de vida laboral de un empleado causando así acicalamiento del mismo a un trastorno de enfermedades al afectado tal como estrés, y diversas enfermedades emocionales y en la salud física las cuales puede ser desde depresión hasta agotamiento extremo todos presentados a largo plazo y de forma silenciosa; es decir; no habría la manera de saber el padecimiento hasta que se presenten lo síntomas y pueden ser irreversibles ; es decir; no existir una cura sino una forma de vivir con las afectación adquiridas por la afectación de los riesgos.

### **1.3 Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los riesgos psicosociales en el personal de la Cooperativa de Ahorro & Crédito Santa Rosa Ltda., de la ciudad de Santa Rosa, durante el período Enero-junio 2022?

### **1.4 Objetivo general**

Determinar los riesgos psicosociales en el personal de la Cooperativa de Ahorro & Crédito Santa Rosa Ltda. (Matriz), en la ciudad de Santa Rosa, durante el período enero - junio 2022.

### **1.5 Objetivos específicos**

- Establecer las bases teóricas sobre los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados de la Cooperativa de Ahorro & Crédito Santa Rosa Ltda. (Matriz).
- Analizar los riesgos psicosociales presentes, a través del cuestionario CoPsoQ-istas21 (versión 2).
- Determinar la relación del estrés y el control laboral en los trabajadores con la existencia de riesgos psicosociales.
- Establecer estrategias de control y mejora para las afectaciones encontradas en el estudio.

## 1.6 Revisión de literatura

Por medio de varias investigaciones de proyectos e artículos científicos realizados se permitió validar antecedentes con base teórica en el estudio planteado, las cuales se detallan a continuación.

Según (Alzamora, W., 2020) en su tesis denominada *Factor de riesgo psicosocial y su relación con la salud mental en los trabajadores de la cooperativa de transportes Ecuador* en donde el objetivo principal recae en la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales presentes en los trabajadores de la cooperativa de transportes Ecuador y medición de su relación con la salud mental, con la finalidad de prevenir consecuencias negativas que influyan significativamente en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, por medio de la definición de hipótesis binominal establecida entre las variables de riesgo psicosocial y las afectaciones del estado de salud mental de los trabajadores, por lo cual se planteó la metodología enfocada en un estudio descriptivo correlacional, a través de la observación de actividades que realizan las áreas administrativas y operativas de la cooperativa durante su jornada de trabajo y la recolección de información de campo, se midió y evaluó con los diferentes métodos estadísticos de análisis, dando como conclusión que el 52% de los colaboradores sienten exigencias elevadas, debido a que el esfuerzo que realizan es alto, y existe un escaso reconocimiento por su labor, dado que el trabajo es inestable y presentan exigencias simultáneas del ámbito laboral / familiar del trabajador indicando que los trabajadores tienen exigencias incompatibles en los dos ámbitos teniendo relación las variables en la hipótesis planteado dentro del estudio.

Según (Guamán, M. & Ramírez, S., 2021) en su tesis de posgrado denominado *Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal en una cooperativa de ahorro y crédito*



*Ecuador* en donde el objetivo principal se enfocó en la determinación de influencia de los factores de riesgos psicosociales en el desempeño de laboral del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito OSCUS Ltda. por medio del cual se enfocó la problemática en la salud mental a la que están expuestos los trabajadores debido a estar inmersos en situación de riesgos psicosociales por ende se aplicó la metodología de carácter mixto debido a la aplicación de herramientas tales como entrevistas y encuestas por medio del desarrollo de cuestionarios evaluativos de las características de la población escogida de esta manera se pudo obtener como conclusión que los riesgos psicosociales afectan directamente al desempeño laboral debido a que el personal actual se encuentra con sintomatología derivadas o causadas por el padecimiento o exposición de la afectación psicosocial laboral a la que se ve inmerso. (pág. 45)

Según la revista científica (Vélez, Y. & Salvador, J., 2020) en su artículo denominado *Riesgo psicosocial en trabajadores bancarios de un Cooperativa en la ciudad de Chone, Ecuador*, en el cual se identificó como punto de partida que las condiciones y ambientes laborales se modifican permanentemente, denotándose cambios que pueden inducir a la prevalencia de factores de riesgo asociados con diferentes factores del entorno laboral, afectando así de forma psicosocial al comportamiento o desempeño laboral de los colaboradores dentro de su área de trabajo. (pág. 2) De esta forma se aplicó una metodología con un enfoque de investigación de tipo transversal, dado que su naturaleza documental-cualitativa, se desarrolló bajo una investigación histórica-analítica que busca obtener información de los aspectos centrales de la población a la cual se le realizó el estudio, debido a ello se obtuvo con conclusión analítica que La promoción de estilos de vida saludables y seguros en el trabajo debería complementar los programas de seguridad en el trabajo, puesto que se ha demostrado que condiciones óptimas de trabajo favorecen el desempeño laboral y

disminuyen la prevalencia de casos de accidentes o incidentes laborales que pueden afectar económicamente a la institución. (pág. 13) El mismo planteo que las instituciones financieras deben promoverse prácticas y políticas que se constituyan en medidas preventivas de riesgos psicosociales, puesto que según el presente estudio se ha determinado la prevalencia de factores de riesgo que en el mediano y largo plazo inciden en la salud y seguridad de los trabajadores, adicional de una actualización en los procesos de evaluación para la medición emocional y psicosocial del desempeño laboral. (Vélez, Y. & Salvador, J., 2020, pág. 13)

Según el trabajo de titulación de pregrado realizado por (Spontón, L., 2015) la cual se denominó como *Estudio de los factores de riesgo psicosocial en las Cooperativas de trabajo*. Identificando como problemática base las condiciones laborales en las cuales se desenvuelven los empleados dentro de una cooperativa estableciendo como objetivo principal la identificación de los factores de riesgo psicosocial que pueden surgir en las organizaciones de tipo cooperativas de trabajo y las estrategias o prácticas que se llevan a cabo para atender los requerimientos de cada colaborador; de esta manera se determinó que la metodología tuvo un enfoque de carácter mixto con un alcance exploratorio ya que permitió conocer las afectaciones a la salud física y emocional de cada uno de los trabajadores que fueron objeto de evaluación para el estudio, por ello se pudo concluir que los factores de riesgos psicosociales se relacionan entre dos variable que son determinantes al momento de la evaluación del grado de afectación al cual se ve inmerso el colaboradores, estas son: el estrés laboral y la obstrucción o barrera laborales que impiden el desenvolvimiento de este dentro de su área de trabajo. (Spontón, L., 2015, pág. 17)

(Anchundia, J., 2021) nos muestra en el artículo denominado *Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas*, publicado por la Revista Hallazgos 21 en donde se planteó la problemática

del conocimiento del estado de salud física y mental en el que se encuentran actualmente los trabajadores y docentes de la universidad de estudio, teniendo como metodología un estudio de campo aplicando el cuestionario de Riesgos de Psicosociales del Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018<sup>a</sup>) teniendo así un enfoque de carácter descriptivo con afectación cuantitativa y transeccional, lo cual dio como puntos concluyentes que el personal encuestado considera que no existe mayor peligro durante el desempeño de sus labores diarias, porque la gran mayoría ha expresado que los riesgos son bajos; sin embargo, hay una minoría de trabajadores dentro del estrato de los docentes que manifiesta que existen riesgos que se encuentran un poco elevados dentro de las dimensiones de otros puntos importantes en cuanto a acoso laboral, a condiciones de trabajo y salud auto percibida, determinando así que la característica principal dentro de la evaluación de riesgos psicosocial se centra en el estrés y ambiente laboral en donde se desempeña el afectado. (Anchundía, J., 2021, pág. 9)

Según la revista científica *Investigatio* desarrolla por (Medina, Varela & Rodríguez, 2022) en su tema *Análisis de factores de riesgo psicosocial en el personal que trabaja en un proyecto estatal de atención domiciliaria a población adulta mayor que vive en extrema pobreza en la provincia de Cotopaxi*, en donde su objetivo principal es la identificación de los factores que intervienen o causan los riesgos psicosociales actualmente dentro del personal que fue objeto de estudio aplicando un metodología de carácter mixto por medio de la herramienta cuestionario del Ministerio de Trabajo donde se pudo obtener como conclusión relevante que la relación directamente proporcional de los riesgos se debe a una situación de descontento laboral por motivos ajenos al trabajador esto quiere decir, que son situación no controladas por el mismo las cuales afectan a su desenvolvimiento y vida laboral derivándose al terreno personal sino se aplica un control del mismo a tiempo.

