



ECUADOR UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SEK
SER MEJORES

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y
COMPORTAMIENTO HUMANO**

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN UNA EMPRESA DE
FABRICACIÓN DE CHOCOLATE Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE
CONTROL”**

Autor

STEPHANIE DANIELA ARCOS REA

Director del proyecto

Ing. HENRY CARDENAS

Como requisitos para la obtención del título de:

INGENIERA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Quito, febrero de 2019

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTOR

Yo, STEPHANIE DANIELA ARCOS REA, con cédula de identidad 172430027-0, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para obtener algún grado académico o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad

Atentamente,

Stephy Arcos


Stephanie Daniela Arcos Rea

C.I. 172430027-0

DECLARACIÓN FIRMADA DIRECTOR Y LECTORES

En mi carácter de tutor de la Tesis de Grado presentado por la ciudadana: Stephanie Daniela Arcos Rea, titular de la Cédula de Identidad N° 172430027-0, para optar el título de Ingeniería en Seguridad y Salud Ocupacional, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado que se designe.

En la ciudad de Quito, a los 07 días del mes de febrero del 2019



.....

Ing.MSc. Henry Cárdenas

C.I. No171428178-7

DECLARATORIA DOCENTES INFORMANTES

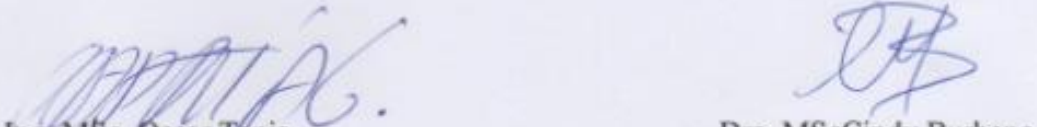
LOS DOCENTES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

Ing. MSc . OSCAR TAPIA

Dra. MSc. CINDY BURBANO

Después de revisar el trabajo presentado, lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador



Ing. MSc. Oscar Tapia

Dra. MScCindy Burbano

Quito, 07 de febrero del 2019

DEDICATORIA

A mis padres, quienes con mucho cariño supieron inculcar en mí, valores y principios para guiar mi camino, buscando siempre cumplir mis metas y objetivos. A mi madre por cuidar de mi desde el primer día, a mi padre por ser mi héroe. A todas las personas que durante mi caminar, aportaron en mi vida formando en mi la persona que soy ahora.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por las bendiciones que me ha dado, por la familia amorosa e incondicional, que me ha apoyado durante toda mi vida.

Gracias Papi Franklin, por ser una guía un ejemplo, siempre con tus palabras de aliento motivándome a ser mejor y por todo tu esfuerzo y sacrificio.

Mami, gracias por guiar mi camino por siempre estar pendiente de los pequeños detalles, incentivándome siempre a cumplir mis sueños y metas, has formado dos personas fuertes e independientes.

David, quien me ha acompañado y dado ánimos durante toda la carrera y esta investigación apoyándome cada día para que cumpla mis sueños

A mi hermana por estar pendiente de mí, cuidarme y consentirme.

A mi director de tesis Ing. Henry Cárdenas, por compartir sus conocimientos y la paciencia de guiarme durante la investigación.

INDICE GENERAL

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTOR.....	ii
DECLARACIÓN FIRMADA DIRECTOR Y LECTORES.....	iii
DECLARATORIA DOCENTES INFORMANTES	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
INDICE GENERAL.....	vii
INDICE TABLAS.....	9
INDICE DE GRAFICOS.....	10
1. CAPITULO I.....	11
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.2. OBJETIVO GENERAL.....	13
1.1.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	13
1.1.4. JUSTIFICACIÓN	13
1.2. MARCO TEÓRICO.....	14
1.2.1. ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO.....	14
1.2.2. ADOPCIÓN DE UNA PERSPECTIVA	19
2. CAPITULO 2.....	25
2.1. TIPO DE ESTUDIO	25
2.2. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN	25
2.3. MÉTODO	25
2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	25
2.4.1. IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN	25
2.5. SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	26
2.5.1. DISEÑO DEL CUESTIONARIO	26
Tabla 2: Puntuaciones.....	27
Tabla 3: Dimisiones, definiciones, cantidad de ítems	27
Tabla 4: Resultados por dimensiones.....	30
Tabla 5: Resultado Global	31
Tabla 6: Interpretación de resultados.....	31
2.5.2. PROCESO DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIO	32

3. CAPITULO 3	35
3.1. LEVANTAMIENTO DE DATOS.....	35
3.2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	35
3.2.1. RESULTADOS GLOBALES.....	35
3.2.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	46
• No se evidencia riesgo en ninguna de las áreas de trabajo.....	58
3.3. APLICACIÓN PRACTICA.....	68
4. CAPITULO 4	72
4.1. CONCLUSIONES.....	72
4.2. RECOMENDACIONES.....	73
BIBLIOGRAFIA	74

INDICE TABLAS

Tabla 1: Muestra	25
Tabla 2: Puntuaciones	27
Tabla 3: Dimisiones, definiciones, cantidad de ítems	27
Tabla 4: Resultados por dimensiones	30
Tabla 5: Resultado Global	31
Tabla 6: Interpretación de resultados	31
Tabla 7: Resultados globales.	36
Tabla 8: Total población	47
Tabla 9: Población por área de trabajo	47
Tabla 10 :Población femenina por área de trabajo.....	47
Tabla 11:Población masculina por área de trabajo	47
Tabla 12: Carga y ritmo de trabajo	48
Tabla 13: Desarrollo de competencias	49
Tabla 14: Liderazgo	50
Tabla 15: Margen de acción y control	52
Tabla 16: Organización de trabajo.....	53
Tabla 17: Recuperación	54
Tabla 18: Soporte y apoyo	55
Tabla 19: Otros puntos.....	56
Tabla 20: acoso discriminatorio.....	58
Tabla 21: Acoso laboral	58
Tabla 22: Acoso Sexual	60
Tabla 23: Adicción al trabajo.....	61
Tabla 24: Condiciones de trabajo	63
Tabla 25: Doble presencia	64
Tabla 26: Estabilidad laboral emocional.....	65
Tabla 27: Salud auto percibida	67
Tabla 28: Aplicación práctica	68

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Proceso de evaluación de riesgos	18
Gráfico 2: Resultados global.....	36
Gráfico 3: Carga y ritmo de trabajo	37
Gráfico 4: Desarrollo de competencias.....	37
Gráfico 5: Liderazgo	38
Gráfico 6: Margen de acción y control	39
Gráfico 7: Organización de trabajo.....	39
Gráfico 8: Recuperación	40
Gráfico 9: Soporte y apoyo	41
Gráfico 10: Otros puntos importantes.....	41
Gráfico 11: Acoso discriminatorio.....	42
Gráfico 12: Acoso laboral	42
Gráfico 13: Acoso sexual.....	43
Gráfico 14: Adicción al trabajo.....	44
Gráfico 15: Condiciones de trabajo	44
Gráfico 16: Doble presencia	45
Gráfico 17: Estabilidad laboral - emocional	45
Gráfico 18: Salud auto percibida	46

1. CAPITULO I

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1.1. *DIAGNÓSTICO*

Los trabajadores constituyen la mitad de la población del mundo, y son los mayores contribuyentes al desarrollo económico y social, su salud no está condicionada solo por los peligros existentes en el lugar del trabajo, sino también por los factores psicológicos, sociales e individuales, y el acceso a los servicios de salud. (Organización Mundial de la Salud, 2007)

Las condiciones laborales en el mundo han ido cambiando de manera significativa, al igual que los riesgos existentes en el mismo; la prevención de riesgo laboral tiene surgimiento con la declaración de los derechos de los trabajadores, misma que se da a partir del alta edad media y renacimiento. (Moreno, SCIELO, 2011)

En Europa se toma en cuenta la prevención de riesgos laborales a partir de la segunda guerra mundial, elaborando tratados de la constitución europea; mas, dentro de la misma se estudia los factores físicos, químicos y ambientales; los riesgos psicosociales tienen su aparición oficial el año 1984. (Moreno, Scielo, 2011)

Los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo tienen potencial de generar en los trabajadores daños psicológicos, físico y sociales; hallazgo por el cual el Ministerio de Relaciones Laborales en Ecuador ha implementado el programa de prevención del riesgo psicosocial, de cumplimiento obligatorio a las empresas que cuenten con más de 10 trabajadores.

Dentro de la empresa de fabricación de chocolate no se evidencia la existencia de un programa de prevención de riesgo psicosocial, por lo cual es necesario llevar acabo la correspondiente evaluación para el año 2018, con el cual se presentarán medidas preventivas y se dará cumplimiento legal a lo solicitado y establecido por el Ministerio de Trabajo en su acuerdo ministerial 082. (Ministerio del Trabajo, 2017)

1.1.1.2. PRONÓSTICO

Los factores psicosociales inciden directamente en el desempeño laboral de las personas y en su condición de salud evidenciándose a través de diferentes patologías muy perjudiciales para la salud, estas pueden dar como resultado problemas mentales, enfermedades cardiovasculares y trastornos osteomusculares, (Benavidez, 2002), por lo tanto, al no contar con una correcta evaluación de los riesgos psicosociales no se puede conocer de manera clara el nivel de riesgo al cual se encuentran expuestos los trabajadores, y que una falla en el sistema de prevención de riesgos psicosociales.

Por la falta de evaluación de estos riesgos y por tanto el incumplimiento del acuerdo ministerial 082, la empresa se expone a sanciones de diferente índole como pecuniarias, cierre de establecimientos o locales e incluso la suspensión total de las actividades.

1.1.1.3. CONTROL DEL PRONÓSTICO

Para poder realizar el control efectivo de los riesgos psicosociales existentes en el ámbito laboral de la empresa de fabricación de chocolate, es necesario llevar a cabo una evaluación específica que nos permita identificar las falencias dentro de la empresa, y que pueden estar directamente vinculadas con: la carga de trabajo, las competencias laborales, liderazgo, organización del trabajo, tiempo de recuperación, soporte y apoyo; las actividades extra laborales, pese a no ser directamente relacionadas con el trabajo, deben ser tomados en cuenta ya que pueden afectar significativamente al desempeño de los trabajadores.

Posterior a una evaluación correcta de los riesgos se desarrolla medidas preventivas, las cuales mitigarán el riesgo evitando así efectos físicos y psicológicos en las personas; es importante tomar en cuenta tanto los riesgos intra laborales como los extra laborales.

1.1.2. OBJETIVO GENERAL

Evaluar los factores de riesgo psicosocial al personal operativo y administrativo de una empresa de fabricación de chocolate, aplicando el método de evaluación propuesto por el Ministerio de Trabajo, para desarrollo y propuesta de medidas de control.

1.1.3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los factores de riesgo psicosocial predominantes dentro de la empresa.
- Evaluar el nivel de riesgo psicosocial que afecta al personal de una fábrica de chocolate.
- Proponer medidas de control, considerando los factores de riesgo psicosocial más significativos dentro de la empresa.

1.1.4. JUSTIFICACIÓN

El ser humano, por naturaleza es un ente social, razón por la cual, es importante conocer sobre las condiciones que afectan a su diario desenvolvimiento; en otras palabras, lo que le sucede en la vida personal afecta a su vida laboral y viceversa. Esta simbiosis hace que la complejidad de eventos debe ser identificada especialmente cuando representa un riesgo, a corto o largo sobre la salud física, integridad mental e incluso a su seguridad y estabilidad laboral.

De igual manera, debe identificarse apropiadamente dichos riesgos, no a todos nos afectan las cosas de la misma manera o en la misma proporción, y las medidas de control a aplicarse deben ser puestas en marcha en forma acertada y oportuna, y que con seguridad conllevará beneficios tanto a nivel personal como laboral, pues se evidenciará mayor rendimiento, calidad de vida y salud de los trabajadores.

Dentro de la ejecución de labores los trabajadores deben interactuar con varias condiciones laborales y personales que pueden afectar su bienestar físico y mental, por

esta razón es importante realizar una correcta evaluación de los riesgos que existen en su entorno e identificar de manera clara el peligro de riesgo psicosocial, que nos facilite la detección de patologías relacionadas con dicho riesgo.

El Ministerio de Trabajo emitió el acuerdo ministerial 082 (Ministerio de Trabajo, 2017) que es de cumplimiento obligatorio para las empresas públicas y privadas, con el fin de garantizar la igualdad y no discriminación durante los procesos de selección; dicho acuerdo menciona en su artículo 9: “En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral” (Ministerio del Trabajo, 2017, pág. 5)

1.2. MARCO TEÓRICO

1.2.1. ESTADO ACTUAL DEL CONOCIMIENTO

El mundo actual y la creciente globalización ha generado cambios trascendentes en el ámbito laboral, específicamente en la economía y los sistemas productivos, al interior de las empresas la competitividad se percibe cada vez con más intensidad y ejerce mayores presiones en pos de mayor productividad a menores costos (Antunes & Alves, 2004; Barattini, 2009). Además la innovación tecnológica ha forzado cambios abruptos que contribuyen a aumentar la competitividad y generan retos a todo nivel, por tanto la nueva percepción del trabajo y la actividad laboral involucra y afecta al ser humano directamente. (Antunes, 1995, 2005; Antunes & Alves, 2004;).

La evolución organizacional y, dentro de ella, los riesgos de carácter psicosocial han ido aumentando su relevancia, y exige del trabajador la especialización, aceleramiento en el ritmo de trabajo e incremento de la productividad en menoscabo de la calidad de vida del trabajador del siglo XXI (Peiró, 2004).

