



**Evaluación de riesgos psicosociales en el clima organizacional del grupo IMC
ubicada en el cantón Latacunga**

Samaniego Merecí, Aurora Jeniffer

Departamento de Seguridad y Defensa

Carrera de Tecnología Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos
Laborales

Trabajo de integración curricular, previo a la obtención del título de Tecnóloga
Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

Ing. Reyes Segovia, Mercedes Elizabeth

19 de Febrero 2024

Latacunga

Reporte de verificación de contenido



tesis para plagio (1).docx

Scan details

Scan time: February 16th, 2024 at 20:17 UTC
 Total Pages: 41
 Total Words: 10177

Plagiarism Detection

	Types of plagiarism	Words
1.4%	Identical	0.3% 34
	Minor Changes	0.6% 65
	Paraphrased	0.5% 47
	Omitted Words	0% 0

AI Content Detection

N/A
 Text coverage
 AI text
 Human text

Plagiarism Results: (4)

- La Seguridad y Salud en el Trabajo - Adhesivos Industriales Geminis S.A. d...** 0.5%

<https://adhesivosgeminis.com/articulo/la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
 Facebook Twitter Instagram TEL: (+52) 55 5597 1468 / (+52) 55 5782 5743 ...
- (PDF) Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al c...** 0.3%

<https://www.researchgate.net/publication/281981291-relacion-entre-los-factores-de-riesgo-psicosocial-y-la-r...>
 Mónica García Rubiano
 Home Organizational Management Economics Business Administration Organizational Change ArticlePDF
 AvailableRelación entre los fact...
- Sistema de Gestión de seguridad y salud ocupacional - CRE** 0.3%

<https://www.cre.com.bo/cren%C3%A1-de-cre/sistema-de-gesti%C3%B3n-integrado/sistema-de-gesti%C3%B3n-de-seguridad-y-salu...>
 CRE Digital ...
- Fol 2 - Trabajos de investigación - 958 Palabras** 0.3%

<https://www.buenosaires.com/imagenes/fole2/62701582.html>

Reyes Segovia Mercedes Elizabeth
 Reyes Segovia Mercedes Elizabeth
 C.C. 0503861536



About this report
help.copyleaks.com





Departamento de seguridad y defensa

Carrera de Tecnología Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

Certificación

Certifico que el trabajo de integración curricular: " Evaluación de riesgos psicosociales en el clima organizacional del grupo IMC ubicada en el cantón Latacunga" fue realizada por la señorita Samaniego Merecí, Aurora Jeniffer, la misma que cumple con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, además revisada y analizada en su totalidad por la herramienta de prevención y/o verificación de similitud de contenidos; razón por la cual me permite acreditar y autorizar para que la sustente públicamente.

Latacunga, 19 de Febrero del 2024

Firma:

Reyes Segovia, Mercedes Elizabeth

C.C 0503861536



Departamento de seguridad y defensa

Carrera de Tecnología Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

Responsabilidad de Autoría

Yo, **Samaniego Merecí, Aurora Jeniffer**, con cedula de ciudadanía N° 0704425594, declaro que el contenido, ideas y criterios del trabajo de Integración curricular: "**Evaluación de riesgos psicosociales en el clima organizacional del grupo IMC ubicada en el cantón Latacunga**" es de mi autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos legales, teóricos, científicos, técnicos y metodológicos establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Latacunga, 19 de Febrero del 2024

Firma:

Samaniego Merecí, Aurora Jeniffer

C.C 0704425594



Departamento de seguridad y defensa

Carrera de Tecnología Superior en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales

Autorización de Publicación

Yo, **Samaniego Merecí, Aurora Jeniffer**, con cedula de ciudadanía N° 0704425594, autorizo a Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, publicar el trabajo de integración curricular: "**Evaluación de riesgos psicosociales en el clima organizacional del grupo IMC ubicada en el cantón Latacunga**". En el repositorio institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de mí responsabilidad.