Según (Romero, L. & Zambrano, T., 2022) nos indican en su tesis de pregrado denominada *Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino, cantón Chone*. Teniendo como problemática la falta de estudios al tema en mención por que no se realizan análisis que permitan gestionar un control de lo expuesto, por ende, su objetivo principal se centra en la evaluación de los riesgos psicosociales en la calidad de la vida laboral de los funcionarios de la cooperativa teniendo como hipótesis una incidencia negativa de estos en el desempeño laboral actual, por lo cual se aplicó una metodología de carácter documental y bibliográfico con un impacto mixto debido a la implementación de técnicas cualitativas y cuantitativas lo cual permitió determinar como aspecto concluyente que los riesgos psicosociales impactan de manera negativa a la calidad de vida laboral de un trabajador debido a que el porcentaje encontrado actualmente en la población estudiante tuvo una incidencia predominante a la dimensión de afectación media.

Según (Martinez, A., 2017) por medio de su tesis de pregrado denominada *Evaluación de riesgos psicosociales en una cooperativa*, donde la problemática se centró en la afectación de los riesgos psicosociales al entorno laboral de los trabajadores en donde utilizo la metodología de tipo descriptiva y de carácter cualitativa ya que se aplicó el estudio de casos reales en otras cooperativas de la mano del método observacional en conjunto con las herramientas de cuestionario para la toma de información por medio de las entrevistas realizadas a varias personas involucradas en diversas áreas de la cooperativa de esta forma se pudo concluir que dentro de la cooperativa existe un afectación media dentro de los colaboradores de la cooperativa por lo que se plantea como propuesta reuniones mensuales con el equipo de trabajo para poder afianzar la confiabilidad de indicar los problemas que susciten u resolverlos a tiempo antes de que estos causen afectación al entorno de trabajo.

Adicional a los estudios ya mencionados como antecedentes se planteó las investigaciones bibliográficas y web grafica de las características y afectaciones principales de los riesgos psicosociales en términos generales dentro de una empresa o persona, los cuales se mencionan a continuación:

### **Estrés**

Se conoce como estrés a la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento que manifiesta una persona, en un intento de adaptarse ante un cambio interno y externo. (Ceballos, Valenzuela & Paravic, 2014, pág. 3)

### **Estrés negativo**

El estrés negativo es aquel que aparece cuando no existen actividades estimulantes, es decir cuando la persona ha perdido el interés, se encuentra aburrida o frustrada. Esta situación se presenta comúnmente cuando la actividad que realizan los trabajadores es inferior a las cualidades que poseen. (Ceballos, Valenzuela & Paravic, 2014, pág. 3)

### **Estrés positivo**

Se experimenta el estrés positivo cuando la percepción de capacidad de demanda es mucho más amplia que las verdaderas demandas. Causando el estrés una sensación de control, confianza y tranquilidad de ser capaces de manejar y llevar a cabo de forma correcta la situación. (Ceballos, Valenzuela & Paravic, 2014, pág. 3)

### **Factores psicosociales**

Desde el marco preventivo, se conoce como factores psicosociales las condiciones de trabajo o características de este relacionadas con el ámbito psicosocial, es decir, la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (Insst, 2018)

## **Factores psicosociales y relación del trabajo con la salud**

Los profesionales encargados de la higiene laboral en el lugar de trabajo han determinado que las condiciones laborales no solo afectan a los profesionales en forma específica, sino que pueden ser un factor determinante en la calidad de la salud de los trabajadores. (Insst, 2018)

### **Daños de origen psicosocial**

La acción humana es de suma importancia para que el sistema de cualquier empresa u organización funcione correctamente, sin embargo, a menudo nos encontramos desorientados sobre los riesgos psicosociales y sus consecuencias. Actualmente es común escuchar o leer que los trabajadores se enfrentan cada vez más a riesgos psicosociales como la ansiedad, trastornos del sueño, trastornos de personalidad, déficit de atención, depresión o conductas adictivas. (Sistas, 2014)

### **Consecuencias del estrés laboral**

Las consecuencias negativas que el estrés tiene sobre la salud pueden agruparse en tres grandes ramas: diversas enfermedades y patologías, alteraciones en el bienestar y la salud mental en conjunto con las alteraciones conductuales con repercusiones en el rendimiento laboral. (Alvites, C., 2019)

Según el grado de estrés se pueden exacerbar a migrañas y dolores de cabeza intensos originados por la contracción de los músculos del cuello. Un factor importante para el desarrollo de cáncer ha sido considerado el estrés, debido a la influencia negativa que ejercen los glucocorticoides sobre el sistema inmune. (Alvites, C., 2019)

Las úlceras y otras alteraciones gastrointestinales son consecuencia frecuente del estrés. Las más frecuentes son las úlceras duodenales, debido a un exceso en la secreción del ácido

clorhídrico, que hace en situaciones de estrés emocional. Entre las alteraciones psicológicas relacionadas con el estrés destacan la ansiedad, la pérdida de autoestima, el incremento de la irritabilidad, la disminución de la motivación, la depresión y finalmente el suicidio. (Osorio, J. & Cárdenas, L., 2016)

Este tipo de problemas han sido relacionados con la falta de satisfacción laboral, sobrecarga, estilo de liderazgo, inseguridad laboral y desempleo. Las consecuencias del estrés son: la disminución de rendimiento, la reducción en la toma de decisiones efectivas, el incremento en la accidentabilidad, la rotación y el absentismo. (Osorio, J. & Cárdenas, L., 2016)

### **Exigencias psicológicas del trabajo**

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. (Insst, 2018)

#### ***Control sobre el trabajo***

Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido del trabajo. (Insst, 2018)

#### ***Posibilidades de desarrollo***

Hacen referencia a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir otros nuevos. (Insst, 2018)

#### ***Sentido del trabajo***

Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje... etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias. (Insst, 2018)

### ***Apoyo social y calidad de liderazgo***

El trabajo ofrece diversas posibilidades de relación entre las personas, y éstas se relacionan con la salud de diversas formas. El apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones. (Insst, 2018)

### ***Inseguridad sobre las condiciones de trabajo***

Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales. (Insst, 2018)

Según artículo de la Universidad del Internet (UNIR), nos menciona que:

Los riesgos psicosociales son todos los factores en el ambiente laboral que perjudican a la salud mental y física de los trabajadores, así como al rendimiento y a la calidad del trabajo. (UNIR, 2022)

Así mismo se menciona que las principales causas de estos riesgos se dan por factores como la sobrecarga laboral, en conjunto con el horario, las condiciones de trabajo, el ambiente laboral, el salario o sueldo, el reconocimiento o el apoyo por parte de los superiores; es decir; el acompañamiento que da el área de jefatura o recursos humanos al trabajador.