Bajo este perfil de altas exigencia muchas disciplinas, incluyendo la Psicología Organizacional, visualizan las nuevas formas de organización laboral como una fuente de crecimiento y desarrollo personal e institucional. Sin embargo, y dándole al trabajador su real importancia, es indispensable detenerse a analizar las consecuencias derivadas de las nuevas condiciones laborales para los trabajadores de los sectores, tanto público como privado.

Dentro del ámbito laboral existen factores de riesgo, que sin ser de ámbito físico pueden ocasionar daño a los trabajadores, estos que pueden llegar a materializarse en dolencias o lesiones somáticas o psicosomáticas, y que a pesar de no llegar a dolencias o lesiones son perjudiciales para los trabajadores. (Alastruey & Etxebarria, 2013)

Los riesgos psicosociales presentes en un ambiente empresarial hacen referencia a las condiciones bajo las cuales se desarrolla las actividades laborales, y están directamente relacionada con sus condiciones de trabajo, con la organización, procedimientos, y métodos de trabajo, relaciones entre trabajadores, el contenido del trabajo, y puede afectar tanto la salud del trabajador como el desempeño de sus labores. (Alastruey & Etxebarria, 2013)

Este tipo de riesgos pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de las actividades laborales y calidad de vida del trabajador; en caso de ser favorables contribuyen de una manera positiva al desarrollo personal de los trabajadores, mientras que cuando son desfavorables generan consecuencias negativas y perjudiciales en la salud y bienestar de los trabajadores.

Ante un mismo estímulo psicosocial, cada trabajador presenta diferentes niveles de repuesta, lo que está determinado por las características propias del individuo como por ejemplo: la personalidad, necesidades, expectativas, capacidades, adaptabilidad, etc., que los llevan a generar infinidad de reacciones diferentes en su naturaleza e intensidad, y de la misma manera, las consecuencias que sufrirá cada trabajador son igual de variadas y diferentes, algunos ejemplos de condiciones de trabajo que entrañan riesgo dentro del ámbito laboral son: (OSHA, 2011)

- Carga y ritmo de trabajo.
- Desarrollo de competencias.
- Falta de liderazgo
- Margen de acción y control
- Organización del trabajo
- Tiempos de recuperación
- Soporte y apoyo
- Acoso

Al realizar el análisis de las exigencias de trabajo, no se debe confundir la carga de trabajo con los riesgos psicosociales, ya que pueden existir carga de trabajo excesiva, pero a la par ofrecer al trabajador un entorno de trabajo donde se siente apoyado, estimulado y recibir una capacitación adecuada para llevar a cabo sus actividades. (OSHA, 2011)

El estrés se presenta en los trabajadores cuando las exigencias de su trabajo son mayores a sus capacidades para hacerles frente, además los trabajadores expuestos a estrés prolongado pueden desarrollar problemas de salud física y problemas de salud mental. (OSHA, 2011)

Para las empresas, los efectos de los riesgos psicosociales se traducen en un mal rendimiento general de la empresa, ausentismo laboral, trabajadores con problemas de salud que no rinden al cien por ciento en sus actividades, y un aumento en los índices de accidentes y lesiones. El estrés relacionado al trabajo puede contribuir al aumento de índices de jubilación anticipada. (OSHA, 2011)

Efectos de riesgo Psicosocial

Los efectos a la exposición a los riesgos psicosociales son diversos los más evidenciados son:

En la organización:

- Ausentismo laboral.
- Bajas voluntarias.
- Rotación del personal.
- Disminución en la productividad
- Mayor accidentabilidad.

En los trabajadores:

- Conductas sociales negativas (sedentarismo, falta de participación, etc.)
- Enfermedades y alteraciones cardiovasculares.
- Alteraciones mentales (Depresión, ansiedad)
- Trastornos musculo esqueléticos.
- Adicciones (Consumo de alcohol tabaco y otras drogas)

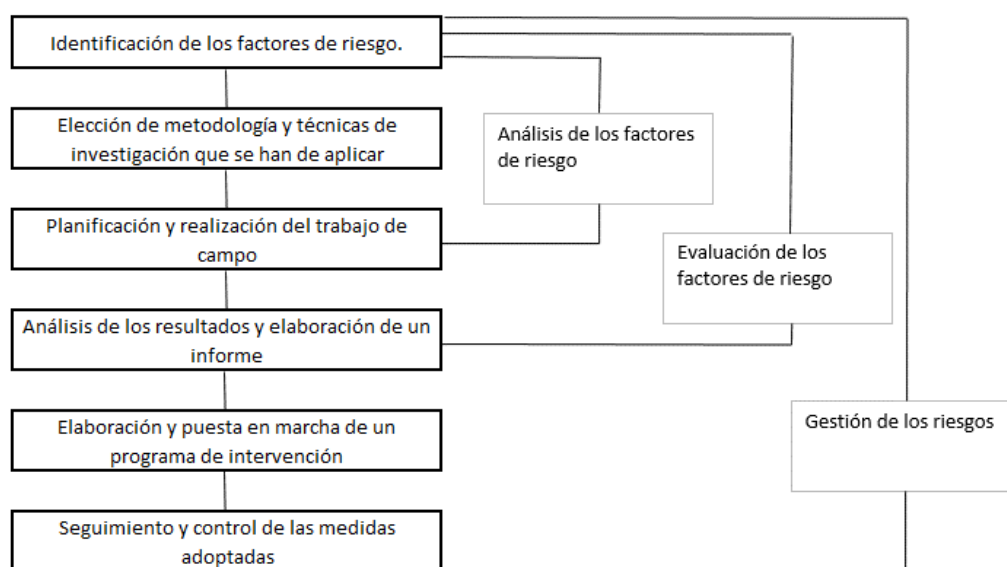
Los riesgos psicosociales perjudican a la salud, causando estrés y en caso de persistir a largo plazo llegar a enfermedades cardiovasculares, respiratorias, gastrointestinales, dermatológicas, musculo esqueléticas, tales que son consecuencia de malas condiciones de trabajo, una falta de organización empresarial. (ISTAS)

Con la adopción de un enfoque correcto, los riesgos psicosociales en el estrés laboral pueden prevenirse y gestionarse de modo satisfactorio en cualquier tipo de empresa. La gestión del riesgo psicosocial no es solo una obligación, sino un imperativo legal establecido en el acuerdo ministerial 082 normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral Art 9.

Las empresas deben poder garantizar la seguridad y salud a todos sus trabajadores, por lo cual deben poder evaluar los riesgos existentes dentro de su ámbito laboral, facilitando la identificación de los factores que afecta a la salud de las personas, al ser una evaluación de las condiciones de trabajo, nos permite obtener conclusiones con juicio de valor como condición buena de trabajo, o no son condiciones buenas de trabajo. (Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 1997)

La evaluación de factores de riesgo psicosociales, debe llevar un conjunto de actuaciones:

Gráfico 1 Proceso de evaluación de riesgos



Fuente: NTP 702

(Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2005)

Durante la primera fase de identificación de factores de riesgo, es necesario definir de una forma precisa los problemas que se debe investigar y sus diferentes aspectos, es importante tener en cuenta que los diferentes aspectos de trabajo interactúan entre sí, que mantienen una interrelación y se debe afrontar los temas de estudio conociendo dichas implicaciones con el resto de factores de riesgo, llegando así a la causa real de los problemas planteados.

Por otra parte, en muchas ocasiones en los estudios psicosociales es muy difícil definir una situación de trabajo aisladamente, como una situación intrínsecamente nociva para la salud, ya que dependerá de la percepción que las personas tengan de sus posibilidades para dar respuesta a las exigencias que tienen dentro de su jornada laboral.

1.2.2. ADOPCIÓN DE UNA PERSPECTIVA

La evaluación de riesgo psicosociales ha tomado impulso dentro de las empresas, las cuales han venido aplicando varias metodologías y baterías para realizar el análisis de riesgo psicosocial, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y ambiente que se desenvuelven las personas.

La correcta aplicación de dichos métodos influye de manera significativa en la vida de los trabajadores, ya que pueden corregir conductas personales, e institucionales que pueden perjudicar la salud mental y física de los colaboradores, reflejando en un bajo desempeño en la producción, mayor cantidad de errores, incidentes y accidentes.

Como se ha mencionado los riesgos psicosociales, desencadenan en distintas patologías las cuales influirán en el índice de ausentismo y rotación de personal, lo cual implica costos para la empresa.

Es por tal razón que el presente estudio se basará en la encuesta propuesta por el misterio del trabajo, considerando que es la primera vez que la empresa se somete a una evaluación de riesgo psicosocial se determinará las principales falencias en la misma.

1.2.2.1. IMPORTANCIA DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Los factores de riesgo psicosocial son las características de condiciones de trabajo, que afectan directamente a la salud de las personas, estos se evidencian en mecanismos psicológicos y fisiológicos, más conocidos como estrés.

Dentro de los estudios especializados de salud y seguridad en el trabajo se identifican cinco grandes grupos de riesgos psicosociales:

1. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo no permite expresar las opiniones, se debe tomar decisiones difíciles y de forma rápida;

2. La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no podemos decidir cuándo se hacer un descanso;

3. La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y tiempo;

4. Las escasas compensaciones del trabajo: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto e incluso violento o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, por ejemplo.

5. Doble jornada o doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos.

1.2.2.2. MARCO CONCEPTUAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a los factores de riesgo psicosocial como “Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés”. (OIT, 2015)

DEFINICIÓN DE ESTRÉS.- Es la respuesta física y emocional generada ante la influencia de condiciones desequilibradas entre las exigencias y expectativa versus los

recursos y capacidades percibidas por una persona para el cumplimiento de una labor o meta específica. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

DEFINICION DE DISCRIMINACION.- Se entenderá como discriminación laboral a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección, contratación y durante la existencia de la relación laboral. (Ministerio del Trabajo, 2017)

DEFINICIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. – Son las condiciones presentes en una relación laboral y que interactúan estrechamente, como son: el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral. Considérese como un factor facilitador de enfermedades y accidentes laborales. (OIT, 1986)

CARGA Y RITMO DE TRABAJO. - es el conjunto de requerimientos, que pueden ser de naturaleza mental y física, y a los cuales se encuentra sometida una persona en su trabajo, tales como: exceso de trabajo o insuficiencia del mismo, tiempo y velocidad para cumplir con las tareas asignadas, puede ser constante o variable. (Ministerio del Trabajo, 2017)

DESARROLLO DE COMPETENCIAS. - son las oportunidades que las personas tienen para aplicar sus destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes, conforme a las demandas de trabajo y a la forma que las aplican en el ámbito laboral práctico. (Ministerio del Trabajo, 2017)

LIDERAZGO. –Se refiere a las características personales y habilidades de una persona para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar a un grupo de trabajo, brindando a las personas motivación, modificando las conductas para poder cumplir un objetivo, debe compartir una visión y facilitar la comunicación de un grupo. (Ministerio del Trabajo, 2017)

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL. - medida con que una persona puede participar en la toma de decisiones dentro de su jornada laboral como son ritmo de trabajo, horarios, métodos. (Ministerio del Trabajo, 2017)

ORGANIZACIÓN DE TRABAJO. - en este campo se contempla la comunicación y la capacidad de integrar diferentes aspectos que faciliten la ejecución de una actividad productiva con un mínimo de riesgo y que maximice el bienestar y la satisfacción del medio laboral; entre tales aspectos pueden considerarse la tecnología, recursos humanos, medios y materiales de trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2017)

RECUPERACIÓN. - es el tiempo necesario para el descanso y restauración de energía tras haber cumplido con tareas y esfuerzos propios de una jornada de trabajo, tales esfuerzos pueden ser físicos y/o mentales, así como también se enfoca en las actividades extra laborales como tiempo de vida familiar, distracción y recreación. (Ministerio del Trabajo, 2017)

SOPORTE Y APOYO. - se considera todo cuanto pueden hacer los mandos medios altos de una empresa para propender a la solución de problemas laborales y extra laborales que afectan a sus empleados, mediante la implementación y aplicación de recursos ya sean formales o informales y que puede involucrar a todo el equipo de trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2017)

ACOSO DISCRIMINATORIO.- es el trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basándose en su género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, si se encontrase en estado de gestación o lactancia, o cualquier otra que tenga como efecto anular, alterar o impedir el desarrollo de sus

derechos individuales y colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de una relación laboral. (Ministerio del Trabajo, 2017)

ACOSO LABORAL. - acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas que tienen como fin humillar o desestabilizar a un individuo o grupo de individuos dentro de su jornada laboral, pretendiendo incluso la deserción laboral de las personas.. (Ministerio del Trabajo, 2017)

ACOSO SEXUAL.- son insinuaciones de carácter sexual desagradable y ofensivo, no deseado, que afectan la integridad psicológica, moral y física de los trabajadores, generando que el colaborador se sienta humillado, abusado y/o intimidado, y que además de la afectación personal, deteriora su condición laboral. (OIT, 2016)

ADICCIÓN AL TRABAJO. – Condición que presentan las personas que tienen dificultad para desconectarse del trabajo, tiene necesidad de adquirir más y más tareas, generando un valor por el trabajo superior a la relación que tiene consigo mismo y a la relación con otras personas. La adicción al trabajo recibe recompensas y es alabada por los mandos superiores, mas desequilibra las relaciones intra y extra laborales, lo que a la postre redundará en conflictos. (Ministerio del Trabajo, 2017)

DOBLE PRESENCIA. - se basa en las demandas conflictivas entre las actividades laborales y la vida personal o familiar. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento en la carga laboral, así como la dificultad de responder a las demandas de trabajo, sea este asalariado y doméstico. (Ministerio del Trabajo, 2017)

Las mujeres son mayormente las responsables del trabajo doméstico y familiar, la doble presencia significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma, sus responsabilidades profesionales. Y por tanto es en las mujeres es las que el efecto de la doble presencia es mucho más evidente.

ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL. – Es la consecuencia de la incertidumbre del futuro laboral, la falta de motivación o el descontento e insatisfacción de una persona con su actividad laboral. (Ministerio del Trabajo, 2017)

SALUD AUTO PERCIBIDA. – es la percepción respecto a la salud física y mental de la persona con relación a la actividad laboral que realiza. (Ministerio del Trabajo, 2017)

2. CAPITULO 2

2.1. TIPO DE ESTUDIO

El proyecto de investigación es de tipo descriptivo – transversal, ya que se enfoca en evaluar la presencia de riesgo psicosocial dentro de la empresa de fabricación de chocolate durante el año 2018

2.2. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

La investigación se basará en recolección de datos documentales e in situ, se entregará una encuesta a cada trabajador quien dará respuesta a cada uno de las preguntas, y se propondrá medidas de control a cada una de ellas.

Los resultados de las encuestas darán un resultado final donde se evidenciará el estado actual de la empresa referente a riesgo psicosocial

2.3. MÉTODO

La metodología de investigación aplicada en el presente estudio es inductiva – deductivo, puesto que conoceremos los casos en forma individual a través de las respuestas que se obtendrán de las encuestas, de esos resultados podremos sacar conclusiones sobre las condiciones psicosociales del ambiente laboral, así como también plantear las recomendaciones para la implementación de medidas de control pertinentes.

2.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.4.1. IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN

Para el desarrollo de la investigación se llevará a cabo la encuesta a todo el personal de la empresa de fabricación de chocolate, equipo de trabajo que cuenta con un total de 26 colaboradores organizados de la siguiente manera:

Tabla 1: Muestra

	Cantidad	Porcentaje
SEXO		
HOMBRE	12	46%

MUJER	14	54%
EDAD		
16 – 24	4	15%
25 – 34	16	62%
35 – 43	5	19%
44 – 52	1	4%
53 o más	0	0%
NIVEL DE ESTUDIO		
Bachillerato	9	35%
Cuarto nivel	7	27%
Educación básica	0	0%
Educación media	3	12%
Otro	1	4%
Técnico / tecnológico	1	4%
Tercer nivel	5	19%
ÁREA DE TRABAJO		
Operativo	11	42%
Administrativo	15	58%

Elaborado: por el autor

2.5. SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

La metodología que se aplicará para el presente estudio es el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial propuesto por el Ministerio del Trabajo, con el fin de identificar los factores de riesgo que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial.

El cuestionario nos permite evaluar factores de riesgo psicosocial, es decir las situaciones que pueden producir daño a la salud de los trabajadores proporcionando un diagnóstico inicial, y nos brinda un punto de partida para realizar evaluaciones específicas en aquellas áreas que presenten deficiencias.

2.5.1. DISEÑO DEL CUESTIONARIO

El cuestionario está elaborado con preguntas de fácil entendimiento, las preguntas son concisas y se elaboran con un vocabulario sencillo, las opciones se formulan en una escala Likert, dando un rango desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo,

poco de acuerdo y en desacuerdo, cada opción de respuesta se asigna una puntuación que va desde el valor 4 al valor 1:

Tabla 2: Puntuaciones

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de Acuerdo	4
Parcialmente de Acuerdo	3
Poco de Acuerdo	2
En desacuerdo	1

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial 2018 pág. 10

El cuestionario se encuentra conformado por 58 preguntas mismas que se encuentran agrupadas en 8 dimensiones divididas de la siguiente forma:

Tabla 3: Dimensiones, definiciones, cantidad de ítems

Dimensiones	Definiciones	Cantidad de Ítems
Carga y ritmo de trabajo	Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.	4
Desarrollo de competencias	Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.	4
Liderazgo	Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.	6
Margen de acción y control	Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales.)	4
Organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y	6

	designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.	
Recuperación	Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales.	5
Soporte y apoyo	Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales.	5
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.	4
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.	2
Otros puntos importantes: Acoso sexual	Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor.	2
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.	5

Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.	2
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar	2
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.	5
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.	2

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial 2018
pág. 10

Dentro del cuestionario se debe completar varios aspectos adicionales como: datos generales, observaciones y comentarios, contiene una sección de instrucciones generales; se cuenta con los resultados globales, resultados por dimensiones y análisis de los mismos.

En la sección Instrucciones para completar el cuestionario se indican los pasos a seguir para completarlo correctamente. En la sección de datos generales se solicita información referente a la encuesta que debe ser llenada por la persona encuestada, los datos solicitados son fecha, lugar, área de trabajo, instrucción, antigüedad en el cargo, edad, auto identificación, género, cabe recalcar que la encuesta es anónima y cada ítem garantiza confidencialidad y anonimato de la información obtenida. La sección de observaciones y comentarios, se encuentra accesible para que los participantes puedan colocar sus dudas e inquietudes.

La sección de resultados globales, resultados por dimensiones y análisis e interpretación de resultados nos permite conocer el nivel de riesgo, el cual puede ser bajo,

medio y alto dependiendo de la puntuación indicada en cada ítem, para determinar el nivel de riesgo por cada dimensión se debe realizar la sumatoria de las puntuaciones.

Los resultados por ítems deben ser comparados con la siguiente tabla

Tabla 4: Resultados por dimensiones

Dimensiones	Cantidad de Ítems	Número de los Ítems	RESULTADO POR DIMENSIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
			Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	4	1 al 4	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	4	5 al 8	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	6	9 al 14	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	4	15 al 18	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	6	19 al 24	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	5	25 al 29	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	5	30 al 34	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	4	35, 38, 53 y 56	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	2	41 y 50	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	2	43 y 48	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	5	36, 45, 51, 55 y 57	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	2	40 y 47	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	2	46 y 49	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	5	37, 39, 42, 52 y 54	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	2	44 y 58	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial 2018 pág. 10

Para determinar el riesgo global se debe realizar la sumatoria de los valores obtenidos en cada dimensión y el resultado obtenido será comparado con la siguiente tabla:

Tabla 5: Resultado Global

Resultado Global	Número de los Ítems	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	58	175 a 232	117 a 174	58 a 116

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial 2018 pág. 10

Posterior a la obtención de resultados, se realiza la interpretación de los datos con la siguiente tabla:

Tabla 6: Interpretación de resultados

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
RIESGO BAJO: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga.

RIESGO MEDIO El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

RIESGO ALTO: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia

Fuente: Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial 2018
pág. 10

2.5.2. PROCESO DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIO

- a) Conformar el equipo de trabajo para aplicación de la evaluación de riesgo psicosocial.
 - Estudiante UISEK
 - Gerente de producción

- b) Preparar, difundir y sociabilizar la información con todo el personal.
 - Informar a la máxima autoridad de la empresa sobre los pasos para la aplicación del cuestionario.
 - Preparar canales de comunicación
 - Informar sobre la aplicación del cuestionario a todo el personal

- c) Aplicar el cuestionario.
 - Antes:
 - Designar un espacio físico para el desarrollo del cuestionario

- El personal encargado de la aplicación del cuestionario debe estar capacitado para sustentar cualquier inquietud
 - Contar con el material necesario (ejemplares, suministros).
 - Leer claramente el cuestionario a los participantes
 - Los resultados finales serán sociabilizados oportunamente a los participantes.
 - No existen respuestas correctas o incorrectas.
 - El cuestionario debe ser llenado en su totalidad.
- Durante
- Entregar un ejemplar del cuestionario a cada uno de los participantes.
 - Evitar distracciones por parte de las personas que aplican el cuestionario
 - Brindar asistencia a los participantes que lo requieran.
- Después
- Recoger los cuestionarios para posterior análisis de la información obtenida
- Aspectos a considerar
- El cuestionario es anónimo por lo tanto no se debe solicitar datos personales.
 - El responsable del análisis de la información obtenida deberá mantener confidencialidad de la información recabada.
 - Cada ítem del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta.

- Los integrantes del equipo responsable de aplicar el cuestionario deberán contar con la capacitación necesaria para solventar dudas e inquietudes por parte de los participantes.
- Dimensión, otros puntos importantes: Constituye el punto de partida para aplicar evaluaciones más específicas sobre el tema.

3. CAPITULO 3

3.1. LEVANTAMIENTO DE DATOS

El levantamiento de información para el presente estudio se llevó a cabo mediante la aplicación del cuestionario del Ministerio de Trabajo, fue llenado tanto al personal operativo como al personal administrativo dentro de su jornada laboral, en las instalaciones de la empresa, tuvo una duración de 20 minutos, iniciando con la lectura de las instrucciones, el propósito del cuestionario, se insistió en el anonimato y que sus respuestas no conllevan ningún tipo de repercusión laboral. La muestra utilizada corresponde al 100% de la población laboral.

3.2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Se llevó a cabo la identificación de riesgos dentro de la empresa obteniendo como resultado la existencia de riesgo psicosocial tanto para el personal operativo como administrativo obteniendo como más representativos los siguientes:

- recuperación y liderazgo con un nivel de riesgo moderado
- desarrollo de competencias y acoso laboral con un nivel de riesgo bajo.

Con este antecedente, se procede a realizar la encuesta propuesta por el Ministerio de Trabajo, obteniendo los siguientes resultados específicos:

3.2.1. RESULTADOS GLOBALES

Una vez tabulada e ingresada manualmente la información obtenida en los cuestionarios en la tabla de tabulación EXCEL, se obtuvo un perfil general de riesgos psicosociales de la población estudiada, resultados que se presentan en la siguiente tabla:

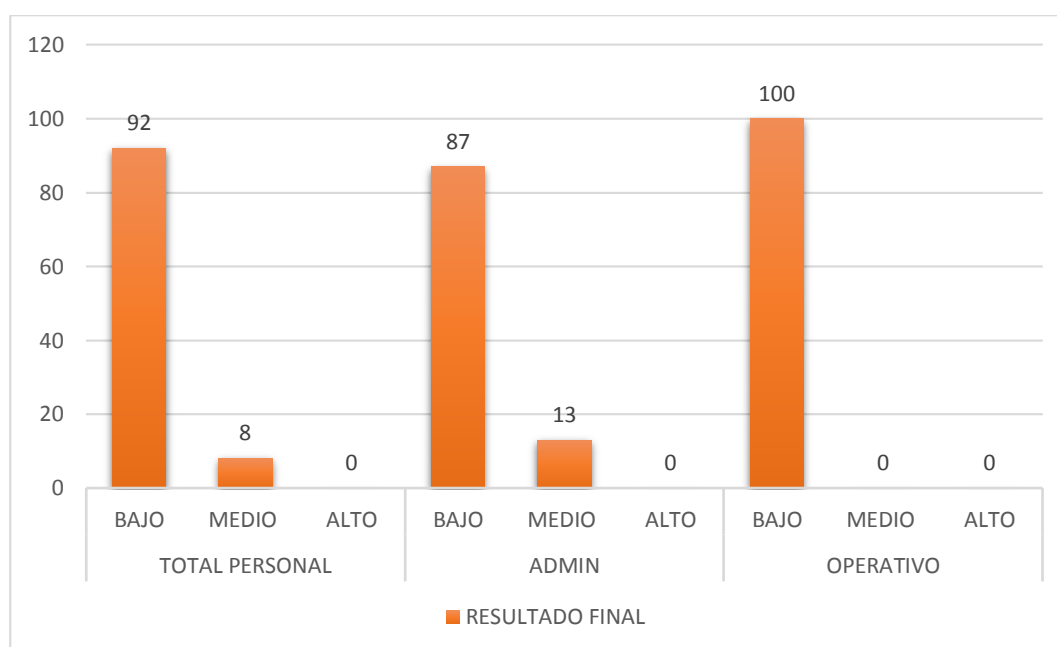
Tabla 7: Resultados globales.

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
		92%	8%

Elaborado: por Autor

Segmenta los riesgos por el área de trabajo, operativo y administrativo evidenciando los siguientes resultados:

Gráfico 2: Resultados global



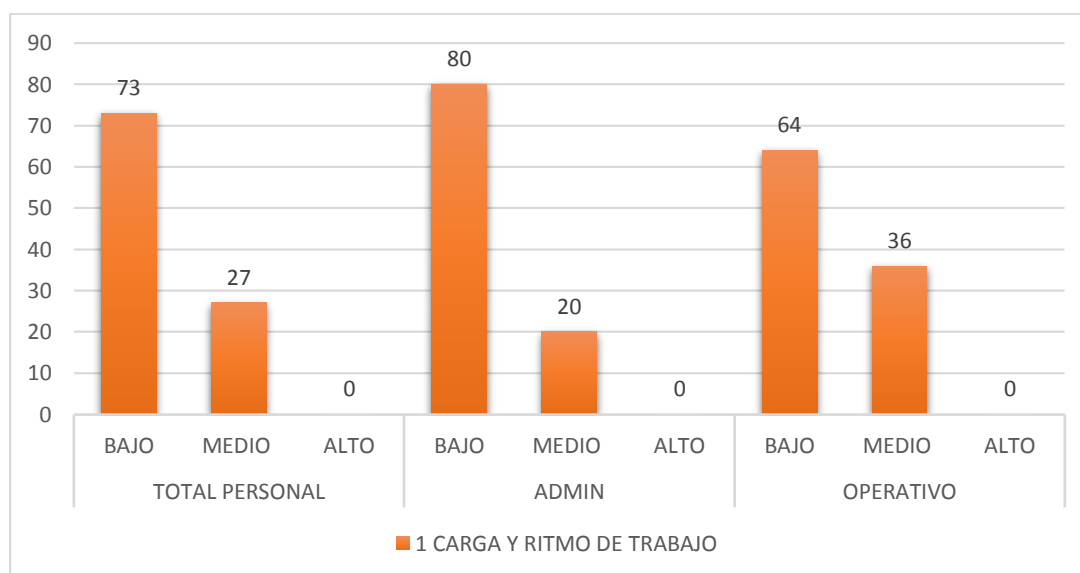
Elaborado: por el autor

Los factores de riesgo psicosocial, según se puede ver en las gráficas correspondiente, evidencia que, en la totalidad del personal de la empresa el 92% registra un riesgo bajo y un 8% se somete a riesgo medio. En el área administrativa se evidencia que de 13% de las condiciones de trabajo son de riesgo medio y 87% para riesgo bajo, y el personal operativo 100% de riesgo psicosocial es bajo.