Latacunga, 19 de Febrero del 2024

Firma:

Samaniego Merecí, Aurora Jeniffer

C.C 0704425594

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado en primer lugar a Dios por permitirme llegar a cumplir una meta mas. En segundo lugar a mi esposo Danilo Cevallos e hijos Amir y Zahid, ya que ellos son la razón por la cual sigo esforzándome, a mi bella madre Sonia, a Oswaldo, mi padre adoptivo y más familiares cercanos, por siempre ser mi apoyo incondicional y estar presente en cada momento impulsándome a ser mejor y cumplir con los objetivos propuestos

Samaniego Merecí Aurora Jeniffer

Agradecimientos

En primer lugar agradezco a Dios y a la virgencita del cisne por permitirme terminar esta meta. A mi esposo e hijos por su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos académicos y personales, a mis padres que con su cariño me han impulsado a seguir mis metas. También a mi familia política que me han brindado un soporte que me a permitido concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos.

Le agradezco muy profundamente a mi tutora por su paciencia y dedicación, sin sus correcciones y palabras no hubiese podido llegar a este momento anhelado.

Por ultimo agradecer a la empresa IMC y a la universidad por permitirme obtener este ansiado título. Agradezco a toda la directiva por su gestión y trabajo, sin lo cual no estarían las bases para seguir aprendiendo.

Samaniego Merecí Aurora Jeniffer

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	1
Reporte de verificación de contenido.....	2
Certificación.....	3
Responsabilidad de Autoría	4
Autorización de Publicidad.....	5
Dedicatoria.....	6
Agradecimientos.....	7
Índice de contenido	8
Índice de tablas.....	11
Índice de figuras	12
Resumen	14
Abstract.....	15
Capítulo I: Antecedentes.....	16
Planteamiento del problema.....	18
Justificación	20
Objetivos	21
<i>Objetivo General</i>	21
<i>Objetivos Específicos</i>	21
CAPITULO II: Marco Teórico.....	22
Fundamento Legal.....	22

Constitución del Ecuador	22
Decreto Ejecutivo 2393	23
NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales	25
Fundamento Teórico	25
<i>Seguridad industrial</i>	25
<i>Salud Ocupacional</i>	26
<i>Peligro</i>	26
<i>Riesgo</i>	26
<i>Factor de Riesgo</i>	27
<i>Riesgos Psicosociales</i>	27
<i>Características de los riesgos psicosociales</i>	27
<i>Causas de los Riesgos Psicosociales</i>	28
<i>Factores psicosociales de riesgo</i>	29
<i>Características de los factores psicosociales de riesgo</i>	30
<i>Evaluación de los factores riesgo psicosociales</i>	31
<i>ISTAS-21</i>	32
<i>ISO 45003:2021</i>	34
<i>Medidas Preventivas</i>	35
<i>Medidas de Organización del trabajo</i>	35
<i>Medidas preventivas de salud</i>	36
<i>Medidas de Control</i>	36

	10
<i>Eliminación</i>	36
<i>Sustitución</i>	36
<i>Controles de ingeniería</i>	37
<i>Controles administrativos</i>	37
<i>Equipo de protección personal</i>	37
Capítulo III: Desarrollo	40
Descripción de la empresa.....	40
Actividad comercial.....	41
Determinación de los puestos de trabajo y actividades	41
Desarrollo del tema	42
Desarrollo del objetivo específico 1	42
Desarrollo del objetivo específico 2.....	45
Desarrollo del Objetivo específico 3	67
Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones.....	96
Conclusiones	96
Recomendaciones.....	98
Bibliografía.....	99
Anexos	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Recoge opciones de factores psicosociales</i>	30
Tabla 2 <i>Macro factores del ISTAS 21</i>	32
Tabla 3 <i>Versiones del ISTAS21</i>	33
Tabla 4 <i>Adaptación del cuestionario</i>	43
Tabla 5 <i>Prevalencia de estrés</i>	62
Tabla 6 <i>Prevalencia de Burnout en la empresa IMC</i>	62
Tabla 7 <i>Prevalencia de Salud Mental en la empresa IMC</i>	63
Tabla 8 <i>Matriz de las partes interesadas</i>	69
Tabla 9 <i>Matriz de responsabilidades</i>	73
Tabla 10 <i>Matriz de roles y responsabilidades</i>	74
Tabla 11 <i>Ficha de consulta y participación</i>	76
Tabla 12 <i>Matriz de gestión preventiva</i>	79
Tabla 13 <i>Matriz de competencias</i>	80
Tabla 14 <i>Ficha de informe de comunicación</i>	81
Tabla 15 <i>Ficha para registro de control de información documentada</i>	83
Tabla 16 <i>Ficha de reporte de auditoría interna</i>	91
Tabla 17 <i>Ficha de informe de reporte de auditoría interna</i>	91
Tabla 18 <i>Ficha de no conformidad</i>	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diagrama de causa-efecto</i>	19
Figura 2 <i>Requisitos de la Norma ISO 45003</i>	38
Figura 3 <i>Ubicación Geográfica</i>	40
Figura 4 <i>Estructura organizacional</i>	42
Figura 5 <i>Género de la población</i>	46
Figura 6 <i>Edad de la población</i>	47
Figura 7 <i>Sección y puestos de trabajo de la población</i>	48
Figura 8 <i>Movilidad funcional</i>	49
Figura 9 <i>Participación consultiva directiva</i>	50
Figura 10 <i>Antigüedad</i>	51
Figura 11 <i>Relación Laboral</i>	52
Figura 12 <i>Promoción</i>	53
Figura 13 <i>Días laborables y horas semanales trabajadas</i>	54
Figura 14 <i>Horas semanales trabajadas</i>	55
Figura 15 <i>Exposiciones psicosociales en Industria Metálica Cotopaxi</i>	56
Figura 16 <i>Salud general de la población</i>	58
Figura 17 <i>Salud general</i>	60
Figura 18 <i>Salud mental</i>	61
Figura 19 <i>Niveles de satisfacción de la población</i>	64
Figura 20 <i>Auditoria interna</i>	66
Figura 21 <i>Mapa de procesos</i>	72
Figura 22 <i>Plan estratégico</i>	75
Figura 23 <i>Objetivos para abordar riesgos psicosociales</i>	78
Figura 24 <i>Estructura de la información documentada</i>	82

