



**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

**DEPARTAMENTO DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD
EN EL TRABAJO**

**Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en los
trabajadores de la Coordinación Zonal 6 - Ministerio de Salud
Pública. Cuenca, 2018**

**Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Magister en
Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo**

Autor:

Lorena Elizabeth Cazorla Vanegas

Director:

Dr. Diego Oswaldo Alvarado Jiménez

**Cuenca, Ecuador
2019**

**“Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en los
trabajadores de la Coordinación Zonal 6 – Ministerio de Salud
Pública. Cuenca, 2018”**

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, ser supremo que guía mi destino.

A mi esposo, pilar fundamental en mi vida, apoyo incondicional constante.

A mis hijos, amor infinito e inspiración profunda para superarme.

Agradecimiento

Quiero expresar mi sincero agradamiento:

Dr. Diego Alvarado, director de tesis, funcionario de la Coordinación Zonal 6 Salud, por su apoyo intelectual.

A mis asesores metodológicos, Universidad de Cuenca, Coordinación Zonal 6 Salud, por su apoyo intelectual y técnico.

Resumen

En estudios realizados de evaluación de riesgos psicosociales en el año 2014, en el Hospital José Carrasco Arteaga de la ciudad de Cuenca, se evidencia que existe una prevalencia del ritmo de trabajo, exigencias cuantitativas y emocionales en un 94.89% de la población estudiada.

Debido al exhaustivo trabajo administrativo que realiza el personal de la Coordinación Zonal 6 Ministerio de Salud Pública se espera una afectación similar a otros estudios, por ello surge la necesidad de aplicar la herramienta ISTAS 21-V.2, a 150 colaboradores durante el año 2018, midiendo los siguientes factores: situación social y familiar, salud y bienestar personal, condiciones de trabajo y empleo, contenidos y exigencias del trabajo actual.

De los datos recolectados se identifica que los riesgos intra laborales que afectan a los servidores de la Coordinación Zonal 6 Salud están relacionados con el ritmo de trabajo, falta de personal y jornada de trabajo prolongado. Concluyendo de esta manera que estos factores no pueden ser controlados por los trabajadores ya que depende de los enfoques administrativos, directrices, metas y objetivos que se plantean desde el nivel central del Ministerio de Salud Pública.

Palabras claves

- Evaluación biopsicosocial, prevención, grupo vulnerable, sobreexposición, patologías psicosomáticas, exposición, intra laboral.

ABSTRACT

In studies of psychosocial risk assessment in 2014 at the José Carrasco Arteaga Hospital in Cuenca, it is evident that there is a prevalence of work rhythm, and quantitative and emotional demands in 94.89% of the studied population. An effect similar to other studies is expected due to the exhaustive administrative work carried out by the personnel of the Coordinación Zonal 6 Ministerio de Salud Pública. Therefore, there is a need to apply the ISTAS 21-V.2 instrument to 150 employees during the year 2018 to measure the following factors: social and family situation, health and personal well-being, work and employment conditions, current contents, and work requirements. From the data collected, it is identified that the intra-occupational risks that affect the workers of the Coordinación Zonal 6 Salud are related to the pace of work, lack of personnel, and long work days. It is concluded that these factors can't be controlled by the workers since it depends on the administrative approaches, guidelines, goals and objectives that arise from the central level of the Ministerio de Salud Pública.

Keywords: Biopsychosocial evaluation, prevention, vulnerable group, overexposure, psychosomatic pathologies, exposure, intra-occupational.

Índice	de	contenidos:
Dedicatoria		iii
Agradecimiento		iv
Resumen		v
Palabras claves		v
Abstract		vi
Keywords.....		vi
Cuerpo del trabajo.....		12
1. Justificación.....		12
2. Introducción.....		13
3. Problemática		14
4. Formulación del problema.....		15
5. Delimitación del problema.....		15
6. Objetivo general		15
7. Objetivos específicos		15
8. Hipótesis		15
Capítulo 1: materiales y métodos.....		15
1.1 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos		15
1.1.1 Método		15
1.1.2 Técnica:.....		15
1.1.3 Instrumento		15
1.2 Procedimientos		16
1.3 Diseño del muestreo o experimentos y análisis estadísticos.....		16
1.3.1 Área de estudio		16
1.3.2 Investigación universo y muestra		16
1.4 Variables		16
1.5 Criterios de inclusión		16

1.6 Criterios de exclusión	17
1.7 Consideraciones éticas	17
1.8 Estructura organizacional de la Coordinación Zonal 6 Salud	18
Capítulo 2: Resultados	19
Capítulo 3: Discusión	94
Capítulo 5: Conclusión	122
Bibliografía	125

Índice de figuras, tablas y anexos:

Figura 1 Sexo de encuestados Coordinación Zonal 6 Salud.....	19
Figura 2 Rangos de edad de los encuestados cruzados por sexo	20
Figura 3 Puestos de trabajo clasificado por sexo	21
Figura 4 Clasificación de ejecución de varias tareas por sexo	22
Figura 5 Cruce de variables sexo y tiempo de trabajo en la Coordinación Zonal 6 Salud	23
Figura 6 Análisis por proceso en horas de trabajo que realizan a la semana	41
Figura 7 Tiempo que se extiende la jornada mínimo en 30 minutos al día	44
Figura 8 Análisis de doble presencia en la institución y la casa a la vez, por sexo de encuestados	48
Figura 9 Análisis de doble presencia en la institución y la casa a la vez, por proceso de la Coordinación Zonal 6 Salud.....	50
Figura 10 Análisis por proceso de la afectación que sienten que el trabajo consume energía que perjudica a las tareas domésticas y familiares	53
Figura 11 Análisis por sexo de la afectación que sienten que el trabajo consume energía que perjudica a las tareas domésticas y familiares.....	54
Figura 12 Análisis por sexo sobre sentimiento de como el trabajo perjudica a las tareas domésticas y familiares.....	54
Figura 13 Análisis por proceso sobre sentimiento de como el trabajo perjudica a las tareas domésticas y familiares	57
Figura 14 Análisis por proceso sobre pensamiento en tareas domésticas y familiares cuando se encuentra en institución	60
Figura 15 Análisis por sexo sobre pensamiento en tareas domésticas y familiares cuando se encuentra en institución	61
Figura 16 Análisis entre las variables de satisfacción con el trabajo por proceso.....	86
Figura 17 Análisis entre las variables de satisfacción con el trabajo por sexo	87
Figura 18 Análisis de satisfacción con el trabajo, con preguntas que analizan la doble presencia en el trabajo.....	88
Figura 19 Análisis de ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? *P24m. ¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? tabulación cruzada.....	90
Figura 20 ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?*P24n. ¿sientes que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? tabulación cruzada.....	92
Figura 21 Análisis de ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?*P24o.piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa? tabulación cruzada	93
Tabla 1 Sexo de encuestados Coordinación Zonal 6 Salud	19
Tabla 2 Rangos de edad de los encuestados cruzados por sexo	20

Tabla 3 Puestos de trabajo clasificado por sexo.....	20
Tabla 4 Clasificación de ejecución de varias tareas por sexo	21
Tabla 5 Cruce de variables sexo y tiempo de trabajo en la Coordinación Zonal 6 Salud	22
Tabla 6 Clasificación de ejecución de tareas de distintos puestos por procesos	25
Tabla 7 Cruce de variables conciliación de asuntos personales o familiares por sexo	26
Tabla 8 Cruce de variables de conciliación de asuntos personales o familiares por proceso	28
Tabla 9 Cruce de variables trabajo familiar y doméstico realizado con sexo encuestados	29
Tabla 10 Cruce de variables trabajo familiar y doméstico realizado con procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud.....	31
Tabla 11 Cruce de variables trabajo familiar y doméstico realizado con sexo encuestados .	32
Tabla 12 Cruce de variables trabajo familiar y doméstico realizado con procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud.....	34
Tabla 13 Análisis de opinión, sobre si la planificación es realista en los procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud, considerando el tiempo y las actividades que se deben realizar	36
Tabla 14 Análisis de la previsión de tecnología por procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud en relación al trabajo a realizar y al tiempo asignado	37
Tabla 15 Análisis por proceso sobre poder de decisión para tomar un descanso.....	39
Tabla 16 Análisis por procesos en horas de trabajo que realizan a la semana.....	41
Tabla 17 Tiempo que se extiende la jornada mínimo en 30 minutos al día.....	44
Tabla 18 Comparación de medias preguntas sobre las exigencias y contenidos del trabajo por sexo encuestados	47
Tabla 19 Análisis de doble presencia en la institución y la casa a la vez, por sexo de encuestados	47
Tabla 20 Análisis de doble presencia en la institución y la casa a la vez, por procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud.....	50
Tabla 21 Análisis por procesos de la afectación que sienten que el trabajo consume energía que perjudica a las tareas domésticas y familiares	52
Tabla 22 Análisis por sexo de la afectación que sienten que el trabajo consume energía que perjudica a las tareas domésticas y familiares.....	53
Tabla 23 Análisis por sexo sobre sentimiento de como el trabajo perjudica a las tareas domésticas y familiares	54
Tabla 24 Análisis por proceso sobre sentimiento de como el trabajo perjudica a las tareas domésticas y familiares	57
Tabla 25 Análisis por proceso sobre pensamiento en tareas domésticas y familiares cuando se encuentra en institución	59
Tabla 26 Análisis por sexo sobre pensamiento en tareas domésticas y familiares cuando se encuentra en institución	60
Tabla 27 Correlación entre variables preguntas 24l – 24m – 24n – 24o - 24p.....	64

Tabla 28 Estadísticos descriptivos.....	64
Tabla 29 Comparación de medias para las variables agrupadas por sexo, estadísticas de grupo	66
Tabla 30 Prueba de muestras independientes	67
Tabla 31 Comparación de medias sobre exigencias y contenidos de trabajo agrupado por sexo.....	69
Tabla 32 Comparación de medias para preguntas que tratan del grado de definición de las tareas	71
Tabla 33 Comparación de medias para preguntas sobre apoyo que se recibe en el trabajo	72
Tabla 34 Comparación de medias de preguntas que se refieren hasta qué punto le preocupan los posibles cambios en las condiciones de trabajo	73
Tabla 35 Comparación de medias para preguntas relacionadas al reconocimiento, la confianza y la justicia en el lugar de trabajo	76
Tabla 36 Análisis de estado de salud por proceso	78
Tabla 37 Correlaciones entre estado de salud con las preguntas que componen: ¿cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas?	79
Tabla 38 Correlaciones entre estado de salud con las preguntas que componen: ¿cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas?	80
Tabla 39 Comparación de medias para pregunta ¿cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas?.....	81
Tabla 40 Correlación entre pregunta sobre estado de salud y preguntas sobre cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas enfocadas al estado emocional.....	82
Tabla 41 Correlaciones	84
Tabla 42 Análisis entre las variables de satisfacción con el trabajo por proceso	85
Tabla 43 Análisis entre las variables de satisfacción con el trabajo por sexo	86
Tabla 44 Análisis de satisfacción con el trabajo con preguntas que analizan la doble presencia en el trabajo.....	88
Tabla 45 ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?*P24m. sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? tabulación cruzada	89
Tabla 46 ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? *P24n. ¿sientes que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? tabulación cruzada	91
Tabla 47 ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?*P24o. ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa? tabulación cruzada	93
Anexo 1	127
Anexo 2	139
Anexo 3	142
Anexo 4	144

CUERPO DEL TRABAJO

Autor: Lorena Elizabeth Cazorla Vanegas

“Trabajo de Graduación”

Director: Diego Oswaldo Alvarado Jiménez.

Enero 2019

1. Justificación

Esta tesis propone realizar el diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la Coordinación Zonal 6 Salud e identificar los predominantes en el componente intra laboral, ya que según el Acuerdo Ministerial N°0082 del 16 de junio del 2017.” (0082, 2017)” Se establece la obligatoriedad del cumplimiento del programa de prevención de riesgo psicosocial para todas las empresas públicas y privadas que cuentan con más de 10 trabajadores.

La salud biopsicosocial del trabajador constituye un factor predominante en el desarrollo de actividades. En el estudio “La exposición a los factores de riesgo psicosociales incide en la salud y eficiencia del usuario interno del Centro de Salud La Concordia e influye en el trato al paciente” (Alberto, 2013) se evidenció que durante el proceso de implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial existe un índice de eficacia satisfactorio (83,3%); a pesar de que el 45,83% de actividades fueron cumplidas parcialmente; lo que probablemente influyó en la eficacia y efectividad del programa. Las áreas donde se evidencia mayor resistencia y escepticismo a la implementación del programa de prevención de riesgo psicosocial coinciden con las que reportan mayor frecuencia de maltrato al usuario (enfermería, estadística.) Estas áreas son críticas encargadas del primer acercamiento con el paciente, reportando el personal maltrato por parte del usuario externo.

En otro estudio, “Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias en 2016” (Edna Margarita Gómez Bustamante, 2016) se realiza un estudio descriptivo de corte transversal con cincuenta y siete trabajadores del área asistencial, se demostró que la prevalencia de nivel más alto de riesgo se debe a la carga laboral con un 76% acompañado de una alta exigencia de esfuerzo mental en un 75% debido a que se relaciona con el poco control sobre el trabajo con un 57%.

Varios estudios nacionales e internacionales coinciden, en que el personal de salud es un grupo vulnerable con una alta sobreexposición a los factores de riesgo psicosocial, aspecto que desencadena un aumento en la incidencia de patologías de tipo psicossomático (Jiménez & Orozco, Mayo 2017), (Romero-Díaz, Navarro, Campo, González, & Fawcett, 2016), Ochoa Pacheco. P (2015), (Eduar Rodríguez, 2014), (Naranjo, 2011). (Gabriel Esteban Acevedo, 2013)

Estudios en personal que laboran en el área administrativa relacionados con salud “Valuación ergonómica de carga mental y factores de riesgo psicosocial del trabajo, en profesionales, técnicos y administrativos de un centro de rehabilitación de salud mental privado” (Martínez, 2010), en donde se realiza un estudio de tipo descriptivo exploratorio, con una muestra de 18 trabajadores utilizando el cuestionario ISTAS 21, se demuestra que el 78,6% de los trabajadores están expuestos a una carga mental alta. Por otro lado, la investigación “Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia” (Arenas Ortiz Felipe, 2013) se demuestra la relación entre los factores psicosociales intra laborales y la experiencia de Engagement en el trabajo, con un universo de 111 trabajadores cuyo resultado fue que la organización se encuentra en un nivel de riesgo medio, las dimensiones que indican un nivel de riesgo alto son las demandas emocionales en el trabajo y retroalimentación del desempeño.

El presente estudio intenta corroborar la similar exposición de factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto el trabajador de la Coordinación Zonal 6 - Salud.

Logrando demostrar la fiabilidad del estudio para medir los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Coordinación Zonal 6 - Salud, resultando viable, generando acciones para disminuir los factores de riesgo psicosocial, permitiendo realizar una línea base de diagnóstico, según la normativa legal del Ministerio de Trabajo.

“Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Coordinación Zonal 6 – Ministerio de Salud Pública. Cuenca, 2018”

2. Introducción

En el ámbito laboral los factores psicosociales se refieren a situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas con el tipo de organización, proceso en el que se desempeña, la realización de la labor, que logran generar alteraciones en la salud bio-psico-social; por lo tanto, pueden producir enfermedad relacionadas con el estrés que demuestra una importante conexión entre la exposición de los trabajadores a riesgo psicosocial y la aparición de enfermedades generados por los mismos. (Laborales, 2013)

Así también considera por una parte las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de la empresa; y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en el estado de salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (Trabajo, 1986) Siendo necesario conocer que las características del riesgo psicosocial se extienden en el tiempo y en el espacio, ya que es difícil delimitar la cultura organizacional, siendo además difíciles de ser medidos y fáciles de interrelacionar con otros riesgos que pueden dar alteraciones físicas (accidente cardiovascular relacionado a estrés); dependen del propio conocimiento del trabajador y está influenciado por la experiencia

personal, dando como consecuencia un ambiente laboral hostil que afecta la productividad del trabajador y a su propia salud. (Quirón, 2018)

Los factores psicosociales son difíciles de diagnosticar, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral, sino que, representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador; siendo importante identificar los factores de riesgo psicosocial predominantes en el ámbito laboral. (Bernardo Moreno Jiménez, Noviembre 2010)

3. Problemática

El presente trabajo se desarrolló por el interés de conocer los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Coordinación Zonal 6 Salud y establecer su prevalencia.

Si los factores organizacionales y psicosociales de las empresas son intransigentes, pueden provocar respuestas de inadaptación, tensión, estrés pasando a ser factores de riesgo. (maria.marco05, 2017)

Los factores psicosociales cuando son factores con posibilidad de afectar negativamente a la salud y bienestar del trabajador son factores de riesgo (al., 2002)

De acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es elevada, atención al público, trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares por encima del 50% de los encuestados. Estos agentes constituyen los de mayor frecuencia por los trabajadores, superando los ergonómicos. (Social, 2007)

Desde esta perspectiva la Coordinación Zonal 6 - Salud es una empresa pública encargada de gestionar, planificar, regular mediante departamentos (agregadores de valor, habilitantes de asesoría y apoyo) a fin de generar políticas, directrices, normas, procedimientos, planes, acuerdos y resoluciones para la adecuada administración y representación legal de la institución. De esta manera genera y administra los productos y servicios destinados a usuarios internos y externos, permitiendo el cumplimiento de su misión. Crea productos y servicios para los procesos antes mencionados y para sí mismo, apoyando y viabilizando la gestión institucional. (1, 2013-2017)

Es importante mencionar que esta institución no se ha llevado a cabo un estudio similar para valorar los factores de riesgo psicosocial con presencia de un deterioro de la salud mental de los colaboradores, la misma que puede desencadenar un estrés laboral; consideramos necesario realizar una evaluación de los factores de riesgo psicosocial y establecer su prevalencia, aportando datos estadísticos de importancia con conocimiento de indicadores y determinantes útiles para la presente investigación.

4. Formulación del problema:

¿Cuál es la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Coordinación Zonal 6- Ministerio de Salud Pública en la ciudad de Cuenca en el año 2018?

5. Delimitación del problema:

Este proyecto se basa en demostrar la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial presentes en la Coordinación Zonal 6-Ministerio de Salud Pública, estudio que no se lo ha hecho; la propuesta es: Determinar los factores psicosociales presentes en los 150 trabajadores de la Coordinación Zonal 6 Salud. Con esta investigación se espera identificar los factores de riesgo psicosocial para mejorar el entorno laboral, producción y rendimiento de los trabajadores relacionado con la participación, implicación, responsabilidad, relaciones personales, información, comunicación, interés por el trabajador, gestión del tiempo, cohesión de grupo, hostigamiento.

6. Objetivo general:

- Determinar la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial bajo la aplicación de un cuestionario, en los trabajadores de la Coordinación Zonal 6 – Ministerio de Salud Pública - Cuenca 2018

7. Objetivos específicos:

- Realizar el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores.
- Identificar los factores de riesgo psicosocial predominantes en el componente intra laboral

8. Hipótesis: La prevalencia de los factores de riesgo psicosociales en los trabajadores de la Coordinación Zonal 6- Ministerio de Salud Pública es similar a la del Ecuador.

Capítulo 1: materiales y métodos:

El presente trabajo es una investigación de tipo descriptiva. Da lugar a la determinación de aquellos factores de riesgo presentes en el trabajo diario, por lo cual se puede aseverar que es una investigación con enfoque cuantitativo.

1.1 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

1.1.1 Método: Encuesta

1.1.2 Técnica: Entrevista

1.1.3 Instrumento: Cuestionario COPSOQ ISTAS 21 VERSION 2. Es un instrumento internacional de origen danés, hay adaptaciones del método en diferentes países; está publicado y mereció el Premio al mejor Trabajo de Investigación en Salud Laboral concedido por la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball en 2003, es de utilización pública y gratuita. (NTP 703 método COPSOQ ISTAS 21 de evaluación de riesgos psicosociales. 2003. Pág. 3).

Es una herramienta internacional de prestigio, se encuentra traducido en veinte y cinco idiomas aproximadamente, existen reportajes publicados en numerosas revistas de carácter científico, (Manual de método CoPsoQ.istas21 versión 2 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores, versión media, julio 2014, pag.12)

1.2 Procedimientos:

- a. Determinación del universo
- b. Para iniciar con el proyecto se realizó una explicación al personal, sobre la importancia del tema.
- c. Se solicitó la autorización de los participantes mediante la lectura, comprensión y firma del consentimiento informado (Anexo 3).
- d. Se aplicó el cuestionario COPSOQ ISTAS 21 (Anexo 1), auto administrado, que se completa en un período de tiempo aproximado a 30 minutos y mide las cuatro dimensiones antes mencionadas, determinando la presencia o ausencia de esta patología.
- e. Tabulación de datos y determinación de los factores prevalentes.

1.3 Diseño del muestreo o experimentos y análisis estadísticos:

1.3.1 Área de estudio:

Coordinación Zonal 6 Salud, Cuenca.

1.3.2 Investigación universo y muestra:

Se trabajó con universo finito de 150 personas que laboran en los diversos procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud, Cuenca. Se abarcó toda la población que laboró durante el año 2018 y conforme a los criterios tanto de inclusión como de exclusión del estudio.

1.4 Variables:

Las variables utilizadas fueron: sexo, edad, años de trabajo, área de trabajo, situación laboral, carga horaria semanal, turnos laborales, con lo cual se pretendió realizar un diagnóstico de salud inicial en el personal que labora en la Coordinación Zonal 6 Salud.

Operacionalización de las variables (Anexo 2)

Se utilizó el cuestionario COPSOQ ISTAS 21 es un instrumento diseñado para identificar, medir y valorar la exposición a los factores de riesgo en los puestos de trabajo.

Su estructura factorial corresponde a cuatro puntos:

- Situación social y familiar
- Salud y bienestar personal
- Condiciones de trabajo y empleo; y
- Contenidos y exigencias del trabajo actual

Los datos obtenidos fueron analizados y tabulados en tablas y gráficos estadísticos, para su mejor comprensión.

1.5 Criterios de inclusión:

- Trabajador de la Coordinación Zonal 6- Ministerio de Salud Pública, Cuenca

1.6 Criterios de exclusión:

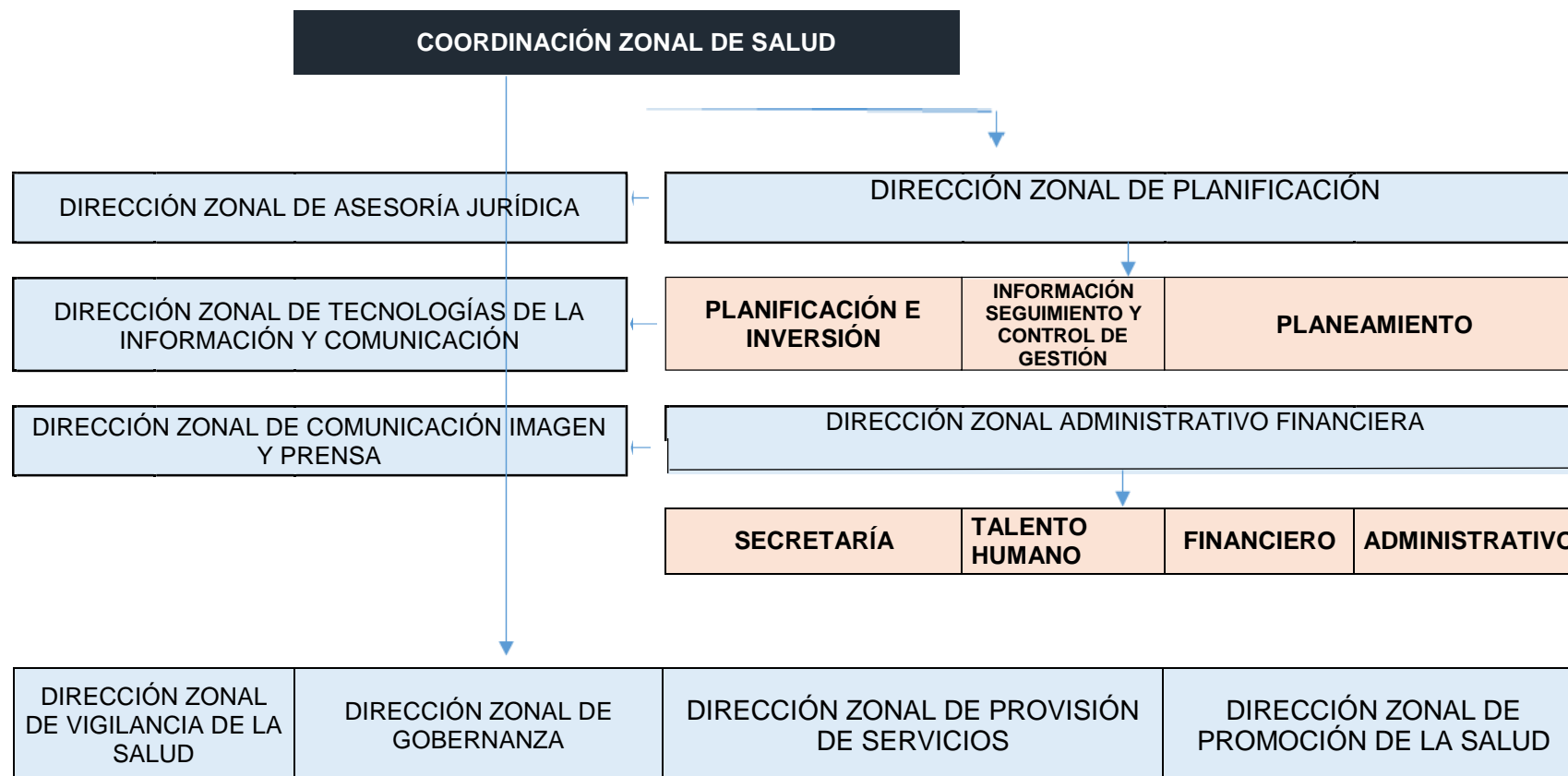
- Personal que trabaja menos de 6 meses.