Los principales riesgos se centran en las características tales como:

### **Conflictos en el lugar de trabajo**

Ocurren cuando los empleados discrepan en cuestiones relacionadas con el trabajo, cuando falta comunicación o simplemente por descontento ante el ambiente laboral. (UNIR, 2022)

### **Acoso laboral**

Se ocasiona cuando las personas son objeto de comentarios o conductas negativas por parte de otros trabajadores o superiores en relación con sus cometidos. (UNIR, 2022)



## **Discriminación laboral**

Cuando las personas son tratadas de manera diferente en el trabajo por motivos de género, raza, edad, religión, orientación sexual u otras características. (UNIR, 2022)

## **Falta de apoyo o acompañamiento**

Otro riesgo psicosocial muy común: los trabajadores no se sienten apoyados por sus empleadores debido a la falta de comunicación, al desinterés o a la sensación de que no se valora su trabajo. (UNIR, 2022)

## **Sobrecarga laboral**

Se puede ocasionar debido a un horario de trabajo excesivo, tener que hacer más de lo que se espera o no disponer de suficiente tiempo para descansar. Esto puede ocasionar fatiga, estrés y depresión. (UNIR, 2022)

Una vez identificado los riesgos, se menciona que estos son nocivos dentro de una rea de trabajo y una forma de evaluarlos es a través de la identificación dimensional, las cuales se encuentran en el cuestionario denominado como COPSOQ-istas21 y estas son:

**1. Exceso de exigencias psicológicas:** Se muestra específicamente en el momento que se requiere trabajar rápido o de forma irregular, o el mismo necesita que se escondan los sentimientos, no dar opiniones, tomar decisiones difíciles y de forma rápida. (Sistas, 2021)

**2. Falta de influencia y de desarrollo:** La inexistencia de autonomía en la forma de realizar las tareas, no se permite desarrollar las habilidades personales de cada individuo y conocimientos, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, no se define un horario de descanso adecuado dentro de la jornada. (Sistas, 2021)

**3. Falta de apoyo y de calidad de liderazgo:** No existe apoyo de los compañeros de trabajo; es decir; lo que resulta es un aislamiento de cada trabajador y cada quien hace lo que quiere o sabe, pero sin supervisión o control. (Sistas, 2021)

**4. Escasas compensaciones:** cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo debido a ello se ofrece un salario muy bajo y no acorde a lo que se había mencionado al principio del contrato. (Sistas, 2021)

**5. La doble presencia:** el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. (Sistas, 2021)

Vale recalcar que las características mencionadas que son las que permiten identificar a los riesgos psicosociales esas mismas causan enfermedades a largo plazo tales como: enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales, todas estas son la consecuencia de una mala condición de trabajo lo que representa una deficiencia dentro de la organización del trabajo. (Sistas, 2021)

## **CAPITULO II: JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA**

### **2.1 Tipo de diseño de la investigación**

La investigación es de tipo descriptivo de corte transversal debido a que analizó las actividades operativas de la población por medio de la herramienta cuestionario teniendo la finalidad de poder encontrar una justificación a la exposición a la que someten las variables mencionadas en el estudio.

El enfoque de la investigación se centra en ser de manera cuantitativa, ya que por medio de datos estadísticos se recolectaron los datos necesarios dentro del personal operativo en la cooperativa debido a que el estudio denoto una inclinación a la exploración, y comprensión del cada una de las variantes del problema encontrado, a través de datos numéricos y la implementación de herramientas estadísticas.

Continuamente el alcance de la investigación es de carácter descriptivo correlacional e explicativo esto se debe a que explicamos cada uno de las variables que intervinieron en el estudio las cuales son: riesgos psicosociales tienen asociación con el estrés laboral y el control laboral de los trabajadores.

### **2.2 Características de la población**

La población la cual fue sujeto de estudio se delimito a la muestra de 127 personas las cuales laboran dentro del ala Cooperativa de Ahorro & Crédito Santa Rosa Ltda. (Matriz), de la ciudad del mismo nombre, durante el período de enero a junio de 2022.

El proceso de selección se realizó mediante la recopilación de datos del personal será tomado sin importar el horario en el cual este suscritos para mayor aleación de datos y una muestra más variada en los datos recolectados.

## 2.3 Variables de estudio

En la tabla 1 que se muestra a continuación se detallan la operacionalización de las variables ejecutadas en el estudio.

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Riesgos psicosociales	Nivel de agotamiento físico, mental y Emocional. El método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales que consta de 33 preguntas	Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Exigencias de esconder emociones Exigencias cognitivas
		Control sobre el trabajo	Control sobre los tiempos a disposición Sentido del trabajo. Compromiso
Estrés laboral	Las nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador	Doble Presencia	Posibilidades de relación social Calidad de liderazgo Sentido de grupo
Control laboral	La calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo.	Apoyo social y Calidad de Liderazgo	Apoyo Social de los compañeros Apoyo social de superiores
		Inseguridad sobre el futuro	Trato como profesional Reconocimiento y respeto Preocupación por los cambios.

Nota: Determinación de las variables a comprobar dentro del estudio.  
Elaborado por autores.

## **2.4 Estimación del tamaño de la muestra**

El estudio que fue sujeto de estudio para poder establecer las causales de comprobación no determino ningún tipo de muestreo, debido a que se pudo obtener accesibilidad a la muestra de 127 profesionales de la cooperativa.

## **2.5 Descripción del uso de estadísticas descriptivas y analíticas**

La investigación utilizo la inherencia de estadística descriptiva a través de la aplicación de técnicas numéricas de interpretación de datos; por medio de la aplicación estadística denominada como EPI INFO 7.2.5.0 en donde por medio de tablas para su análisis con la intervención de las estadísticas analíticas las cuales permitieron establecer conclusiones de comprobación según la interpretación de resultados; por medio del análisis descriptivo, bivariado y pruebas de diferencia según la varianza, estos mismo sirvieron para poder establecer la relación directa entre las variable mencionadas.

## CÁPITULO III: RESULTADOS




### 3.1 Análisis estadístico descriptivo

Según la encuesta planteada a los trabajadores de la cooperativa, el cual se enfocó en una población de 127 colaboradores encargados de las múltiples áreas; se obtuvieron los siguientes datos los cuales se los representa en tablas de frecuencia para poder determinar su grado de impacto.

A continuación, se visualizan los datos de mayor relevancia para el estudio.

**Tabla 2**

*Datos de frecuencia según la variable de género de la población*

Genero	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Cum.	Exact 95% LCL	Exact 95% LCL	
Hombre	75	52,82 %	52,82 %	44,27 %	61,24 %	
Mujer	67	47,18 %	100,00 %	38,76 %	55,73 %	
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>			





Nota: Se describe la tabulación del género según los datos obtenidos de la población.

Fuente: Tabulacion Epi info 7.2.5

Elaborado por autores

**Tabla 3**

*Datos de frecuencia según la variable de edad de la población*

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Cum.	Exact 95% LCL	Exact 95% LCL	
Entre 31 y 45 años	47	33,10 %	33,10 %	25,44 %	41,48 %	
Más de 45 años	13	9,15 %	42,25 %	4,97 %	15,15 %	
Menos de 31 años	82	57,75 %	100,00 %	49,18 %	65,98 %	
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>			







Nota: Se describe la tabulación de las edades según los datos obtenidos de la población.