Figura 25 <i>Jerarquía de los controles</i>	84
Figura 26 <i>Tipo y colores de señalización</i>	86
Figura 27 <i>Señales de Obligación</i>	86
Figura 28 <i>Señales de prohibición</i>	87
Figura 29 <i>Señales de advertencia</i>	87
Figura 30 <i>Señales de equipos contra incendio</i>	88
Figura 31 <i>Señales de evacuación</i>	88
Figura 32 <i>Mapa de procesos ciclo PHVA</i>	95

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo evaluar todos los factores de riesgo psicosociales en la salud del personal de la empresa Industria Metálica Cotopaxi ubicada en el cantón Latacunga, en la provincia de Cotopaxi. Para el desarrollo de este proyecto de investigación se tuvo que analizar libros, normas técnicas, artículos científicos y tesis, para de esta manera obtener los fundamentos teóricos que respalden esta investigación, posteriormente se efectuó el proceso de operacionalización de variables, el instrumento de evaluación que fue utilizado para la investigación es el cuestionario CoPsoQ-istas 21 versión media, que nos ayudó a evaluar e identificar los factores de riesgos psicosociales. Este cuestionario está formado por 37 preguntas, el mismo que fue aplicado de manera digital a una población de 55 colaboradores. Los datos obtenidos fueron codificados e ingresados a la herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación. Una vez tabulada la información se procedió a codificar situaciones desfavorables, intermedias y favorables para la salud dependiendo de la variable analizada, dando como resultado general el 53% de riesgo medio, 42% de riesgo bajo y el 5% de riesgo alto. Para el nivel de riesgo identificado en la empresa se elabora el diseño del sistema de gestión basado en ISO 45003: 2021 nombre de la norma, que es aplicable para toda la empresa y de esta manera poder tener una certificación internacional llegando a tener el crecimiento empresarial siendo la pionera en cumplir con todos los requisitos para reducir riesgos psicosociales.

Palabras claves: ISO 45003, sistema de gestión, riesgos psicosociales.

Abstract

The aim of this research project was to evaluate all the psychosocial risk factors in the staff's health of the Industria Metálica Cotopaxi Company that is located in Latacunga canton, Cotopaxi Province. For the development of this research project, books, technical standards, scientific articles and thesis had to be analyzed, in order to obtain the theoretical foundations that support this research. Subsequently, it was applied an evaluation instrument, which was the CoPsoQ-istas 21 questionnaire medium versión, which served to evaluate and identify psychosocial risk factors. This questionnaire had 37 questions and was applied digitally to 55 employees. The data obtained were coded and entered to the tool for tabulating data from the evaluation questionnaire. Once the information was tabulated, it was proceeded to code the unfavorable, intermediate and favorable situations for health depending on the variable analyzed, giving a general result of 53% medium risk, 42% low risk and 5% high risk. With these outcomes and for the level of risk identified in the company, it was elaborated the design of the management system based on ISO 45003: 2021 Psychological safety and health in the job, that is applicable to the entire company and in this way, being able to have an international certification achieving business growth, being the pioneer in accomplish with all requirements to reduce psychosocial risks.