Para mejor entendimiento de los resultados obtenidos, a continuación, realizaré un análisis segmentado por cada factor de riesgo dentro de toda la empresa, área administrativa y área operativa.

3.2.1.1. Carga y ritmo de trabajo: En el gráfico 3 se observa que el nivel de riesgo de carga de trabajo, en el área operativa es 36% de nivel de riesgo medio, mientras que en el área administrativa se encuentra un 20% de nivel medio de exposición al factor de riesgo.

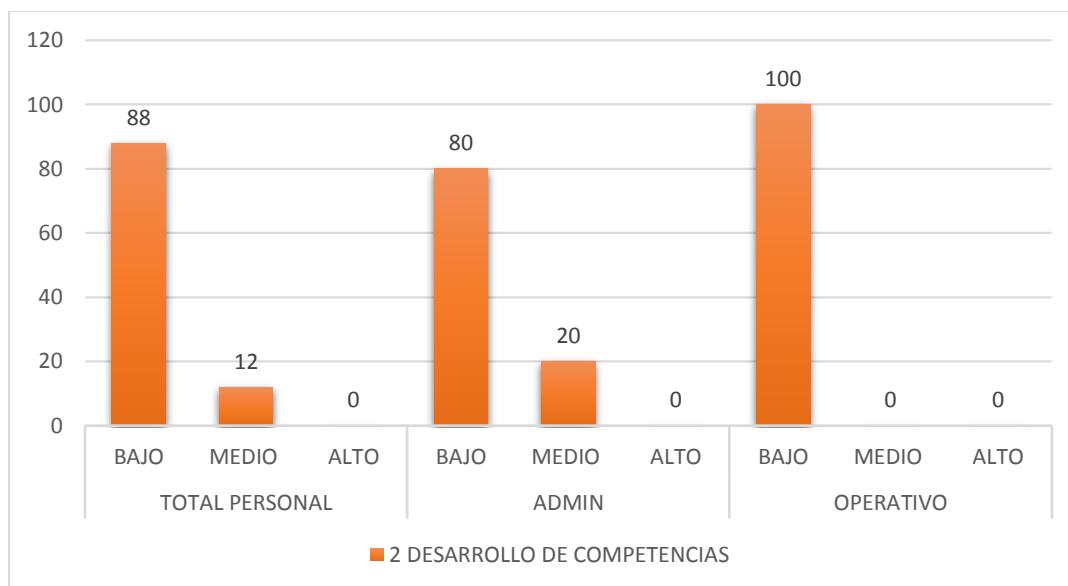
Gráfico 3: Carga y ritmo de trabajo



Elaborado: por el autor

3.2.1.2. Desarrollo de competencias: En el gráfico 3 se pone de manifiesto los niveles de riesgo de desarrollo de competencias, tanto para el área administrativa como operativa; y se puede observar que el riesgo en la población del área administrativa es 20% de nivel medio, mientras que en el área operativo es de 0% lo que evidencia la ausencia de este factor de riesgo.

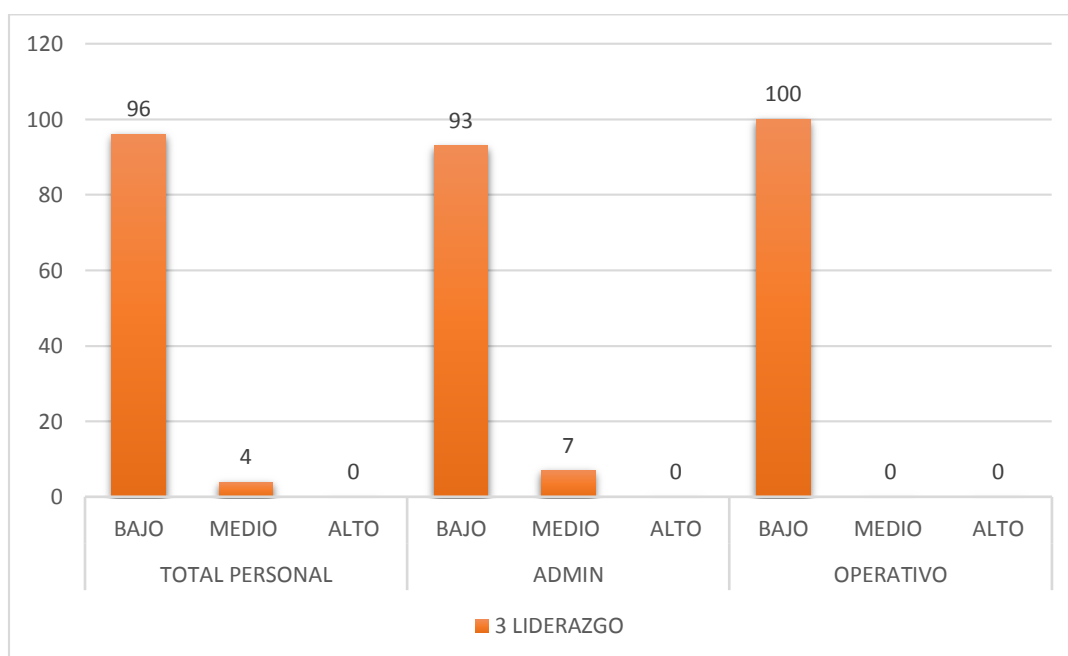
Gráfico 4: Desarrollo de competencias



Elaborado: por el autor

- 3.2.1.3. **Liderazgo:** En el gráfico 4 se observa el nivel de afectación del riesgo de liderazgo en el área administrativa y operativa; podemos ver que en el área administrativa este riesgo afecta en un 7% de nivel medio, mientras que en el área operativa no se evidencia riesgo para este factor pues el valor obtenido a través de la encuesta es de 100% de nivel bajo.

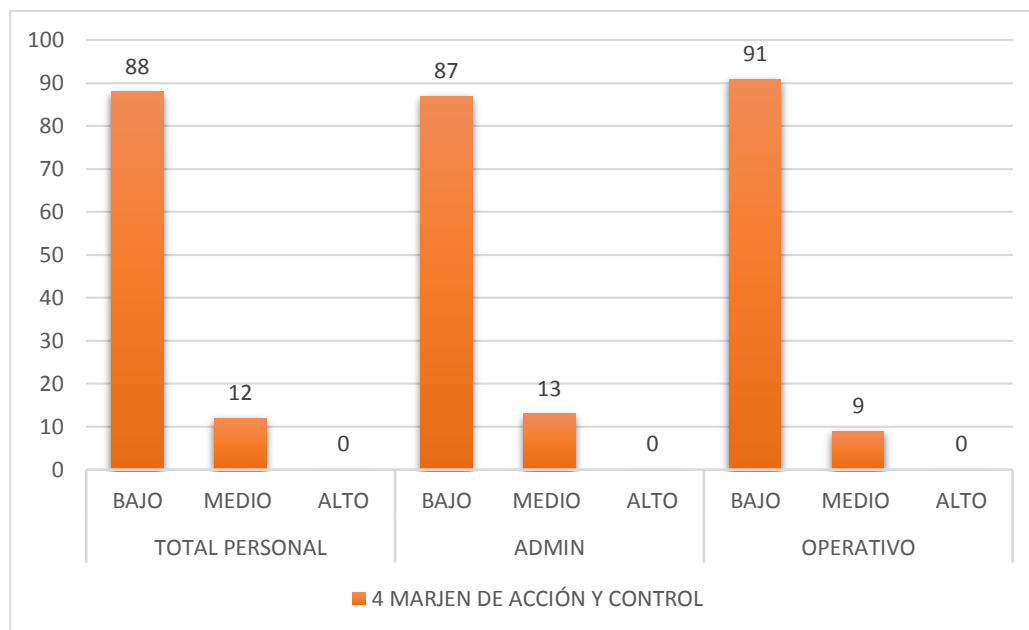
Gráfico 5: Liderazgo



Elaborado: por el autor

- 3.2.1.4. **Margen de acción y control:** En el gráfico 5 se observa la afectación del riesgo de margen de acción y control en el área administrativa y operativa; se determina que en la población del área administrativa es de 13% de riesgo medio, de igual manera en el área operativa el nivel de riesgo es medio para un 9% de los trabajadores.

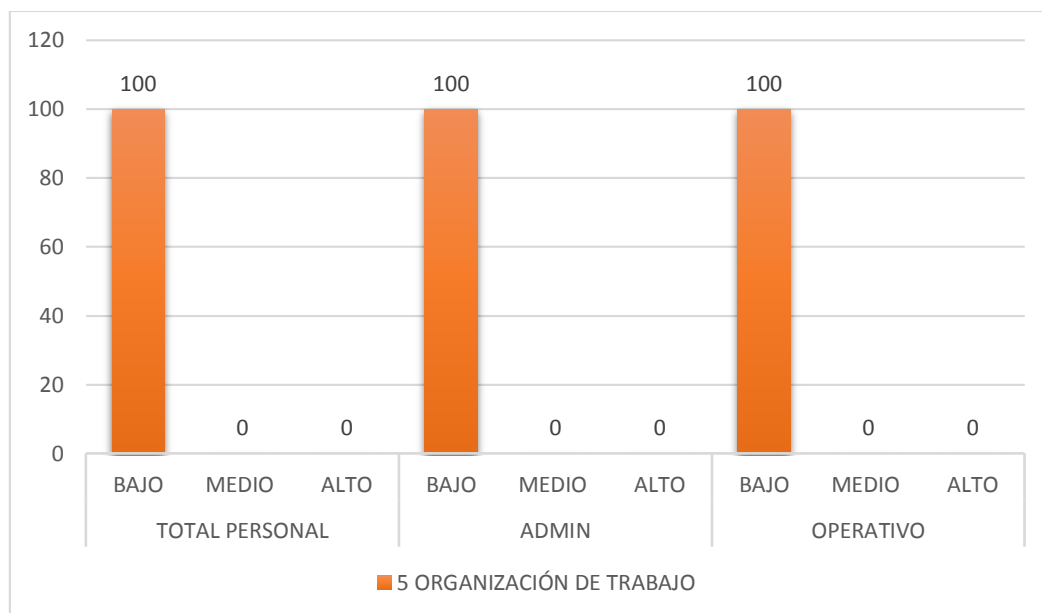
Gráfico 6: Margen de acción y control



Elaborado: por el autor

- 3.2.1.5. **Organización de trabajo:** Del gráfico 6 se deduce que el nivel de riesgo para organización de trabajo es bajo para la totalidad de la población, tanto en el área administrativa como operativa.

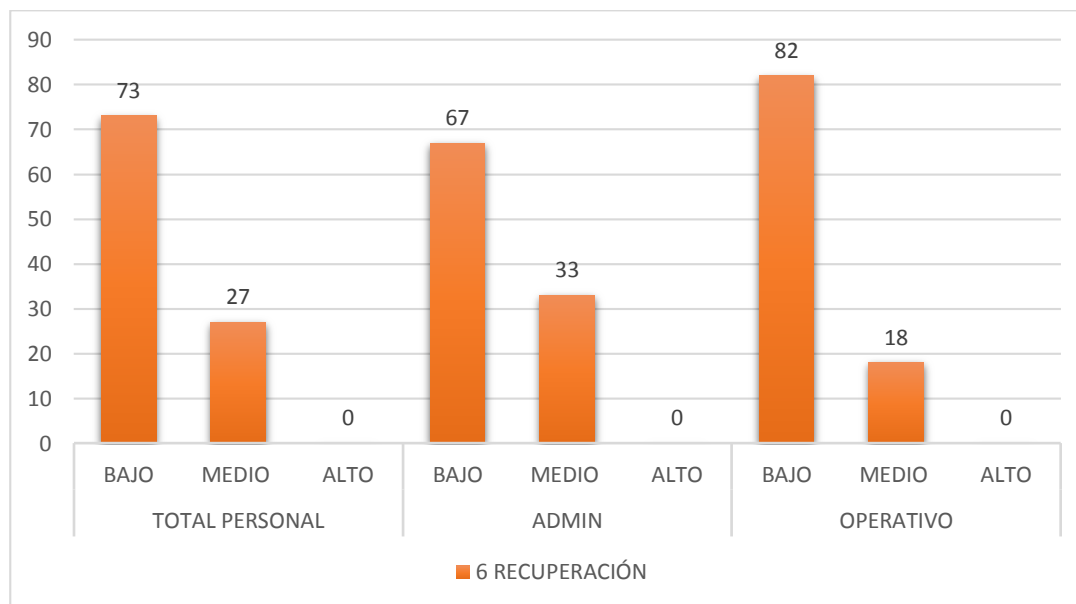
Gráfico 7: Organización de trabajo



Elaborado: por el autor

3.2.1.6. **Recuperación:** En el gráfico 7 se observa que, analizado el nivel de riesgo para recuperación, en el área administrativa se presenta un nivel medio con un porcentaje de 33%, mientras que en el área operativa tenemos un 18% de nivel medio para este factor de riesgo.