1.7 Consideraciones éticas:

Nos regimos a las “Normas Éticas para investigaciones con sujetos humanos” impuesto por la Organización Panamericana de la Salud OPS, lo que garantiza la protección de las personas que participarán en el estudio. (INGA, 2016)

Dado que los trabajadores contestan el test que es auto administrado, de forma anónima, se solicitó su colaboración y se completó el formulario de consentimiento informado (ANEXO 3), posterior a la evaluación los cuestionarios fueron destruidos.

1.8 Estructura organizacional de la Coordinación Zonal 6 Salud



Capítulo 2: Resultados

Fiabilidad del ISTAS (Anexo 4)

El cuestionario ISTAS 21 es una batería psicotécnica que está conformada por varias secciones que exploran datos personales, domésticos y familiares, así como información concerniente al estado laboral, condiciones de trabajo, y demás datos relacionados con el fin de identificar, localizar y valorar los riesgos psicosociales en el grupo de trabajo que conforman la Coordinación Zonal 6 Salud

De los datos obtenidos de la aplicación de la encuesta se han ingresado al programa «Startical Product and Service Solutions» (SPSS) (IBM, 2010) que es un sistema global para análisis de datos y cruce de variables obteniéndose de esta manera tablas y gráficos que nos permitirán tener un primer panorama de los resultados e identificar los factores predominantes de los riesgos psicosociales en lo que se refiere a aspectos intra laborales.

Datos demográficos de los encuestados:

Sexo	Porcentaje
Mujer	62,7%
Hombre	37,3%
Total	100%

Tabla 1 Sexo de encuestados de la Coordinación Zonal 6 Salud

Autor: Tesista

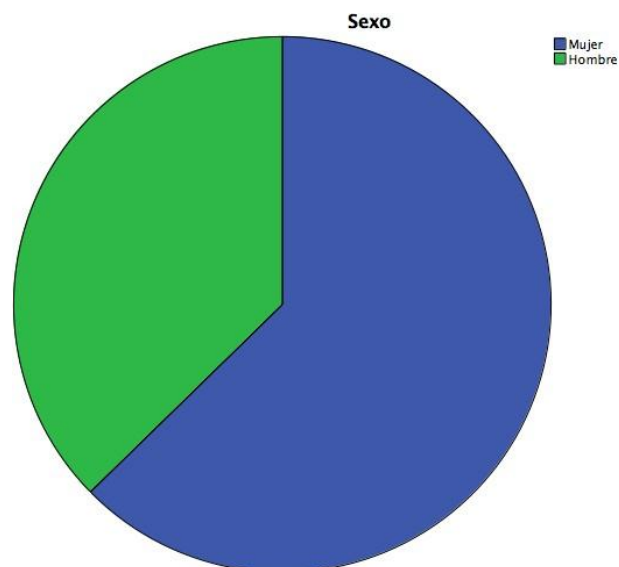


Figura 1 Sexo de encuestados de la Coordinación Zonal 6 Salud

Autor: Tesista

Cruce variables sexo y rangos de edad

		Edad			Total
		Menos de 31 años	Entre 31 y 45 años	Más de 45 años	
Sexo	Mujer	21,3%	63,8%	14,9%	100,0%
	Hombre	14,3%	55,4%	30,4%	100,0%

Tabla 2 Rangos de edad de los encuestados cruzados por sexo

Autor: Tesista

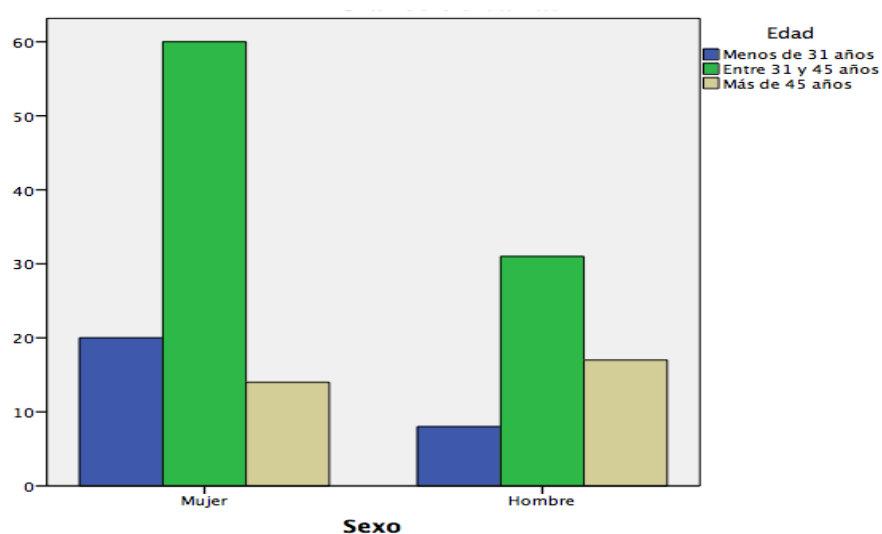


Figura 2 Rangos de edad de los encuestados cruzados por sexo

Autor: Tesista

Cruce de variables sexo y puesto de trabajo que ocupan encuestados en la Coordinación Zonal 6 Salud

		Director	Experto	Analista	Técnico	Asistente	Especialista	Otros	
Sexo	Mujer	8,50%	1,10%	40,40%	3,20%	9,60%	14,90%	22,30%	100,00%
	Hombre	5,40%	0,00%	32,10%	5,40%	5,40%	12,50%	39,30%	100,00%

Tabla 3 Puestos de trabajo clasificado por sexo

Autor: Tesista

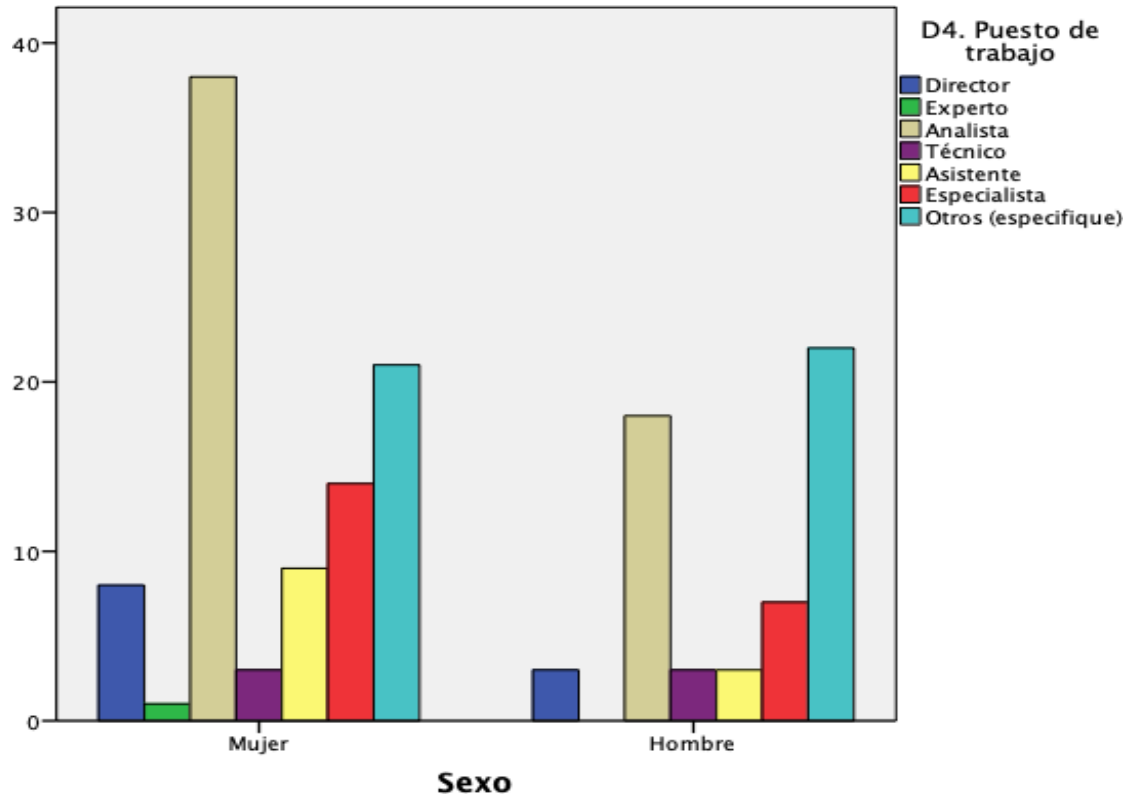


Figura 3 Puestos de trabajo clasificado por sexo

Autor: Tesista

Cruce de variables sexo y tareas de distintos puestos de trabajo

		Generalmente no	Sí, generalmente de nivel superior	Sí, generalmente de nivel inferior	Sí, generalmente del mismo nivel	Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	No lo sé	Total
Sexo	Mujer	43,6%	6,4%	10,6%	20,2%	16,0%	3,2%	100,0%
	Hombre	51,8%	5,4%	1,8%	28,6%	7,1%	5,4%	100,0%

Tabla 4 Clasificación de ejecución de varias tareas por sexo

Autor: Tesista

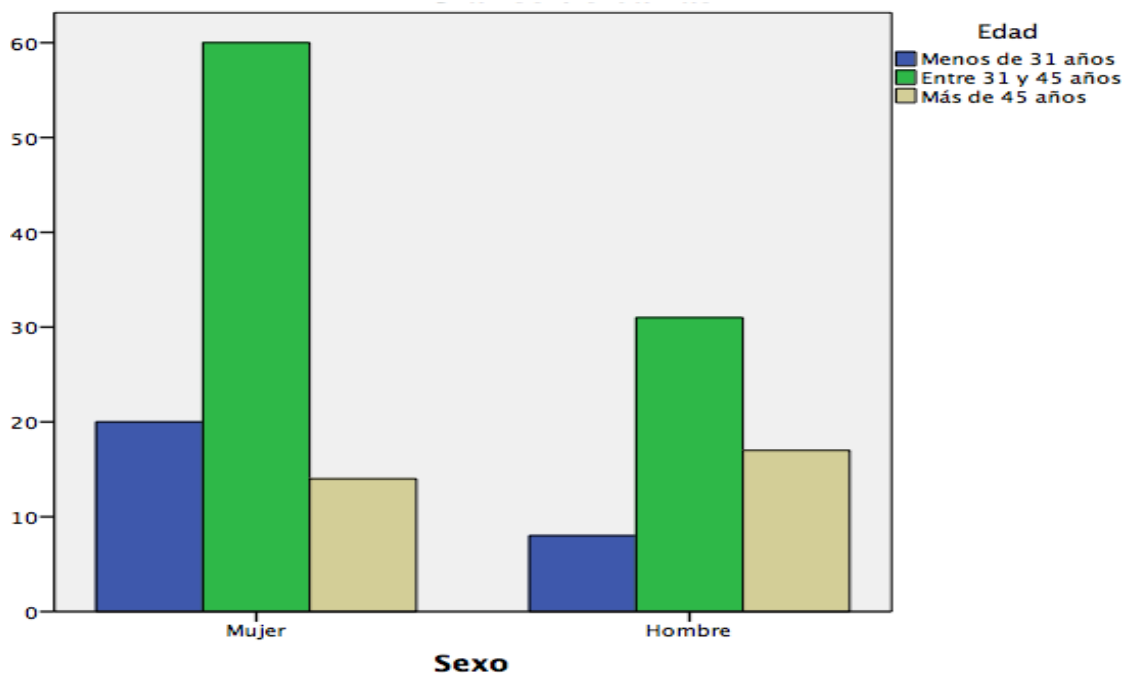


Figura 4 Clasificación de ejecución de varias tareas por sexo

Autor: Tesista

Cruce de variables sexo y tiempo de trabajo en la Coordinación Zonal 6 Salud

		Más de 6 meses y hasta 2 años	Más de 2 años y hasta 5 años	Más de 5 años y hasta 10 años	Más de 10 años	Total
Sexo	Mujer	38,3%	24,5%	24,5%	12,8%	100,0%
	Hombre	32,1%	32,1%	21,4%	14,3%	100,0%
Total		36,0%	27,3%	23,3%	13,3%	100,0%

Tabla 5 Cruce de variables sexo y tiempo de trabajo en la Coordinación Zonal 6 Salud

Autor: Tesista

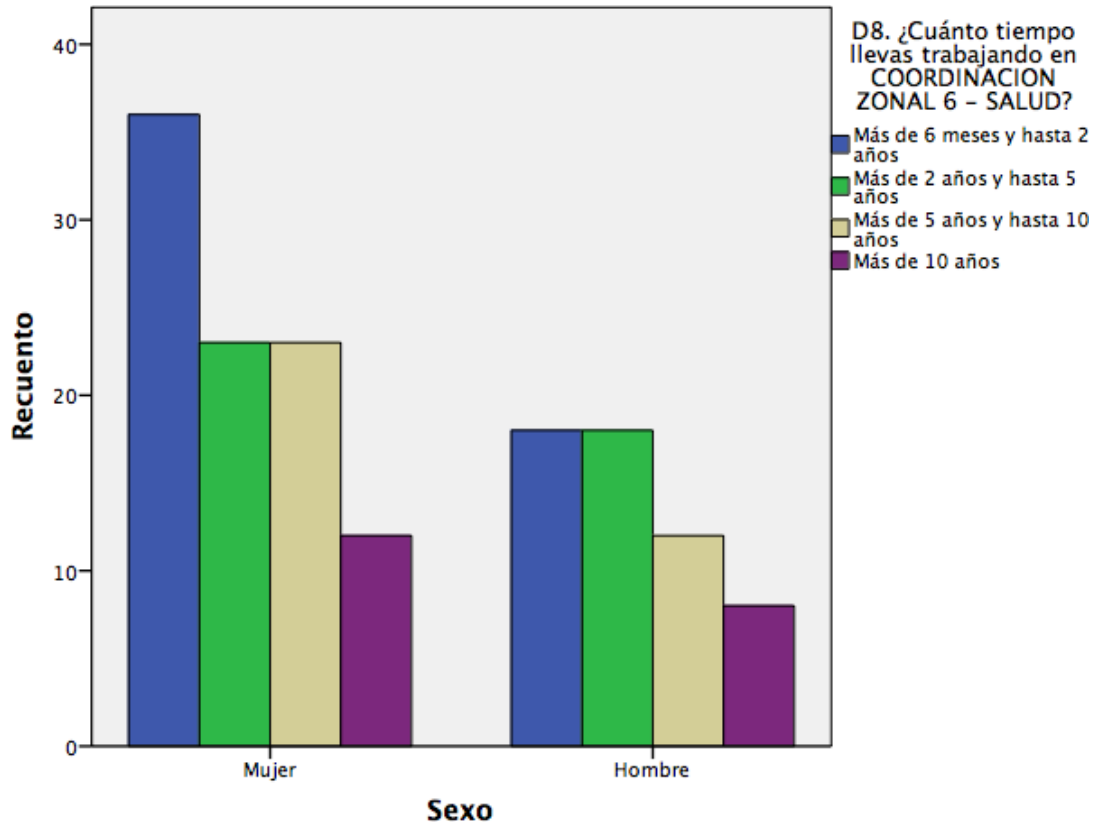


Figura 5 Cruce de variables sexo y tiempo de trabajo en la Coordinación Zonal 6 salud

Autor: Tesista

Cruce de variables de los procesos con ejecución de tareas de distintos puestos

Procesos y subprocesos	Generalmente no	Sí, generalmente de nivel superior	Sí, generalmente de nivel inferior	Sí, generalmente del mismo nivel	Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	No lo sé	Total
Coordinación zonal	66,7%	3,7%	3,7%	18,5%	7,4%		100,0%
Comisaria de la salud		50,0%		50,0%			100,0%

Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	50,0%		33,3%		16,7%		100,0%
Estadística y análisis de información de salud				50,0%	50,0%		100,0%
Gestión de riesgos		100,0%					100,0%
Asesoría jurídica	40,0%	20,0%	40,0%				100,0%
Tecnología de la información y comunicación	50,0%			25,0%		25,0%	100,0%
Comunicación, imagen y prensa	20,0%			20,0%	40,0%	20,0%	100,0%
Talento humano	55,6%			22,2%	11,1%	11,1%	100,0%
Financiero	37,5%	37,5%		25,0%			100,0%
Administrativo	61,5%			38,5%			100,0%
Secretaria zonal			33,3%	33,3%		33,3%	100,0%
Control técnico médico	50,0%		18,2%	4,5%	22,7%	4,5%	100,0%
Vigilancia de la salud	55,6%	11,1%		22,2%	11,1%		100,0%
Estrategias de prevención y control	100,0 %						100,0%

Promoción de la salud y salud ambiental	14,3%	14,3%	14,3%	42,9%	14,3%		100,0%
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud				100,0%			100,0%
Provisión de servicios de salud	38,9%			38,9%	16,7%	5,6%	100,0%
Discapacidades	50,0%				50,0%		100,0%
Calidad de los servicios de salud	50,0%				50,0%		100,0%
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario				100,0%			100,0%
Medicamentos y dispositivos médicos	100,0%						100,0%

Tabla 6 Clasificación de ejecución de tareas de distintos puestos por procesos

Autor: Tesista

Cruce de variables conciliación de asuntos personales o familiares por Sexo

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	No sabe, no contesta	Total
Sexo	Mujer	10,6%	11,7%	30,9%	24,5%	22,3%		100,0%
	Hombre	12,5%	12,5%	26,8%	30,4%	16,1%	1,8%	100,0%

Tabla 7 Cruce de variables conciliación de asuntos personales o familiares por Sexo

Autor: Tesista

Cruce de variables de conciliación de asuntos personales o familiares por proceso

Procesos y subprocesos	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	No sabe, no contesta	Total
Coordinación zonal	3,7%	7,4%	14,8%	22,2%	48,1%	3,7%	100,0%
Comisaria de la salud				100,0%			100,0%
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control		50,0%	16,7%	16,7%	16,7%		100,0%

Estadística y análisis de información de salud		50,0%	50,0%				100,0%
Gestión de riesgos			100,0%				100,0%
Asesoría jurídica	20,0%		20,0%	40,0%	20,0%		100,0%
Tecnología de la información y comunicación			50,0%	50,0%			100,0%
Comunicación, imagen y prensa	20,0%	20,0%	60,0%				100,0%
Talento humano	33,3%	22,2%	22,2%	11,1%	11,1%		100,0%
Financiero		25,0%	12,5%	62,5%			100,0%
Administrativo	23,1%	7,7%	15,4%	38,5%	15,4%		100,0%
Secretaria zonal			66,7%	33,3%			100,0%
Control técnico médico	9,1%	18,2%	27,3%	27,3%	18,2%		100,0%
Vigilancia de la salud	33,3%		33,3%	11,1%	22,2%		100,0%
Estrategias de prevención y control			100,0%				100,0%

Promoción de la salud y salud ambiental		14,3%	42,9%	42,9%			100,0%
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud				50,0%	50,0%		100,0%
Provisión de servicios de salud	5,6%	5,6%	50,0%	16,7%	22,2%		100,0%
Discapacidades	100,0%						100,0%
Calidad de los servicios de salud			50,0%		50,0%		100,0%
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario			100,0%				100,0%
Medicamentos y dispositivos médicos				100,0%			100,0%

Tabla 8 Cruce de variables de conciliación de asuntos personales o familiares por proceso

Autor: Tesista

Cruce de variables trabajo familiar y doméstico realizado por sexo de encuestados

		Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	Sólo hago tareas muy puntuales	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	Total
Sexo	Mujer	47,9%	22,3%	17,0%	7,4%	5,3%	100,0%
	Hombre	12,5%	53,6%	16,1%	16,1%	1,8%	100,0%

Tabla 9 Cruce de variables trabajo familiar y doméstico realizado por sexo de encuestados

Autor: Tesista

Cruce de variables trabajo familiar y doméstico realizado con procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud

Procesos y subprocesos	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	Sólo hago tareas muy puntuales	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	Total
Coordinación zonal	33,3%	44,4%	11,1%	7,4%	3,7%	100,0%
Comisaria de la salud		100,0%				100,0%

Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	33,3%	33,3%	16,7%	16,7%		100,0%
Estadística y análisis de información de salud	50,0%		50,0%			100,0%
Gestión de riesgos	100,0%					100,0%
Asesoría jurídica	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%
Tecnología de la información y comunicación	25,0%	50,0%	25,0%			100,0%
Comunicación, imagen y prensa	80,0%	20,0%				100,0%
Talento humano	44,4%	33,3%	11,1%	11,1%		100,0%
Financiero	37,5%	12,5%	25,0%	12,5%	12,5%	100,0%
Administrativo	30,8%	23,1%	7,7%	23,1%	15,4%	100,0%
Secretaría zonal	33,3%		33,3%	33,3%		100,0%
Control técnico médico	40,9%	31,8%	13,6%	13,6%		100,0%
Vigilancia de la salud	11,1%	55,6%	22,2%	11,1%		100,0%

Estrategias de prevención y control	100,0%					100,0%
Promoción de la salud y salud ambiental	42,9%		42,9%		14,3%	100,0%
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud	50,0%			50,0%		100,0%
Provisión de servicios de salud	33,3%	44,4%	22,2%			100,0%
Discapacidades		50,0%		50,0%		100,0%
Calidad de los servicios de salud		50,0%	50,0%			100,0%
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario		100,0%				100,0%
Medicamentos y dispositivos médicos		100,0%				100,0%

Tabla 10 Cruce de variables trabajo familiar y doméstico realizado con procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud

Autor: Tesista

Cruce de variables trabajo familiar y doméstico realizado con sexo encuestados

		Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	Sólo hago tareas muy puntuales	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	Total
Sexo	Mujer	47,9%	22,3%	17,0%	7,4%	5,3%	100,0%
	Hombre	12,5%	53,6%	16,1%	16,1%	1,8%	100,0%

Tabla 11 Cruce de variables trabajo familiar y doméstico realizado con sexo encuestados

Autor: Tesista

Cruce de variables trabajo familiar y doméstico realizado con procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud

Procesos y subprocesos	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	Sólo hago tareas muy puntuales	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	Total
Coordinación zonal	33,3%	44,4%	11,1%	7,4%	3,7%	100,0%
Comisaria de la salud		100,0%				100,0%
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	33,3%	33,3%	16,7%	16,7%		100,0%

Estadística y análisis de información de salud	50,0%		50,0%			100,0%
Gestión de riesgos	100,0%					100,0%
Asesoría jurídica	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%
Tecnología de la información y comunicación	25,0%	50,0%	25,0%			100,0%
Comunicación, imagen y prensa	80,0%	20,0%				100,0%
Talento humano	44,4%	33,3%	11,1%	11,1%		100,0%
Financiero	37,5%	12,5%	25,0%	12,5%	12,5%	100,0%
Administrativo	30,8%	23,1%	7,7%	23,1%	15,4%	100,0%
Secretaría zonal	33,3%		33,3%	33,3%		100,0%
Control técnico médico	40,9%	31,8%	13,6%	13,6%		100,0%
Vigilancia de la salud	11,1%	55,6%	22,2%	11,1%		100,0%
Estrategias de prevención y control	100,0%					100,0%
Promoción de la salud y salud ambiental	42,9%		42,9%		14,3%	100,0%
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud	50,0%			50,0%		100,0%

Provisión de servicios de salud	33,3%	44,4%	22,2%			100,0%
Discapacidades		50,0%		50,0%		100,0%
Calidad de los servicios de salud		50,0%	50,0%			100,0%
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario		100,0%				100,0%
Medicamentos y dispositivos médicos		100,0%				100,0%

Tabla 12 Cruce de variables trabajo familiar y doméstico realizado con procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud

Autor: Tesista

Análisis de opinión sobre, si la planificación es realista en los procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud, considerando el tiempo y las actividades que se deben realizar