Key words: ISO 45003, management system, psychosocial risk factors.

Capítulo I

Tema

Evaluación de factores de riesgos psicosociales en el clima organizacional del grupo IMC ubicada en el cantón Latacunga.

Antecedentes

A continuación, se presentan estudios realizados por autores sobre el tema de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Clima Organizacional, estos aportan como guía técnica para la elaboración de la presente investigación.

La investigación realizada “*FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y CLIMA LABORAL EN LA INDUSTRIA METALMECÁNICA.*” del autor (Portero, 2021). Tuvo como objetivo identificar las dimensiones del factor de riesgo psicosocial para determinar su influencia en el clima laboral. Utilizando como instrumentos de evaluación el test entregado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador y el test CI-SCP de Sonia Palma 2004. Esta investigación involucro tanto al personal administrativo como operativo, ubicado en el cantón Ambato con una población total de 30 trabajadores en el cual se aplicó un estudio bibliográfico y de campo aplicando el test de evaluación psicosocial entregado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador y el test CI-SCP de Sonia Palma 2004 con el que se evaluó el clima laboral, para luego realizar el respectivo análisis de correlación de variables mismo que ayudó a comprobar que existe en primera instancia la presencia de un bajo nivel de riesgo a factores psicosociales y un desempeño satisfactorio de los trabajadores, además que no existe una correlación fuerte positiva de ambas variables de estudio (Portero, 2021).

El artículo científico “*FACTORES PSICOSOCIALES Y SÍNTOMAS DE ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA METALMECÁNICA DE*

EL SALTO, JALISCO”, de los autores (Aranda et al., 2019), señala que los trabajadores siguen expuestos a un sinnúmero de peligros dentro de su entorno laboral. Uno de los principales son los llamados factores de riesgo psicosocial. El objetivo de este trabajo es analizar la asociación entre los factores de riesgo psicosociales y los síntomas de estrés en dicha población. La población de estudio fueron los operadores de una empresa metalmecánica localizada en Jalisco, México. Se emplearon tres instrumentos, un cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, la Escala Sintomática de Estrés y la escala de Factores Psicosociales en el Trabajo. Entre los resultados más relevantes se encuentra que la prevalencia de síntomas de estrés fue del 42.7% y para los factores psicosociales del 77.3%. Se obtuvieron valores de asociación significativa (p menor a 0.05) en cinco áreas de la escala de Factores Psicosociales y la escala de Síntomas de estrés. Se han reportado resultados similares, los cuales señalan que el riesgo de padecer trastornos psicosomáticos es cinco veces mayor cuando hay estrés y dos veces más alto ante los trastornos del sueño, ansiedad, cefalea tensional y trastornos músculo - esqueléticos. También se han reportado asociaciones significativas entre todas las áreas incluidas en el instrumento de factores psicosociales y las manifestaciones del estrés. Así bien, resulta imprescindible que las organizaciones diseñen y apliquen estrategias dirigidas a la disminución de los riesgos psicosociales (Aranda et al., 2019).

El artículo “*UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL, EL CUESTIONARIO DECORE*”, que presentan los autores (Luceño et al., 2008), menciona las características del Cuestionario DECORE donde evalúa la percepción que tienen los trabajadores en una organización en relación con algunos riesgos psicosociales que la investigación ha vinculado enfermedades profesionales y el estrés, donde conlleva las Demandas Laborales, las Recompensas, el Control y el Apoyo Organizacional. El Cuestionario DECORE evalúa de forma rápida (44 ítems). Además, el Cuestionario DECORE presenta suficientes garantías metodológicas, brindando la fiabilidad del mismo, el Cuestionario

DECORE es un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales que va dirigido a la población laboral, cuyas principales características son: fácil de entender, breve, sea fácil de interpretar, corregir, llegando a ser un instrumento de la investigación, demostrando su validez y fiabilidad (Luceño et al., 2008).