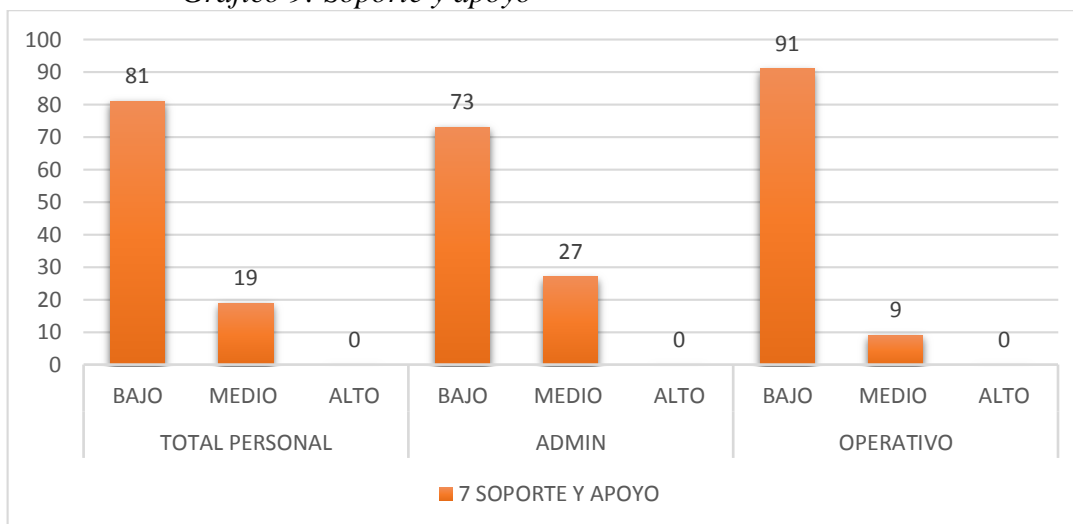
Gráfico 8: Recuperación



Elaborado: por el autor

- 3.2.1.7. **Soporte y apoyo:** En el gráfico 8 se observa que el nivel de riesgo para soporte y apoyo en el área administrativa es de 27% y en el área operativa es de 9%, de nivel medio para el riesgo.

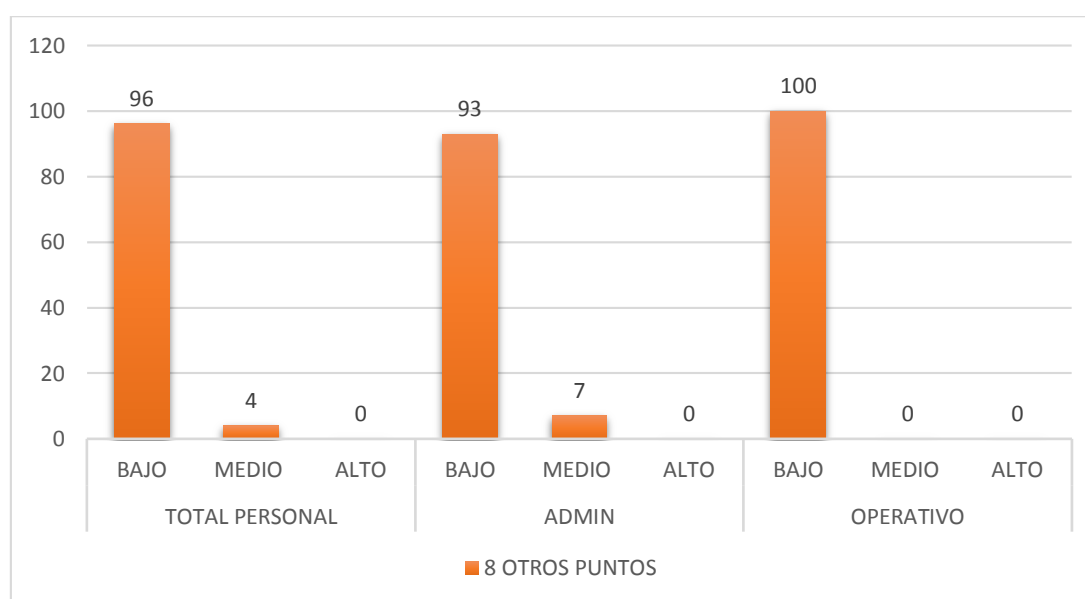
Gráfico 9: Soporte y apoyo



Elaborado: por el autor

- 3.2.1.8. **Otros puntos importantes:** En el gráfico 9 se observa el nivel de riesgo para otros puntos importantes en las áreas administrativa y operativa, se determina que el riesgo en el área administrativa es 7% de nivel de riesgo medio mientras que en el área operativa no se evidencia este factor de riesgo.

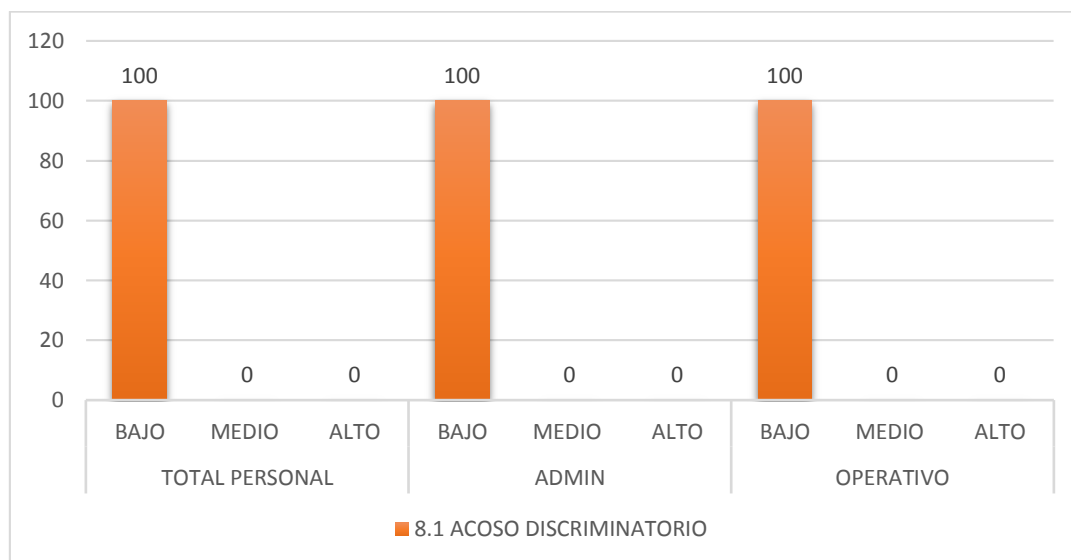
Gráfico 10: Otros puntos importantes



Elaborado: por el autor

- 3.2.1.9. **Acoso discriminatorio:** En el gráfico 10 se observa el nivel de riesgo para acoso discriminatorio tanto en el área administrativa como operativa, se determina que el factor de riesgo es bajo para ambas áreas en 100%.

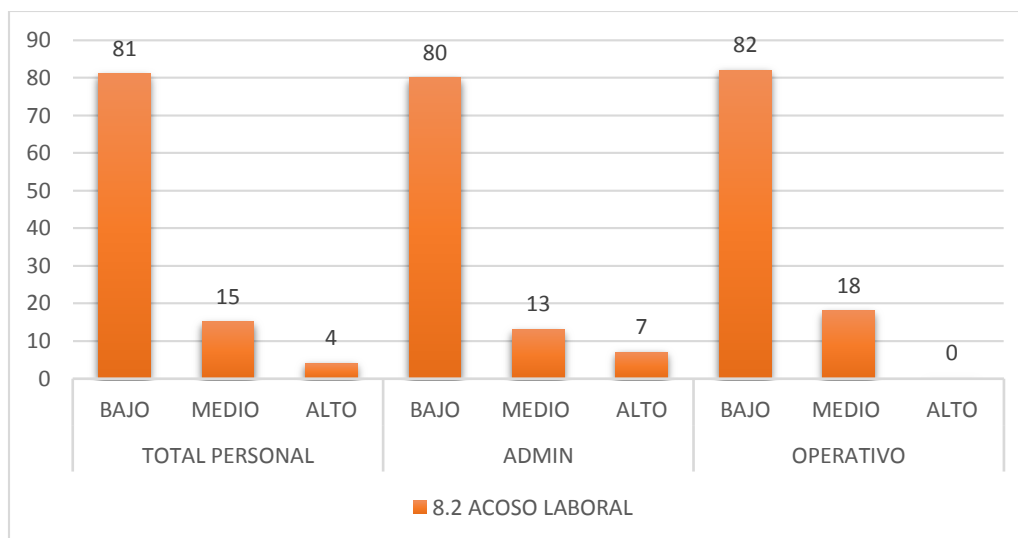
Gráfico 11: Acoso discriminatorio



Elaborado: por el autor

- 3.2.1.10. **Acoso laboral:** En el gráfico 11 se observa que el nivel de riesgo para acoso laboral en el área administrativa y en el área operativa es de nivel medio, con porcentajes de 13% y 18% respectivamente. El área administrativa presenta un porcentaje de 7% de riesgo alto en este factor de riesgo.

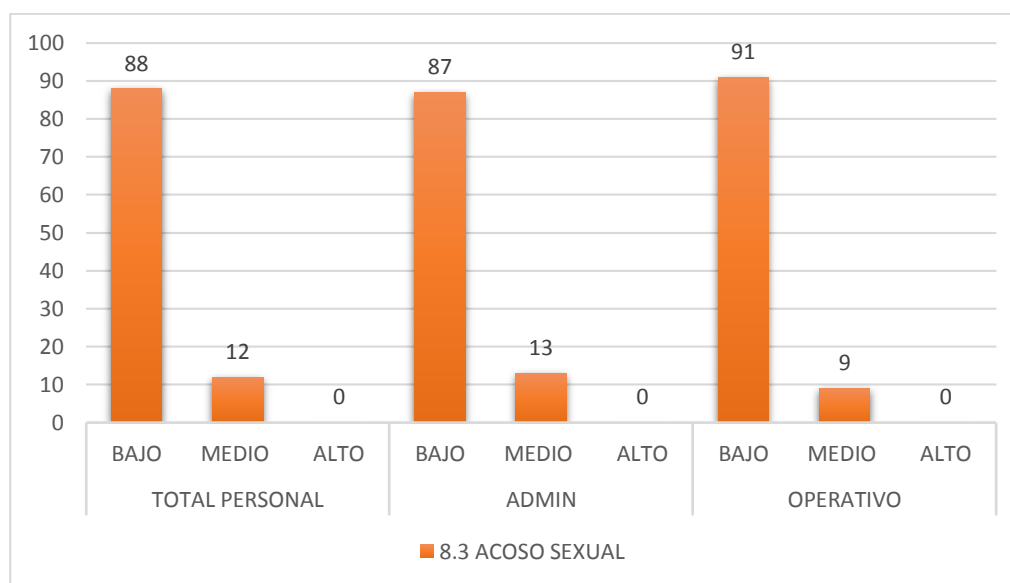
Gráfico 12: Acoso laboral



Elaborado: por el autor

- 3.2.1.11. **Acoso sexual:** En el gráfico 12 se observa que el nivel de riesgo para acoso sexual es medio tanto en el área administrativa con un 13% como en el área operativa con 9% de incidencia.

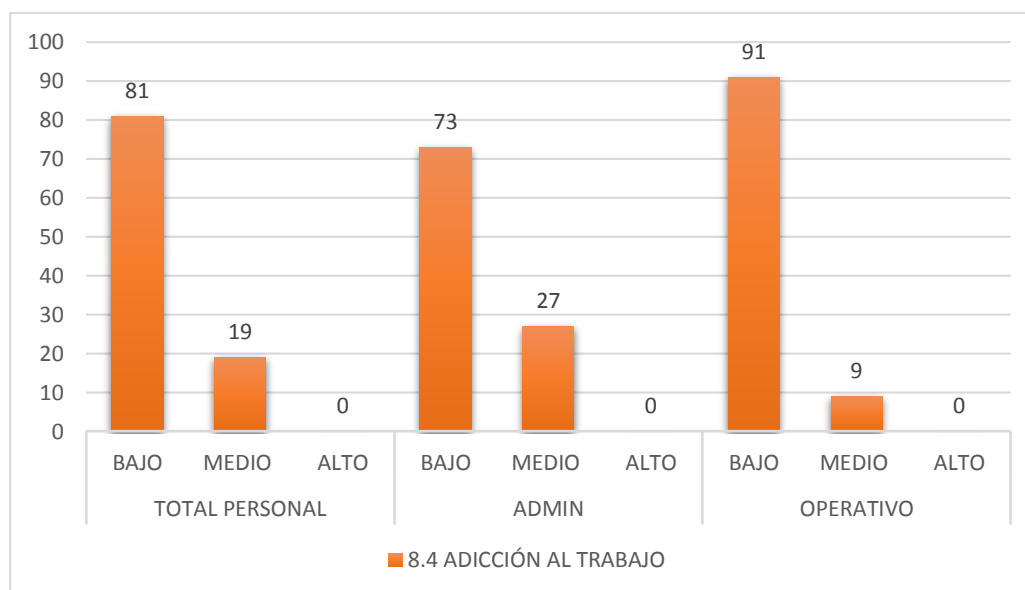
Gráfico 13: Acoso sexual



Elaborado: por el autor

- 3.2.1.12. **Adicción al trabajo:** En el gráfico 13 se observa el nivel de riesgo para adicción al trabajo en las áreas administrativa y operativa, se determina que el riesgo en el área administrativa es 27% de nivel de riesgo medio; mientras que en el área operativa se encuentra un 9% de riesgo medio.