Procesos y subprocesos	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Total
Coordinación zonal	37,00%	25,90%	33,30%	3,70%		100,00%
Comisaria de la salud		50,00%	50,00%			100,00%
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	16,70%	33,30%	16,70%	16,70%	16,70%	100,00%
Estadística y análisis de información de salud	50,00%		50,00%			100,00%
Gestión de riesgos			100,00%			100,00%
Asesoría jurídica	20,00%	20,00%	20,00%		40,00%	100,00%

Tecnología de la información y comunicación	50,00%	50,00%				100,00%
Comunicación, imagen y prensa	20,00%		20,00%	20,00%	40,00%	100,00%
Talento humano	22,20%	44,40%	22,20%		11,10%	100,00%
Financiero	25,00%	12,50%	50,00%	12,50%		100,00%
Administrativo		23,10%	38,50%	7,70%	30,80%	100,00%
Secretaría zonal	66,70%		33,30%			100,00%
Control técnico médico	9,10%	40,90%	31,80%	9,10%	9,10%	100,00%
Vigilancia de la salud	44,40%	22,20%	22,20%	11,10%		100,00%
Estrategias de prevención y control	100,00%					100,00%
Promoción de la salud y salud ambiental		14,30%	71,40%	14,30%		100,00%
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud			100,00%			100,00%
Provisión de servicios de salud	22,20%	33,30%	33,30%	11,10%		100,00%
Discapacidades			50,00%		50,00%	100,00%
Calidad de los servicios de salud	50,00%		50,00%			100,00%
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario			100,00%			100,00%
Medicamentos y dispositivos médicos		100,00%				100,00%

Tabla 13 Análisis de opinión sobre si la planificación es realista en los procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud, considerando el tiempo y las actividades que se deben realizar

Autor: Tesista

Análisis de la previsión de tecnología por procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud en relación al trabajo a realizar y al tiempo asignado

Procesos y subprocesos	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Total
Coordinación zonal	25,90%	33,30%	29,60%	7,40%	3,70%	100,00%
Comisaria de la salud		50,00%			50,00%	100,00%
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control		33,30%	50,00%		16,70%	100,00%
Estadística y análisis de información de salud			50,00%		50,00%	100,00%
Gestión de riesgos			100,00%			100,00%
Asesoría jurídica	40,00%	60,00%				100,00%
Tecnología de la información y comunicación	75,00%		25,00%			100,00%
Comunicación, imagen y prensa	20,00%			20,00%	60,00%	100,00%
Talento humano	22,20%	22,20%	44,40%		11,10%	100,00%
Financiero	12,50%	37,50%	50,00%			100,00%
Administrativo	30,80%	15,40%	38,50%		15,40%	100,00%
Secretaria zonal	66,70%		33,30%			100,00%
Control técnico médico	13,60%	27,30%	40,90%	9,10%	9,10%	100,00%
Vigilancia de la salud	11,10%	33,30%	11,10%	22,20%	22,20%	100,00%

Estrategias de prevención y control			100,00%			100,00%
Promoción de la salud y salud ambiental		57,10%	28,60%	14,30%		100,00%
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en Salud		50,00%		50,00%		100,00%
Provisión de servicios de Salud	16,70%	38,90%	22,20%	22,20%		100,00%
Discapacidades		50,00%			50,00%	100,00%
Calidad de los servicios de salud			50,00%		50,00%	100,00%
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario					100,00%	100,00%
Medicamentos y dispositivos médicos		100,00%				100,00%

Tabla 14 Análisis de la provisión de tecnología por proceso de la Coordinación Zonal 6 Salud en relación al trabajo a realizar y al tiempo asignado

Autor: Tesista

Análisis por proceso sobre, poder de decisión para tomar un descanso

Procesos y subprocesos	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Total
Coordinación zonal	3,70%		33,30%	44,40%	18,50%	100,00%
Comisaria de la salud			50,00%	50,00%		100,00%
Planificación, inversión,		33,30%	50,00%	16,70%		100,00%

seguimiento, evaluación y control						
Estadística y análisis de información de salud	50,00%	50,00%				100,00%
Gestión de riesgos			100,00%			100,00%
Asesoría jurídica			60,00%	40,00%		100,00%
Tecnología de la información y comunicación	25,00%	25,00%	25,00%	25,00%		100,00%
Comunicación, imagen y prensa			20,00%	60,00%	20,00%	100,00%
Talento humano	11,10%	33,30%	11,10%	22,20%	11,10%	100,00%
Financiero	25,00%	12,50%	12,50%	50,00%		100,00%
Administrativo	15,40%	7,70%	23,10%	38,50%	15,40%	100,00%
Secretaría zonal			66,70%	33,30%		100,00%
Control técnico médico	9,10%	13,60%	22,70%	27,30%	27,30%	100,00%
Vigilancia de la salud	11,10%	33,30%	44,40%	11,10%		100,00%
Estrategias de prevención y control	100,00%					100,00%
Promoción de la salud y salud ambiental		14,30%	57,10%	28,60%		100,00%
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y			50,00%	50,00%		100,00%

participación social en salud						
Provisión de servicios de salud	11,10%	16,70%	33,30%	27,80%	11,10%	100,00%
Discapacidades	50,00%	50,00%				100,00%
Calidad de los servicios de salud	50,00%		50,00%			100,00%
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario		100,00%				100,00%
Medicamentos y dispositivos médicos		100,00%				100,00%

Tabla 15 Análisis por proceso sobre poder de decisión para tomar un descanso

Autor: Tesista

Análisis por proceso en horas de trabajo que realizan a la semana

Procesos y subprocesos	30 horas o menos	De 31 a 35 horas	De 36 a 40 horas	De 41 a 45 horas	Más de 45 horas	Total
Coordinación zonal	3,7%		25,9%	25,9%	44,4%	100,0%
Comisaria de la salud		50,0%	50,0%			100,0%
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	33,3%		16,7%	50,0%		100,0%

Estadística y análisis de información de salud				50,0%	50,0%	100,0%
Gestión de riesgos				100,0%		100,0%
Asesoría jurídica			40,0%	20,0%	40,0%	100,0%
Tecnología de la información y comunicación				75,0%	25,0%	100,0%
Comunicación imagen y prensa				60,0%	40,0%	100,0%
Talento humano	11,1%		22,2%	44,4%	22,2%	100,0%
Financiero	12,5%		37,5%	37,5%	12,5%	100,0%
Administrativo	7,7%		38,5%	53,8%		100,0%
Secretaria zonal			66,7%	33,3%		100,0%
Control técnico médico		9,1%	40,9%	45,5%	4,5%	100,0%
Vigilancia de la salud		22,2%	66,7%	11,1%		100,0%
Estrategias de prevención y control				100,0%		100,0%
Promoción de la salud y salud ambiental			42,9%	42,9%	14,3%	100,0%
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud				100,0%		100,0%

Provisión de servicios de salud			27,8%	33,3%	38,9%	100,0%
Discapacidades			100,0%			100,0%
Calidad de los servicios de salud				50,0%	50,0%	100,0%
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario				100,0%		100,0%
Medicamentos y dispositivos médicos			100,0%			100,0%

Tabla 16 Análisis por proceso en horas de trabajo que realizan a la semana

Autor: Tesista

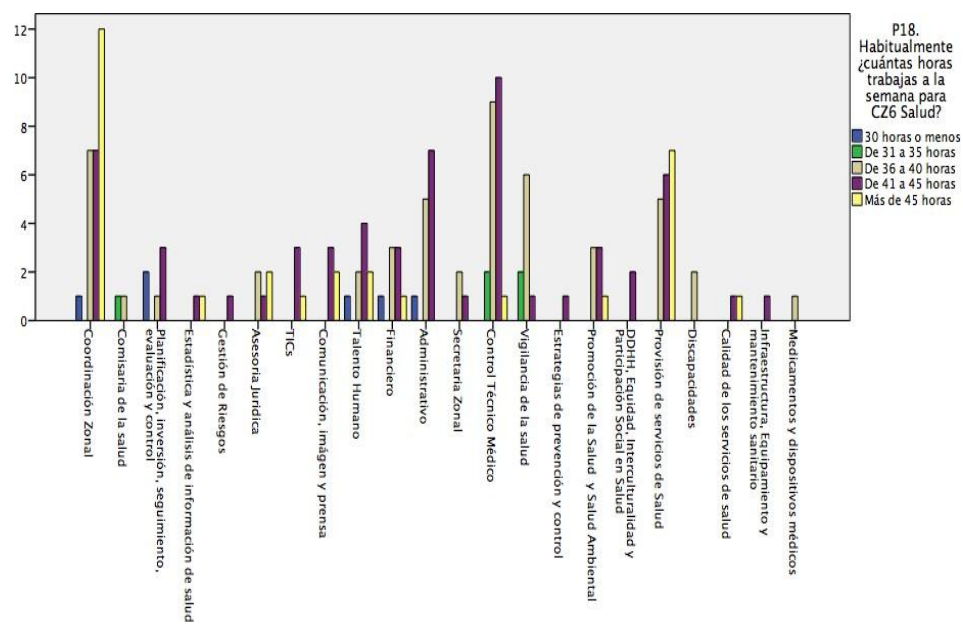


Figura 6 Análisis por procesos en horas de trabajo que realizan a la semana

Autor: Tesista

Tiempo que se extiende la jornada mínima en 30 minutos al día

Procesos y subprocesos	Ninguno	Algún día excepcionalmente	De 1 a 5 días al mes	De 6 a 10 días al mes	11 o más días al mes	Total
Coordinación zonal	18,5%	37,0%	18,5%	14,8%	11,1%	100,0%
Comisaria de la salud			50,0%	50,0%		100,0%
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	33,3%	50,0%	16,7%			100,0%
Estadística y análisis de información de salud			50,0%	50,0%		100,0%
Gestión de riesgos		100,0%				100,0%
Asesoría jurídica		20,0%	40,0%		40,0%	100,0%
Tecnología de la información y comunicación	25,0%	25,0%	25,0%		25,0%	100,0%
Comunicación, imagen y prensa		20,0%	20,0%		60,0%	100,0%
Talento humano		33,3%	33,3%	11,1%	22,2%	100,0%
Financiero	12,5%	50,0%	12,5%	12,5%	12,5%	100,0%

Administrativo	15,4%	38,5%	30,8%		15,4%	100,0%
Secretaria zonal	33,3%		33,3%	33,3%		100,0%
Control técnico médico	9,1%	27,3%	27,3%	13,6%	22,7%	100,0%
Vigilancia de la salud	11,1%	44,4%	22,2%	11,1%	11,1%	100,0%
Estrategias de prevención y control				100,0%		100,0%
Promoción de la salud y salud ambiental		28,6%	14,3%	57,1%		100,0%
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud			50,0%	50,0%		100,0%
Provisión de servicios de salud	16,7%	22,2%	22,2%	22,2%	16,7%	100,0%
Discapacidades		50,0%	50,0%			100,0%
Calidad de los servicios de salud		50,0%		50,0%		100,0%
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario				100,0%		100,0%

Medicamentos y dispositivos médicos		100,0%				100,0%
-------------------------------------	--	--------	--	--	--	--------

Tabla 17 Tiempo que se extiende la jornada mínima en 30 minutos al día

Autor: Tesista

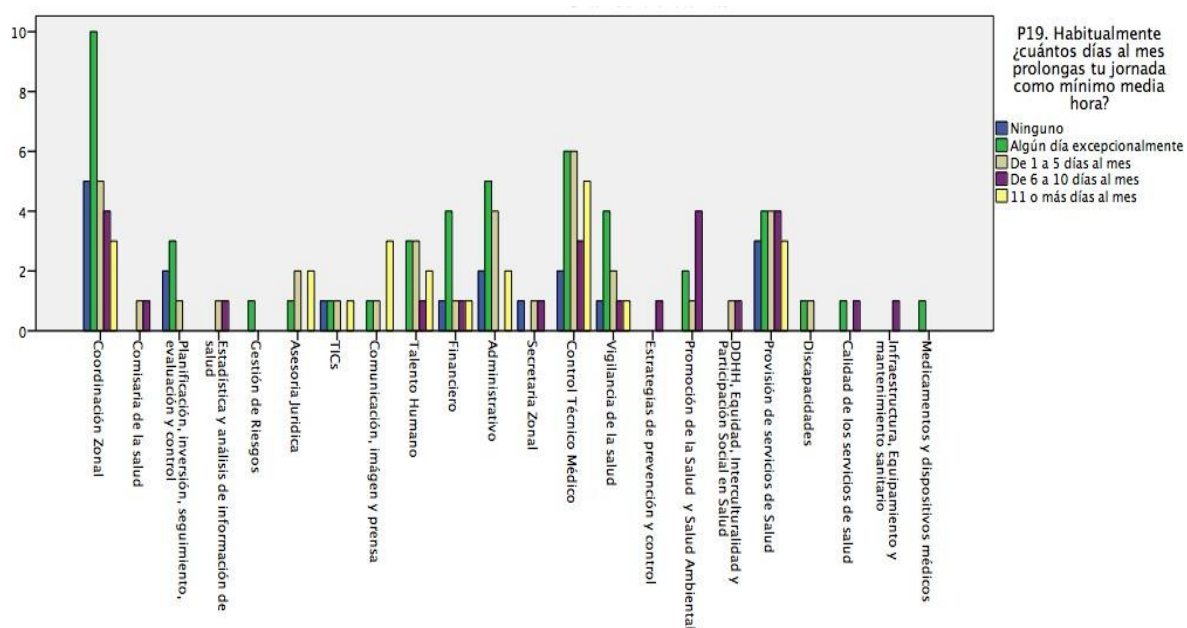


Figura 7 Tiempo que se extiende la jornada mínima en 30 minutos al día

Autor: Tesista

Comparación de medias preguntas sobre las exigencias y contenidos del trabajo por sexo encuestados

Estadísticas de grupo					
	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
P24a. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	Mujer	94	2,02	0,927	0,096
	Hombre	56	2,34	0,959	0,128
P24b. ¿En tu trabajo se producen	Mujer	94	2,48	1,207	0,124

momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	Hombre	56	3,23	1,206	0,161
P24c. ¿Te retrasa en la entrega de tu trabajo?	Mujer	94	3,93	0,964	0,099
	Hombre	56	4,00	0,915	0,122
P24d. ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	Mujer	94	3,78	1,147	0,118
	Hombre	56	4,21	0,986	0,132
P24e. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	Mujer	94	3,36	1,286	0,133
	Hombre	56	3,70	1,278	0,171
P25f. ¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?	Mujer	94	2,64	1,645	0,170
	Hombre	56	2,63	1,636	0,219
P24g. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	Mujer	94	2,19	0,987	0,102
	Hombre	56	2,21	1,155	0,154
P24h. ¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	Mujer	94	2,88	1,382	0,143
	Hombre	56	2,91	1,339	0,179
P24i. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	Mujer	94	3,22	1,263	0,130
	Hombre	56	3,09	1,254	0,168

P24j. ¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	Mujer	94	2,82	1,352	0,139
	Hombre	56	2,75	1,405	0,188
P24k. ¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	Mujer	94	2,90	1,210	0,125
	Hombre	56	2,91	1,297	0,173
P24l. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	Mujer	94	3,57	1,073	0,111
	Hombre	56	3,68	1,097	0,147
P24m. ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	Mujer	94	3,39	1,090	0,112
	Hombre	56	3,84	1,075	0,144
P24n. ¿Sientes que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	Mujer	94	3,67	1,051	0,108
	Hombre	56	3,88	1,096	0,147
P24o. ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	Mujer	94	3,93	1,029	0,106
	Hombre	56	4,00	,953	0,127
	Mujer	94	4,04	1,067	0,110

P24p. ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	Hombre	56	4,18	1,081	0,144
P24q. ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	Mujer	94	4,00	1,097	0,113
	Hombre	56	4,13	1,294	0,173

Tabla 18 Comparación de medias preguntas sobre las exigencias y contenidos del trabajo por sexo encuestados

Autor: Tesista

Análisis de doble presencia en la institución y la casa a la vez, por sexo de encuestados

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Total
Sexo	Mujer	3,2%	9,6%	39,4%	22,3%	25,5%	100,0%
	Hombre	3,6%	8,9%	32,1%	26,8%	28,6%	100,0%

Tabla 19 Análisis de doble presencia en la institución y la casa a la vez, por sexo de encuestados

Autor: Tesista

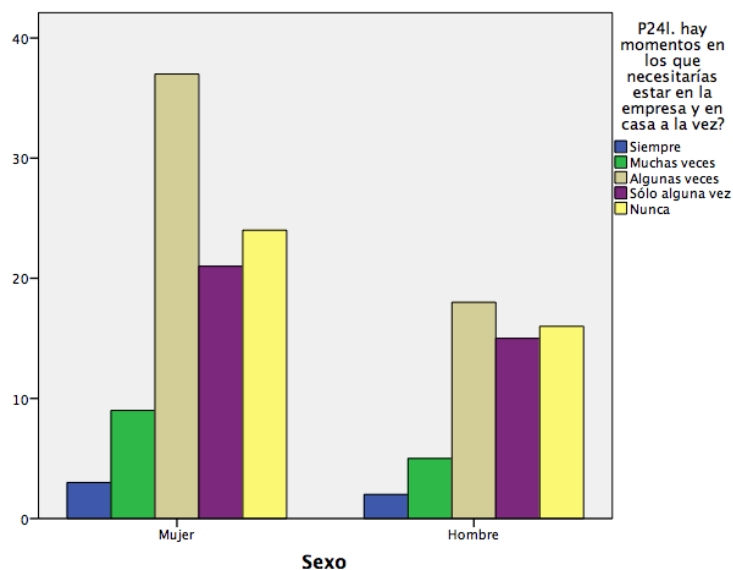


Figura 8 Análisis de doble presencia en la institución y la casa a la vez, por sexo de encuestados

Autor: Tesista

Análisis de doble presencia en la institución y la casa a la vez, por proceso de la Coordinación Zonal 6 Salud

Procesos y subprocesos	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Total
Coordinación zonal	7,4%	14,8%	18,5%	22,2%	37,0%	100,0%
Comisaria de la salud			50,0%	50,0%		100,0%
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control			83,3%		16,7%	100,0%
Estadística y análisis de información de salud		50,0%		50,0%		100,0%
Gestión de riesgos			100,0%			100,0%

Asesoría jurídica			20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
Tecnología de la información y comunicación	25,0%	25,0%		50,0%		100,0%
Comunicación, imagen y prensa		40,0%	60,0%			100,0%
Talento humano			55,6%	44,4%		100,0%
Financiero			37,5%	25,0%	37,5%	100,0%
Administrativo			23,1%	23,1%	53,8%	100,0%
Secretaría zonal			33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
Control técnico médico			54,5%	13,6%	31,8%	100,0%
Vigilancia de la salud		11,1%	55,6%	22,2%	11,1%	100,0%
Estrategias de prevención y control				100,0%		100,0%
Promoción de la salud y salud ambiental	14,3%	28,6%	14,3%	14,3%	28,6%	100,0%
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud			50,0%		50,0%	100,0%
Provisión de servicios de salud		16,7%	33,3%	27,8%	22,2%	100,0%
Discapacidades			50,0%	50,0%		100,0%
Calidad de los servicios de salud	50,0%		50,0%			100,0%

Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario					100,0%	100,0%
Medicamentos y dispositivos médicos				100,0%		100,0%

Tabla 20 Análisis de doble presencia en la institución y la casa a la vez por proceso de la Coordinación Zonal 6 Salud

Autor: Tesista

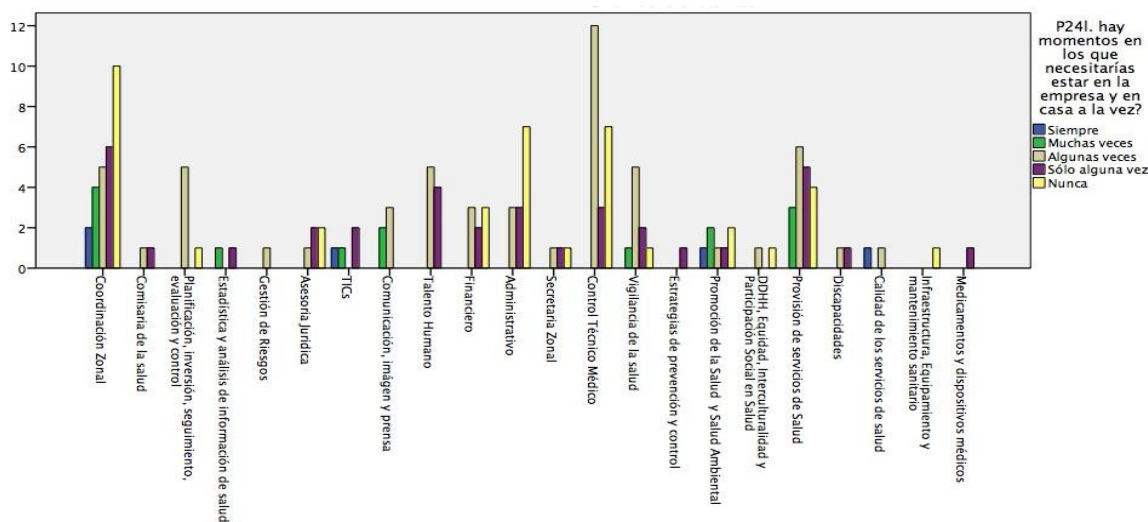


Figura 9 Análisis de doble presencia en la institución y la casa a la vez por procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud

Autor: Tesista

Análisis por departamento de la afectación que sienten que el trabajo consume energía que perjudica a las tareas domésticas y familiares

Procesos y subprocesos	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Total
Coordinación zonal	3,7%	25,9%	7,4%	22,2%	40,7%	100,0%

Comisaria de la salud		50,0%	50,0%			100,0%
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control			16,7%	66,7%	16,7%	100,0%
Estadística y análisis de información de salud		50,0%	50,0%			100,0%
Gestión de riesgos		100,0%				100,0%
Asesoría jurídica	20,0%		40,0%	40,0%		100,0%
Tecnología de la información y comunicación					100,0%	100,0%
Comunicación, imagen y prensa		20,0%	40,0%	20,0%	20,0%	100,0%
Talento humano			33,3%	55,6%	11,1%	100,0%
Financiero			12,5%	62,5%	25,0%	100,0%
Administrativo			30,8%	30,8%	38,5%	100,0%
Secretaría zonal			33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
Control técnico médico		4,5%	45,5%	27,3%	22,7%	100,0%
Vigilancia de la salud			22,2%	55,6%	22,2%	100,0%
Estrategias de prevención y control					100,0%	100,0%
Promoción de la salud y salud ambiental	14,3%		71,4%	14,3%		100,0%

Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud		50,0%		50,0%		100,0%
Provisión de servicios de salud	5,6%	38,9%	44,4%	5,6%	5,6%	100,0%
Discapacidades		50,0%			50,0%	100,0%
Calidad de los servicios de salud	50,0%		50,0%			100,0%
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario			100,0%			100,0%
Medicamentos y dispositivos médicos				100,0%		100,0%

Tabla 21 Análisis por proceso de la afectación que sienten que el trabajo consume energía que perjudica a las tareas domésticas y familiares

Autor: Tesista

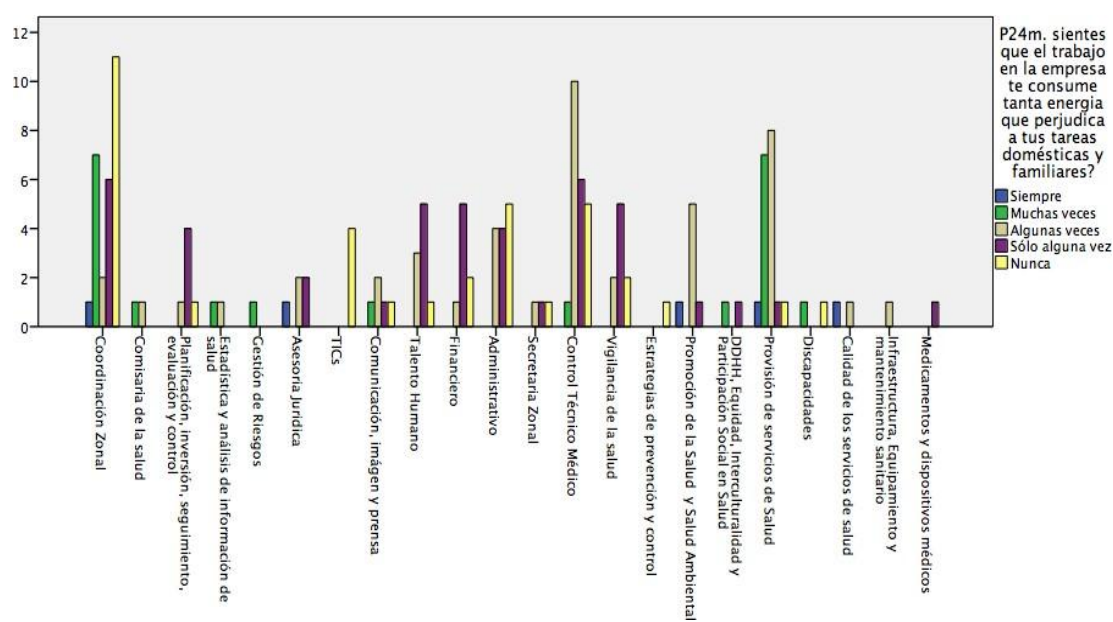


Figura 10 Análisis por proceso de la afectación que sienten que el trabajo consume energía que perjudica a las tareas domésticas y familiares.