Fuente: Tabulacion Epi info 7.2.5

Elaborado por autores

**Tabla 4**

*Datos de frecuencia según la variable de horario de trabajo según la población*

Horario trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Cum.	Exact 95% LCL	Exact 95% LCL	
Jornada partida (mañana y tarde)	127	89,44 %	89,44 %	83,18 %	93,97 %	
Turno fijo de mañana	7	4,93 %	94,37 %	2,00 %	9,89 %	
Turno fijo de tarde	4	2,82 %	97,18 %	0,77 %	7,06 %	
Turnos rotatorios con el de noche	1	0,70 %	97,89 %	0,02 %	3,86 %	
Turnos rotatorios excepto el de noche	3	2,11 %	100,00 %	0,44 %	6,05 %	
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>			

Nota: Se describe la tabulación de los horarios de trabajo según los datos obtenidos de la población.

Fuente: Tabulacion Epi info 7.2.5

Elaborado por autores

**Tabla 5**

Datos de frecuencia según la variable de tiempo laborando de trabajo según la población

Tiempo laborando	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Cum.	Exact 95% LCL	Exact 95% LCL	
Entre 1 mes y hasta 6 meses	18	12,68 %	12,68 %	7,69 %	19,29 %	
Más de 10 años	10	7,04 %	19,72 %	3,43 %	12,57 %	
Más de 2 años y hasta 5 años	39	27,46 %	47,18 %	20,32 %	35,58 %	
Más de 5 años y hasta de 10 años	18	12,68 %	59,86 %	7,69 %	19,29 %	
Más de 6 meses y hasta 2 años	45	31,69 %	91,55 %	24,14 %	40,02 %	
Menos de 30 días	12	8,45 %	100,00 %	4,44 %	14,30 %	
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>			

Nota: Se describe la tabulación de los tiempos de labores según los datos obtenidos de la población.

Fuente: Tabulacion Epi info 7.2.5

Elaborado por autores

**Tabla 6**

Datos de frecuencia según la variable de área de trabajo según la población

Área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Cum.	Exact 95% LCL	Exact 95% LCL	
Área de cumplimiento	2	1,41 %	1,41 %	0,17 %	5,00 %	
Área de riesgos	5	3,52 %	4,93 %	1,15 %	8,03 %	
Área Crédito	7	4,93 %	9,86 %	2,00 %	9,89 %	
Área de Atención al cliente	9	6,34 %	16,20 %	2,94 %	11,69 %	
Área de auditoría	6	4,23 %	20,42 %	1,57 %	8,97 %	
Área de cobranza	20	14,08 %	34,51 %	8,82 %	20,91 %	
Área de contabilidad	10	7,04 %	41,55 %	3,43 %	12,57 %	
Área de Gerencia General	3	2,11 %	43,66 %	0,44 %	6,05 %	
Área de Limpieza	4	2,82 %	46,48 %	0,77 %	7,06 %	
Área de Marketing	7	4,93 %	51,41 %	2,00 %	9,89 %	
Área de Médica & Psicología	2	1,41 %	52,82 %	0,17 %	5,00 %	
Área de Operaciones y Control	1	0,70 %	53,52 %	0,02 %	3,86 %	
Área de Organización & Métodos	3	2,11 %	55,63 %	0,44 %	6,05 %	
Área de recibidor y pagador(cajeros)	4	2,82 %	58,45 %	0,77 %	7,06 %	
Área de Seguros	1	0,70 %	59,15 %	0,02 %	3,86 %	
Área de Sistemas	3	2,11 %	61,27 %	0,44 %	6,05 %	
Área de Subcomité y Comité de Crédito	1	0,70 %	61,97 %	0,02 %	3,86 %	
Área de Talento Humano	8	5,63 %	67,61 %	2,46 %	10,80 %	
Área de Tarjetas de Crédito	3	2,11 %	69,72 %	0,44 %	6,05 %	
Área de Tesorería	2	1,41 %	71,13 %	0,17 %	5,00 %	
Área de Verificación de Crédito	7	4,93 %	76,06 %	2,00 %	9,89 %	
Área Legal	14	9,86 %	85,92 %	5,50 %	15,99 %	
Área Médica & Psicología	3	2,11 %	88,03 %	0,44 %	6,05 %	
Área Negocio e inversiones	10	7,04 %	95,07 %	3,43 %	12,57 %	
Área Proveeduría	1	0,70 %	95,77 %	0,02 %	3,86 %	
Área Seguridad Informática	1	0,70 %	96,48 %	0,02 %	3,86 %	
Secretaría General	5	3,52 %	100,00 %	1,15 %	8,03 %	
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>			

Nota: Se describe la tabulación de las áreas de trabajo según los datos obtenidos de la población.

Fuente: Tabulacion Epi info 7.2.5

Elaborado por autores

**Tabla 7**

*Datos de frecuencia según la variable de apertura familiar según la población*

Apertura a la familia#	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Cum.	Exact 95% LCL	Exact 95% LCL	
Algunas veces	50	35,21 %	35,21 %	27,39 %	43,66 %	
Muchas veces	11	7,75 %	42,96 %	3,93 %	13,44 %	
Nunca	34	23,94 %	66,90 %	17,19 %	31,82 %	
Siempre	8	5,63 %	72,54 %	2,46 %	10,80 %	
Solo alguna vez	39	27,46 %	100,00 %	20,32 %	35,58 %	
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>			

Nota: Se describe la tabulación de la variable de apertura familiar según los datos obtenidos de la población.

Fuente: Tabulación Epi info 7.2.5

Elaborado por autores

**Tabla 8**

*Datos de frecuencia según la variable de ausencia laboral según la población*

Existe ausencia de personal en el trabajo#	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Cum.	Exact 95% LCL	Exact 95% LCL	
Algunas veces	32	22,54 %	22,54 %	15,95 %	30,30 %	
Muchas veces	41	28,87 %	51,41 %	21,58 %	37,07 %	
Nunca	28	19,72 %	71,13 %	13,52 %	27,22 %	
Siempre	16	11,27 %	82,39 %	6,58 %	17,65 %	
Solo alguna vez	25	17,61 %	100,00 %	11,73 %	24,88 %	
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>			

Nota: Se describe la tabulación de la posibilidad de ausencia laboral según los datos obtenidos de la población.

Fuente: Tabulación Epi info 7.2.5

Elaborado por autores

**Tabla 9**

*Datos de frecuencia según la variable de cantidad en horas semanales trabajadas por la población.*

Cant# De horas laborales semanales#	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Cum.	Exact 95% LCL	Exact 95% LCL	
30 horas o menos	11	7,75 %	7,75 %	3,93 %	13,44 %	
De 31 a 35 horas	9	6,34 %	14,08 %	2,94 %	11,69 %	
De 36 a 40 horas	43	30,28 %	44,37 %	22,86 %	38,55 %	
De 41 a 45 horas	34	23,94 %	68,31 %	17,19 %	31,82 %	
Más de 45 horas	45	31,69 %	100,00 %	24,14 %	40,02 %	
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>			

Nota: Se describe la tabulación de la cantidad de horas semanales trabajadas según los datos obtenidos de la población.

Fuente: Tabulación Epi info 7.2.5

Elaborado por autores

**Tabla 10**

*Datos de frecuencia según la variable de extensión de días trabajados por la población.*

Cant# De extensión de jornada laboral# (días)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Cum.	Exact 95% LCL	Exact 95% LCL	
11 o más días al mes	4	2,82 %	2,82 %	0,77 %	7,06 %	
Algún día excepcionalmente	46	32,39 %	35,21 %	24,79 %	40,75 %	
De 1 a 5 días al mes	35	24,65 %	59,86 %	17,81 %	32,58 %	
De 6 a 10 días al mes	8	5,63 %	65,49 %	2,46 %	10,80 %	
Ninguno	49	34,51 %	100,00 %	26,74 %	42,94 %	
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>			



Nota: Se describe la tabulación de la extensión de días trabajados según los datos obtenidos de la población.