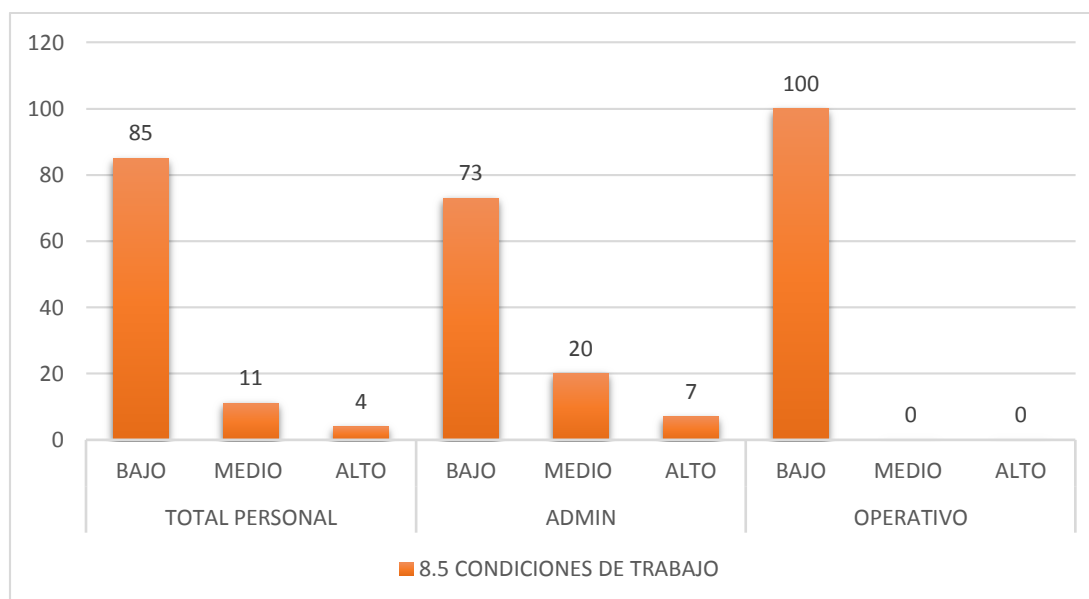
Gráfico 14: Adicción al trabajo



Elaborado: por el autor

- 3.2.1.13. **Condiciones de trabajo:** En gráfico 14 se observa el nivel de riesgo para condiciones de trabajo en las áreas administrativa y operativa, se determina que en el área administrativa el porcentaje es de 7% de nivel de riesgo alto y 20% de riesgo medio, mientras que en el área operativa no se evidencia este factor de riesgo.

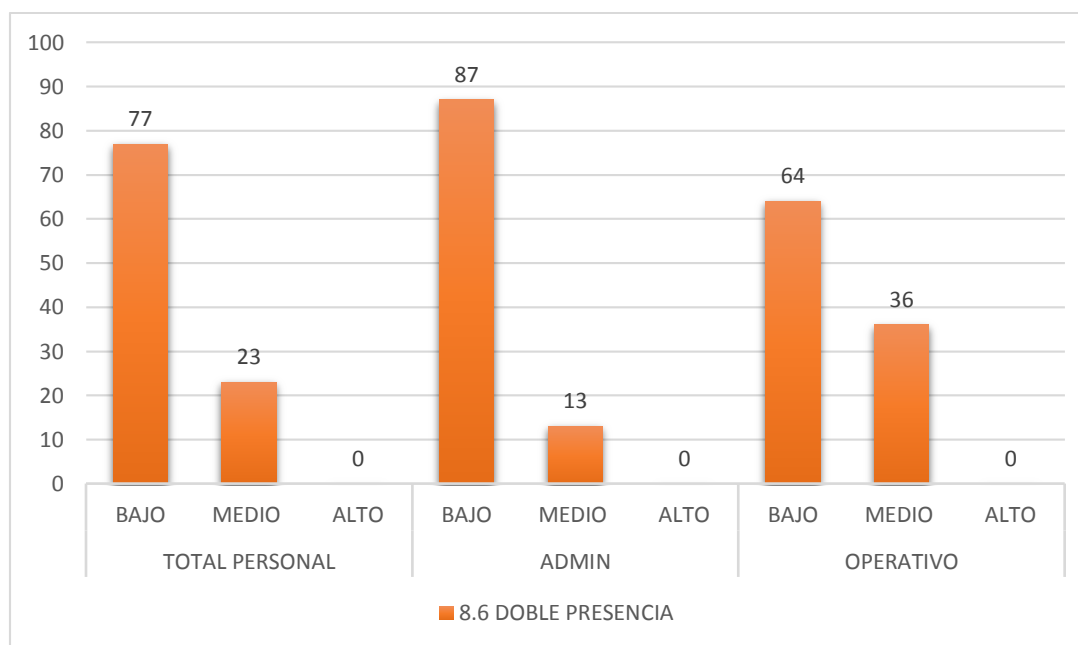
Gráfico 15: Condiciones de trabajo



Elaborado: por el autor

- 3.2.1.14. **Doble presencia:** En gráfico 15 se observa el nivel de riesgo para doble presencia, en el área operativa es mayor la incidencia de este tipo de riesgo con un 36% de nivel medio contra un 13% de nivel medio en el área administrativa.

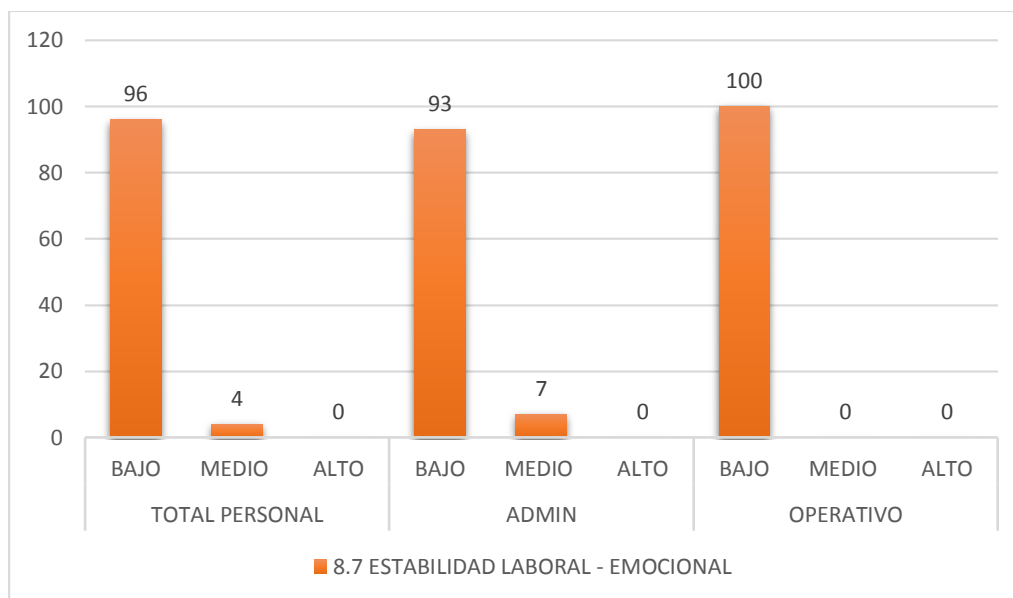
Gráfico 16: Doble presencia



Elaborado: por el autor

- 3.2.1.15. **Estabilidad Labora – Emocional:** En el gráfico 16 se observa que el nivel de riesgo para estabilidad laboral existe en el área administrativa con un 7% de nivel medio, mientras que en el área operativa no se evidencia este factor de riesgo.

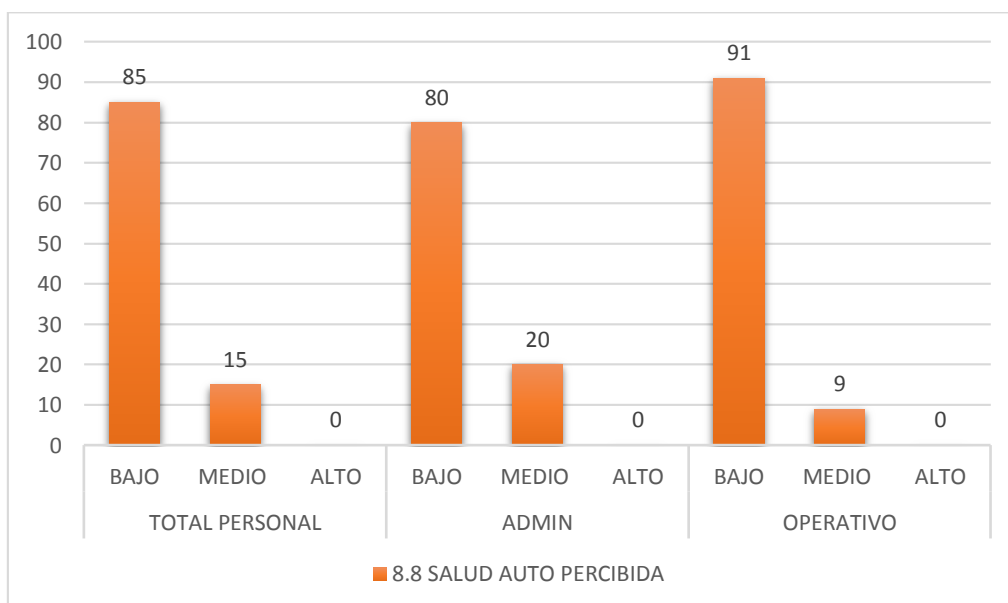
Gráfico 17: Estabilidad laboral - emocional



Elaborado: por el autor

3.2.1.16. Salud auto percibida: En gráfico 17 se observa el nivel de riesgo para salud auto percibida en las áreas administrativa y operativa, se determina que el riesgo en el área administrativa es 20% de nivel de medio, mientras que en el área operativa encuentra un 9% de riesgo medio.

Gráfico 18: Salud auto percibida



Elaborado: por el autor

3.2.2. ANALISIS DE RESULTADOS

Para poder identificar claramente los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores en la fábrica de chocolates, se ha realizado la segmentación de los factores de riesgo de la siguiente manera:

Tabla 8: Total población

TOTAL POBLACIÓN		
	Cantidad	Porcentajes
Femenino	14	54%
Hombres	12	46%
Total trabajadores	26	100%

Elaborado: por el autor

Tabla 9: Población por área de trabajo

POBLACION POR AREA DE TRABAJO		
Mujeres administrativas	9	35%
Hombres administrativos	6	23%
Mujeres operativas	5	19%
Hombres operativos	6	23%
Total trabajadores	26	100%

Elaborado: por el autor

Tabla 10 :Población femenina por área de trabajo

POBLACION FEMENINA POR AREA DE TRABAJO		
Mujeres administrativas	9	64%
Mujeres Operativa	5	36%
Total Mujeres	14	100%

Elaborado: por el autor

Tabla 11:Población masculina por área de trabajo

POBLACION MASCULINA POR AREA DE TRABAJO		
Hombres administrativos	6	50%
Hombres Operativos	6	50%
Total Hombres	12	100%

Elaborado: por el autor

3.2.2.1. Carga y ritmo de trabajo

Tabla 12: Carga y ritmo de trabajo

1							
CARGA Y RITMO DE TRABAJO							
Total trabajadores	Bajo	19	73%				
	Medio	7	27%				
	Alto	0	0%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	10	38%	Total hombres(vs población total)	Bajo	9	35%
	Medio	4	15%		Medio	3	12%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	46%
Trabajadoras mujeres	Bajo	10	71%	Trabajadores hombres	Bajo	9	75%
	Medio	4	29%		Medio	3	25%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	12	80%	Total personal operativo	Bajo	7	64%
	Medio	3	20%		Medio	4	36%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	6	67%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	4	80%
	Medio	3	33%		Medio	1	20%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	6	100%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	3	50%
	Medio	0	0%		Medio	3	50%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	6	100%		Total	6	100%

De la tabla 12, respecto del nivel de riesgo de carga y ritmo de trabajo, podemos concluir lo siguiente:

- En forma global, las mujeres registran 4 personas afectadas contra 3 hombres, con porcentajes de 15% y 12% respectivamente.
- Por áreas de trabajo, en la zona operativa hay más personas afectadas registrándose 4 trabajadores que corresponde al 36% contra tres trabajadores del área administrativa que implica un 20%.

- Del total femenino, 4 mujeres están afectadas y representa un 29%.
- Del total del personal masculino, se evidencia una afectación del 25%.
- Del total del personal femenino se evidencia una afectación de 33% en personal administrativo, mientras un 20% en el personal operativo
- Del total del personal masculino por áreas se evidencia una afectación del 50% en operativos mientras en administrativos no se refleja afectación.

3.2.2.2. *Desarrollo de competencias*

Tabla 13: Desarrollo de competencias

2							
DESARROLLO DE COMPETENCIAS							
Total trabajadores	Bajo	23	88%				
	Medio	3	12%				
	Alto	0	0%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	11	42%	Total hombres(vs población total)	Bajo	12	46%
	Medio	3	12%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	46%
Trabajadoras mujeres	Bajo	11	79%	Trabajadores hombres	Bajo	12	100%
	Medio	3	21%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	12	80%	Total personal operativo	Bajo	11	100%
	Medio	3	20%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	6	67%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	5	100%
	Medio	3	33%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%

Trabajadores hombres administrativos	Bajo	6	100%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	6	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	6	100%		Total	6	100%

De la Tabla 13, respecto del nivel de riesgo de desarrollo de competencias, podemos concluir lo siguiente:

- El personal femenino, en forma global, está afectado por este riesgo con una incidencia de tres mujeres que representa el 12%, no se registra hombres afectados, es decir un 0.
- Por áreas de trabajo, en la zona administrativa hay más personas afectadas registrándose 3 trabajadores que corresponde al 20% contra ningún trabajador del área operativa que implica un 0%.
- Del personal femenino por áreas, se evidencia una afectación del 33% con 3 persona en personal administrativo, mientras 0% en el personal operativo se afecta.
- Del personal masculino, por áreas, no tenemos registro de afectación por este factor de riesgo.