Autor: Tesista

Análisis por sexo de la afectación que sienten que el trabajo consume energía que perjudica a las tareas domésticas y familiares

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Total
Sexo	Mujer	3,2%	19,1%	30,9%	28,7%	18,1%	100,0%
	Hombre	3,6%	5,4%	28,6%	28,6%	33,9%	100,0%

Tabla 22 Análisis por sexo de la afectación que sienten que el trabajo consume energía que perjudica a las tareas domésticas y familiares

Autor: Tesista

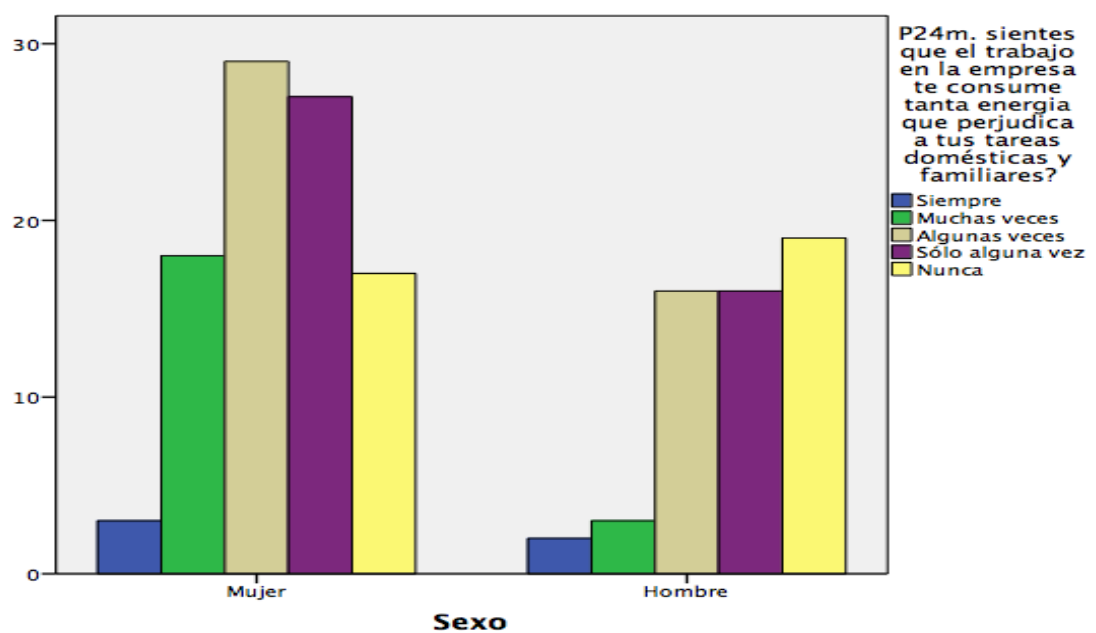


Figura 11 Análisis por sexo de la afectación que sienten que el trabajo consume energía que perjudica a las tareas domésticas y familiares

Autor: Tesista

Análisis por sexo sobre sentimiento de como el trabajo perjudica a las tareas domésticas y familiares

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Total
Sexo	Mujer	2,1%	12,8%	25,5%	35,1%	24,5%	100,0%
	Hombre	3,6%	5,4%	28,6%	25,0%	37,5%	100,0%

Tabla 23 Análisis por sexo sobre sentimiento sobre como el trabajo perjudica a las tareas domésticas y familiares

Autor: Tesista

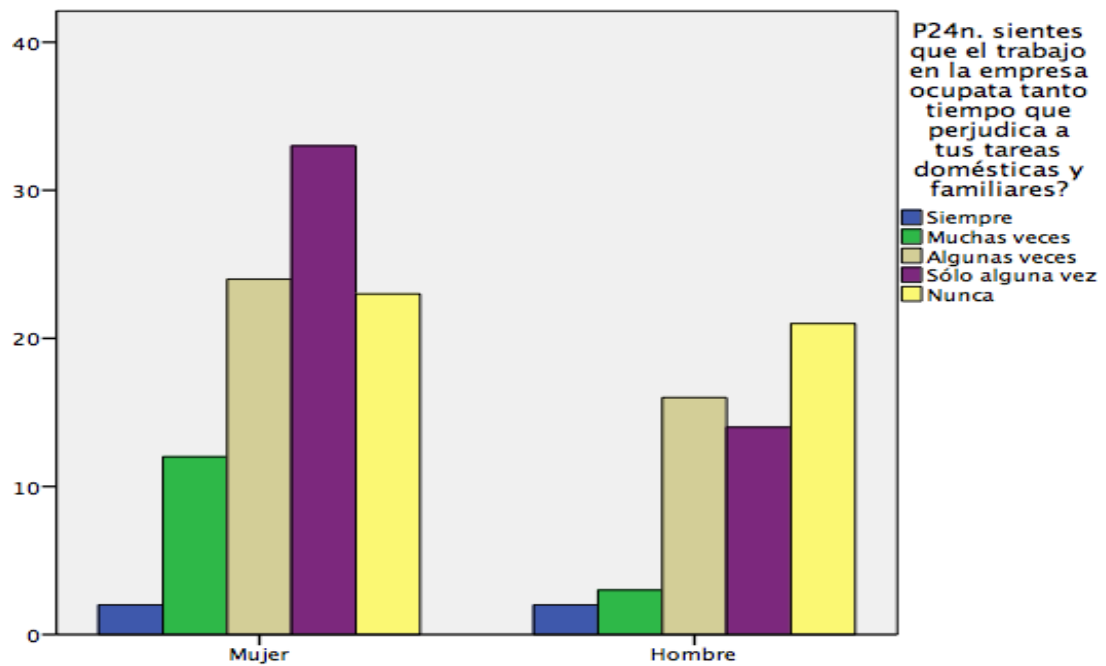


Figura 12 Análisis por sexo sobre sentimiento sobre como el trabajo perjudica a las tareas domésticas y familiares

Autor: Tesista

**Análisis por proceso sobre sentimiento de como el trabajo perjudica a las tareas
domésticas y familiares**

Procesos	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Total
Coordinación zonal	3,7%	7,4%	25,9%	7,4%	55,6%	100,0%
Comisaria de la salud		50,0%			50,0%	100,0%
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control			16,7%	50,0%	33,3%	100,0%
Estadística y análisis de información de salud		50,0%	50,0%			100,0%
Gestión de riesgos		100,0%				100,0%
Asesoría jurídica	20,0%		40,0%	40,0%		100,0%
Tecnología de la información y comunicación				25,0%	75,0%	100,0%
Comunicación, imagen y prensa		40,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%

Talento humano			44,4%	44,4%	11,1%	100,0%
Financiero				75,0%	25,0%	100,0%
Administrativo			30,8%	38,5%	30,8%	100,0%
Secretaria zonal				66,7%	33,3%	100,0%
Control técnico médico		4,5%	18,2%	36,4%	40,9%	100,0%
Vigilancia de la salud			33,3%	44,4%	22,2%	100,0%
Estrategias de prevención y control					100,0%	100,0%
Promoción de la salud y salud ambiental	14,3%	14,3%	42,9%	28,6%		100,0%
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud			50,0%	50,0%		100,0%
Provisión de servicios de salud	5,6%	22,2%	38,9%	27,8%	5,6%	100,0%
Discapacidades		50,0%			50,0%	100,0%
Calidad de los servicios de salud		50,0%	50,0%			100,0%

Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario			100,0%		100,0%
Medicamentos y dispositivos médicos				100,0%	100,0%

Tabla 24 Análisis por proceso sobre sentimiento de como el trabajo perjudica a las tareas domésticas y familiares

Autor: Tesista

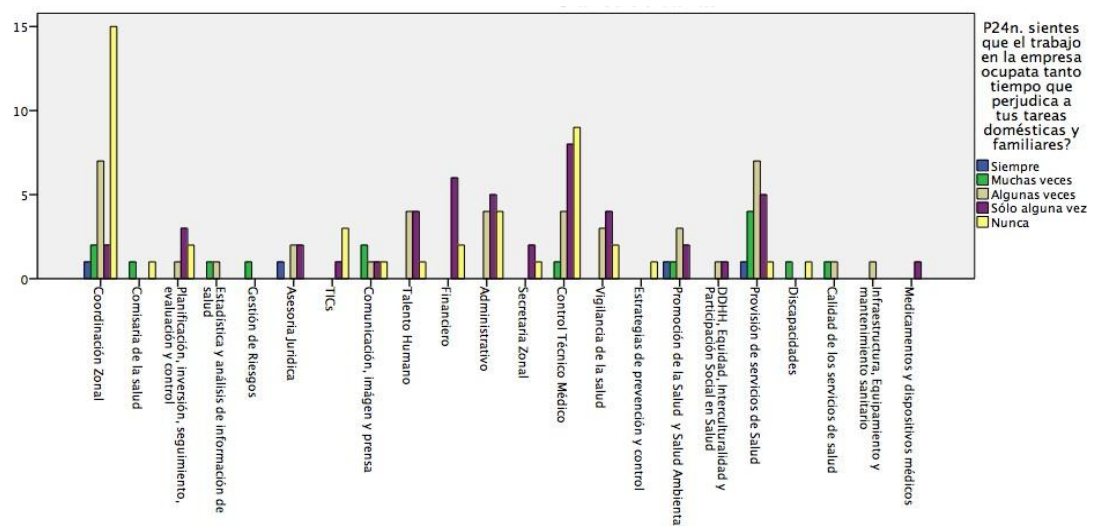


Figura 13 Análisis por proceso sobre sentimiento de como el trabajo perjudica a las tareas domésticas y familiares

Autor: Tesista

Análisis por procesos sobre pensamiento en tareas domésticas y familiares cuando se encuentra en institución

Procesos y subprocesos	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Total
Coordinación zonal	7,4%	7,4%	7,4%	22,2%	55,6%	100,0%
Comisaria de la salud			50,0%	50,0%		100,0%

Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control				66,7%	33,3%	100,0%
Estadística y análisis de información de salud			50,0%		50,0%	100,0%
Gestión de riesgos			100,0%			100,0%
Asesoría jurídica	20,0%			40,0%	40,0%	100,0%
Tecnología de la información y comunicación				50,0%	50,0%	100,0%
Comunicación, imagen y prensa			20,0%	80,0%		100,0%
Talento humano			22,2%	55,6%	22,2%	100,0%
Financiero				75,0%	25,0%	100,0%
Administrativo			23,1%	30,8%	46,2%	100,0%
Secretaría zonal			66,7%	33,3%		100,0%
Control técnico médico			18,2%	45,5%	36,4%	100,0%
Vigilancia de la salud	11,1%		22,2%	44,4%	22,2%	100,0%

Estrategias de prevención y control				100,0%		100,0%
Promoción de la salud y salud ambiental		14,3%	28,6%	57,1%		100,0%
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud				50,0%	50,0%	100,0%
Provisión de servicios de salud	5,6%	11,1%	22,2%	33,3%	27,8%	100,0%
Discapacidades		50,0%	50,0%			100,0%
Calidad de los servicios de salud		50,0%	50,0%			100,0%
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario				100,0%		100,0%
Medicamentos y dispositivos médicos					100,0%	100,0%

Tabla 25 Análisis por proceso sobre pensamiento en tareas domésticas y familiares cuando se encuentra en institución

Autor: Tesista

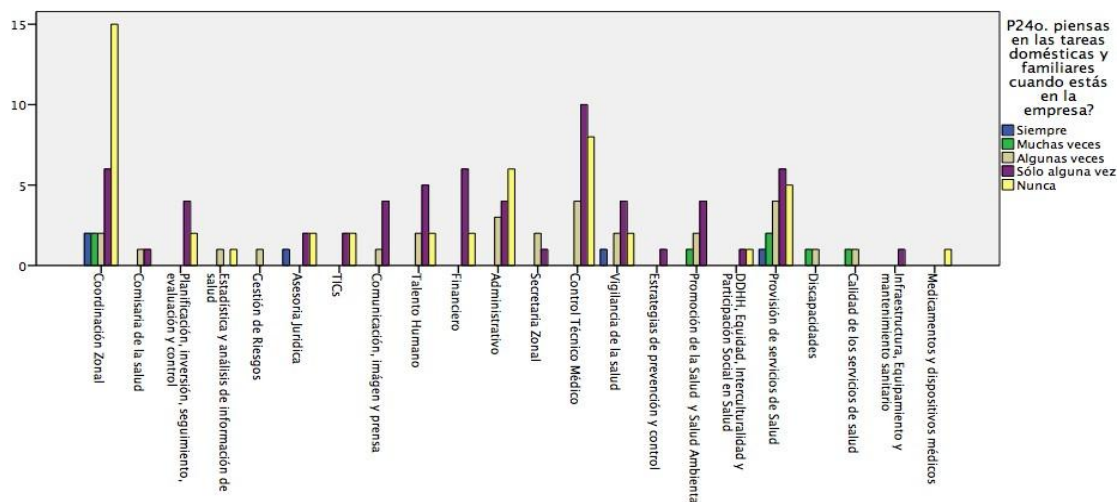


Figura 14 Análisis por proceso sobre pensamiento en tareas domésticas y familiares cuando se encuentra en institución.

Autor: Tesista

Análisis por sexo sobre pensamiento en tareas domésticas y familiares cuando se encuentra en institución

		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	Total
Sexo	Mujer	3,2%	6,4%	18,1%	39,4%	33,0%	100,0%
	Hombre	3,6%	1,8%	17,9%	44,6%	32,1%	100,0%

Tabla 26 Análisis por sexo sobre pensamiento en tareas domésticas y familiares cuando se encuentra en institución

Autor: Tesista

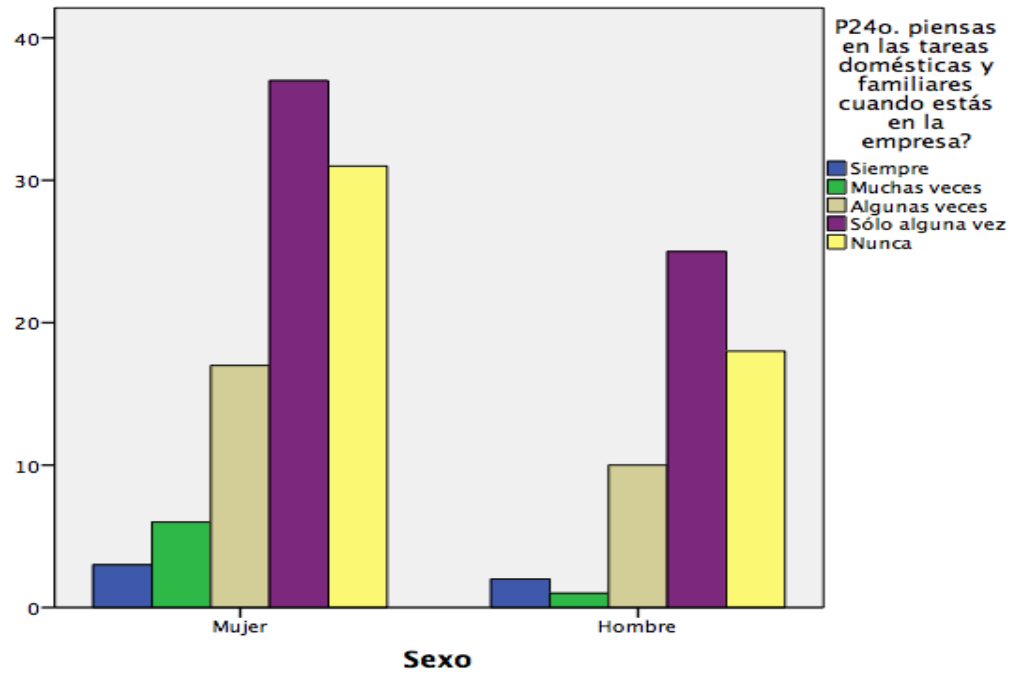


Figura 15 Análisis por sexo sobre pensamiento en tareas domésticas y familiares cuando se encuentra en institución

Autor: Tesista

Correlación entre variables preguntas 24l – 24m – 24n – 24o - 24p

Correlaciones

		P24p. Te resulta imposible acabar tus tareas laborales ?	P24l. Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	P24m. Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	P24n. Sientes que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares ?	P24o. Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?
P24p. ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	Correlación de Pearson	1	0,281**	0,467**	0,549**	0,437**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150
P24l. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	Correlación de Pearson	0,281**	1	0,409**	0,426**	0,469**
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150
P24m. ¿Sientes que el	Correlación de Pearson	0,467**	0,409**	1	0,822**	0,560**

trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150
P24n. ¿Sientes que el trabajo en la empresa ocupada tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	Correlación de Pearson	0,549**	0,426**	0,822**	1	0,630**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	150	150	150	150	150
P24o. ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	Correlación de Pearson	0,437**	0,469**	0,560**	0,630**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	150	150	150	150	150

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 27 Correlación entre variables preguntas 24l – 24m – 24n – 24o - 24p

Autor: Tesista

Comparación de medias sobre exigencias y contenidos del trabajo

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
P24p. ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	4,09	1,070	150
P24l. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	3,61	1,079	150
P24m. ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	3,56	1,102	150
P24n. ¿Sientes que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	3,75	1,069	150
P24o. ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	3,95	0,999	150

Tabla 28 Estadísticos descriptivos

Autor: Tesista

Comparación de medias para las variables agrupadas por sexo

Estadísticas de grupo					
	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
P24l. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	Mujer	94	3,57	1,073	0,111
	Hombre	56	3,68	1,097	0,147
P24m. ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	Mujer	94	3,39	1,090	0,112
	Hombre	56	3,84	1,075	0,144
P24n. ¿Sientes que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	Mujer	94	3,67	1,051	0,108
	Hombre	56	3,88	1,096	0,147
P24o. ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	Mujer	94	3,93	1,029	0,106
	Hombre	56	4,00	0,953	0,127
	Mujer	94	4,04	1,067	0,110

P24p. ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	Hombre	56	4,18	1,081	0,144
--	--------	----	------	-------	-------

Tabla 29 Comparación de medias para las variables agrupadas por sexo, estadísticas de grupo

Autor: Tesista

Prueba de muestras independientes											
		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias							
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
										Inferior	Superior
P24l. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	Se asumen varianzas iguales	0,010	0,922	-0,570	148	0,569	-0,104	0,183	-0,465	0,257	
	No se asumen varianzas iguales			-0,567	113,657	0,572	-0,104	0,184	-0,468	0,260	
P24m. ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	Se asumen varianzas iguales	0,262	0,610	-2,435	148	0,016	-0,446	0,183	-0,807	-0,084	
	No se asumen varianzas iguales			-2,443	117,020	0,016	-0,446	0,182	-0,807	-0,084	

P24n. ¿Sientes que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	Se asumen varianzas iguales	0,060	0,807	-1,136	148	0,258	-0,205	0,180	-0,561	0,152
	No se asumen varianzas iguales			-1,123	111,887	0,264	-0,205	0,182	-0,566	0,156
P24o. ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	Se asumen varianzas iguales	1,149	0,285	-0,440	148	0,660	-0,074	0,169	-0,409	0,260
	No se asumen varianzas iguales			-0,449	122,835	0,654	-0,074	0,166	-,0403	0,254
P24p. ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	Se asumen varianzas iguales	0,100	0,752	-0,752	148	0,453	-0,136	0,181	-0,494	0,222
	No se asumen varianzas iguales			-0,749	114,571	0,455	-0,136	0,182	-0,496	0,224

Tabla 30 Prueba de muestras independientes

Autor: Tesista

Comparación de medias sobre exigencias y contenidos de trabajo agrupado por sexo

Estadísticas de grupo					
	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
P25a. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	Mujer	94	1,79	0,993	0,102
	Hombre	56	1,66	0,837	0,112
	Mujer	94	1,45	0,863	0,089

P25b. ¿Tus tareas tienen sentido?	Hombre	56	1,50	0,714	0,095
P25c. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	Mujer	94	1,49	0,913	0,094
	Hombre	56	1,34	0,721	0,096
P25d. ¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?	Mujer	94	3,29	1,215	0,125
	Hombre	56	3,71	1,358	0,181
P25e. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	Mujer	94	1,87	1,138	0,117
	Hombre	56	1,93	1,093	0,146
P25f. ¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	Mujer	94	1,65	0,970	0,100
	Hombre	56	1,80	0,980	0,131
P25g. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	Mujer	94	1,46	0,924	0,095
	Hombre	56	1,39	0,985	0,132
P25h. ¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	Mujer	94	1,82	1,107	0,114
	Hombre	56	1,73	1,018	0,136
P25i. ¿Tu trabajo, en general? ¿Es desgastador emocionalmente?	Mujer	94	3,20	1,292	0,133
	Hombre	56	3,41	1,318	0,176
P25j. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	Mujer	94	3,33	1,371	0,141
	Hombre	56	3,54	1,439	0,192

P25k. ¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	Mujer	94	2,33	1,462	0,151
	Hombre	56	2,88	1,630	0,218
P25l. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	Mujer	94	1,67	1,020	0,105
	Hombre	56	1,82	0,993	0,133
P25m. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	Mujer	94	1,97	1,402	0,145
	Hombre	56	2,11	1,073	0,143

Tabla 31 Comparación de medias sobre exigencias y contenidos de trabajo agrupado por sexo

Autor: Tesista

Comparación de medias para preguntas que tratan del grado de definición de las tareas

Estadísticas de grupo					
	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
P26a. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos a futuro?	Mujer	94	3,11	1,222	0,126
	Hombre	56	3,05	1,227	0,164
	Mujer	94	2,15	1,227	0,127

P26b. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	Hombre	56	1,73	0,924	0,124
P26c. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	Mujer	94	3,47	1,427	0,147
	Hombre	56	3,88	1,113	0,149
P26d. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	Mujer	94	1,72	1,121	0,116
	Hombre	56	1,59	0,910	0,122
P26e. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	Mujer	94	2,28	1,111	0,115
	Hombre	56	2,05	1,017	0,136
P26f. ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	Mujer	94	2,56	1,283	0,132
	Hombre	56	2,84	1,304	0,174
P26g. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	Mujer	94	2,12	1,153	0,119
	Hombre	56	1,73	0,963	0,129
P26h. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	Mujer	94	2,23	1,231	0,127
	Hombre	56	2,00	1,044	0,140
P26i. ¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	Mujer	94	3,00	1,262	0,130
	Hombre	56	3,25	1,164	0,156
	Mujer	94	3,57	1,316	0,136

P26j. ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	Hombre	56	3,84	1,172	0,157
--	--------	----	------	-------	-------

Tabla 32 Comparación de medias para preguntas que tratan del grado de definición de las tareas

Autor: Tesista

Comparación de medias para preguntas sobre apoyo que se recibe en el trabajo

Estadísticas de grupo					
	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
P27a. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	Mujer	94	2,37	1,227	0,127
	Hombre	56	2,00	0,915	0,122
P27b. ¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	Mujer	94	2,45	1,197	0,123
	Hombre	56	2,27	0,963	0,129
P27c. ¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	Mujer	94	2,82	1,227	0,127
	Hombre	56	2,52	1,112	0,149
P27d. ¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	Mujer	94	2,09	1,142	0,118
	Hombre	56	1,68	0,789	0,105
	Mujer	94	1,93	1,184	0,122

P27e. ¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	Hombre	56	1,77	0,972	0,130
P27f. ¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	Mujer	94	1,98	1,107	0,114
	Hombre	56	1,80	0,923	0,123
P27g. ¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	Mujer	94	2,40	2,402	0,248
	Hombre	56	1,82	0,917	0,122
P27h. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	Mujer	94	2,38	1,279	0,132
	Hombre	56	1,88	0,935	0,125
P27i. ¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	Mujer	94	2,53	1,189	0,123
	Hombre	56	2,39	1,231	0,165

Tabla 33 Comparación de medias para preguntas sobre apoyo que se recibe en el trabajo

Autor: Tesista

Comparación de medias de preguntas que se refieren hasta qué punto le preocupan los posibles cambios en las condiciones de trabajo

Estadísticas de grupo					
	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
	Mujer	94	3,52	1,501	0,155