El autor (Espinosa, 2020), en su investigación: “*LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL DEL IESS LATACUNGA*” siendo el objetivo establecer si los riesgos psicosociales influyen en el clima laboral de los colaboradores del área administrativa del Hospital del IESS de Latacunga. El instrumento de evaluación que fue utilizado para la investigación se llama evaluación de riesgos psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador, el cual está formado por 58 ítems, 8 dimensiones y 8 sub-dimensiones, el mismo que fue aplicado de manera física a una población de 39 personas. Los datos fueron codificados e ingresados a la herramienta para la tabulación de datos del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales la cual genera un informe estadístico con el perfil valorativo, a su vez mostrando los niveles de riesgos psicosociales existentes en los puestos de trabajo. Por otra parte, se utilizó otro instrumento de evaluación para medir el clima laboral llamado Escala de clima organizacional (EDCO) que consta de 40 preguntas, y 8 sub-escalas, de la misma manera se aplicó de forma física a los colaboradores, obteniendo datos los cuales fueron codificados y tabulados. También se utilizó el método coeficiente de correlación de Spearman, con el cual se acepta la hipótesis H1, esto quiere decir, que los riesgos psicosociales si influyen en el clima laboral de los colaboradores del Área Administrativa del Hospital IESS Latacunga (Espinosa, 2020).

Planteamiento del problema

Un problema que aqueja a nivel mundial y especialmente en Latinoamérica son los riesgos Psicosociales, estos se han convertido en un factor determinante para que las

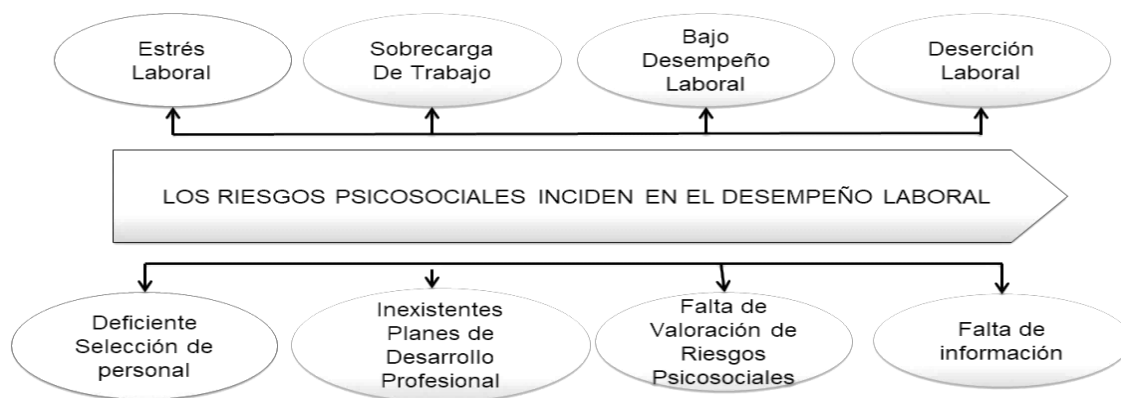
empresas no mantengan los estándares de eficiencia y eficacia que permitan un desarrollo socio económico estable y sostenido.

El Ministerio de Relaciones Laborales en Ecuador afirma. “Riesgos psicosocial laboral son situaciones que afectan de forma importante en la salud de los trabajadores ya sea física, social o mentalmente. Un clima laboral autoritario y desconsiderado es un factor psicosocial de riesgo, pero es también el marco propicio para que aparezcan riesgos psicosociales como el abuso, la violencia y el acoso” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013). Es importante y trascendental elaborar estudios e investigaciones acerca de la existencia de riesgos psicosociales en las organizaciones, así como el inadecuado clima organizacional que se vive en cada institución, debido a que, nos permite conocer cuáles son los aspectos que ocasionan incomodidad laboral a sus empleados, y de esta manera buscar soluciones a los malos hábitos presentes y dar un giro en busca de un clima laboral satisfactorio brindándolos un completo bienestar institucional.

Para identificar y elaborar un sistema de gestión de riesgos basado en el estudio de los riesgos psicosociales en la empresa Industria Metálica Cotopaxi, se elaboró el diagrama de causa-efecto como se muestra a continuación donde

Figura 1

Diagrama de causa-efecto



Nota. Descripción de posibles causas y efecto.