Fuente: Tabulación Epi info 7.2.5

Elaborado por autores

**Tabla 11**

*Datos de frecuencia según la variable de crecimiento profesional por la población.*

Crecimiento profesional (Ascenso)	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Cum.	Exact 95% LCL	Exact 95% LCL	
No	88	61,97 %	61,97 %	53,45 %	69,98 %	
Sí, dos veces	12	8,45 %	70,42 %	4,44 %	14,30 %	
Sí, tres o más veces	4	2,82 %	73,24 %	0,77 %	7,06 %	
Sí, una vez	38	26,76 %	100,00 %	19,68 %	34,83 %	
Total	142	100,00 %	100,00 %			

Nota: Se describe la tabulación de crecimiento profesional según los datos obtenidos de la población.

Fuente: Tabulación Epi info 7.2.5

Elaborado por autores

**Tabla 12**

*Datos de frecuencia según la variable de frecuencia de cambio por la población.*

Frecuencia de cambio de jornada laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Cum.	Exact 95% LCL	Exact 95% LCL	
Algunas veces	48	33,80 %	33,80 %	26,09 %	42,21 %	
Muchas veces	8	5,63 %	39,44 %	2,46 %	10,80 %	
Nunca	65	45,77 %	85,21 %	37,39 %	54,33 %	
Siempre	1	0,70 %	85,92 %	0,02 %	3,86 %	
Solo alguna vez	20	14,08 %	100,00 %	8,82 %	20,91 %	
Total	142	100,00 %	100,00 %			

Nota: Se describe la tabulación de la frecuencia de cambio según los datos obtenidos de la población.

Fuente: Tabulación Epi info 7.2.5

Elaborado por autores

## Interpretación

Mediante la aplicación de las tablas de frecuencias se pudo establecer que el género de mayor preponderancia dentro de la cooperativa es el masculino ya que el mismo tiene una representación del 52.82% pero el mismo no se encuentra tan distante del porcentaje en relación con el género femenino ya que este recayó en 47.18% lo que nos permite estimar un equilibrio en la sección de contratación sin relevancia al género ya que ninguno de los dos tiene una representación significativa en relación con la otra. Así mismo se encontró que la cuestionante de edad tienen mayor representación las personas menores a 31 años debido a su porcentaje de 57.75% seguido del rango de edad entre 31 a 45 años, el mismo que recayó en 33.10%, de tal

manera que se puede decir que ambos valores son las edades que más oscila todos los trabajadores, teniendo así un promedio establecido.

En base a la cuestión de tiempo laborando dentro de la cooperativa la opción de mayor afectación la opción de más de seis meses y hasta dos años la cual está representada por el 31.69% de la población indicando así que el promedio de años en labores no excede de 5 años, ni es inferior a seis meses.

Dentro del estudio se descubrió que el horario en el cual se desempeña la mayoría de la población recae en el fijo desde la mañana a la tarde cumpliendo 8 horas laborales ya que este recayó en un valor porcentual del 89.44%, continuamente se estableció que las áreas de trabajo donde regularmente existen mayor personal se ubican en el área de cobranzas y área legal ya que las mismas constan de valores representativos como 14.08% y el 9.86% según correspondan a los puntos mencionados.

También se determinó la ausencia de personal dentro de las diversas áreas de trabajo para poder evidenciar si el trabajo está repartido de forma equitativa, teniendo como resultado que el 28.87% de la población indico que muchas veces hay carencia de personal lo que hace que el trabajo por persona aumente ya que se debe hacer las tareas del ausente, esto se puede ver relacionado con que la cooperativa en cuestiones familiares de los trabajadores algunas veces ( representado por el 35.21%) se ausenta de su jornada laboral bajo este precepto.

Se continuo con la descripción de frecuencia en lo que respecta a la cantidad de horas trabajadas semanalmente lo que permitió identificar 3 aspectos relevantes, siendo estos los de 36 a 40 horas, 41 a 45 horas y más de 45 horas teniendo los valores de 30.28%, 23.94% y 31.69% respectivamente, lo que se entiende que existe un desfase en las horas de labores teniendo un exceso de horas y una ausencia de las mismas, por ello se analizó la cantidad de días trabajados según las horas extras teniendo así que el 32.39% indica que al menos un día al mes se extiende la jornada laboral.

Debido a ello se realizó la evaluación descriptiva en relación con el crecimiento profesional dentro de la cooperativa donde el 61.97% de la población indico que en la misma NO existe un crecimiento; es decir; no hay ascensos y esto se relación con que el 45.77% de la población encuestada indica que Nunca ha sido cambiado del puesto en donde comenzó su historial laboral en la cooperativa, lo que nos permite concluir que no está existiendo un comportamiento de recompensas en capacidades para con los colaboradores.

### 3.2 Analisis bivariado

#### Ilustración 1

Relación bivariado entre las variables de estudio. (Tablas 2x2)

**Tabulación cruzada**

		CONTROL DEL TRABAJO		
		Yes	No	
Estrés laboral	Yes	2 15,38 % 4,08 %	11 84,62 % 11,83 %	13 100,00 % 9,15 %
	No	47 36,43 % 95,92 %	82 63,57 % 88,17 %	129 100,00 % 90,85 %
		49 34,51 % 100,00 %	93 65,49 % 100,00 %	142 100,00 % 100,00 %

Nota: Se describe la tabla de 2x2 según los datos obtenidos de la población.

Fuente: Tabulación Epi info 7.2.5

Elaborado por autores

**Tabla 13***Variables estadísticas según Fisher.*

STATISTICAL TESTS	Chi-square	1-tailed p	2-tailed p
Chi-square - uncorrected	2,3154		0,1280985048
Chi-square - Mantel-Haenszel	2,2991		0,1294496173
Chi-square - corrected (Yates)	1,4777		0,2241410216
Mid-p exact		0,0676379178	
Fisher exact 1-tailed		0,1088339744	0,2192920474

Nota: Se describe el test estadístico según los datos obtenidos de la población.

Fuente: Tabulacion Epi info 7.2.5

Elaborado por autores

### **Interpretación**

Para la interpretación del análisis bivariado se tomó la relación de las variables mencionadas en la hipótesis, las cuales fueron: el estrés laboral y el control del trabajo lo que nos permitió por medio de una tabla de 2x2 analizar que al existir valores inferiores a 5 dentro de la tabla se debe aplicar el test o análisis de Fisher para validar la aceptación o negación de la hipótesis nula planteada, por ello al realizar dicho cálculo se obtuvo que este es superior a 0.05 lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa; es decir, con el rechazo de la hipótesis nula estamos indicando que las variables mencionadas no son independientes, por ende al aceptar la hipótesis alternativa se establece que ambas variables en mención tienen una relación entre sí, denotando que dentro de la cooperativa existen riesgos psicosociales entre los colaboradores.

### 3.3 Pruebas de diferencia de varianza según sea el caso

**Tabla 14**

*Estadístico de ANOVA según variables.*

Propiedades de Medias												
Valor	Dimension Control de trabajo * Estrés laboral	Obs	Total	Medias	Var	Desviación estándar	Min	25%	Mediana	75%	Max	Modo
AMARILLO		48	1103	22,9792	22,5740	4,7512	13,0000	21,0000	22,0000	26,0000	34,0000	22,0000
ROJO		81	1917	23,6667	45,3250	6,7324	11,0000	18,0000	24,0000	28,0000	45,0000	15,0000
VERDE		13	228	17,5385	43,2692	6,5779	11,0000	14,0000	15,0000	19,0000	31,0000	11,0000

ANOVA, a Parametric Test for Inequality of Population Means				
(Para datos distribuidos normalmente solamente)				
Variation	SS	dF	MS	F-Statistic
Entre	421,5084	2	210,7542	5,6269
Within	5.206,2099	139	37,4547	
Total	5.627,7183	141		

P-Value	0,0045
---------	--------

Nota: Se describe el test

estadístico según los datos obtenidos de la población.