P28a. ¿Si te trasladadas a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	Hombre	56	3,55	1,513	0,202
P28b. ¿Si te cambian de horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	Mujer	94	3,38	1,482	0,153
	Hombre	56	3,55	1,413	0,189
P28c. ¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	Mujer	94	3,36	1,390	0,143
	Hombre	56	3,50	1,414	0,189
P28d. ¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?	Mujer	94	2,31	1,559	0,161
	Hombre	56	2,55	1,694	0,226
P28e. ¿Si te varían el salario (que no te actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies)?	Mujer	94	2,43	1,520	0,157
	Hombre	56	2,63	1,669	0,223
P28f. ¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaste en paro?	Mujer	94	2,35	1,508	0,156
	Hombre	56	1,98	1,355	0,181

Tabla 34 Comparación de medias de preguntas que se refieren hasta qué punto le preocupan los posibles cambios en las condiciones de trabajo

Autor: Tesista

**Comparación de medias para preguntas relacionadas al reconocimiento, la confianza
y la justicia en el lugar de trabajo**

Estadísticas de grupo					
	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
P29a. ¿Tu trabajo es valorado por la dirección?	Mujer	94	2,41	1,213	0,125
	Hombre	56	2,27	1,087	0,145
P29b. ¿La dirección te respeta en tu trabajo?	Mujer	94	2,18	1,145	0,118
	Hombre	56	1,91	0,880	0,118
P29c. ¿Recibes un trato justo en tu trabajo?	Mujer	94	2,39	1,468	0,151
	Hombre	56	1,88	0,955	0,128
P29d. ¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	Mujer	94	2,18	1,077	0,111
	Hombre	56	1,98	0,944	0,126
P29e. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	Mujer	94	2,24	1,094	0,113
	Hombre	56	2,13	1,080	0,144
P29f. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	Mujer	94	2,57	1,196	0,123
	Hombre	56	2,39	1,303	0,174
P29g. ¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	Mujer	94	2,69	1,407	0,145
	Hombre	56	2,68	1,281	0,171

P29h. ¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	Mujer	94	2,61	1,255	0,129
	Hombre	56	2,59	1,187	0,159
P29i. ¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	Mujer	94	2,67	1,307	0,135
	Hombre	56	2,52	1,293	0,173
P29j. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	Mujer	94	2,59	1,231	0,127
	Hombre	56	2,45	1,220	0,163
P29k. ¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	Mujer	94	2,73	1,321	0,136
	Hombre	56	2,25	1,132	0,151
P29l. ¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	Mujer	94	2,51	1,310	0,135
	Hombre	56	2,05	1,052	0,141
P29m. ¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	Mujer	94	2,60	1,281	0,132
	Hombre	56	2,20	1,182	0,158
	Mujer	94	2,55	1,300	0,134

P29n. ¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	Hombre	56	2,21	1,091	0,146
---	--------	----	------	-------	-------

Tabla 35 Comparación de medias para preguntas relacionadas al reconocimiento, la confianza y la justicia en el lugar de trabajo

Autor: Tesista

Análisis de estado de salud por proceso

Procesos y subprocesos	En general ¿dirías que tu salud es?					Total
	Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala	
Coordinación zonal	11,1%	59,3%	18,5%	11,1%		100,0%
Comisaria de la salud		50,0%	50,0%			100,0%
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control		66,7%	16,7%	16,7%		100,0%
Estadística y análisis de información de salud		50,0%	50,0%			100,0%
Gestión de riesgos		100,0%				100,0%
Asesoría jurídica	20,0%	60,0%		20,0%		100,0%
Tecnología de la información y comunicación	25,0%	50,0%		25,0%		100,0%

Comunicación, imagen y prensa		40,0%	60,0%			100,0%
Talento humano		77,8%	11,1%	11,1%		100,0%
Financiero		37,5%	62,5%			100,0%
Administrativo		38,5%	61,5%			100,0%
Secretaria zonal	33,3%	66,7%				100,0%
Control técnico médico	4,5%	50,0%	36,4%	4,5%	4,5%	100,0%
Vigilancia de la salud	22,2%	33,3%	44,4%			100,0%
Estrategias de prevención y control			100,0%			100,0%
Promoción de la salud y salud ambiental		14,3%	71,4%	14,3%		100,0%
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud		100,0%				100,0%
Provisión de servicios de salud		27,8%	66,7%	5,6%		100,0%
Discapacidades			100,0%			100,0%
Calidad de los servicios de salud		100,0%				100,0%

Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario	100,0%					100,0%
Medicamentos y dispositivos médicos		100,0%				100,0%

Tabla 36 Análisis de estado de salud por proceso

Autor: Tesista

Correlaciones entre estado de salud con las preguntas que componen: ¿Cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas?

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
En general ¿dirías que tu salud es?	2,47	0,748	150
P31a. ¿Te has sentido agotado/a?	3,00	1,056	150
P31b. ¿Te has sentido físicamente agotado/a?	3,13	1,076	150
P31c. ¿Has estado emocionalmente agotado/a?	3,17	1,116	150
P31d. ¿Has estado cansado/a?	3,18	1,087	150
P31e. ¿Has tenido problemas para relajarte?	3,44	1,184	150
P31f. ¿Has estado irritable?	3,61	1,158	150

emocionalmente agotado/a?	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P31d. ¿Has estado cansado/a?	Correlación de Pearson	-0,302**	0,719**	0,823**	0,743**	1	0,694**	0,547**	0,644**	0,575**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P31e. ¿Has tenido problemas para relajarte?	Correlación de Pearson	-0,355**	,585**	0,662**	0,699**	0,694**	1	0,709**	0,822**	0,738**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P31f. ¿Has estado irritable?	Correlación de Pearson	-0,244**	0,511**	0,530**	0,593**	0,547**	0,709**	1	0,746**	0,668**
	Sig. (bilateral)	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P31g. ¿Has estado tenso/a?	Correlación de Pearson	-0,340**	0,624**	0,665**	0,707**	0,644**	0,822**	0,746**	1	0,826**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
P31h. ¿Has estado estresado/a?	Correlación de Pearson	-0,319**	0,539**	0,593**	0,619**	0,575**	0,738**	0,668**	0,826**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).										

Tabla 38 Correlaciones entre estado de salud con las preguntas que componen: ¿cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas?

Autor: Tesista

Comparación de medias para pregunta ¿cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas?

Estadísticas de grupo					
	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
P32a. ¿Has estado muy nervioso/a?	Mujer	94	4,44	1,372	0,142
	Hombre	56	4,95	0,883	0,118
P32b. ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	Mujer	94	4,70	1,480	0,153
	Hombre	56	5,25	0,977	0,131
P32c. ¿Te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	Mujer	94	3,05	1,355	0,140
	Hombre	56	2,73	1,458	0,195
P32d. ¿Te has sentido desanimado/a y triste?	Mujer	94	4,44	1,266	0,131
	Hombre	56	4,95	0,999	0,133
P32e. ¿Te has sentido feliz?	Mujer	94	2,77	1,290	0,133
	Hombre	56	2,46	1,375	0,184

Tabla 39 Comparación de medias para pregunta ¿cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas?

Autor: Tesista

Correlación entre pregunta sobre estado de salud, y preguntas sobre, cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas enfocadas al estado emocional

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
En general ¿dirías que tu salud es?	2,47	0,748	150
P32a. ¿Has estado muy nervioso/a?	4,63	1,235	150
P32b. ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	4,91	1,338	150
P32c. ¿Te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	2,93	1,398	150
P32d. ¿Te has sentido desanimado/a y triste?	4,63	1,196	150
P32e. ¿Te has sentido feliz?	2,65	1,326	150

Tabla 40 Correlación entre pregunta sobre estado de salud y preguntas sobre cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas enfocadas al estado emocional

Autor: Tesista

Correlaciones						
	En general ¿dirías que tu salud	P32a. Has estado muy nervioso/a?	P32b. Te has sentido tan bajo/a	P32c. te has sentido calmado/a	P32d. Te has sentido	P32e. ¿Te has sentido feliz?

P32. ¿En general ¿dirías que tu salud es?	Correlación de Pearson	1	-0,406**	-0,379**	0,261**	-,352**	0,374**
	Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150
P32a. ¿Has estado muy nervioso/a ?	Correlación de Pearson	-0,406**	1	0,706**	-0,384**	,619**	-0,502**
	Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150
P32b. ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	Correlación de Pearson	-0,379**	0,706**	1	-0,559**	,779**	-0,537**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150
P32c. ¿Te has sentido calmado/a y tranquilo/a ?	Correlación de Pearson	0,261**	-0,384**	-0,559**	1	-,444**	0,614**
	Sig. (bilateral)	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	150	150	150	150	150	150
P32d. ¿Te has sentido desanimado/a y triste?	Correlación de Pearson	-0,352**	0,619**	0,779**	-0,444**	1	-0,484**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	150	150	150	150	150	150
P32e. ¿Te has	Correlación de Pearson	0,374**	-0,502**	-0,537**	0,614**	-,484**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

sentido feliz?	N	150	150	150	150	150	150
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).							

Tabla 41 Correlaciones

Autor: Tesista

Análisis entre las variables de satisfacción con el trabajo por procesos

Procesos y subprocesos	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy insatisfecho	Total
Coordinación zonal	40,7%	55,6%	3,7%		100,0%
Comisaria de la salud		100,0%			100,0%
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control		100,0%			100,0%
Estadística y análisis de información de salud		100,0%			100,0%
Gestión de riesgos		100,0%			100,0%
Asesoría jurídica	60,0%	20,0%	20,0%		100,0%
Tecnología de la información y comunicación	75,0%	25,0%			100,0%
Comunicación, imagen y prensa	20,0%	40,0%	40,0%		100,0%
Talento humano	11,1%	77,8%	11,1%		100,0%
Financiero		100,0%			100,0%
Administrativo	38,5%	61,5%			100,0%

Secretaría zonal	66,7%	33,3%			100,0%
Control técnico médico	18,2%	68,2%	4,5%	9,1%	100,0%
Vigilancia de la salud	33,3%	66,7%			100,0%
Estrategias de prevención y control	100,0%				100,0%
Promoción de la salud y salud ambiental		85,7%	14,3%		100,0%
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud		100,0%			100,0%
Provisión de servicios de salud	27,8%	61,1%	11,1%		100,0%
Discapacidades		100,0%			100,0%
Calidad de los servicios de salud		100,0%			100,0%
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario		100,0%			100,0%
Medicamentos y dispositivos médicos	100,0%				100,0%

Tabla 42 Análisis entre las variables de satisfacción con el trabajo por proceso

Autor: Tesista

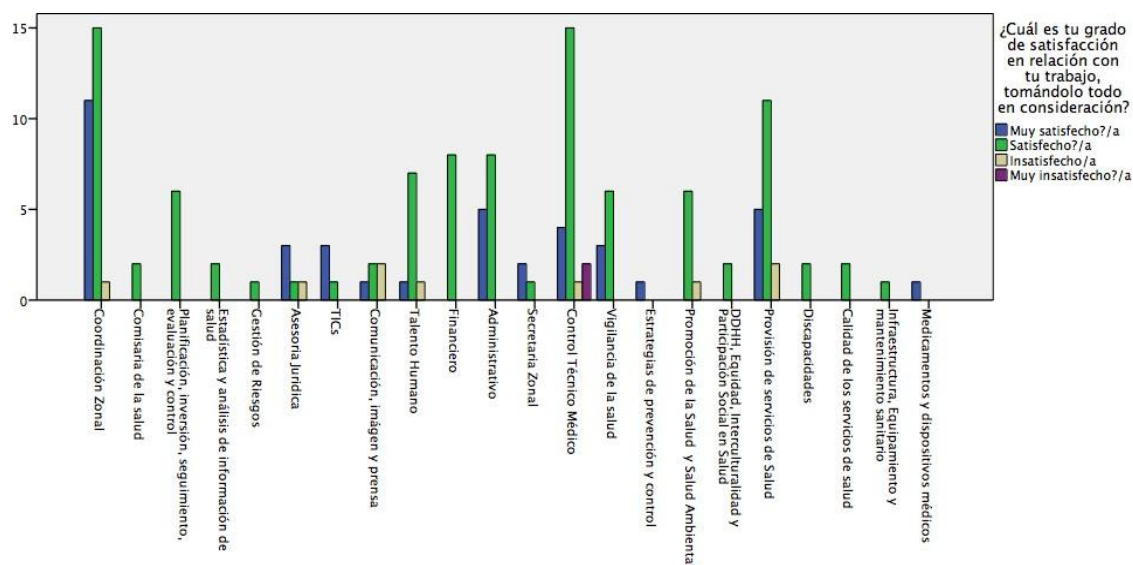


Figura 16 Análisis entre las variables de satisfacción con el trabajo por proceso

Autor: Tesista

Análisis entre las variables de satisfacción con el trabajo por sexo

		Muy satisfecho?/a	Satisfecho?/a	Insatisfecho/a	Muy insatisfecho?/a	Total
Sexo	Mujer	19,1%	71,3%	7,4%	2,1%	100,0%
	Hombre	39,3%	57,1%	3,6%		100,0%

Tabla 43 Análisis entre las variables de satisfacción con el trabajo por sexo

Autor: Tesista

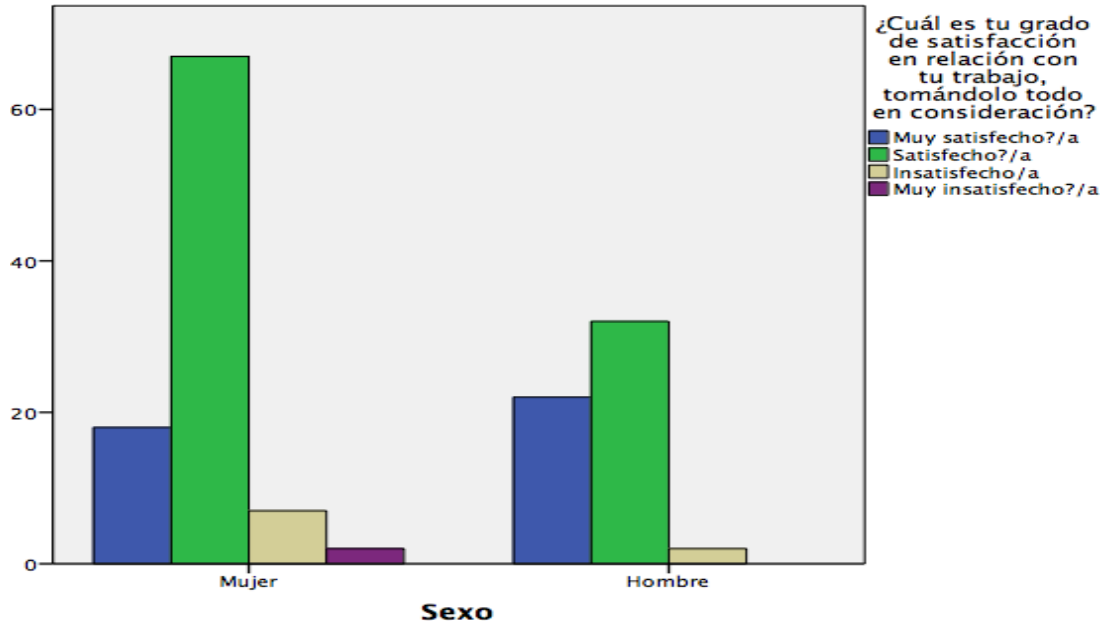


Figura 17 Análisis entre las variables de satisfacción con el trabajo por sexo

Autor: Tesista

Análisis de satisfacción con el trabajo con preguntas que analizan la doble presencia en el trabajo

¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? P24I. hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? tabulación cruzada							
Porcentaje dentro de ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?							
		P24I. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					Total
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	
¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación	Muy satisfecho?/a	5,0%	5,0%	15,0%	27,5%	47,5%	100,0%

con tu trabajo, tomándolo todo en consideración ?	satisfecho?/a	3,0%	11,1%	45,5%	21,2%	19,2%	100,0%
	Insatisfecho/a		11,1%	22,2%	44,4%	22,2%	100,0%
	Muy insatisfecho?/a			100,0%			100,0%
Total		3,3%	9,3%	36,7%	24,0%	26,7%	100,0%

Tabla 44 Análisis de satisfacción con el trabajo con preguntas que analizan la doble presencia en el trabajo

Autor: Tesista

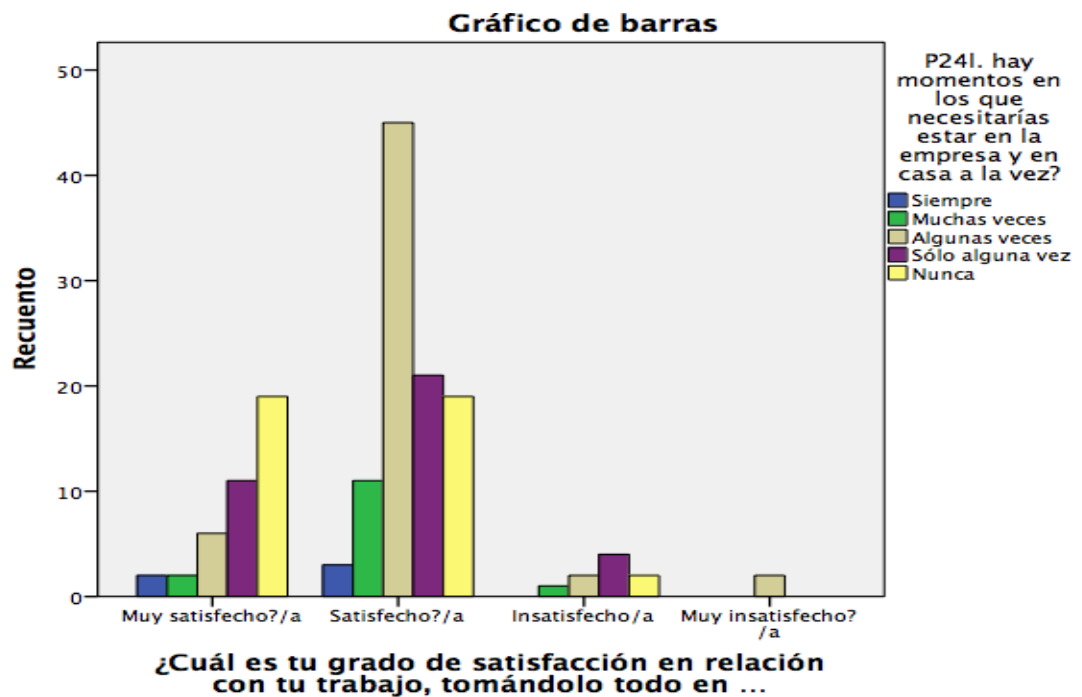


Figura 18 Análisis de satisfacción con el trabajo con preguntas que analizan la doble presencia en el trabajo

Autor: Tesista

¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? P24m. sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? tabulación cruzada							
Porcentaje dentro de ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?							
		P24m. ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?					Total
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	
¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	Muy satisfecho?/a	2,5%		25,0%	22,5%	50,0%	100,0%
	Satisfecho?/a	4,0%	19,2%	31,3%	29,3%	16,2%	100,0%
	Insatisfecho/a		22,2%	33,3%	44,4%		100,0%
	Muy insatisfecho?/a			50,0%	50,0%		100,0%
Total		3,3%	14,0%	30,0%	28,7%	24,0%	100,0%

Tabla 45 ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? P24m. ¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? tabulación cruzada.

Autor: Tesista.

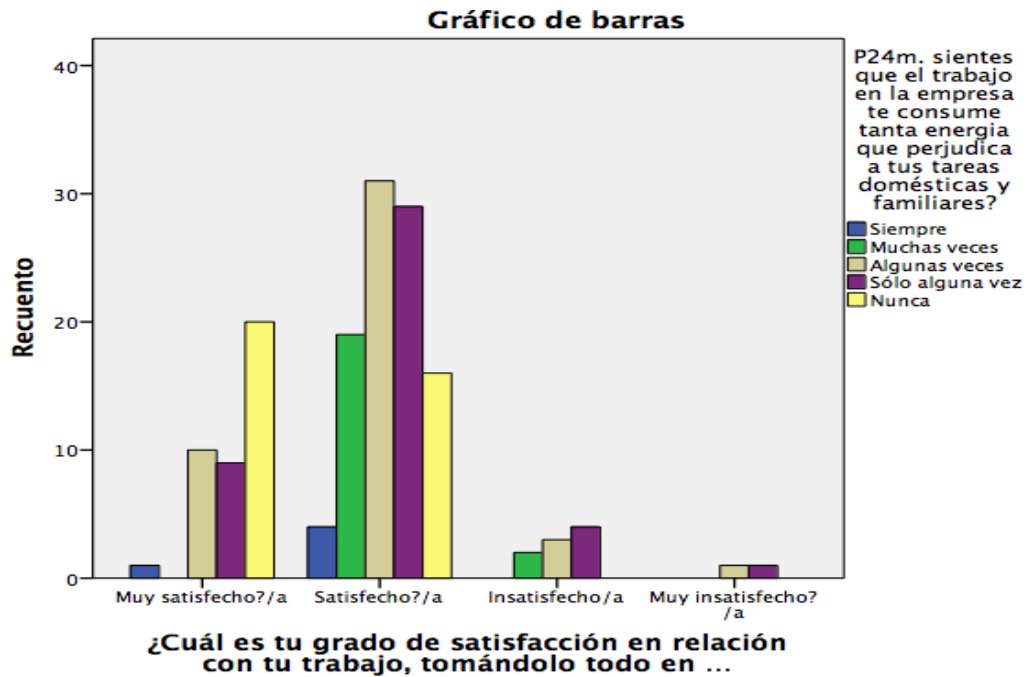


Figura 19 Análisis de ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? *P24m. ¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? tabulación cruzada

Autor: Tesista

¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? P24n. sientes que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo que que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? tabulación cruzada					
Porcentaje dentro de ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?					
P24n. ¿Sientes que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?					
Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	
					Total

¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	Muy satisfecho?/a	2,5%		20,0%	25,0%	52,5%	100,0%
	Satisfecho?/a	3,0%	13,1%	26,3%	34,3%	23,2%	100,0%
	Insatisfecho/a		22,2%	55,6%	22,2%		100,0%
	Muy insatisfecho?/a			50,0%	50,0%		100,0%
Total		2,7%	10,0%	26,7%	31,3%	29,3%	100,0%

Tabla 46 ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? *P24n. ¿sientes que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? tabulación cruzada

Autor: Tesista

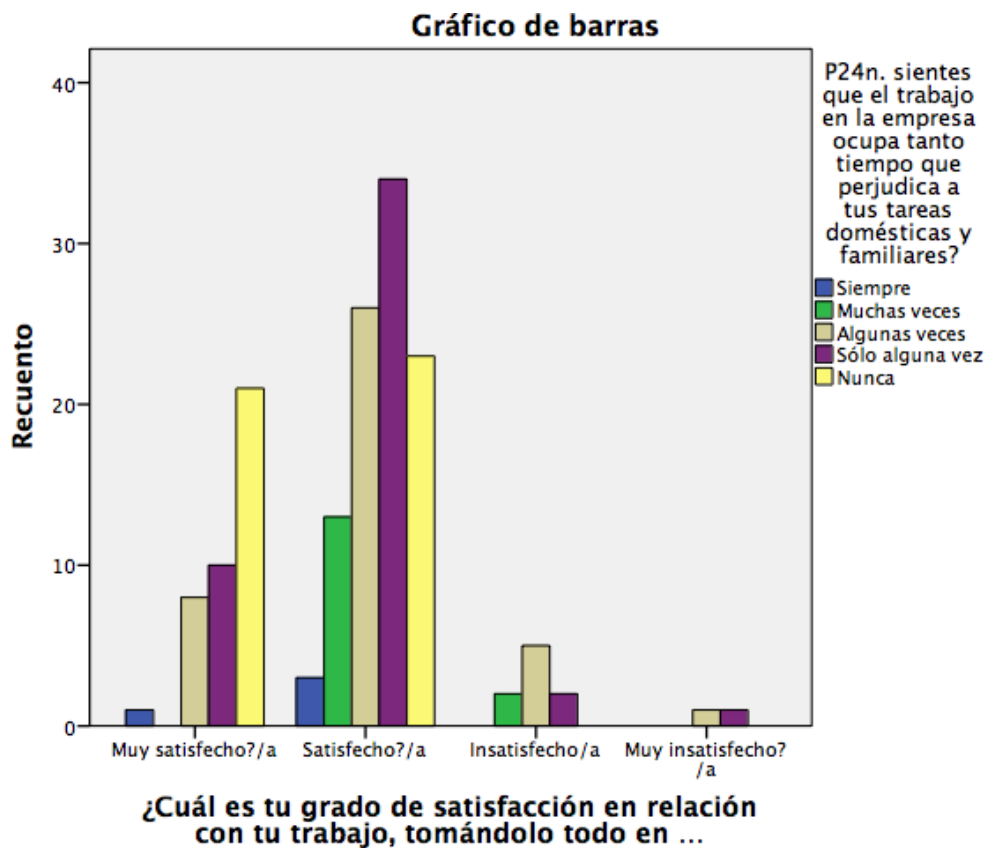


Figura 20 ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? P24n. ¿sientes que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? tabulación cruzada

Autor: Tesista

¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? P24o. piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa? tabulación cruzada							
Porcentaje dentro de ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?							
		P24o. ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?					Total
		Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca	
¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración ?	Muy satisfecho?	2,5%		10,0%	35,0%	52,5%	100,0%
	Satisfecho?	4,0%	6,1%	19,2%	43,4%	27,3%	100,0%
	Insatisfecho		11,1%	44,4%	33,3%	11,1%	100,0%

	Muy insatisfecho				100,0%		100,0%
Total		3,3%	4,7%	18,0%	41,3%	32,7%	100,0%

Tabla 47 ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? P24o. ¿Pensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa? tabulación cruzada

Autor: Tesista

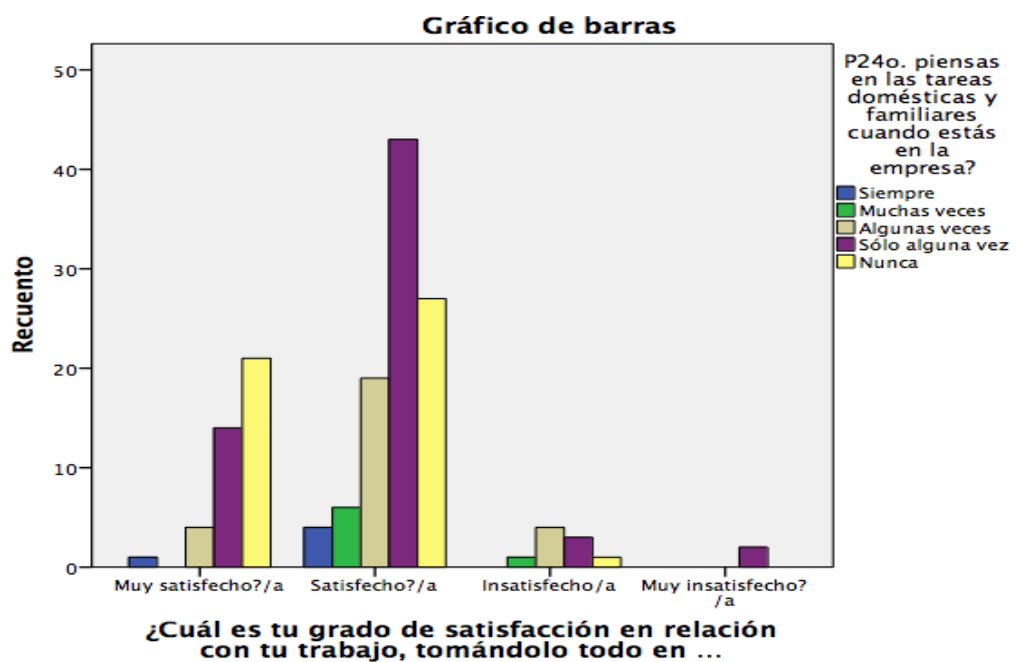


Figura 21 Análisis de ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? P24o. piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa? tabulación cruzada

Autor: Tesista

Capítulo 3: Discusión

La aplicación del cuestionario ISTAS 21 fue realizada a 150 trabajadores que representa el 100% de los servidores de la Coordinación Zonal 6 de Salud en una población conformada por 63% de mujeres y 37% de hombres.