Los trabajadores del grupo IMC desempeñan varias funciones en sus puestos de trabajos y esto se da por la fácil adaptabilidad que tienen ellos para cumplir con varias tareas como son: soldar, cortar, lijar, etc. De igual manera en el departamento administrativo existe un gran papeleo por hacer, órdenes de compra, órdenes de producción, revisión de facturas, tareas que exigen concentración al personal que ejecuta las mismas, todas estas actividades desencadenan un ambiente de preocupación de estrés. Por lo tanto, es importante poner atención a ese problema que se va presentando y conlleva a la aparición de riesgos psicosociales.

Justificación

La dirección ejecutiva del grupo IMC (Industria Metálica Cotopaxi) en su constatación de innovación y en cumplimiento de los estándares de seguridad y salud laboral ponen foco a como se llevan las buenas prácticas de seguridad industrial en sus instalaciones.

El impacto de esta investigación será de gran importancia para el departamento de seguridad de la empresa IMC, por lo que se va a detallar cuáles son los riesgos psicosociales que están afectando o mermando la buena productividad de los trabajadores.

El estudio se realizará en todas las áreas tanto administrativa y operativa de la fábrica, esto con el fin de no perder información valiosa que se genera en cada área productiva de la empresa, beneficiando a la misma con una visión global del problema o problemas que están creando la deserción laboral en los respectivos puestos de trabajo.

El presente trabajo aportará de manera significativa para las gerencias de Industria Metálica Cotopaxi, debido a que se evaluará los factores psicosociales en la salud del personal del grupo IMC, identificando las principales causas que generan deterioro en la salud,

permitiendo identificar y analizar los factores de riesgos que causan el declive en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Este trabajo de investigación es factible debido a que la gerencia general de la empresa Industria Metálica Cotopaxi prestó su grata colaboración sin presentar impedimento alguno para la recolección de datos, toma de encuestas, entrevistas que se realizó al personal involucrado.

Objetivos

Objetivo General

- Evaluar todos los factores psicosociales en la salud del personal del grupo IMC ubicada en el cantón Latacunga.

Objetivos Específicos

- Identificar las causas principales de salud que están relacionado con el trabajo del personal de la empresa mediante el método SUSESO- ISTAS 21 versión media.
 - Analizar los factores de riesgo por disminución del desempeño de sus colaboradores.
 - Diseñar un sistema de gestión basado en la ISO 45003: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Alcance

El presente trabajo de investigación involucrará a todas las áreas administrativas como operacionales de la empresa, contando con un total de 55 colaboradores, con el fin de garantizar la integridad emocional y física del personal que labora en las instalaciones de IMC.

Capítulo II

Marco Teórico

Fundamento Legal

El presente trabajo de Integración curricular se realizará mediante la normativa legal en vigencia a la cual el grupo IMC se rige y cumple a cabalidad con todos los requisitos legales en búsqueda de brindar un mejor ambiente laboral.

Constitución del Ecuador

Según la constitución del Ecuador en el Artículo 326 Numeral 5: dice: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Constitucion del Ecuador, 2018).

La Resolución de la Secretaría Andina 957, publicado en el Registro Oficial Edición Especial 28 del 12 de marzo de 2008, expide el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Comunidad Andina de Naciones, 2005). En su artículo 4 señala: El Servicio de Salud en el Trabajo tendrá un carácter esencialmente preventivo y podrá conformarse de manera multidisciplinaria. Brindará asesoría al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa en los siguientes rubros:

a) Establecimiento y conservación de un medio ambiente de trabajo digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social de los trabajadores temporales y permanentes (Comunidad Andina de Naciones, 2005).

b) Adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud físico y mental (Comunidad Andina de Naciones, 2005).

Decreto Ejecutivo 2393

El Decreto Ejecutivo 2393, publicado en el Registro Oficial 565 del 17 de noviembre de 1986, expide el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores (Decreto Ejecutivo 2393, 1986). En su artículo 11, señala, son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

- Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
- Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
- Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.
- Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.
- Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.
- Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
- Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Trabajo, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración. La

renuncia para la reubicación se considerará como omisión a acatar las medidas de prevención y seguridad de riesgos.

- Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo.

- Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.

- Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.

- Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad e Higiene, Servicios Médicos o Servicios de Seguridad.

- Proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos serán de aplicación en el ámbito de la empresa. Así mismo, entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la empresa, dejando constancia de dicha entrega.

- Facilitar durante las horas de trabajo la realización de inspecciones, en esta materia, tanto a cargo de las autoridades administrativas como de los órganos internos de la empresa.

- Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales presentadas en sus centros de trabajo y entregar una copia al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.

- Comunicar al Comité de Seguridad e Higiene, todos los informes que reciban respecto a la prevención de riesgos.

NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales

La evaluación de los riesgos laborales contempla todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial. El tema de factores de riesgo psicosocial debe estar integrado en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa. La evaluación psicosocial y la prevención de riesgos laborales persiguen el mismo objetivo: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños (NTP 702, 2000).

Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permitirá conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización. Por otra parte, los factores psicosociales suponen una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales, ya que afectan a la salud individual y a la organización (NTP 702, 2000) .

La evaluación debe centrar el análisis en las condiciones de trabajo de carácter psicosocial. En la práctica, en la documentación especializada, aunque con enfoques y clasificaciones diversas, se recoge información sobre aspectos relacionados con: la propia tarea y las condiciones de realización de la misma (monotonía, exigencias de la tarea, presión temporal, aislamiento, etc.), las condiciones de empleo (desarrollo profesional, remuneración, horarios, trabajo a prima, etc.) y las relaciones sociales (sistema de participación, clima psicológico, discriminación, etc.) (NTP 702, 2000)

Fundamento Teórico

Seguridad industrial

La salud ocupacional y la seguridad industrial están relacionadas, pero no son muy diferentes, La seguridad industrial son los efectos agudos de los riesgos. La seguridad industrial trata en las condiciones y actos inseguras estudiando los accidentes y los riesgos

laborales dando un enfoque investigativo y preventivo. abarcando la ergonomía y el análisis de ambiente (Arias, 2019).

Salud Ocupacional

La salud ocupacional se ocupa de los efectos crónicos. La salud ocupacional se dedica en los riesgos de la salud, y así mismo estudia las enfermedades ocupacionales ya que se basa en el diagnóstico precoz y el tratamiento que se adecuado. la salud ocupacional abarca la salud mental, la higiene industrial y la medicina del trabajo (Arias, 2019).

Peligro

Cuando nos referimos a peligro básicamente es una fuente de daño. Donde dicho término expresa el potencial de un agente ambiental que daña la salud de ciertos individuos. Peligro tiene que ver con una actividad o condición que, si no se controla puede llegar a causar una herida o enfermedad. Si se identifica a tiempo los peligros se puede llegar a eliminarlos y controlarlos y lograr prevenir enfermedades o heridas (Echemendía, 2018).

Riesgo

Riesgo es una palabra que describe la posibilidad de perder algo o alguien también hace referente de haber obtenido un resultado negativo o peligroso. Dentro de una actividad el riesgo puede tener dos componentes: ya sea la posibilidad o probabilidad de que un resultado se materialice. Por lo cual, mientras mayor sea la probabilidad y la pérdida potencial, mayor será el riesgo (Echemendía, 2018).

Factor de Riesgo

Un elemento de peligro se refiere a una característica o situación observable en un individuo o conjunto de personas que aumenta la probabilidad de sufrir, desarrollen o estén expuestas a un evento incierto (Echemendía, 2018)

Riesgos Psicosociales

Los factores psicosociales se presentan por diferentes aspectos dentro de la organización del trabajo. Ya que al producirse, tienen una incidencia importante en la salud de las personas que se manifiestan a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La presencia de estos riesgos en el trabajo afecta la salud de los trabajadores al igual que el desempeño del trabajo. El estrés (un riesgo moderno en un esquema de trabajo tradicional) y la violencia laboral son los más comunes (Raffo et al., 2018).

La (OIT, 2013) señala que “los factores de riesgo psicosociales son 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. Para entender mejor la palabra PSICOSOCIAL la descomponemos: PSICO que nos afectan mediante la psique (conjunto de funciones de la mente) y; SOCIAL referente a su origen social (características de la organización del trabajo)” (p.1) (OIT, 2013)

Características de los riesgos psicosociales

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- Los riesgos psicosociales tienen una afectación global sobre la salud del trabajador.
- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- Tienen formas de cobertura legal

Causas de los Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales pueden favorecer o también perjudican la actividad laboral dañan la calidad de vida laboral de los individuos. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, y en el segundo caso son desfavorables ya que perjudican su salud y su bienestar.