3.2.2.3. Liderazgo

Tabla 14: Liderazgo

3							
LIDERAZGO							
Total trabajadores	Bajo	25	96%	Total mujeres (vs población total)	Bajo	13	50%
	Medio	1	4%		Medio	1	4%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	26	100%		Total	14	54%
Total hombres (vs población total)	Bajo	12	46%	Total hombres (vs población total)	Bajo	12	46%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	12	46%		Total	12	46%

Trabajadoras mujeres	Bajo	13	93%	Trabajadores hombres	Bajo	12	100%
	Medio	1	7%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	14	93%	Total personal operativo	Bajo	11	100%
	Medio	1	7%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	8	89%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	5	100%
	Medio	1	11%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	6	100%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	6	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	6	100%		Total	6	100%

De la Tabla 14, respecto del nivel de riesgo de carga y ritmo de trabajo, podemos concluir lo siguiente:

- Nuevamente es el personal femenino, en forma global, el afectado por este riesgo al presentar una mujer afectada que representa el 4% vs ningún hombre que corresponde al 0% de la población total.
- Por áreas de trabajo, en la zona administrativa hay una persona afectada que corresponde al 4% y ningún trabajador del área operativa que implica un 0%.
- Del total del personal femenino por áreas, se evidencia una afección de 7% en personal administrativo, mientras 0% en el personal operativo.
- Del Personal masculino no existe afectación por este factor de riesgo en ninguna de las dos áreas.

3.2.2.4. *Margen de acción y control*

Tabla 15: Margen de acción y control

4							
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL							
Total trabajadores	Bajo	23	88%				
	Medio	3	12%				
	Alto	0	0%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	11	42%	Total hombres (vs población total)	Bajo	12	46%
	Medio	3	12%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	46%
Trabajadoras mujeres	Bajo	11	79%	Trabajadores hombres	Bajo	12	100%
	Medio	3	21%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	13	87%	Total personal operativo	Bajo	10	91%
	Medio	2	13%		Medio	1	9%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	7	78%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	4	80%
	Medio	2	22%		Medio	1	20%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	6	100%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	6	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	6	100%		Total	6	100%

De la Tabla 15, respecto del nivel de riesgo de carga y ritmo de trabajo, podemos concluir lo siguiente:

- En términos globales, el personal femenino se encuentra afectado con un registro de 3 personas que representan el 12%, mientras ningún hombre registra afectación equivalente 0% de la población total.
- Por áreas de trabajo, en la zona administrativa hay más personas afectadas registrándose 2 trabajadores que corresponde al 13% vs un trabajador del área operativa que implica un 9%.

- Por áreas, la población femenina está más afectada que la operativa, pues registra 2 personas con el 22% mientras las mujeres operativas 1 persona que representa el 20%.
- Por áreas, los personales masculinos no presentan afectaciones

3.2.2.5. Organización de trabajo

Tabla 16: Organización de trabajo

5							
ORGANIZACIÓN DE TRABAJO							
Total mujeres (vs población total) Total trabajadores	Bajo	26	100%				
	Medio	0	0%				
	Alto	0	0%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	14	54%	Total hombres (vs población total)	Bajo	12	46%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	46%
Trabajadoras mujeres	Bajo	14	100%	Trabajadores hombres	Bajo	12	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	15	100%	Total personal operativo	Bajo	11	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	9	100%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	5	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	6	100%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	6	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%

	Total	6	100%		Total	6	100%
--	-------	---	------	--	-------	---	------

De la Tabla 16, respecto del nivel de riesgo de organización de trabajo, podemos concluir lo siguiente:

- No se evidencia riesgo en ninguna de las áreas de trabajo.

3.2.2.6. Recuperación

Tabla 17: Recuperación

6							
RECUPERACIÓN							
Total trabajadores	Bajo	19	73%				
	Medio	7	27%				
	Alto	0	0%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	7	27%	Total hombres (vs población total)	Bajo	12	46%
	Medio	7	27%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	46%
Trabajadoras mujeres	Bajo	7	50%	Trabajadores hombres	Bajo	12	100%
	Medio	7	50%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	10	67%	Total personal operativo	Bajo	9	82%
	Medio	5	33%		Medio	2	18%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	4	44%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	3	60%
	Medio	5	56%		Medio	2	40%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	6	100%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	6	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%

	Total	6	100%		Total	6	100%
--	-------	---	------	--	-------	---	------

De la Tabla 17, respecto del nivel de riesgo de recuperación, podemos concluir lo siguiente:

- El personal femenino es el único afectado por este riesgo al presentar siete mujeres afectadas que representa el 27% vs ningún hombre que corresponde al 0% de la población total.
- Por áreas de trabajo, en la zona administrativa hay cinco trabajadores que corresponde al 33% de su área contra dos trabajadores del área operativa que implica un 18%.
- En el personal femenino de administración se evidencia una afección de 56% en personal administrativo con cinco mujeres afectadas, mientras en el área operativa hay dos personas que representan 40% del personal.
- En el personal masculino no se refleja afectaciones por este factor de riesgo.

3.2.2.7. *Soporte y apoyo*

Tabla 18: *Soporte y apoyo*

7							
SOPORTE Y APOYO							
Total trabajadores	Bajo	21	81%				
	Medio	5	19%				
	Alto	0	0%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	9	35%	Total hombres (vs población total)	Bajo	12	46%
	Medio	5	19%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	46%
Trabajadoras mujeres	Bajo	10	71%	Trabajadores hombres	Bajo	12	100%
	Medio	4	29%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%

	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	11	73%	Total personal operativo	Bajo	10	91%
	Medio	4	27%		Medio	1	9%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	5	56%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	4	80%
	Medio	4	44%		Medio	1	20%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	6	100%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	6	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	6	100%		Total	6	100%

De la Tabla 18, respecto del nivel de riesgo de recuperación, podemos concluir lo siguiente:

- El personal femenino, en forma global, cinco mujeres están afectadas por este riesgo y representan el 19% vs ningún hombre que corresponde al 0% de la población total.
- Por áreas de trabajo, en la zona administrativa hay más mujeres afectadas, registrándose cuatro trabajadoras que corresponde al 27%, mientras que en el área operativa hay una trabajadora lo que implica un 9%.
- En la población femenina, en la zona administrativa hay cuatro mujeres, que corresponde al 44%, mientras que en el área operativa hay una trabajadora lo que implica un 20%.
- En la población masculina no hay afectación.

3.2.2.8. *Otros puntos importantes.*

Tabla 19: Otros puntos

8			
OTROS PUNTOS			
Total trabajadores	Bajo	25	96%

	Medio	1	4%				
	Alto	0	0%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	13	50%	Total hombres (vs población total)	Bajo	12	100%
	Medio	1	4%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	100%
Trabajadoras mujeres	Bajo	13	93%	Trabajadores hombres	Bajo	12	100%
	Medio	1	7%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	14	93%	Total personal operativo	Bajo	11	100%
	Medio	1	7%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	8	89%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	5	100%
	Medio	1	11%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	6	100%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	6	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	6	100%		Total	6	100%

De la Tabla 19, respecto del nivel de riesgo de recuperación, podemos concluir lo siguiente:

- Del personal total de la planta, es el personal femenino quien reporta afectación al presentar una mujer que representa el 4% vs ningún hombre que corresponde al 0% de la población total.
- Por áreas de trabajo, en la zona administrativa hay más personas afectadas registrándose un trabajador que corresponde al 7% contra dos trabajadores del área operativa que implica un 0%.
- Del personal femenino se evidencia una afección de 11% en personal administrativo, mientras 0% en el personal operativo.

- Los hombres no registran afectación.

3.2.2.9. Acoso discriminatorio

Tabla 20: acoso discriminatorio

8.1							
ACOSO DISCRIMINATORIO							
Total trabajadores	Bajo	26	100%				
	Medio	0	0%				
	Alto	0	0%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	14	54%	Total hombres (vs población total)	Bajo	12	46%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	46%
Trabajadoras mujeres	Bajo	14	100%	Trabajadores hombres	Bajo	12	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	11	73%	Total personal operativo	Bajo	11	100%
	Medio	4	27%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	9	100%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	5	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	6	100%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	6	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	6	100%		Total	6	100%

De la Tabla 20, respecto del nivel de riesgo de acoso discriminatorio, podemos concluir lo siguiente:

- No se evidencia riesgo en ninguna de las áreas de trabajo.

3.2.2.10. Acoso laboral

Tabla 21: Acoso laboral

8.2							
ACOSO LABORAL							
Total trabajadores	Bajo	21	81%				
	Medio	4	15%				
	Alto	1	4%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	11	42%	Total hombres (vs población total)	Bajo	10	38%
	Medio	2	8%		Medio	2	8%
	Alto	1	4%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	46%
Trabajadoras mujeres	Bajo	11	79%	Trabajadores hombres	Bajo	10	83%
	Medio	2	14%		Medio	2	17%
	Alto	1	7%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	12	80%	Total personal operativo	Bajo	9	82%
	Medio	2	13%		Medio	2	18%
	Alto	1	7%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	7	78%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	4	80%
	Medio	1	11%		Medio	1	20%
	Alto	1	11%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	5	83%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	5	83%
	Medio	1	17%		Medio	1	17%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	6	100%		Total	6	100%

Elaborado: por el autor

De la Tabla 21, respecto del nivel de riesgo de carga y ritmo de trabajo, podemos concluir lo siguiente:

- En forma global, existen 5 trabajadores afectados, que representan el 19% de la población total.

- El personal femenino con tres trabajadoras y un porcentaje de 12% se encuentran más afectadas que los hombres, que tienen una incidencia a 2 personas y el 8%, sobre la totalidad de la población.
- Por áreas de trabajo, en la zona administrativa hay más personas afectadas registrándose 3 trabajadores que corresponde al 20% contra dos trabajadores del área operativa que implica un 18%. Debemos puntualizar que en el área administrativa unas de las mujeres afectadas registran nivel alto y dos niveles medios. Los afectados del área operativa son de nivel medio de riesgo.
- Del total femenino, 3 mujeres están afectadas y representa un 14%. Incluye una persona con alto nivel de riesgo, versus dos personas del personal masculino que representan el 17%.
- Del personal femenino por áreas, se evidencia una afección de 11% en riesgo medio y 11% en riesgo alto en personal administrativo, mientras un 20% en el personal operativo
- Del total del personal masculino por áreas se evidencia una afectación del 17% en operativos mientras en administrativos un 17% de afectación.

3.2.2.11. Acoso Sexual

Tabla 22: Acoso Sexual

8.3							
ACOSO SEXUAL							
Total trabajadores	Bajo	23	88%				
	Medio	3	12%				
	Alto	0	0%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	11	42%	Total hombres (vs población total)	Bajo	12	46%
	Medio	3	12%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	46%
	Bajo	11	79%		Bajo	12	100%

Trabajadoras mujeres	Medio	3	21%	Trabajadores hombres	Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	13	87%	Total personal operativo	Bajo	10	91%
	Medio	2	13%		Medio	1	9%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	7	78%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	4	80%
	Medio	2	22%		Medio	1	20%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	6	100%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	6	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	6	100%		Total	6	100%

Elaborado: por el autor

De la Tabla 22, respecto del nivel de riesgo de carga y ritmo de trabajo, podemos concluir lo siguiente:

- El personal femenino, en forma global, es el único afectado por este riesgo al presentar tres mujeres afectadas que representa el 12%.
- Por áreas de trabajo, en la zona administrativa hay más personas afectadas registrándose dos trabajadoras que corresponde al 14% contra una trabajadora del área operativa que implica un 8%.
- Del total del personal femenino por área se evidencia una afección de 22% en personal administrativo, mientras 20% en el personal operativo.

3.2.2.12. Adicción al trabajo

Tabla 23: Adicción al trabajo

8.4			
ADICCIÓN AL TRABAJO			
Total trabajadores	Bajo	21	81%
	Medio	5	19%

	Alto	0	0%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	9	35%	Total hombres (vs población total)	Bajo	12	46%
	Medio	5	19%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	46%
Trabajadoras mujeres	Bajo	9	64%	Trabajadores hombres	Bajo	12	100%
	Medio	5	36%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	11	73%	Total personal operativo	Bajo	10	91%
	Medio	4	27%		Medio	1	9%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	5	56%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	4	80%
	Medio	4	44%		Medio	1	20%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	6	100%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	6	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	6	100%		Total	6	100%

Elaborado: por el autor

De la Tabla 23, respecto del nivel de riesgo de recuperación, podemos concluir lo siguiente:

- La afectación de este factor de riesgo se visualiza en la población femenina con un total de 5 trabajadoras que representan el 19% vs ningún hombre que corresponde al 0% de la población total.
- Por áreas de trabajo, en la zona administrativa hay más personas afectadas registrándose cuatro trabajadores que corresponde al 27% contra dos trabajadores del área operativa que implica un 9%.
- Del total del personal femenino se evidencia una afección de 44% en personal administrativo, mientras 20% en el personal operativo.

- En hombres no hay afectación.