Los hombres están distribuidos en rangos de edad, menores a 31 años son el 14,3%; las mujeres por su parte significan el 21,3%, los hombres entre 31 y 45 años representan el 55,4% y las mujeres el 64%, y, por último; los hombres con más de 45 años de edad el 30% y las mujeres representan el 15%.

Es importante señalar que el tiempo de trabajo de los servidores de la Coordinación Zonal 6 Salud está dentro del rango de más de 6 meses y hasta 2 años en un 36% de los encuestados, siendo las mujeres quienes tienen el mayor porcentaje (38,3%) frente a los hombres (32,1%), lo cual es significativo.

Con la aplicación de la encuesta ISTAS 21 se pretende determinar la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en los servidores de la Coordinación Zonal 6 - Salud.

Para identificar las causas de riesgo psicosocial analizaremos las variables desarrolladas en las preguntas del cuestionario que estamos utilizando como herramienta de investigación.

1. Ejecución de tareas de distintos puestos de trabajo:

Se ejecuta un análisis entre hombres y mujeres para conocer con qué frecuencia realizan tareas de distintos puestos de trabajo a lo que el 43.6% de las mujeres y el 51.8% de hombres manifiestan que generalmente no lo hacen, sin embargo, existen porcentajes en las otras escalas en las cuales una afirmación están distribuidas en el 50% de las respuestas.

Basados en el análisis anterior y con la finalidad de obtener información precisa se realiza un análisis por subprocesos, entendiendo que los procesos agregadores de valor, habilitantes y de asesoría descritos anteriormente, tienen dentro de su estructura subprocesos detallados en la estructura organizacional del Ministerio de Salud Pública. Cabe recalcar que se ha tomado en cuenta el subproceso “Comisaría de la Salud”, perteneciente a la Agencia de Aseguramiento de la Calidad de los Servicios de Salud y Medicina Prepagada - ACCESS”, que se encuentra dentro de las instalaciones de la Coordinación Zonal 6 – Salud.

La ejecución de tareas de distintos puestos de trabajo en los procesos de la Coordinación Zonal 6 - Salud que sí se realizan del nivel superior con un porcentaje igual o mayor al 50% son:

- Comisaría de la salud 50% (adscrito al MSP)
- Gestión de riesgos 100%

Los subprocesos en los que se realizan tareas de distintos puestos de trabajo del mismo nivel con un porcentaje mayor o igual al 50% son:

- Comisaria de la salud 50%
- Estadística y análisis de información de salud 50%
- Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud 100%
- Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario 100%

Finalmente, la ejecución de tareas de distintos puestos de trabajo tanto del nivel superior, inferior y del mismo nivel en los subprocesos con mayor o igual al 50% son:

- Estadística y análisis de la información 50%
- Discapacidad 50%
- Calidad de los servicios de la salud 50%

2. Conciliación de asuntos personales con responsabilidades laborales:

Los asuntos personales pueden ser conciliados con las responsabilidades del trabajo en un 30.9% en mujeres algunas veces, mientras que el 30.4% de los hombres menciona que solo alguna vez, los demás porcentajes están distribuidos entre las diferentes escalas.

Se realizó un análisis por proceso y subproceso de lo cual podemos rescatar como importante la siguiente información de las subsiguientes escalas:

Procesos y subprocesos en los cuales “nunca” ha sido posible conciliar los asuntos personales o familiares con las responsabilidades del trabajo:

- Coordinación zonal 48.1%: están agrupados los procesos que tienen un trabajador.
- Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control 16,7%
- Asesoría jurídica 20,0%
- Talento humano 11.1%
- Administrativo 15,4%
- Control técnico médico 18,2%
- Vigilancia de la salud 22.2%
- Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud 50,0%
- Provisión de servicios de salud 22.2%
- Calidad de los servicios de la salud 50,0%

En síntesis, 10 de los 21 procesos y subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud manifiestan que no les ha sido posible realizar gestiones personales y familiares; en este sentido se puede determinar que únicamente en estos casos se consiguió mostrar una doble presencia, debido a que mientras realizaban sus tareas laborales al mismo tiempo estaban resolviendo asuntos familiares.

3. Trabajo familiar y doméstico:

Se puede observar que el 47% de las mujeres encuestadas son las principales responsables de realizar la mayor parte de las tareas familiares y domésticas, en contraste el 53% de los hombres realizan aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas, en este sentido las servidoras de la Coordinación Zonal 6 Salud tienden a manifestar una doble presencia en sus puestos de trabajo.

Subprocesos en los cuales el 50% o más de los encuestados dicen ser los principales responsables y que hacen la mayor parte de tareas familiares y domésticos son:

- Estadística y análisis de la información de salud 50%
- Gestión de riesgos 100%
- Comunicación, imagen y prensa 80%
- Estrategias de prevención y control 100%
- Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud 50%

4. Poder de decisión para tomar un descanso:

- 4 de los 21 subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud responden con más del 50% que siempre pueden tomar la decisión de realizar un descanso.
- 4 de los 21 subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud responden con más del 50% que muchas veces pueden tomar la decisión de realizar un descanso.
- 7 de los 21 subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud responden con más del 50% que algunas veces pueden tomar la decisión de realizar un descanso.
- 4 de los 21 subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud responden con más del 50% que sólo alguna vez pueden tomar la decisión de realizar un descanso.
- 6 de los 21 subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud responden con más del 50% que nunca pueden tomar la decisión de realizar un descanso.

5. Horas de trabajo que realizan a la semana:

La jornada de trabajo legalmente establecida es de 8 horas diarias, 40 semanales; se ha determinado analizar por procesos en diferentes escalas para establecer qué procesos y subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud laboran más de los tiempos establecidos:

- 19 de los 21 subprocesos responde dentro de la escala de trabajo en el rango de 41 a 45 horas semanales, y 11 de los 21 subprocesos responden dentro del rango de más de 45 horas semanales.

En este sentido podemos notar que en más del 50% de los subprocesos, los servidores públicos están laborando más del tiempo reglamentario.

Para poder realizar un análisis entre la planificación y el tiempo de trabajo realizado en cada subproceso, estudiaremos la siguiente correlación:

Tabla 1: Análisis de correlación entre las variables P18 y P20 (Correlación de Pearson) Correlaciones

		P18. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Coordinación Zonal 6 Salud?	P20b. La planificación es realista
P18. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Coordinación Zonal 6 Salud?	Correlación de Pearson	1	0,001
	Sig. (bilateral)		0,987
	N	150	150
P20b. La planificación es realista	Correlación de Pearson	0,001	1
	Sig. (bilateral)	0,987	
	N	150	150

Podemos observar en la tabla, que la correlación es significativa, esto quiere decir que la relación entre las dos variables es perfecta, por tanto, a medida que aumentan las horas de trabajo en los servidores la planificación es realista.

También se ha analizado aquellas situaciones en las cuales la jornada de trabajo se extiende hasta por 30 minutos en los diferentes días de la semana, de esta forma se ha identificado que existen procesos en los que se extienden de 1 a 5 veces por mes en 4 de los 21 subprocesos (comisaría de la salud, estadística y análisis de la información de salud, derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud, discapacidades), de 6 a 10 días al mes en 6 de los 21 subprocesos (comisaría de la salud, estadística y análisis de la información de salud, estrategias de prevención y control, derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud, calidad de los servicios de salud, infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario).

6. Grupo de preguntas sobre exigencias y contenidos del trabajo:

Se realiza un análisis de las medias por sexo dentro de las 17 preguntas que forman parte de esta sección, la escala que se utiliza es 1 siempre, 2 muchas veces, 3 algunas veces, 4 solo alguna vez y 5 nunca.

a. Esta sección tiene una parte, en la que se consulta, sobre la rapidez con la que debe hacer las tareas, el trato por igual a otras personas, aunque los servidores no tengan ganas, tiempos suficientes para hacer la tarea, la influencia sobre el ritmo de trabajo, los servidores responden que muchas veces suceden este tipo de situaciones.

En otra faceta, aspectos como momentos o desgaste emocional se sitúa dentro de las escalas de muchas veces y algunas veces.

Los retrasos de trabajo y el callarse como requisito para ejercer su puesto se ubican en una media del rango algunas veces y solo alguna vez.

Y la influencia que se tiene sobre las decisiones que afectan el trabajo se ubica en el rango de algunas veces.

b. La sección también incluye preguntas donde específicamente se relacionan a la doble presencia dentro del puesto de trabajo, de aquí se obtiene el siguiente análisis:

Necesidad de estar en la organización y en la casa a la vez, sentimiento de que el trabajo consume energías y tiempo perjudicando las tareas domésticas y familiares, el pensar en las tareas domésticas y familiares cuando está en el trabajo, la media se ubica dentro de la escala de algunas veces.

Y la imposibilidad de acabar con las tareas laborales y la necesidad de ocuparse de problemas personales de otros en el trabajo se ubica la media dentro del rango sólo alguna vez.

c. Se ha desagregado el análisis de la doble presencia considerando el literal "I" de esta sección y se la ha relacionado por sexo y por subproceso; de la primera se ha identificado que el 39,4% de mujeres encuestadas responden que algunas veces han tenido esta necesidad de estar en casa y en el trabajo al mismo tiempo; por otro lado, en calidad de los servicios de salud responden que siempre han tenido esta necesidad, en estadística y análisis de información de salud muchas veces, en comisaria de la salud, planificación inversión seguimiento y evaluación y control, gestión de riesgos, comunicación imagen y prensa, talento humano, control técnico médico, vigilancia de la salud, derechos humanos, equidad

interculturalidad y participación social en salud, discapacidades y por último en calidad de los servicios de salud algunas veces han tenido esta necesidad de la doble presencia.

Podemos observar que existe una doble presencia que no es significativamente constante; sin embargo, esta necesidad se manifiesta preponderantemente en 11 de los 21 subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud, por lo que se presta atención, que este aspecto sí afecta al rendimiento laboral, al logro de objetivos, a la conclusión de tareas y a la necesidad de trabajar más del tiempo reglamentario como lo analizábamos en anteriores ítems.

d. En la pregunta sobre el sentir que el trabajo consume energía que perjudica a las tareas domésticas y familiares aparecen nuevamente algunos subprocesos tales como comisaría de la salud, estadística, gestión de riesgos, derechos humanos, discapacidades, calidad de los servicios de salud en donde los encuestados responden en un 50% igual o mayor entre la escala siempre, muchas veces y algunas veces.

e. El sentimiento, que el trabajo ocupa tiempo que perjudica a las tareas domésticas y familiares, los procesos que responde con 50% igual o mayor en las escalas de siempre, muchas veces y algunas veces se ubican comisaría de la salud, estadística, gestión de riesgos, derechos humanos, discapacidades, calidad de los servicios de salud e infraestructura.

f. Los subprocesos en donde los encuestados piensan en las tareas domésticas y familiares cuando se encuentran en el trabajo y que responde en un porcentaje igual o mayor al 50% en las escalas de siempre, muchas veces y algunas veces son comisaría de la salud, estadística, gestión de riesgos, discapacidades y calidad de los servicios de la salud.

Podemos concluir que existe un constante apareamiento en los criterios de:

1. Necesidad de estar en el trabajo y en la casa al mismo tiempo,
2. Consumo de energía del trabajo que afecta a las tareas domésticas y familiares,
3. El tiempo que ocupa el trabajo en las tareas domésticas y familiares y
4. Pensar en tareas domésticas y familiares mientras se está en el trabajo.

7. Se realiza un análisis de correlaciones entre las variables:

- P24l. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?
- P24m. ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?
- P24n. ¿Sientes que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

- P24o. ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?
- P24p. ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?

La correlación que podemos determinar es entre la variable P24l y P24p donde el coeficiente de Pearson es 0,281, se puede determinar que es débil, lo que quiere decir que los empleados no logran terminar sus tareas laborales por que están pensando que deben estar en sus casas para cumplir con sus tareas domésticas.

La correlación que podemos determinar entre la variable P24m y P24n donde el coeficiente de Pearson es 0,822 se puede determinar cómo fuerte, lo que quiere decir que a medida que existe el sentimiento de que el trabajo consume energía también aumenta el sentimiento de que el trabajo ocupa tiempo perjudicando las áreas domésticas y familiares.

Se realiza además un análisis de medias de estas variables cuyo resultado se ubica en el rango de algunas veces, lo que corrobora las correlaciones antes mencionadas, así como la existencia de doble presencia únicamente en ciertos procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud.

Adicionalmente se compara las medias de estas mismas variables agrupadas por sexo, de lo que se puede determinar que las mujeres responde dentro del rango algunas veces, es notable únicamente que los hombres en dos variables responde dentro del rango solo alguna vez, lo que resulta, no tan significativo la afectación de pensar en tareas domésticas cuando están en el trabajo y la imposibilidad de terminar las tareas, descartando de esta manera una afectación considerable entre las tareas del trabajo y las del hogar o familia.

8. Se analiza las exigencias y contenidos de trabajo agrupadas por sexo comparando medias, de donde se obtiene los siguientes resultados:

En 8 de las 13 preguntas, las respuestas de los encuestados entre hombres y mujeres están dentro del rango “en gran medida”, estas variables se relacionan a iniciativa, el sentido e importancia de las tareas que realizan, el aprendizaje de cosas nuevas, mantener un ritmo de trabajo, nivel de compromiso, oportunidad de mejorar conocimientos y habilidades y su aplicación.

Por otro lado 3 de las 13 preguntas son respondidas dentro del rango “en cierta medida”, esto, en las variables relacionadas a la afección, desgaste y ocultar las emociones, en este sentido tanto hombres y mujeres manifiestan sus respuestas de igual manera.

En una de las 13 preguntas, las respuestas están dentro del rango “en buena medida”, se refiere a la pregunta “le exigen que sea amable con todo el mundo independiente de cómo le traten”, esto puede deberse a factores personales que hacen que manifieste que el trato a los demás es algo obligado y no algo natural.

La percepción de hombres y mujeres difiere en relación a si el ritmo de trabajo es alto durante la jornada, los primeros responden dentro del rango “en buena medida” nivel 2 y ellas responden en el rango “en gran medida” nivel 1, lo que denota que las mujeres perciben la exigencia laboral más que los hombres.

9. En el grupo de preguntas que hacen relación al grado de definición de las tareas, se realiza una comparación de medias obteniéndose los siguientes resultados:

En 4 de las 10 preguntas tanto hombres como mujeres responden dentro del rango “en cierta medida”, estas se relacionan a aspectos como recibir información importante con la debida antelación, exigencias sobre cosas contradictorias, creencia sobre hacer tareas que deben hacerse de otra manera y realización de tareas innecesarias.

En 3 de las 10 preguntas de esta sección, hombres y mujeres responden en el rango “en buena medida” en aspectos relacionados a recibir toda la información que se necesita para hacer el trabajo, hacer trabajos que son aceptados por unos y rechazadas por otros y a la autonomía para realizar el trabajo.

Por otro lado, hombres y mujeres saben por igual en gran medida las tareas que son de su responsabilidad.

Para finalizar se puede notar en las respuestas de hombres y mujeres que difieren en criterios en aspectos relacionados a que el trabajo que realizan tiene objetivos claros, los hombres responden en gran medida mientras que las mujeres en buena medida, no se nota una gran diferencia de criterios, ahora, en otro aspecto, sobre lo que se espera de cada servidor en el trabajo existe una diferencia de criterios, los hombres responde en gran medida y las mujeres en buena medida, si bien hay una diferencia en las respuestas, estas no son significativas.

10. En la sección donde se pregunta sobre el apoyo que reciben en el trabajo se evalúan aspectos donde se obtuvo los siguientes resultados:

En 4 de las 9 preguntas tanto hombres como mujeres responde en el rango “muchas veces” a aspectos relacionados al compañerismo en acciones como recibir ayuda, ser escuchado, diálogo, así también a recibir retro alimentación del jefe sobre asuntos relacionados al trabajo; en 2 de las 9 preguntas también hombres y mujeres responden dentro del rango “siempre” en asuntos relacionados al sentimiento de formar parte de un equipo de trabajo y la ayuda mutua entre compañeros.

Existen diferencias de criterio entre hombres y mujeres en aspectos sobre ambiente entre compañeros de trabajo, los primeros responden que “siempre” hay un buen ambiente mientras que ellas mencionan que “muchas veces”; los hombres por su parte consideran que “siempre” el jefe está dispuesto a escuchar los problemas de trabajo por otro lado las mujeres

responden que “muchas veces” y finalmente en relación a recibir apoyo inmediato del jefe para realizar el trabajo los hombres responden que “siempre” y las mujeres que “muchas veces”, esto hace notar que existe más apego entre los jefes de procesos y los varones que con las mujeres, esto puede deberse a que los jefes son de sexo femenino en general antes que masculino, esto muestra un distanciamiento propio de las mujeres cuando son del mismo sexo.

11. En la sección de preguntas relacionadas a la preocupación de posibles cambios en las condiciones de trabajo, se obtienen los siguientes resultados:

El traslado de un proceso a otro, cambio de horario y cambio de tareas preocupan en cierta medida tanto a hombres y mujeres.

El despido y la variación del salario preocupan tanto a hombre y mujeres en buena medida.

A los hombres les preocupa en gran medida encontrar otro trabajo en caso de que les despidan, mientras que las mujeres esto les preocupa en buena medida, estos resultados pueden deberse a la edad de los hombres, ellos consideran que es un factor determinante para conseguir un nuevo empleo, ya que ellos comprenden los siguientes porcentajes:

Menos 31 años	hombres 14,3%	mujeres el 21,3%,
Entre 31 y 45 años	hombres 55,4%	mujeres el 64%
Más de 45 años de edad	hombres 30%	mujeres el 15%.

El 35,7% de hombres tiene contrato de servicios ocasionales, el 60.1% de hombres en rangos de edad mayores a 31 años tienen contrato de servicios ocasionales, por lo tanto, podemos observar una relación en la forma como se responde estas preguntas.

12. El reconocimiento, la confianza y la justicia en el trabajo analizadas en una sola sección con varias preguntas obtuvieron los siguientes resultados:

Los criterios utilizados entre hombres y mujeres se colocan en la media del rango en “buena medida” en 11 de las 14 preguntas para evaluar aspectos relacionados a la valoración del trabajo por parte de la dirección, a la confianza de la información que se recibe desde la dirección, la solución de conflictos de forma justa, el reconocimiento por el trabajo bien hecho, la consideración de la dirección a las propuestas desde todos los niveles de la organización, la expresión de opiniones, la distribución de tareas de forma justa, las oportunidades de

desarrollo profesional y la planificación de trabajo su distribución y la resolución de conflictos por parte del jefe inmediato actual.

En 3 de las 14 preguntas hay una ligera diferencia en la forma como responden hombres y mujeres, por un lado, ellos manifiestan que “en gran medida” la dirección muestra respeto, trato justo y confianza depositada a los servidores, en este mismo sentido las mujeres responden que esto se da “en buena medida”.

13. Se valora también el estado de salud, el bienestar y satisfacción:

Los servidores responden a su estado de salud dentro de un rango medio de 2 equivalente a “muy buena”, y comparado con las preguntas relacionadas al agotamiento físico, emocional, cansancio, problemas para relajarse, irritabilidad, tensión o estrés que están dentro del rango “algunas veces” podemos determinar que existe una relación entre este tipo de respuestas, es decir, los servidores tienen una condición de salud deseable y saben manejar situaciones emocionales o físicas con la respectiva asertividad para no dejarse afectar.

El nerviosismo y el desánimo se han manifestado algunas veces por igual en un mes tanto en hombres como mujeres, mientras que el estado de felicidad es igual “casi siempre” para los dos géneros. Existe una diferencia de criterios en aspectos como el sentimiento de baja de moral, para ellos esto se ha dado “sólo alguna vez” y en las mujeres “algunas veces”, y el sentimiento de calma o tranquilidad se ha manifestado en ellos “casi siempre”, mientras que en las mujeres “muchas veces”, esto denota un gran sentido de bienestar personal equilibrado.

14. La satisfacción se ha comparado por proceso:

Los procesos y subprocesos que responden en 50% igual o mayor en el rango “muy satisfechos” son:

- Asesoría jurídica
- Tecnología de la información y comunicación
- Secretaría zonal
- Estrategias de prevención y control
- Medicamentos y dispositivos médico

Los procesos y subprocesos restantes aparecen dentro del rango “satisfechos”, cabe señalar que existen porcentajes menores en los rangos “insatisfechos” estos aparecen en un porcentaje igual o menor al 40% (asesoría jurídica, comunicación, talento humano, control técnico médico, promoción de la salud y provisión de servicios de salud) y “muy insatisfechos” con un porcentaje menor del 10% en control técnico médico.

En general el 57,1% de hombres y el 71,3% de las mujeres se sienten “satisfechos”.

15. Se realiza un cruce de variables satisfacción del trabajo con la necesidad de estar en la casa y en el trabajo al mismo tiempo y se concluye lo siguiente:

- Los que responden muy satisfechos no tienen la necesidad de estar en el trabajo y en la casa al mismo tiempo.
- Los que responden satisfechos solo algunas veces quisieran estar en el trabajo y en casa a la vez.
- Los insatisfechos solo alguna vez quisieron estar en el trabajo y casa a la vez.
- Los muy insatisfechos solo algunas veces quisieron estar en el trabajo y en casa al mismo tiempo.

Una vez identificado el primero de los objetivos de la presente investigación, procedemos a realizar el análisis del segundo aspecto que se ha determinado estudiar, en este sentido pretendemos conocer los factores de riesgo psicosociales en el componente intra laboral a los que se encuentran expuestos los servidores de la Coordinación Zonal 6 Salud, para ello utilizamos las mismas herramientas (el cuestionario ISTAS 21 y SPSS).