Fuente: Tabulacion Epi info 7.2.5

Elaborado por autores

### Interpretación

Mediante la prueba de estadístico de varianza (ANOVA) podemos establecer la relación entre las variables planteadas en la hipótesis, por ello se escogió la variable e términos cuantitativos de la medición del estrés laboral en relación con la variable cualitativa del control del trabajo, y al medir su correlación encontramos el valor de p-value inferior a 0.05 teniendo como resultado que este es de 0.045 lo que nos confirma la relación entre las variables teniendo así la confirmación del cumplimiento de la hipótesis alternativa.

## **CÁPITULO IV: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN**

A través de los resultados obtenidos e interpretados anteriormente podemos validar la relación entre las variables de estrés laboral y control de trabajo teniendo estas como resultado el desarrollo de riesgos psicosociales dentro del personal laboral de la cooperativa que fue objeto de estudio. Para ello se analizó las respuestas obtenidas en nuestro estudio en comparación con los estudios previamente mencionados en la revisión de lectura, los cuales nos sirvieron como base histórica de comparación de análisis de datos.

Según los datos obtenidos en nuestro estudio el tiempo laborando dentro de la empresa se ve impactado en un 31,69% siendo este representando por la característica de rango entre 6 meses hasta dos años laborando lo cual se relación con el estudio mencionado por (Vélez, Y. & Salvador, J., 2020) en donde este indica que la relación laborar en lo que respecta a tiempo se efectúa en valor porcentual del 35% siendo este el de mayor representación, esto se puede deber a que es una variable repetitiva estableciendo así un comportamiento de contratación, o de permanencia dentro de la empresa; es decir; si el tope máximo de trabajo recae en dos años laborando, es probable que no exista un crecimiento laboral dentro de la cooperativa de la mano de un déficit en el desarrollo profesional o emocional dentro de la misma, teniendo así un punto evaluativo de impacto fuerte en el comportamiento social de la empresa, adicional el estudio que está siendo objeto de comparación también evidencia una relación directa entre el impacto de los riesgos psicosociales dentro del desempeño laboral, agregando que el estudio comparativo también fue realizado a una cooperativa de ahorros denotando así nuevamente un comportamiento lineal del proceso en términos de crecimiento o desarrollo laboral.

Continuamente se analizó por medio de otro estudio comparativo el cual también dio una comparación afirmativa en la relación del estrés y desempeño laboral con la agravante visual y afectante de los riesgos psicosociales ya que en el estudio realizado por (Guamán, M.

& Ramírez, S., 2021) nos indican que en cuestiones de variabilidad en la edad el rango de mayor afectación es de menor a 31 años de edad teniendo un impacto del 60% lo cual tiene relación con nuestro estudio debido a que para nuestro análisis se evidencio que el rango de edad establecido como primordial también es inferior a los treinta y un años de edad con un impacto del 57,75% demostrando así una relación directa entre ambos estudios comparados; esta similitud se puede establecer porque ambos fueron realizados a empresas con el mismo giro de negocio demostrando así un comportamiento histórico con una tendencia fija. Dentro del estudio mencionado se encontró otro aspecto comparativo el cual se centra en frecuencia de ausencia laboral encontrada dentro del trabajo, en nuestro estudio se evidencio un impacto del 28,87% en la variable de muchas veces lo que en relación con el estudio comparativo el cual indica un impacto de 45% en la variable siempre lo cual indica que el comportamiento dentro de una cooperativa suele ser de ausencias o falta de contratación de personal, o exceso de carga laboral, teniendo como resultado que un colaborador realice actividades que no tienen ninguna inercia dentro de su campo laboral para el cual fue contratado, de esta manera se demuestra que no existe una relación de afinidad por el crecimiento laboral, lo cual se puede confirmar debido a que dentro del estudio comparativo la dimensión de crecimiento o apoyo social tuvo una representación en “rojo” en comparación con el nuestro que fue entre “amarillo y rojo” es decir; los valores no se alejan entre sí por ende ambas respuestas se interpretan como una tendencia media con inclinación creciente a riesgo elevado debido a que el personal no percibe una redistribución emocional de acuerdo a su profesión a través de la carga laboral o el tipo de carga que se le adjudica. Adicional a ello se pudo detectar que el estudio comparativo también guarda una relación directa entre sus variables debido a que se encontró evidencia de la existencia de riesgos psicosociales dentro de la cooperativa al igual que con el estudio que fue planteado.

Consecuentemente, por medio del estudio realizado por (Spontón, L., 2015) en donde se encontró que la variable de estrés laboral se encuentra directamente relacionada con la presencia de riesgos psicosociales, esto se evidencio por medio de la encuesta realizada en donde se encontró que el 70% de la población tiene un impacto de riesgo alto en la afectación de estrés, lo cual lo relacionamos con nuestra variable en mención la cual se puede observar en la tabla de 2x2, en donde, se encontró que el 57.04% de la población encuestada está padeciendo de estrés según los datos recolectados o al menos hay indicios fuertes que nos permiten concluir que el estrés laboral está presente dentro del presente estudio, debido a esto se encontró que las hipótesis planteadas en mención con las variables dan como resultado la presencia de riesgos psicosociales en ambos estudios. Así mismo encontramos que el crecimiento profesional guarda relación con el estudio comparativo debido a que el 61.97% de la población encuestada actualmente indico la inexistencia de esta variable dentro de la empresa de igual forma en el estudio comparativo también se niega la presencia de desarrollo profesional siendo esta impactada en un 72% por ello esta es otra variable circunstancial que permite entender la causalidad de la comparación en resultados obtenidos entre ambos estudios.

Un punto que fue de mucha relevancia es que dentro del estudio planteado en la investigación se encontró que la cooperativa en mención brinda un espacio de atención para con la familia de cada colaborador, esto se denoto en que el 35.21% reconoce que algunas veces ha tomado parte de su hora laboral para la resolución de conflictos familiares y esto ha sido bajo la permisiva de sus supervisores, lo cual fue el único punto que no pudo ser comparado dentro de lo estudios ya que, en los otros datos históricos no se evidencia este comportamiento o es muy bajo el impacto de afectación, esto puede ser la causante de que el impacto encontrado en la variable de control laboral sea de amarillo con una representación del 65.49% con tendencia a la variable verde ; es decir; existe de parte de la cooperativa la relación o el entendimiento para con el colaborador sobre los diversos conflictos personales que este



puede tener y brinda así un espacio de solución a pesar de la posible afectación dentro del trabajo, ahora bien podemos decir que esto es bueno; mas sin embargo este acto permisivo se puede transfigurar a un sin número de afectaciones laborales como ya fueron mencionadas anteriormente, por ello el equilibrio debe ser lo ideal.

Debido a esto en el estudio realizado por (Martinez, A., 2017) nos evidencia la relación entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral dando una afectación directamente correlacional entre ambas, tal como sucedió en el estudio que se está evidenciando en la actualidad, por ende bajo este punto se planteó la posibilidad de una propuesta de solución o mejora en control de los resultados encontrados. Por ende se indica que la propuesta de mejora se debe enfocar en las variantes de mayor relevancia encontradas, tales como: en el aspecto de crecimiento profesional, se evidencia la posibilidad de reuniones entre líderes de área en conjunto con los colaboradores para de esta manera darles a conocer su plan de carrera y como poder obtener beneficios con la empresa para su desarrollo personal.