3.2.2.13. Condiciones de trabajo

Tabla 24: Condiciones de trabajo

8.5							
CONDICIONES DE TRABAJO							
Total trabajadores	Bajo	22	85%				
	Medio	3	11%				
	Alto	1	4%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	11	42%	Total hombres (vs población total)	Bajo	11	42%
	Medio	2	8%		Medio	1	4%
	Alto	1	4%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	46%
Trabajadoras mujeres	Bajo	11	79%	Trabajadores hombres	Bajo	11	92%
	Medio	2	14%		Medio	1	8%
	Alto	1	7%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	11	73%	Total personal operativo	Bajo	11	100%
	Medio	3	20%		Medio	0	0%
	Alto	1	7%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	6	67%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	5	100%
	Medio	2	22%		Medio	0	0%
	Alto	1	11%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	5	83%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	6	100%
	Medio	1	17%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	6	100%		Total	6	100%

Elaborado: por el autor

De la Tabla 24, respecto del nivel de riesgo de condiciones de trabajo, podemos concluir lo siguiente:

- El personal femenino, en forma global, es el más afectado por este riesgo al presentar dos mujeres afectadas que representa el 8% en nivel medio y

una con nivel alto con un 4% vs un hombre que corresponde al 4% de la población total.

- Por áreas de trabajo, en la zona administrativa hay más personas afectadas registrándose 4 trabajadores que corresponde al 27% contra ningún trabajador del área operativa que implica un 0%.
- Del total femenino, 3 mujeres están afectadas y representa un 14% de riesgo medio, y una mujer con 7% de riesgo alto, siendo ellas del área administrativa. En el área operativa no hay afectación entre las mujeres.
- Del total del personal masculino, se evidencia una afectación del 8% riesgo medio en una persona del área administrativa.

3.2.2.14. *Doble presencia*

Tabla 25: Doble presencia

8.6							
DOBLE PRESENCIA							
Total trabajadores	Bajo	20	77%				
	Medio	6	23%				
	Alto	0	0%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	10	38%	Total hombres (vs población total)	Bajo	10	38%
	Medio	4	15%		Medio	2	8%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	46%
Trabajadoras mujeres	Bajo	10	71%	Trabajadores hombres	Bajo	10	83%
	Medio	4	29%		Medio	2	17%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	13	87%	Total personal operativo	Bajo	7	64%
	Medio	2	13%		Medio	4	36%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	7	78%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	3	60%
	Medio	2	22%		Medio	2	40%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%

	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	6	100%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	4	67%
	Medio	0	0%		Medio	2	33%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	6	100%		Total	6	100%

Elaborado: por el autor

De la Tabla 25, respecto del nivel de riesgo de doble presencia, podemos concluir lo siguiente:

- El personal femenino, en forma global, es el más afectado por este riesgo al presentar cuatro mujeres afectadas que representa el 15% vs dos hombres que corresponde al 8% de la población total.
- Por áreas de trabajo, en la zona operativa hay más personas afectadas registrándose 4 trabajadores que corresponde al 15% contra dos trabajadores del área administrativa que implica un 8%.
- Del total femenino, 4 mujeres están afectadas y representa un 15%.
- Del total del personal masculino, se evidencia dos personas afectadas que representa del 8% riesgo medio.
- Del total del personal femenino se evidencia una afección de 22% en riesgo medio en personal administrativo, mientras un 40% en el personal operativo
- Del total del personal masculino por áreas se evidencia una afectación del 33% en personal operativo mientras en personal administrativo no hay afectación.

3.2.2.15. *Estabilidad Laboral Emocional*

Tabla 26: Estabilidad laboral emocional

8.7
ESTABILIDAD LABORAL – EMOCIONAL

Total trabajadores	Bajo	25	96%				
	Medio	1	4%				
	Alto	0	0%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	13	50%	Total hombres (vs población total)	Bajo	12	46%
	Medio	1	4%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	46%
Trabajadoras mujeres	Bajo	13	93%	Trabajadores hombres	Bajo	12	100%
	Medio	1	7%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	14	93%	Total personal operativo	Bajo	11	100%
	Medio	1	7%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	8	89%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	5	100%
	Medio	1	11%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	6	100%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	6	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	6	100%		Total	6	100%

Elaborado: por el autor

De la Tabla 26, respecto del nivel de riesgo de carga y ritmo de trabajo, podemos concluir lo siguiente:

- Una mujer registra este riesgo y representa el 4% en nivel medio en vs ningún hombre que corresponde al 0% de la población total.
- Por áreas de trabajo, en la zona administrativa hay más personas afectadas registrándose 1 trabajadora que corresponde al 4% contra ningún trabajador del área operativa que implica un 0%.
- Del total femenino, 1 mujer de área administrativa están afectada y representa un 11% de dicha población.

3.2.2.16. Salud auto percibida.

Tabla 27: Salud auto percibida

8.8							
SALUD AUTO PERCIBIDA							
Total trabajadores	Bajo	22	85%				
	Medio	4	15%				
	Alto	0	0%				
	Total	26	100%				
Total mujeres (vs población total)	Bajo	10	38%	Total hombres (vs población total)	Bajo	12	46%
	Medio	4	15%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	54%		Total	12	46%
Trabajadoras mujeres	Bajo	10	71%	Trabajadores hombres	Bajo	12	100%
	Medio	4	29%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	14	100%		Total	12	100%
Total personal administrativo	Bajo	12	80%	Total personal operativo	Bajo	10	91%
	Medio	3	20%		Medio	1	9%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	15	100%		Total	11	100%
Trabajadoras mujeres administrativas	Bajo	6	67%	Trabajadoras mujeres operativas	Bajo	4	80%
	Medio	3	33%		Medio	1	20%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	9	100%		Total	5	100%
Trabajadores hombres administrativos	Bajo	6	100%	Trabajadores hombres operativos	Bajo	6	100%
	Medio	0	0%		Medio	0	0%
	Alto	0	0%		Alto	0	0%
	Total	6	100%		Total	6	100%

Elaborado: por el autor

De la Tabla 27, respecto del nivel de riesgo de carga y ritmo de trabajo, podemos concluir lo siguiente:

- El personal femenino, en forma global, es el más afectado por este riesgo al presentar 4 mujeres afectada que representa el 15% vs ningún hombre que corresponde al 0% de la población total.

- Por áreas de trabajo, en la zona administrativa hay más personas afectadas registrándose 3 trabajadoras que corresponde al 20% contra una trabajadora del área operativa que implica un 9%.
- Del total del personal femenino se evidencia una afección de 33% en personal administrativo, mientras 20% en el personal operativo.

3.3. APLICACIÓN PRACTICA

Una vez analizado en el perfil general de riesgo psicosocial de la empresa, en base a los resultados allí reflejados y base a los factores de riesgo psicosociales de mayor porcentaje de riesgo alto y medio, que podemos considerarlos como los más importantes, se ha elaborado una propuesta de medidas de control y que las presentamos a continuación, debidamente organizadas en las siguientes tablas.

Tabla 28: Aplicación práctica

FACTOR DE RIESGO	DETALLE DE ACTIVIDAD
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar las tareas y actividades de manera clara para cada trabajador. • Facilitar a los colaboradores una formación e información apropiada, para que puedan optimizar su ritmo de trabajo, duración y número de pausas. • Diseñar un cronograma de trabajo evitando las tareas rutinarias y repetitivas durante largos períodos.
DESARROLLO DE COMPETENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las necesidades de cada trabajador, y exigencias de su puesto de trabajo

	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un plan de capacitaciones para el personal tomando en cuentas sus necesidades personales y laborales.
RECUPERACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar un programa de pausas activas para permitir a los trabajadores disminuir su fatiga • Planificar un día de verano trimestralmente, mismo que será comunicado con 2 semanas de anticipación.
SOPORTE Y APOYO	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión semanal de comunicación para área de trabajo, donde se tratarán temas generales de la empresa, como órdenes de producción, cambios en jefaturas, contrataciones, planificadas. • Reunión mensual de toda la empresa para comunicar las metas cumplidas durante el mes, los cambios internos, y las actividades planificadas.
ACOSO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña visual con información para disminuir este tipo de acoso. • Instalación de un buzón para denunciar en forma anónima casos de acoso laboral en marcha, buzón al que tendrán acceso únicamente el personal de recursos humanos. • Investigación y seguimiento de casos de acoso laboral denunciados. • Aplicación de sanciones a personas que realizan acoso laboral.

ACOSO SEXUAL	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de prevención de acoso sexual. • Instalación de un buzón para denunciar casos de acoso sexual, se garantizará absoluto anonimato y será manejado por el personal de recursos humanos. • Investigación de casos de acoso sexual reportados. • Elaboración de política de cero tolerancia al acoso. • Aplicación de sanciones a personas identificadas como acosadores sexuales.
ADICCIÓN AL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño claro de puestos y actividades específicas del mismo. • Control de horarios, no se entrega incentivos económicos si el horario extendido no es aprobado por su inmediato superior
CONDICIONES DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de factores de riesgo por cada puesto de trabajo. (Físico, químico, ergonómico, biológico y mecánico) • Llevar acabo medición de riesgos, de acuerdo a la necesidad de cada puesto de trabajo
DOBLE PRESENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar que los trabajadores realicen más de 3 horas extras por día. • Flexibilidad de horarios para resolver problemas personales.
SALUD AUTOPERCEBIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Exámenes médicos anuales.

- Vigilancia médica mensual dentro de las instalaciones.
- Comunicación completa de resultados
- Se realizará campaña de nutrición a todo el personal.

Elaborado: por el autor

4. CAPITULO 4

4.1. CONCLUSIONES

- La incidencia del riesgo psicosocial se visualiza con mayor claridad sobre el personal femenino, lo cual se justifica en función de que la población de mujeres es superior a la masculina. Adicionalmente, el frente administrativo es el área más vulnerable., lo que podríamos atribuir al ambiente y condiciones inherentes a sus funciones.
- En el área administrativa se evidencia riesgo de liderazgo, que puede considerarse como una consecuencia de que los mandos medio-altos no se encuentran directamente establecidos en la zona de trabajo.
- La doble presencia se manifiesta en forma similar tanto en el personal femenino como en el masculino, pues parte de los cambios sociales de los últimos, ha sido la inclusión de los hombres en las labores del hogar pese a que las mujeres conservan muchos de sus roles.
- Para las mujeres trabajadoras de la planta de chocolate, se registra un nivel más alto en Recuperación, lo cual se puede considerar como consecuencia de la doble presencia de la cual también se ven afectadas.
- El área administrativa refleja afectación en factores de riesgo de soporte y apoyo, dimensión que cobra importancia por la ausencia de un líder en esta sección de la empresa.
- En mujeres se visualiza acoso sexual, especialmente en el área administrativa; este problema puede estar originado en el exceso de familiaridad y confianza.
- La salud auto percibida se genera por la falta de un médico ocupacional de planta y por tanto, la cobertura existente en asuntos de salud es limitada, por los tanto no se refleja la realidad de salud en el trabajo.

4.2. RECOMENDACIONES

- Las actividades realizadas por el personal operativo y administrativo de la empresa son muy diferentes, y por tanto, se debería llevar a cabo una encuesta específica para los factores de riesgo más relevantes que cada área afronta, con el fin de valorar más detenidamente las medidas correctivas a los problemas que cada área registra, que permitan analizar y proyectar los factores psicosociales a los que están expuestos.
- Al existir un alto porcentaje de riesgo para carga y ritmo de trabajo y recuperación, se deberían fomentar cambios en los cronogramas de trabajo y la distribución de las actividades laborales. Implementar y estimular la participación de los trabajadores en distintos programas de pausas activas y pasivas. Crear las condiciones para la participación de todos, consultar con los trabajadores implicados, realizar reuniones de trabajo, proponer formas de recoger la opinión de los trabajadores, involucrar al personal en el desarrollo de ideas aplicables a estos objetivos, incluir en la programación correspondiente los tiempos necesarios para esas pausas activas y propiciar el cumplimiento de un cronograma de actividades según competencias.
- Implementar las propuestas de medidas de control en el segundo semestre del año 2019 y el primer semestre del 2020, al término de tal período, realizar una nueva evaluación de riesgo psicosocial, aplicando el mismo método, para que se realice un correcto seguimiento, establecer la efectividad de las medidas de control, hacer las correcciones que se requieran en forma oportuna y garantizar el cumplimiento de las metas planteadas.

BIBLIOGRAFIA

- Alastruey, J., & Etxebarria, M. (2013). *OSALAN*. Obtenido de http://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-introduccion-a-los-riesgos-psicosociales-organizativos/s94-osa9999/es/adjuntos/guia_psicosociales_2013.pdf
- Benavidez, F. (22 de 02 de 2002). *Scielo*. Obtenido de Scielo: https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S0213-91112002000300005&script=sci_arttext&tIng=pt
- Garrido, M. (01 de 2014). *SCIELO*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412014000100018&script=sci_arttext&tIng=pt
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (1997). *Ministerio de trabajo y asuntos sociales España*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_450.pdf
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (2005). *Ministerio de trabajo y asuntos sociales España*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (2007). *Ministerio de trabajo y asuntos sociales España*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf
- Jimenez, B., & Leon, C. (11 de 2010). *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo*. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Jimenez, B., Galvez, M., Garroza, E., & Rodriguez, R. (2005). *Universidad Autonoma de Madrid*. Obtenido de <http://uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Salud%20Laboral/2005LA-ADICCION-AL-TRABAJO.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (16 de 06 de 2017). *Ministerio del trabajo*. Obtenido de <file:///C:/Users/Stephi/Documents/Desktop/TITULACION%20C3%93N/AM%2082%20NORMATIVA%20ERRADICACION%20DE%20LA%20DISCRIMINACION.pdf>
- Moreno, B. (2011). *Scielo*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&tIng=pt
- Moreno, B. (2011). *SCIELO*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002

OIT. (16 de 03 de 2015). *OIT*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

OIT. (2016). *Organización internacional del trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (23 de 05 de 2007). Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf?ua=1

OSHA. (2011). *OSHA*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Stecher, A. (Octubre de 2013). *Universidad Diego Portales, Chile*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/647/64730047024/>

Stortti, M. (2011). *Portal de red de salud Cuba*. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-1.pdf>

<https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>