Exigencias psicológicas cuantitativas, se determinan de esta manera porque miden aspectos de riesgo intra laboral en variables numéricas. La encuesta aplicada incluye este tipo de variables y se utiliza la escala siempre (1) muchas veces (2) algunas veces (3) sólo alguna vez (4) y nunca (5); se ha realizado un análisis de las medidas de dispersión como se muestra en las siguientes tablas:

Tabla 2: Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

P19. Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?					
D3. Procesos y subprocesos	Media	N	Desviación estándar	Mediana	Media armónica
Coordinación zonal	2,63	27	1,275	2	2,04
Comisaria de la salud	3,5	2	0,707	3,5	3,43
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	1,83	6	0,753	2	1,57
Estadística y análisis de información de salud	3,5	2	0,707	3,5	3,43
Gestión de riesgos	2	1	.	2	2

Asesoría jurídica	3,6	5	1,342	3	3,19
Tecnología de la información y comunicación	2,75	4	1,708	2,5	1,97
Comunicación, imagen y prensa	4	5	1,414	5	3,49
Talento humano	3,22	9	1,202	3	2,86
Financiero	2,63	8	1,302	2	2,11
Administrativo	2,62	13	1,261	2	2,09
Secretaria zonal	2,67	3	1,528	3	1,89
Control técnico médico	3,14	22	1,32	3	2,51
Vigilancia de la salud	2,67	9	1,225	2	2,19
Estrategias de prevención y control	4	1	.	4	4
Promoción de la salud y salud ambiental	3,29	7	0,951	4	3
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud	3,5	2	0,707	3,5	3,43
Provisión de servicios de salud	3	18	1,372	3	2,27
Discapacidades	2,5	2	0,707	2,5	2,4
Calidad de los servicios de salud	3	2	1,414	3	2,67
Infraestructura, Equipamiento y mantenimiento sanitario	4	1	.	4	4
Medicamentos y dispositivos médicos	2	1	.	2	2

Total	2,91	150	1,258	3	2,31
-------	------	-----	-------	---	------

Los procesos y subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud en los cuales responden dentro del rango de siempre (1) y muchas veces (2) a la pregunta sobre prolongar la jornada de trabajo mínimo 30 minutos al mes son:

- Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control
- Gestión de riesgos
- Tecnología de la información y comunicación
- Financiero
- Administrativo
- Secretaria zonal
- Vigilancia de la salud
- Discapacidades
- Medicamentos y dispositivos médicos

Tabla 3: En tu departamento o sección falta personal

P20a. En tu departamento o sección falta personal					
D3. Procesos y subprocesos	Media	N	Desviación estándar	Mediana	Media armónica
Coordinación zonal	2,89	27	1,528	3	1,98
Comisaria de la salud	3	2	1,414	3	2,67
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	3,83	6	1,835	5	2,61
Estadística y análisis de información de salud	4	2	1,414	4	3,75
Gestión de riesgos	1	1	.	1	1
Asesoría jurídica	2,6	5	1,517	3	1,76
Tecnología de la información y comunicación	4,75	4	0,5	5	4,71
Comunicación, imagen y prensa	3,8	5	1,304	4	3,37

Talento humano	3,22	9	1,302	3	2,58
Financiero	4	8	0,926	4	3,81
Administrativo	3,85	13	1,281	4	3,12
Secretaria zonal	2,33	3	2,309	1	1,36
Control técnico médico	2,68	22	1,249	3	2,09
Vigilancia de la salud	3,67	9	1,414	4	2,83
Estrategias de prevención y control	4	1		4	4
Promoción de la salud y salud ambiental	3,57	7	0,787	3	3,44
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud	3,5	2	2,121	3,5	2,86
Provisión de servicios de salud	2,11	18	1,323	2	1,57
Discapacidades	3,5	2	2,121	3,5	2,86
Calidad de los servicios de salud	3,5	2	2,121	3,5	2,86
Infraestructura, Equipamiento y mantenimiento sanitario	2	1		2	2
Medicamentos y dispositivos médicos	2	1		2	2
Total	3,13	150	1,453	3	2,28

Los procesos y subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud en los cuales responden dentro del rango de siempre (1) y muchas veces (2) a la pregunta que hace referencia a la falta de personal en su proceso son:

- Gestión de riesgos
- Asesoría jurídica

- Secretaria zonal
- Control técnico médico
- Provisión de servicios de salud
- Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario
- Medicamentos y dispositivos médicos

Tabla 4: ¿La planificación es realista?

P20b. ¿La planificación es realista?					
D3. Procesos y subprocesos	Media	N	Desviación estándar	Mediana	Media armónica
Coordinación zonal	2,04	27	0,94	2	1,61
Comisaria de la salud	2,5	2	0,707	2,5	2,4
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	2,83	6	1,472	2,5	2,16
Estadística y análisis de información de salud	2	2	1,414	2	1,5
Gestión de riesgos	3	1		3	3
Asesoría jurídica	3,2	5	1,789	3	2,24
Tecnología de la información y comunicación	1,5	4	0,577	1,5	1,33
Comunicación, imagen y prensa	3,6	5	1,673	4	2,52
Talento humano	2,33	9	1,225	2	1,85
Financiero	2,5	8	1,069	3	1,96
Administrativo	3,46	13	1,198	3	3,08
Secretaria zonal	1,67	3	1,155	1	1,29
Control técnico médico	2,68	22	1,086	2,5	2,26
Vigilancia de la salud	2	9	1,118	2	1,52
Estrategias de prevención y control	1	1		1	1

Promoción de la salud y salud ambiental	3	7	0,577	3	2,9
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud	3	2	0	3	3
Provisión de servicios de salud	2,33	18	0,97	2	1,89
Discapacidades	4	2	1,414	4	3,75
Calidad de los servicios de salud	2	2	1,414	2	1,5
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario	3	1	.	3	3
Medicamentos y dispositivos médicos	2	1	.	2	2
Total	2,53	150	1,174	3	1,96

Los procesos y subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud en los cuales responden dentro del rango de sólo alguna vez (4) y nunca (5) a la pregunta que analiza si la planificación es realista, es únicamente discapacidades.

Tabla 5: ¿Tienes que trabajar muy rápido?

P24a. ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
D3. Procesos y subprocesos	Media	N	Desviación estándar	Mediana	Media armónica
Coordinación zonal	1,74	27	0,903	1	1,39
Comisaria de la salud	3,5	2	0,707	3,5	3,43
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	2,5	6	0,548	2,5	2,4

Estadística y análisis de información de salud	2	2	0	2	2
Gestión de riesgos	2	1		2	2
Asesoría jurídica	1,8	5	0,837	2	1,5
Tecnología de la información y comunicación	2,75	4	0,957	2,5	2,53
Comunicación, imagen y prensa	1,6	5	0,548	2	1,43
Talento humano	2,44	9	0,527	2	2,35
Financiero	2,63	8	1,302	3	1,98
Administrativo	2,69	13	1,377	3	2,01
Secretaría zonal	2,67	3	1,528	3	1,89
Control técnico médico	2,05	22	0,899	2	1,66
Vigilancia de la salud	2,56	9	0,882	3	2,2
Estrategias de prevención y control	3	1		3	3
Promoción de la salud y salud ambiental	2,14	7	0,69	2	1,91
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud	2	2	0	2	2
Provisión de servicios de salud	1,67	18	0,686	2	1,42
Discapacidades	2	2	0	2	2
Calidad de los servicios de salud	1,5	2	0,707	1,5	1,33
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario	3	1		3	3

Medicamentos y dispositivos médicos	2	1		2	2
Total	2,14	150	0,949	2	1,73

Los procesos y subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud en los cuales responden dentro del rango de siempre (1) y muchas veces (2) a la pregunta que consulta a los servidores si tienen que trabajar muy rápido son:

- Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control
- Estadística y análisis de información de salud
- Gestión de riesgos
- Asesoría jurídica
- Tecnología de la información y comunicación
- Comunicación, imagen y prensa
- Talento humano
- Financiero
- Administrativo
- Secretaria zonal
- Control técnico médico
- Vigilancia de la salud
- Promoción de la salud y salud ambiental
- Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud
- Provisión de servicios de salud
- Discapacidades
- Calidad de los servicios de salud
- Medicamentos y dispositivos médicos

Tabla 6: ¿Te retrasa en la entrega de tu trabajo?

P24c. ¿Te retrasa en la entrega de tu trabajo?					
D3. Procesos y subprocesos	Media	N	Desviación estándar	Mediana	Media armónica
Coordinación zonal	4,33	27	0,832	5	4,12
Comisaria de la salud	4,5	2	0,707	4,5	4,44
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	4	6	1,265	4,5	3,56

Estadística y análisis de información de salud	4	2	1,414	4	3,75
Gestión de riesgos	4	1		4	4
Asesoría jurídica	4,2	5	1,304	5	3,7
Tecnología de la información y comunicación	4,25	4	0,5	4	4,21
Comunicación, imagen y prensa	4	5	1	4	3,8
Talento humano	3,56	9	0,882	3	3,4
Financiero	3,88	8	1,126	4	3,53
Administrativo	4,38	13	0,768	5	4,24
Secretaría zonal	4,33	3	1,155	5	4,09
Control técnico médico	3,73	22	0,767	4	3,56
Vigilancia de la salud	4	9	0,866	4	3,83
Estrategias de prevención y control	4	1		4	4
Promoción de la salud y salud ambiental	3,57	7	0,787	4	3,36
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud	4,5	2	0,707	4,5	4,44
Provisión de servicios de salud	3,39	18	1,092	3,5	3,03
Discapacidades	2,5	2	0,707	2,5	2,4
Calidad de los servicios de salud	4,5	2	0,707	4,5	4,44
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario	4	1		4	4

Medicamentos y dispositivos médicos	5	1	.	5	5
Total	3,95	150	0,944	4	3,68

Los procesos y subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud en los cuales responden dentro del rango de siempre (1) y muchas veces (2) a la pregunta sobre la existencia de retrasos en la entrega del trabajo únicamente se presenta en discapacidades.

Tabla 7: ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

P24e. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
D3. Procesos y subprocesos	Media	N	Desviación estándar	Mediana	Media armónica
Coordinación zonal	3,63	27	1,523	4	2,56
Comisaria de la salud	4	2	1,414	4	3,75
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	3,83	6	1,602	4,5	2,75
Estadística y análisis de información de salud	3	2	0	3	3
Gestión de riesgos	3	1	.	3	3
Asesoría jurídica	2,8	5	1,095	3	2,22
Tecnología de la información y comunicación	4,75	4	0,5	5	4,71
Comunicación, imagen y prensa	2	5	1	2	1,58
Talento humano	3,44	9	1,13	3	3,1
Financiero	4,13	8	0,991	4	3,81
Administrativo	4,15	13	1,281	5	3,38
Secretaría zonal	2,67	3	0,577	3	2,57

Control técnico médico	3,23	22	1,412	3,5	2,44
Vigilancia de la salud	3,78	9	1,093	4	3,46
Estrategias de prevención y control	5	1	.	5	5
Promoción de la salud y salud ambiental	3,57	7	0,976	4	3,31
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud	2,5	2	0,707	2,5	2,4
Provisión de servicios de salud	3,22	18	1,003	3	2,79
Discapacidades	3	2	1,414	3	2,67
Calidad de los servicios de salud	2	2	1,414	2	1,5
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario	4	1	.	4	4
Medicamentos y dispositivos médicos	4	1	.	4	4
Total	3,49	150	1,289	4	2,76

Los procesos y subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud en los cuales responden dentro del rango de siempre (1) y muchas veces (2) a la pregunta relacionada a la irregular forma de distribución de tareas que hace que se acumule el trabajo son:

- Asesoría jurídica
- Comunicación, imagen y prensa
- Secretaria zonal
- Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud
- Calidad de los servicios de salud

Tabla 8: ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?

P24g. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
D3. Procesos y subprocesos	Media	N	Desviación estándar	Mediana	Media armónica
Coordinación zonal	2	27	1,074	2	1,57
Comisaria de la salud	2,5	2	0,707	2,5	2,4
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	1,67	6	0,816	1,5	1,38
Estadística y análisis de información de salud	2	2	0	2	2
Gestión de riesgos	2	1		2	2
Asesoría jurídica	3	5	1,225	3	2,68
Tecnología de la información y comunicación	1,25	4	0,5	1	1,14
Comunicación, imagen y prensa	3,2	5	0,447	3	3,16
Talento humano	1,89	9	0,928	2	1,5
Financiero	1,63	8	0,744	1,5	1,37
Administrativo	2,85	13	1,519	3	2,05
Secretaría zonal	1,67	3	1,155	1	1,29
Control técnico médico	2,27	22	1,032	2	1,84
Vigilancia de la salud	2,33	9	0,707	2	2,08
Estrategias de prevención y control	1	1		1	1
Promoción de la salud y salud ambiental	2,14	7	0,9	2	1,75
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y	2	2	1,414	2	1,5

participación social en salud					
Provisión de servicios de salud	2,33	18	0,97	2	1,89
Discapacidades	2	2	1,414	2	1,5
Calidad de los servicios de salud	3	2	0	3	3
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario	3	1		3	3
Medicamentos y dispositivos médicos	1	1		1	1
Total	2,2	150	1,049	2	1,73

Los procesos y subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud no responden dentro del rango de sólo alguna vez (4) y nunca (5) en la pregunta que se consulta sobre el tiempo disponible para hacer el trabajo, por lo tanto, se entiende que el período de la jornada de trabajo es suficiente para realizar las tareas.

Tabla 9: ¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?

P24h. ¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?					
D3. Procesos y subprocesos	Media	N	Desviación estándar	Mediana	Media armónica
Coordinación zonal	3,33	27	1,468	3	2,54
Comisaria de la salud	2	2	0	2	2
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	3	6	1,789	3	1,96
Estadística y análisis de información de salud	2	2	0	2	2
Gestión de riesgos	2	1		2	2
Asesoría jurídica	3,6	5	1,517	4	3,03

Tecnología de la información y comunicación	2,75	4	1,708	2,5	1,97
Comunicación, imagen y prensa	3,4	5	1,14	3	3,09
Talento humano	2	9	1,323	2	1,49
Financiero	3,13	8	1,642	2,5	2,33
Administrativo	3,69	13	1,182	3	3,32
Secretaría zonal	3	3	2	3	1,96
Control técnico médico	2,55	22	1,371	2	1,92
Vigilancia de la salud	2,78	9	1,302	3	2,1
Estrategias de prevención y control	1	1		1	1
Promoción de la salud y salud ambiental	2,57	7	0,976	3	2,15
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud	3	2	0	3	3
Provisión de servicios de salud	2,72	18	0,958	3	2,39
Discapacidades	1,5	2	0,707	1,5	1,33
Calidad de los servicios de salud	4	2	1,414	4	3,75
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario	3	1		3	3
Medicamentos y dispositivos médicos	1	1		1	1
Total	2,89	150	1,362	3	2,21

Los procesos y subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud responden dentro del rango de sólo alguna vez (4) y nunca (5) en la pregunta sobre la influencia que tienen los servidores sobre el ritmo de trabajo es únicamente Calidad de los servicios de salud.

Tabla 10: ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?

P24p. ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?					
D3. Procesos y subprocesos	Media	N	Desviación estándar	Mediana	Media armónica
Coordinación zonal	4,3	27	0,993	5	3,79
Comisaria de la salud	3	2	0	3	3
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control	4	6	1,095	4	3,75
Estadística y análisis de información de salud	3,5	2	0,707	3,5	3,43
Gestión de riesgos	5	1	.	5	5
Asesoría jurídica	2,6	5	1,14	3	2,07
Tecnología de la información y comunicación	4,5	4	0,577	4,5	4,44
Comunicación, imagen y prensa	3,6	5	1,517	4	3,03
Talento humano	4,22	9	0,972	4	3,91
Financiero	4,5	8	0,535	4,5	4,44
Administrativo	4,23	13	1,301	5	3,42
Secretaría zonal	3	3	2	3	1,96
Control técnico médico	4,36	22	0,658	4	4,26
Vigilancia de la salud	4,56	9	0,726	5	4,43
Estrategias de prevención y control	5	1	.	5	5

Promoción de la salud y salud ambiental	3,71	7	1,113	4	3,39
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud	4	2	1,414	4	3,75
Provisión de servicios de salud	3,83	18	1,2	4	3,2
Discapacidades	4	2	1,414	4	3,75
Calidad de los servicios de salud	3	2	1,414	3	2,67
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario	5	1		5	5
Medicamentos y dispositivos médicos	5	1		5	5
Total	4,09	150	1,07	4	3,58

Los procesos y subprocesos de la Coordinación Zonal 6 Salud responden dentro del rango de siempre (1) y muchas veces (2) en la pregunta que consulta si resulta imposible acabar las tareas laborales es únicamente asesoría jurídica.

Tabla 11: Procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud donde tienen presencia de riesgos intra laborales

Procesos y subprocesos	Jornada de Trabajo prolongada	Falta de personal	Planificación realista	Trabajar muy rápido	Retraso en la entrega del	Distribución irregular de tareas que	Tiempo suficiente para hacer	Influencia sobre el ritmo al que se	Resultado imposible acabar las
Coordinación zonal		X		X					
Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control				X					
Estadística y análisis de información de salud				X					
Gestión de riesgos	X	X		X					

Asesoría jurídica		X		X		X			x
Tecnología, imagen y comunicación	X			X					
Comunicación, imagen y prensa				X		X			
Talento humano				X					
Financiero	X			X					
Administrativo	X			X					
Secretaria zonal		X		X		X			
Control técnico médico		X		X					
Provisión de servicios de salud		X							
Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario		X							
Vigilancia de la salud	X			X					
Promoción de la salud y salud ambiental				X					
Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en salud				X		X			
Provisión de servicios de Salud				X	X				
Discapacidades	x		X	X					
Calidad de los servicios de salud				X				X	
Medicamentos y dispositivos médicos		X		X		X			
Conteo	6	8	1	19	1	5	0	1	1

La Coordinación Zonal 6 Salud cuenta con 21 procesos y subprocesos, en el 8.6% de ellos esta presenta el riesgo intra laboral relacionado al ritmo de trabajo.

Los siguientes factores que les siguen en frecuencia son la falta de personal y las jornadas prolongadas, por lo tanto, podemos observar que existen riesgos laborales que no están controlados por cada servidor, sino que efectivamente depende la estructura de la Coordinación Zonal 6 Salud, de los objetivos y metas que se deben alcanzar y de la

administración de la salud y sus lineamientos que vienen desde el nivel central del Ministerio de Salud Pública; por lo que mi hipótesis sería confirmada dentro de mi investigación.

En comparación con otras investigaciones realizadas en el Ecuador concluyo aceptando mi hipótesis, ya que en otros estudios, la presencia de riesgo psicosocial es similar “Plan de intervención de riesgos psicosociales en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) para el período mayo – agosto 2017” (Suárez, 2017) “la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral del equipo técnico del programa distrital 60 y Piquito” (Minango, 2015) Riesgos Psicosociales y la Seguridad Industrial en las lavanderías Textiles del Cantón Pelileo” (José Geovanny Vega Pérez, Noviembre del 2017) entre otros, logrando generar preocupación por la salud mental de los trabajadores.

Capítulo 5: Conclusión

1. La doble presencia en los servidores de la Coordinación Zonal 6 Salud solo se manifiesta en un grado moderado en: comisaría de la salud, estadísticas y análisis de la información de salud, gestión de riesgos, discapacidades y calidad de los servicios de la salud.
2. El realizar trabajos de otros puestos del mismo nivel, nivel superior o inferior están relacionados a los procesos y subprocesos donde existe una doble presencia; por lo tanto, se debe revisar tanto las programaciones de actividades, carga laboral, tiempo extra laborado, tiempo de descanso, exigencia de trabajo y contenidos.
3. El logro de los objetivos de cada proceso y subproceso, el rendimiento laboral, la culminación de las tareas se está viendo afectado por la necesidad de doble presencia en el trabajo.
4. El sentir de los servidores de la Coordinación Zonal 6 Salud está relacionado a que el consumo de energía dentro del trabajo afecta la realización de tareas domésticas y familiares, por lo tanto, se deberían tomar acciones para ayudar a contrarrestar este sentimiento con actividades para aliviar este malestar, un claro ejemplo podrían ser las pausas activas.
5. Los contenidos de trabajo que realizan hombres y mujeres son equitativos, por lo tanto, no podemos decir que se esté considerando el género para delegar tareas o asignar responsabilidades, sin embargo, las mujeres sienten más exigencia en mantener el ritmo de trabajo, esto se debe a que pueden ser amas de casa fuera de las jornadas de trabajo.
6. El apoyo que se recibe dentro del trabajo tanto de la dirección como del jefe inmediato es importante y constante para los servidores, esto permite que los volúmenes de trabajo se puedan manejar y resolver con las gestiones de cada puesto.
7. La preocupación de cambios de condiciones de trabajo afecta mayoritariamente a los hombres que, a las mujeres, esto se debe también al tipo de modalidad contractual, ya que existe un porcentaje considerable de servidores que están laborando con contrato de servicios ocasionales, esta inestabilidad no ha generado desmotivación o ha bajado del ritmo del trabajo, por el contrario, existe el compromiso por parte de los servidores de realizar sus tareas comprometidos con la institución.
8. La retroalimentación que reciben es un factor que ayuda a los servidores a mantener su actitud frente a la institución, los compañeros de trabajo y a los jefes inmediatos.
9. El estado de salud tampoco es un factor que incida en las condiciones para la actitud hacia el trabajo o incluso la necesidad de estar en casa y en el trabajo al mismo tiempo, esto se debe a que al estar en un lugar donde se gestiona la salud, los primeros beneficiados son los servidores que laboran en la Coordinación Zonal 6 Salud.
10. La satisfacción en el trabajo no está determinada por la necesidad de estar al mismo tiempo en casa y en la institución, la satisfacción sí tiene relación a factores como el

reconocimiento, el apoyo entre compañeros y jefes, también a las remuneraciones que perciben.

Factor Intra laboral y su prevalencia por procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud

Factor intra laboral	Procesos y subprocesos más relevantes	Número de trabajadores	Prevalencia
Exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo (te retrasas en la entrega de tu trabajo, distribución de tareas irregular, tiempo suficiente para hacer tu trabajo, imposible acabar las tareas, cuantos días al mes prolongas tu jornada)	Coordinación zonal Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control Asesoría jurídica Gestión de riesgos Financiero Administrativo Secretaria zonal Vigilancia de la salud Discapacidades Medicamentos (siempre y muchas veces)	27 6 5 2 8 13 3 9 2 1 Total: 76	50.6%
Exigencias psicológicas referida a la intensidad y ritmo de trabajo (tienes que trabajar muy rápido, ritmo de trabajo alto)	Coordinación zonal Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control Estadística y análisis de la información Gestión de riesgos Asesoría jurídica Tecnología, información y comunicación Talento humano Financiero Administrativo Secretaria zonal Control técnico médico Vigilancia de la salud Promoción de la salud Derechos Humanos, equidad, interculturalidad y participación social Discapacidades Calidad de los servicios de salud Medicamentos (siempre y muchas veces)	27 6 2 2 5 4 9 8 13 3 22 9 7 2 2 2 1 Total: 121	80.6%
Claridad de rol (objetivos claros, que tareas son de tu)	Discapacidades (alguna vez y nunca)	2 Total: 2	1.3%

responsabilidad, planificación es realista)			
Influencia, autonomía en el día a día, decisiones que afectan al trabajo, como realizas tu trabajo, qué haces en el trabajo)	Calidad de los servicios (alguna vez y nunca)	2 Total: 2	1.3%

- Los riesgos intra laborales a los cuales se ven afectados los servidores de la Coordinación Zonal 6 Salud tienen relación a ritmo de trabajo, falta de personal y Jornada de trabajo prolongado, estos factores no pueden ser controlados por los trabajadores y depende de los enfoques administrativos, las metas y objetivos que se plantean desde el nivel central del Ministerio de Salud Pública.