Adicional a ello es aspectos generales se plantea la propuesta de una reestructuración a los puestos de trabajo, es decir; evaluar el cargo de cada persona con la finalidad de evidenciar si el proceso que realizan actualmente está acorde a lo que fue contratado y a sus capacidades, para ello se puede realizar reuniones personas y grupales con el fin de identificar los puntos fuertes y débiles de cada uno para de esta forma ubicar de manera estratégica a cada individuo en su área, obteniendo así mayor predisposición laboral y una sensación de desarrollo profesional por parte de la cooperativa hacia el colaborador.

Concluyentemente se propone la factibilidad del desarrollo de actividades lúdicas entre todos los colaboradores con la finalidad de lograr una integración, este tipo de eventos permite afianzar la confianza entre departamentos; también se puede incentivar al jefe de cada área la realización de una reunión mensual o semanal para reconocer al empleado que más se ha desatacado; este tipo de reconocimientos da una motivación al colaborador para que él mismo

perciba que no solo trabaja para la empresa sino que es parte importante de la misma, generando así la competitividad saludable entre compañeros, de este modo no solo se benefició el colaborador sino la empresa, ya que el desempeño mejorará y por ende el trabajo será más eficaz e eficiente, generando así la posibilidad de un cambio circunstancial dentro de la cooperativa. Este tipo de actividades se propone que se realicen de una forma ininterrumpida para que poco a poco sean parte de la empresa como un proceso de formación continua profesional.

## CONCLUSIONES

Por medio del estudio realizado podemos concluir en base a los objetivos específicos planteados, lo siguiente:

- Las bases teóricas encontradas en el proceso de investigación literaria en mención a los estudios previos, nos permitieron tener una base en criterio sobre el tema que se abordó, por ende el conocimiento adquirido fue llevado a la práctica, mediante el desarrollo de la investigación, adicional este permitió evidenciar la conceptualización sobre los riesgos psicosociales y las afectaciones a cada trabajador.
- Por medio del cuestionario CoPsoQ-istas21 (versión 2) se pudo detectar que el estrés laboral y el control del trabajo son las características primordiales que causan la afectación de los riesgos psicosociales.
- A través del análisis bivariado se pudo comprobar la relación entre las variables planteadas, llegando a la conclusión de la negación en la hipótesis nula por medio del método Fisher teniendo como resultado consecuente la aceptación de la hipótesis alternativa, la cual indica la relación entre ambas variables mencionadas.
- En el planteamiento de la discusión de resultados se pudo determinar que las estrategias básicas para la prevención y control de la existencia encontrada de riesgos psicosociales en la reestructuración en los puestos de trabajo, de la mano del enfoque individual en cada una de las afectaciones encontradas.

## **RECOMENDACIONES**

Como parte de las recomendaciones del estudio tenemos:

- Realizar el cuestionario CoPsoQ-istas 21 (version2) de forma anual por tres años consecutivos para evaluar la existencia de mejora después de la ejecución de las estrategias propuestas.
- Cada una de las estrategias mencionadas en la propuesta sean inscritas dentro de un manual para con el trabajador, para que de esta manera se centre un precedente base a futuras mejoras.
- Evidenciar de forma semestral con indicadores la productividad de cada colaborador con la finalidad de brindar reconocimientos profesionales y económicos.

## REFERENCIAS

- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Revista de Psicología Educativa de la Universidad San Ignacio de Loyola*, Lima. doi:<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Alzamora, W. (2020). *Factor de riesgo psicosocial y su relación con la salud mental en los trabajadores de la cooperativa de transportes Ecuador*. Quito: SEK. Obtenido de <https://n9.cl/w4ira>
- Anchundia, J. (2021). Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. *Hallazgos 21*, 11. Obtenido de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/538/484>
- Ceballos, Valenzuela & Paravic. (2014). Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Scielo*, 9. doi:<https://doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46231>
- CIP. (2022). *Cámara de Industrias y Producción*. Quito: CIP. Obtenido de <https://www.cip.org.ec/2022/05/13/informe-mensual-del-mercado-laboral-a-marzo-de-2022/>
- Guamán, M. & Ramírez, S. (2021). *Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal en una cooperativa de ahorro y crédito*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33789>
- Insst. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. España: Insst. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
- Martinez, A. (2017). *Evaluacion de riesgos psicosociales en una cooperativa*. España: UJI. Obtenido de

[http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/176472/TFG\\_2018\\_Martinez\\_Cr espo\\_Andrea.pdf?sequence=1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/176472/TFG_2018_Martinez_Cr espo_Andrea.pdf?sequence=1)

Medina, Varela & Rodriguez. (2022). Análisis De Factores De Riesgo Psicosocial En El Personal Que Trabaja En Un Proyecto Estatal De Atención Domiciliaria A Población Adulta Mayor Que Vive En Extrema Pobreza En La Provincia De Cotopaxi. *Investigatio*(18), 17. doi:<https://doi.org/10.31095/investigatio.2022.18.5>

OIT. (2019). *Observatorio de Riesgos Psicosociales*. Obtenido de <http://www.observatorioriesgopsicosociales.com/que-es-un-riesgo-psicosocial#:~:text=El%20comit%C3%A9%20mixto%20OIT%20DOMS,situaci%C3%B3n%20personal%20fuera%20del%20trabajo>.

OIT. (2022). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/enciclopedia-oit>

Osorio, J. & Cárdenas, L. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Scielo*, 10. doi:<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Ramírez, S. (2021). *Riesgos psicosociales y el desempeño laboral del personal en una cooperativa de ahorro y crédito*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33789/1/050%20ADE.pdf>

Romero, L. & Zambrano, T. (2022). *Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Transporte Reina del Camino, cantón Chone*. Chone: ESPAMMFL. Obtenido de <http://repositorio.esпам.edu.ec/handle/42000/1793>

Sistas. (2014). *Manuel del método CoPsoQ-istas21 para la evaluacion y la prevencion de los riesgos psicosociales*. España: Sistas. Obtenido de [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

Sistas. (2021). *Riesgos psicosociales*. España: Sistas. Obtenido de <https://n9.cl/ns2yi>

- Spontón, L. (2015). *Estudio de los factores de riesgo psicosocial en las Cooperativas de Trabajo del Uruguay*. Uruguay: Universidad de la República. Obtenido de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/7903/1/Sponton%2C%20Lucia.pdf>
- UNIR. (2022). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: tipos y cómo prevenirlos*. Ecuador: UNIR. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-psicosociales-trabajo/>
- Vélez, Y. & Salvador, J. (2020). Riesgo psicosocial en trabajadores bancarios de una cooperativa en la ciudad de Chone, Ecuador. *Yachasun*, 16. doi:<https://doi.org/10.46296/yc.v4i7edesp.0082>

## ANEXOS


### Anexo 1 Cuestionario CopSoQ-istas 21 (versión 2)



#### CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Versión media para empresas de 25 o más trabajadores/as  
Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen  
(CoPsoQ) para su uso en el estado español (Versión 2, 2014)

Empresa: XXXXXXXX	Fecha de respuesta: XXXXXX
-------------------	----------------------------

	INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO DEL MÉTODO ( <a href="http://www.copsoq.istas21.net">www.copsoq.istas21.net</a> ). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.
---	--



## INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar *la evaluación de riesgos psicosociales*. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, **ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca*". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en XXXXX.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario:

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras: \_\_\_\_\_, con el asesoramiento técnico de..... Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

<p>Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.</p>
--

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

1. Eres:

1 Mujer

2 Hombre

2. ¿Qué edad tienes?

1 Menos de 31 años

2 Entre 31 y 45 años

3 Más de 45 años

Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en Cooperativa de Ahorro & Crédito Santa Rosa Ltda. (Matriz) y tus condiciones de trabajo.

3.

a. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

1 EXTRUSIÓN

---

4.

a. Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

1 AYUDANTE DE EXTRUSIÓN

---

5. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

1 Generalmente no

2 Sí, generalmente de nivel superior

3 Sí, generalmente de nivel inferior

4 Sí, generalmente de mismo nivel

5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel

6 No lo sé

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

1 Siempre

2 Muchas veces

3 Algunas veces

4 Sólo alguna vez

5 Nunca

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

1 Sí

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

3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial).

4 No lo sé.

8. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la Cooperativa de Ahorro & Crédito Santa Rosa Ltda. (Matriz)?

1 Menos de 30 días

2 Entre 1 mes y hasta 6 meses

3 Más de 6 meses y hasta 2 años

4 Más de 2 años y hasta 5 años

5 Más de 5 años y hasta de 10 años

6 Más de 10 años

9. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la Cooperativa de Ahorro & Crédito Santa Rosa Ltda. (Matriz)

- 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- 2 Soy fijo discontinuo
- 3 Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- 4 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- 5 Soy funcionario
- 6 Soy interino
- 7 Soy un/una Trade (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para Alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- 8 Soy becario/a
- 9 Trabajo sin contrato

10. Desde que entraste en la Cooperativa de Ahorro & Crédito Santa Rosa Ltda. (Matriz) has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces

11. Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

12. Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

13. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- 2 Turno fijo de mañana
- 3 Turno fijo de tarde
- 4 Turno fijo de noche
- 5 Turnos rotatorios excepto el de noche
- 6 Turnos rotatorios con el de noche

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

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

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

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

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

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

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

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

18. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Cooperativa de Ahorro & Crédito Santa Rosa Ltda. (Matriz)?"

- 1 30 horas o menos
- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas
- 5 Más de 45 horas

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

- 1 Ninguno
- 2 Algún día excepcionalmente
- 3 De 1 a 5 días al mes
- 4 De 6 a 10 días al mes
- 5 11 o más días al mes

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

		<b>Muchas</b>	<b>Algunas</b>	<b>Sólo alguna</b>	
	<b>Siempre</b>	<b>veces</b>	<b>veces</b>	<b>vez</b>	<b>Nunca</b>
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

21. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

22. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- |                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1  | 357 <u>dólares o menos</u> |
| <input type="checkbox"/> 2  | Entre 358 y 536 \$         |
| <input type="checkbox"/> 3  | Entre 537 y 715 \$         |
| <input type="checkbox"/> 4  | Entre 716 y 893 \$         |
| <input type="checkbox"/> 5  | Entre 895 y 1072 \$        |
| <input type="checkbox"/> 6  | Entre 1073 y 1430\$        |
| <input type="checkbox"/> 7  | Entre 1431 y 1787 \$       |
| <input type="checkbox"/> 8  | Entre 1788 y 2145 \$       |
| <input type="checkbox"/> 9  | Entre 2146 y 2502 \$       |
| <input type="checkbox"/> 10 | Entre 2503 y 2860\$        |
| <input type="checkbox"/> 11 | Entre 2861 y 3217\$        |
| <input type="checkbox"/> 12 | Entre 3219 y 3575\$        |
| <input type="checkbox"/> 13 | Mas de 3575\$              |

23. Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable.
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión,...)





g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo a que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

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

	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
¿En qué medida...					
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
b) tus tareas tienen sentido?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	[ ] 1	[ ] 2	[ ] 3	[ ] 4	[ ] 5

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

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

e) recibes toda la información que

Necesitas para realizar bien

tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?

1       2       3       4       5

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

	SIEMPRE	MUCHAS	ALGUNAS	SOLO	
		VECES	VECES	ALGUNA	NUNCA
¿Con qué frecuencia...					VEZ
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

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

¿Estás preocupado/a por ...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

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

	<b>EN GRAN</b>	<b>EN BUENA</b>	<b>EN CIERTA</b>	<b>EN ALGUNA</b>	<b>EN NINGUNA</b>
<b>¿En qué medida...</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>MEDIDA</b>	<b>MEDIDA</b>

a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

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

30. En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala

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

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

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

Durante las últimas cuatro semanas	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
¿con qué frecuencia...						
a) has estado muy nervioso/a? .....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

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

- 1 Muy satisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muy insatisfecho/a

**¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!**



## Anexo 2 Solicitud de autorización para encuesta de investigación poblacional.

Quito D.M., 30 de Mayo de 2022

Señor Economista  
Manuel Agustín Solano Durán  
Gerente de la Cooperativa de Ahorro & Crédito "Santa Rosa"

Presente

De mi consideración:

El motivo de la presente es darle a conocer que los estudiantes **BARRIGA GONZÁLEZ MÓNICA MARÍA** con CI: **178656679** y **VALAREZO ROMERO BRYAN ARIEL** con CI: **0706736345** se encuentra cursando la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional en la UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS. Los estudiantes se encuentran desarrollando el trabajo de titulación cuyo título aprobado es: *"Determinar los factores de riesgos psicosociales en el personal de la Cooperativa de Ahorro & Crédito "Santa Rosa" Ltda, en la ciudad de Santa Rosa, durante el periodo enero-junio 2022"*

Dicho estudio se ha definido como un tema de alta relevancia para contribuir con la promoción de ambientes de trabajo saludables que impactarán en la prevención de la salud pública del Ecuador.

Los procesos de Investigación son un requisito para obtener la titulación, por esta razón solicitamos su gentil ayuda para el acceso del estudiante a la población de estudio. Aclaramos que los resultados de investigación estarán a disposición de las partes involucradas sin comprometer la confidencialidad de los trabajadores.

No dude en contactarse con mi persona por cualquier duda o aclaración al mail: [juan.piedra@udla.edu.ec](mailto:juan.piedra@udla.edu.ec).

Saludos cordiales,



**Juan Pablo Piedra**  
Director Académico de la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional.  
Universidad de Las Américas Ecuador  
Campus UDLA PARK OESTE PISO 6  
e-mail: [juan.piedra@udla.edu.ec](mailto:juan.piedra@udla.edu.ec)  
Teléf.: +593 (2) 3981000

Recibido  
13-06-22

**Anexo 3 Carta de aceptación empresarial para recopilación de datos investigativos.**

Departamento de Talento Humano

**COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO  
"SANTA ROSA" Ltda.**  
Impulsamos *si* desarrollo

**CARTA DE ACEPTACION EMPRESARIAL DE PRACTICAS  
PREPROFESIONALES**

Santa Rosa ,17 de Junio del 2022

Juan Pablo Piedra  
DIRECTOR ACADÉMICO DE LA MESTRIA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL  
UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS

Es grato dirigirnos a Uds. Con la finalidad de comunicarles que los estudiantes BARRIGA GONZALEZ MONICA MARIA con CI. 178656679 y VALAREZO ROMERO BRYAN ARIEL con CI. 0706736345, estudiantes de la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad de las Américas, han sido aceptados por nuestra institución para realizar el trabajo de titulación.

Esperando que nuestro aporte en la formación del recurso humano sea de gran utilidad para su institución y para nuestro país, me suscribo de ustedes,

Atentamente



Eco. Manuel Solano Duran.  
GERENTE GENERAL

---

Santa Rosa De Cuenca y Libertad eq. 044 072 944 199 / 097 / 200  
Machala - Huancabamba - Pasaje - El Guabo - Avenidas - Pinar - Naranjal  
Villavicencio - Santo Domingo - Enequiza - Naranjal - Pinar