Bibliografía

1. 0082, A. M. (16 de junio de 2017). *NORMATIVA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACION EN EL ÁMBITO LABORAL*. Ecuador.
2. 1, T. d. (2013-2017). <https://docplayer.es/35476981-Coordinacion-zonal-de-salud-1.html>. Obtenido de Plan estratégico Institucional.
3. al., B. e. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Discover scientific knowledge at ResearchGate, and make your research visible.*, 168.
4. Alberto, I. L. (septiembre de 2013). *repositorio.puce.edu.ec*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/5925>
5. Arenas Ortiz Felipe, A. J. (junio de 2013). *Repositorio Intitucional Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología*. .
6. Barros Machado Mario José, O. Q. (2014). *dspace.ucuenca.edu.ec*.
7. Bernardo Moreno Jiménez, C. B. (Noviembre 2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
8. Delgado, M. A. (2012). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
9. Edna Margarita Gómez Bustamante, A. S. (2016). www.scielo.org.co.
10. Eduar Rodríguez, J. S.-G. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, Vol 4 número 2 .
11. Fidalgo Vega, M. G. (Madrid 2010). Acoso Psicológico en el Trabajo definición NTP, 854. *INSTH*.
12. Gabriel Esteban Acevedo, J. S. (2013). Riesgos Psicosociales en el Equipo de Salud de Hospitales Públicos de la Provincia de Córdoba, Argentina. *Researchgate*, 140-147.
13. IBM. (2010). *Manual del usuario del sistema básico de IBM SPSS Statistics 19*.
14. Inca Fabian L. MD. (2013). *Exposición a los factores de riesgo psicosociales incide en la salud y eficacia del usuario interno del centro de Salud la Concordia e influye en el trato al paciente*. Pontificia Uiversidad Católica del Ecuador de la facultad de Medicina del instituto de Salud Pública en al Maestría en Salud Pública.

15. INGA, K. A. (2016). *Universidad-de-cuenca-facultad-de-ciencias-medicas-escuela-de-enfermeria*. Obtenido de <http://docplayer.es/27153880-Universidad-de-cuenca-facultad-de-ciencias-medicas-escuela-de-enfermeria.html>
16. INSL, G. d. (2013). *Procedimiento general de Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Gobierno de Navarra: Instituto Navarro de salud laboral Departamento de Salud.
17. Jiménez, C., & Orozco, M. (Mayo 2017). FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN AUXILIARES . *Rev. U.D.C.A Act.* , 23-32.
18. José Geovanny Vega Pérez, M. F. (Noviembre del 2017). Riesgos Psicosociales y la Seguridad Industrial en la Lavanderías Textiles del Cantón Pelileo. *SEECI ISSN 1576-3420*, 135-149.
19. Laborales, D. d. (junio de 2013). Dimensiones de riesgo psicosociales en el trabajo. *Ministerio de Trabajo y Previsión social*. Chile.
20. Lara Sotomayor Juan Eduardo, M. P. (abril 2014). Mobbing and Symptoms of Stress in Public Sector <<<<university Faculty. *Ciencia & trabajo version On-line ISSN 0718-2449*.
21. Macarena Candia T, J. M.-F. (septiembre 2016). *Manual del Método del Cuestionario SUCESO/ISTAS21*. Superintendencia de Seguridad Social.
22. maria.marco05. (25 de MAYO de 2017). UNIVERSITAS MIGUEL HERNANDEZ. *RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y ESTRÉS LABORAL*. Alacant, España.
23. Martinez, R. A. (2010). Valuación ergonomica de carga mental y factores de riesgo psicosocial del trabajo en profesionales, tecnicos y administrativos de un centro de rehabilitacion de salud mental privado. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 85-97.
24. Minango, C. J. (Quito de 2015). *Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, Carrera de Psicología Industrial*. Obtenido de www.dspace.uce.edu.ec
25. Naranjo, D. L. (2011). Estres laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Dialnet*, 80-84.
26. Pacheco, P. O. (2015). www.espae.espol.edu.ec.
27. Quirón. (2018). Cuales son los principales riesgos psicosociales en el trabajo. *Psicología aplicada Quiron Prevencion*.

28. Research, s. (julio de 2014). *http://www.copsoq-network.org*.
29. Romero-Díaz, C. H., Navarro, R. B., Campo, M. U., González, A. E., & Fawcett, S. L. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Sistema de Información Científica Redalyc*, 1 -15.
30. Social, M. d. (2007). Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. *Primera Encuesta Nacional de*, 157.
31. Suárez, A. C. (Quito de 2017). *Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Disertación previa a la obtención de título Psicóloga Organizacional*. Obtenido de repositorio.puce.edu.ec
32. Trabajo, O. I. (24 de junio de 1986). Organización Internacional del trabajo. *Riesgos psicosociales en el trabajo y estrés laboral*.

Anexo 1



CoPsoQ istas21

versión 2

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

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

Empresa: COORDINACION ZONAL 6 - SALUD

Fecha de respuesta:

Versión española del CoPsoQ. **INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS
TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net).**
**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 riesgo psicosocial*. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del mismo 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. 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 **_COORDINACION ZONAL 6-SALUD_**.

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: **PRESENCIAL, CUESTIONARIO EN MANO.**

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, está el personal técnico Dra. Lorena Cazorla. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asume 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.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

1. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

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 y tus condiciones de trabajo.

3. Indica en qué proceso y subproceso trabajas en la actualidad.

1.Coordinación zonal

2.Comisaría de la salud

3.Planificación, inversión, seguimiento, evaluación y control

4.Estadística y análisis de la información de salud

5.Gestión de riesgos

6.Asesoría jurídica

7.Tecnología de la información y comunicación

8.Comunicación, imagen y prensa

9.Talento humano

10.Financiero

11.Administrativo

12.Secretaría zonal

13.Gobernanza de la salud

14.Control técnico médico de las prestaciones de salud

15.Vigilancia de salud

16.Promoción de la salud y salud ambiental

17.Derechos humanos, equidad, interculturalidad y participación social en la salud

18.Provisión de servicios de salud

19.Discapacidades

20.Calidad de los servicios de salud

21.Infraestructura, equipamiento y mantenimiento sanitario

22.Medicamentos y dispositivos médicos.

4. Indica qué puesto de trabajo o cargo que ocupas en la actualidad.

1.Responsable, gerente, jefe o director

2.Experto

3.Analista

4.Técnico

5. Asistente

6.Especialista

7.Otros, especifique

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 del 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 mejora 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?

- 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 10 años
- 6 más de 10 años

9. ¿Qué tipo de relación laboral tienes?

- Contrato Indefinido
- Contrato Colectivo
- Contrato Ocasional
- Nombramiento Provisional

Nombramiento Definitivo

10. ¿Desde qué entraste 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 o 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 o 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 Tarde

4 turno Fijo noche

5 turnos Rotativos

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?

- 1 de 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:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
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

22. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

1. 358 o menos
2. Entre 358 y 537
3. Entre 538 y 716
4. Entre 717 y 834
5. Entre 835 y 1073
6. Entre 1074 y 1431
7. Entre 1432 y 1789
8. Entre 1790 y 2147
9. Entre 2148 y 2504
10. Entre 2505 y 2862
11. Entre 2863 y 3220
12. Entre 3221 y 3578
13. Más de 3579

23. Tu salario es

- 1 fijo
- 2 una parte fija y otra variable
- 3 todo variable (a destajo, a comisión)

24. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

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

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

¿En qué medida...

- | | En gran medida | En buena medida | En cierta medida | En alguna medida | En ninguna medida |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b) tus tareas tienen sentido? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| c) las tareas que haces te parecen importantes? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d) tu trabajo te afecta emocionalmente? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| g) te sientes comprometido con tu profesión? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 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?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

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

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
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.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
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

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	Sólo 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 ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
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 COLABORACION

Anexo 2

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Sexo	El sexo es un proceso de combinación de rasgos genéticos dando resultado organismos en variedades femenino, masculino	Biológico	Masculino Femenino	Cualitativo nominal
Edad	Tiempo transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo	Años	-31 años 31-45 años Más de 45 años	Cuantitativo intervalo
Jornada laboral	Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el cual fue contratado.	Tiempo	30 horas o menos 31 a 35 horas 36 a 40 horas 41 a 45 horas Más de 45 horas	Cuantitativo intervalo
Riesgo Psicosocial	Son características de las condiciones de trabajo que afecta al trabajador en el ámbito psicológico y social.	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias psicológicas • Trabajo activo • Desarrollo de habilidades • Apoyo social • Compensaciones • Doble presencia 	ISTAS 21	Cuantitativo continuo
Control sobre el trabajo	El control es el proceso de verificar el desempeño de distintas áreas o funciones de una organización.	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia de • Posibilidad de desarrollo • Sentido de trabajo 	ISTAS 21	Cuantitativo Continuo

Conflicto trabajo – familia	Según Greenhaus y Beutell el concepto de «conflicto trabajo - familia» es: «una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto»	<ul style="list-style-type: none"> • Doble presencia 	ISTAS 21	Cuantitativo continuo
Apoyo social y calidad de liderazgo	El apoyo social es un concepto nuevo relacionado con el estrés y la salud en general y con el estrés y la salud laboral en particular. El interés por este tema proviene de que el apoyo social reduce el estrés, mejora la salud y amortigua o modera el impacto del estrés laboral. El Liderazgo de Calidad es un proceso que significa una actuación en todas las operaciones de la empresa. En este sentido es de vital importancia que "cada	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo social de los compañeros • Apoyo social de superiores • Calidad de liderazgo • Sentimientos de grupo • Previsibilidad • Claridad de rol • Conflicto de rol 	ISTAS 21	Cuantitativo continuo

	empleado se mueva, paso a paso, con un enfoque total hacia el cliente".			
Compensaciones del trabajo	<p>Compensación y beneficios. ... La compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento • Inseguridad sobre el empleo • Inseguridad sobre las condiciones de trabajo 	ISTAS 21	Cuantitativo Continuo
Capital social	Capital que aportan a esta para desarrollar su actividad comercial.	<ul style="list-style-type: none"> • Justicia • Confianza vertical 	ISTAS 21	Cuantitativo Continuo

Anexo 3



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del proyecto

“Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Coordinación Zonal 6 Salud del Ministerio de Salud Pública. En la ciudad de Cuenca en el año 2018”.

Sr. (Sra., Srta.)

El propósito de este documento es entregarle toda la información necesaria para que Ud., pueda decidir libremente si desea participar en la investigación que se le ha explicado verbalmente y que a continuación se describe en forma resumida.

Resumen del Proyecto:

El objetivo general de este estudio es determinar la prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Coordinación Zonal 6-Salud del Ministerio de Salud Pública. Cuenca 2018.

Para lo cual se identifica la frecuencia de los factores de riesgo psicosocial con la utilización de un instrumento llamado CoPsoQ ISTAS 21 Versión 2 (Cuestionario para la evaluación de riesgo psicosocial en el trabajo, que mide básicamente el bajo control sobre el contenido y las condiciones de trabajo, las altas exigencias psicológicas, el bajo apoyo social (de los compañeros y de los superiores) en la realización del trabajo y de la escasez de recompensas o compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo, con lo que se determinará la población afectada.

Se trabajará con un universo finito de 150 trabajadores que laboran en los diferentes procesos de la Coordinación Zonal 6 Salud, se trabajará con toda la población que labore durante el año 2018 y que concuerden con los criterios de inclusión y exclusión del estudio.

Es importante señalar que todos los datos personales obtenidos son confidenciales y será utilizada exclusivamente para fines científicos.

Al respecto, expongo que:

He sido informado/a sobre el estudio a desarrollar y las eventuales molestias, incomodidades y ocasionales riesgos que la realización del procedimiento implica, previamente a su aplicación y con la descripción necesaria para conocerlas en un nivel suficiente.

He sido también informado/a en forma previa a la aplicación, que los procedimientos que se realicen, no implican un costo que yo deba asumir.

Junto a ello he recibido una explicación satisfactoria sobre el propósito de la actividad, así como de los beneficios sociales o comunitarios que se espera éstos produzcan.

Estoy en pleno conocimiento que la información obtenida con la actividad en la cual participaré, será absolutamente confidencial, y que no aparecerá mi nombre ni datos personales en libros, revistas y otros medios de publicidad derivadas de la investigación ya descrita.

Sé que la decisión de participar en esta investigación, es absolutamente voluntaria. Si no deseo participar en ella, o, una vez iniciada la investigación, no deseo proseguir colaborando, puedo hacerlo sin problemas. En ambos casos, se me asegura que mi negativa no implicará ninguna consecuencia desfavorable para mí.

He leído el documento, entiendo las declaraciones contenidas en él y la necesidad de hacer constar mi consentimiento, para lo cual lo firmo libre y voluntariamente, recibiendo en el acto copia de este documento ya firmado.

Yo..... cédula de identidad NO.
....., de nacionalidad....., mayor de edad, con domicilio en..... Consciente en participar en la investigación denominada: "Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de la Coordinación Zonal 6 Salud del Ministerio de Salud Pública, en la ciudad de Cuenca en el año 2018" y autorizo a la señora Dra. Lorena Elizabeth Cazorla Vanegas, investigadora responsable del proyecto y/o a quienes éste designe como sus colaboradores directos y cuya identidad consta al pie del presente documento, para realizar el (los) procedimientos (s) requeridos (s) por el proyecto de investigación descrito.

Fecha.....

Firma del Trabajador

Firma del Investigador.....

Anexo 4

FIABILIDAD DEL ISTAS 21**(Versión 2)****Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	150	100
	Excluido	0	0
	Total	150	100

A La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

-Coeficiente alfa $>.9$ es excelente

- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno

-Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable

- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable

- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,916	0,921	96

El resultado obtenido para Alfa de Cronbach de la encuesta ISTAS21 es 0,916, al ser mayor que .9 tiene una calificación de confiabilidad EXCELENTE, por lo tanto, se procedió a realizar los análisis respectivos, las correlaciones y cruces de variables tienen sentido dentro del análisis que se quiere realizar en el proceso de investigación.

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
Sexo	1,373	0,4853	150
Edad	2,02	0,6289	150
D4. Puesto de trabajo	4,613	1,9824	150
D6. ¿Tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	3,2	1,2206	150
D7. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	1,7	1,0411	150
D8. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en COORDINACION ZONAL 6 - SALUD?	4,14	1,0557	150
D9. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la CZ6 Salud?	2,367	1,0645	150
P14. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	1,107	0,5693	150
P15. Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	3,34	1,2629	150
P16. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	2,153	1,1336	150
P20a. En tu departamento o sección falta personal	3,127	1,4531	150
P20b. La planificación es realista	2,527	1,1741	150
P20c. La tecnología con las que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	2,627	1,2181	150
P21. ¿Puedes decidir cuánto haces un descanso?	3,2	1,1701	150
P24a. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	2,14	0,9485	150
P24b. ¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	2,76	1,2568	150
P24c. ¿Te retrasa en la entrega de tu trabajo?	3,953	0,9436	150
P24e. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	3,487	1,2888	150
P25f. ¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?	2,633	1,6361	150
P24g. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	2,2	1,0491	150
P24h. ¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	2,893	1,3617	150
P24i. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	3,173	1,2572	150
P24j. ¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	2,793	1,3674	150
P24k. ¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	2,907	1,2389	150
P24l. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	3,613	1,0793	150
P24m. ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	3,56	1,102	150
P24n. ¿Sientes que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	3,747	1,0693	150
P24o. ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	3,953	0,9989	150
P24p. ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	4,093	1,0703	150
P24q. ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	4,047	1,172	150
P25a. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	1,74	0,9372	150

P25b. ¿Tus tareas tienen sentido?	1,467	0,8082	150
P25c. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	1,433	0,8468	150
P25d. ¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?	3,447	1,2825	150
P25e. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	1,893	1,1182	150
P25f. ¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	1,707	0,9731	150
P25g. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	1,433	0,9442	150
P25h. ¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	1,787	1,0718	150
P25i. ¿Tu trabajo, en general? ¿Es desgastador emocionalmente?	3,28	1,3011	150
P25j. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	3,407	1,3956	150
P25k. ¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	2,533	1,5443	150
P25l. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	1,727	1,0093	150
P25m. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	2,02	1,2874	150
P26a. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos a futuro?	3,087	1,2203	150
P26b. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	1,993	1,1381	150
P26c. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	3,62	1,3294	150
P26d. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	1,673	1,0459	150
P26e. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	2,193	1,0788	150
P26f. ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	2,667	1,2936	150
P26g. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	1,973	1,0988	150
P26h. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	2,147	1,1666	150
P26i. ¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	3,093	1,228	150
P26j. ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	3,673	1,2665	150
P27a. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	2,233	1,1317	150
P27b. ¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	2,38	1,1153	150
P27c. ¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	2,707	1,1903	150
P27d. ¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	1,933	1,0406	150
P27e. ¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	1,867	1,1092	150
P27f. ¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	1,913	1,0423	150
P27g. ¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	2,187	1,9979	150
P27h. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	2,193	1,1855	150
P27i. ¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	2,48	1,2025	150
P28a. ¿Si te trasladas a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	3,533	1,5002	150

P28b. Si te cambian de horario (turno, días de la semana, ¿horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	3,447	1,4542	150
P28c. ¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	3,413	1,396	150
P28d. ¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?	2,4	1,6095	150
P28e. ¿Si te varían el salario (que no te actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies)?	2,5	1,5748	150
P28f. ¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaste en paro?	2,213	1,459	150
P29a. ¿Tu trabajo es valorado por la dirección?	2,36	1,166	150
P29b. ¿La dirección te respeta en tu trabajo?	2,08	1,0588	150
P29c. ¿Recibes un trato justo en tu trabajo?	2,2	1,321	150
P29d. ¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	2,107	1,0307	150
P29e. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	2,2	1,0868	150
P29f. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	2,507	1,2356	150
P29g. ¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	2,687	1,3567	150
P29h. ¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	2,6	1,2261	150
P29i. ¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	2,613	1,2994	150
P29j. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	2,533	1,2243	150
P29k. ¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	2,553	1,272	150
P29l. ¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	2,34	1,2361	150
P29m. ¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	2,447	1,2561	150
P29n. ¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	2,427	1,2335	150
En general ¿dirías que tu salud es?	2,467	0,7479	150
P31a. ¿Te has sentido agotado/a?	3	1,0555	150
P31b. ¿Te has sentido físicamente agotado/a?	3,127	1,0763	150
P31c. ¿Has estado emocionalmente agotado/a?	3,173	1,1158	150
P31d. ¿Has estado cansado/a?	3,18	1,0873	150
P31e. ¿Has tenido problemas para relajarte?	3,44	1,1842	150
P31f. ¿Has estado irritable?	3,607	1,158	150
P31g. ¿Has estado tenso/a?	3,32	1,1719	150
P31h. ¿Has estado estresado/a?	3,167	1,1435	150
P32a. ¿Has estado muy nervioso/a?	4,627	1,2346	150
P32c. ¿Te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	2,933	1,3983	150
P32d. ¿Te has sentido desanimado/a y triste?	4,627	1,1959	150
P32e. ¿Te has sentido feliz?	2,653	1,326	150
¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	1,82	0,5916	150

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Sexo	258,26	1476,543	0,047	0,916
Edad	257,613	1465,823	0,256	0,915
D4. Puesto de trabajo	255,02	1458,422	0,107	0,917
D6. ¿Tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	256,433	1440,019	0,4	0,914
D7. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	257,933	1473,298	0,052	0,916
D8. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en COORDINACION ZONAL 6 - SALUD?	255,493	1455,339	0,274	0,915
D9. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la CZ6 Salud?	257,267	1465,996	0,14	0,916
P14. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	258,527	1473,553	0,107	0,916
P15. Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	256,293	1474,356	0,027	0,917
P16. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	257,48	1475,62	0,019	0,916
P20a. En tu departamento o sección falta personal	256,507	1455,446	0,189	0,916
P20b. La planificación es realista	257,107	1451,331	0,289	0,915
P20c. La tecnología con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	257,007	1470,638	0,069	0,916
P21. ¿Puedes decidir cuánto haces un descanso?	256,433	1462,771	0,161	0,916
P24a. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	257,493	1448,037	0,41	0,914
P24b. ¿En tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	256,873	1452,581	0,255	0,915
P24c. ¿Te retrasa en la entrega de tu trabajo?	255,68	1464,434	0,183	0,915
P24e. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	256,147	1467,119	0,099	0,916
P25f. ¿Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual, aunque no tengas ganas?	257	1461,181	0,117	0,916
P24g. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	257,433	1474,18	0,04	0,916
P24h. ¿Tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	256,74	1449,429	0,263	0,915
P24i. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	256,46	1444,25	0,342	0,915
P24j. ¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	256,84	1439,504	0,358	0,915
P24k. ¿Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	256,727	1445,542	0,334	0,915
P24l. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	256,02	1455,053	0,271	0,915
P24m. ¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	256,073	1459,424	0,213	0,915
P24n. ¿Sientes que el trabajo en la empresa ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	255,887	1457,256	0,247	0,915
P24o. ¿Piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	255,68	1454,259	0,306	0,915
P24p. ¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	255,54	1454,102	0,285	0,915
P24q. ¿En tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	255,587	1446,821	0,34	0,915
P25a. ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	257,893	1436,163	0,584	0,914
P25b. ¿Tus tareas tienen sentido?	258,167	1444,261	0,547	0,914
P25c. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	258,2	1448,966	0,448	0,914
P25d. ¿Tu trabajo te afecta emocionalmente?	256,187	1446,019	0,317	0,915
P25e. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	257,74	1433,831	0,513	0,914
P25f. ¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	257,927	1442,082	0,481	0,914

P25g. ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	258,2	1442,148	0,495	0,914
P25h. ¿Tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	257,847	1439,607	0,465	0,914
P25i. ¿Tu trabajo, en general? ¿Es desgastador emocionalmente?	256,353	1443,384	0,339	0,915
P25j. ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	256,227	1450,311	0,247	0,915
P25k. ¿Te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	257,1	1429,715	0,398	0,914
P25l. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	257,907	1433,32	0,578	0,914
P25m. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	257,613	1436,333	0,416	0,914
P26a. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos a futuro?	256,547	1434,008	0,466	0,914
P26b. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	257,64	1435,789	0,481	0,914
P26c. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	256,013	1467,409	0,092	0,916
P26d. ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	257,96	1456,173	0,267	0,915
P26e. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	257,44	1441,188	0,442	0,914
P26f. ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	256,967	1444,798	0,326	0,915
P26g. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	257,66	1444,776	0,39	0,914
P26h. ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	257,487	1437,513	0,448	0,914
P26i. ¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	256,54	1450,653	0,282	0,915
P26j. ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	255,96	1456,857	0,208	0,915
P27a. ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	257,4	1436,416	0,476	0,914
P27b. ¿Tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	257,253	1435,09	0,5	0,914
P27c. ¿Tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	256,927	1441,236	0,397	0,914
P27d. ¿Tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	257,7	1450,225	0,344	0,915
P27e. ¿Sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	257,767	1444,046	0,395	0,914
P27f. ¿Os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	257,72	1441,049	0,46	0,914
P27g. ¿Tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	257,447	1426,37	0,319	0,915
P27h. ¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	257,44	1433,402	0,487	0,914
P27i. ¿Tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	257,153	1432,413	0,491	0,914
P28a. ¿Si te trasladas a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	256,1	1458,802	0,153	0,916
P28b. ¿Si te cambian de horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	256,187	1464,972	0,103	0,916
P28c. ¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?	256,22	1467,918	0,081	0,916
P28d. ¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?	257,233	1439,777	0,296	0,915
P28e. ¿Si te varían el salario (que no te actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies)?	257,133	1460,412	0,13	0,916
P28f. ¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaste en paro?	257,42	1452,89	0,212	0,916
P29a. ¿Tu trabajo es valorado por la dirección?	257,273	1429,354	0,543	0,913
P29b. ¿La dirección te respeta en tu trabajo?	257,553	1437,443	0,498	0,914
P29c. ¿Recibes un trato justo en tu trabajo?	257,433	1429,442	0,474	0,914
P29d. ¿Confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	257,527	1439,016	0,492	0,914
P29e. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	257,433	1430,153	0,574	0,913
P29f. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	257,127	1425,642	0,551	0,913
P29g. ¿Se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	256,947	1427,809	0,477	0,914

P29h. ¿La dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	257,033	1426,891	0,541	0,913
P29i. ¿Los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	257,02	1426,355	0,515	0,914
P29j. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	257,1	1426,936	0,542	0,913
P29k. ¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	257,08	1427,953	0,509	0,914
P29l. ¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	257,293	1433,376	0,466	0,914
P29m. ¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	257,187	1431,951	0,474	0,914
P29n. ¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	257,207	1425,279	0,556	0,913
¿En general ¿dirías que tu salud es?	257,167	1470,301	0,134	0,916
P31a. ¿Te has sentido agotado/a?	256,633	1454,489	0,285	0,915
P31b. ¿Te has sentido físicamente agotado/a?	256,507	1452,829	0,299	0,915
P31c. ¿Has estado emocionalmente agotado/a?	256,46	1456,612	0,243	0,915
P31d. ¿Has estado cansado/a?	256,453	1448,115	0,353	0,915
P31e. ¿Has tenido problemas para relajarte?	256,193	1461,915	0,168	0,916
P31f. ¿Has estado irritable?	256,027	1461,811	0,174	0,916
P31g. ¿Has estado tenso/a?	256,313	1461,21	0,178	0,916
P31h. ¿Has estado estresado/a?	256,467	1462,398	0,17	0,916
P32a. ¿Has estado muy nervioso/a?	255,007	1468,423	0,091	0,916
P32c. ¿Te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	256,7	1457,245	0,181	0,916
P32d. ¿Te has sentido desanimado/a y triste?	255,007	1469,148	0,087	0,916
P32e. ¿Te has sentido feliz?	256,98	1460,825	0,157	0,916
¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	257,813	1466,207	0,265	0,915