Los riesgos psicosociales en la actividad laboral pueden llegar estar ocasionados por el deterioro o disfunción en:

a) Las características de la actividad: ritmo de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, monotonía o repetitividad, automatización, responsabilidad, falta de autonomía, falta de conocimiento de las tareas en la empresa, etc. (Pedro & Gil-Monte, 2019).

b) Las características de la organización: estas pueden ser variables estructurales (como el tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), la definición de competencias, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, , estructura jerárquica, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.(Pedro & Gil-Monte, 2019).

c) Las características del empleo: el diseño del lugar de trabajo, condiciones físicas y sociales, salario, estabilidad en el empleo.

d) La organización del tiempo de trabajo: el tipo de jornada y la duración, pausas de trabajo, trabajo a turnos y nocturno, trabajo en festivos, etc. (Pedro & Gil-Monte, 2019).

➤ **Consecuencias de los Riesgos Psicosociales**

Las consecuencias de los riesgos psicosociales pueden desencadenar efectos a nivel psicológico, comportamentales, físico y sobre los centros de enseñanza; repercutiendo en las relaciones personales, generando conflictos, malos entendidos entre compañeros, afectando el nivel emocional de los empleados. Los aspectos que pueden ser afectados son; la salud de los trabajadores, la satisfacción en el trabajo, accidentes que deterioran directa y progresivamente unidos a los factores de orden personal, condiciones de trabajo, ya que el buen clima repercutirá en un aumento de la motivación del trabajador, en su capacidad de trabajo, en la confianza en sí mismo con repercusión directa sobre el individuo, determinando su grado de satisfacción o insatisfacción en el trabajo (Lara, 2017)

Factores psicosociales de riesgo

Los factores organizacionales y psicosociales de las organizaciones son disfuncionales, debido a que las respuestas de tensión al igual que las respuestas psicofisiológicas provocadas por el estrés llegan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Si los factores psicosociales son factores con probabilidad que afectan negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo actuando como factores desencadenantes de estrés y tensión laboral. Desde este punto, los factores psicosociales de riesgo o de estrés se determina como factores organizacionales con el riesgo de presentar efectos negativos sobre la salud de las personas (Moreno Jiménez & León, 2010).

Tabla 1*Recoge opciones de factores psicosociales*

FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO O ESTRÉS	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo de trabajo, alta presión temporal.
Horarios	Cambios de turnos, Jornadas largas o sin tiempo para la interacción, horarios inflexibles.
Control	toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo y baja participación,
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de equipos, falta de espacio personal.
Rol en la empresa	Conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
Relaciones interpersonales	Conflictos interpersonales, Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes.
Relación trabajo-familia	Conflictos entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar.
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre del futuro laboral, insuficiente remuneración.

Nota. Representa los factores posibles del estrés psicosocial.

Características de los factores psicosociales de riesgo

Los factores de riesgo psicosocial tienen las siguientes características:

- Se extienden en el espacio y el tiempo.

- Dificultad de objetivación
- Afectan a los otros riesgos
- Tienen escasa cobertura legal
- Están moderados por otros factores.
- Dificultad de intervención

Evaluación de los factores riesgo psicosociales

La identificación de los factores de riesgo psicosociales presenta modelos que explican los mecanismos de generación de estrés o tensión psíquica asociada al trabajo. Los mismos que pueden ser agrupados en tres categorías.

En la primera categoría, se encuentran cuestionarios que se derivan del enfoque tradicional de la higiene industrial y que brindan información general sobre las condiciones del trabajo. Esta categoría identifica factores de riesgo desde la dimensión objetiva de los mismos (tiempos de exposición, probabilidades, efectos específicos) y tiene en cuenta la influencia de entornos materiales y circunstancias normativas (contratos, puestos, remuneraciones, horarios). Sin embargo, desatienden las realidades tácitas e informales de las organizaciones que hacen parte de la experiencia del trabajador, y variables mediadoras como la personalidad, la percepción, la valoración o aspectos sociodemográficos (Charria et al., 2011). En la segunda categoría, se destacan cuestionarios que proporcionan información sobre algún efecto particular de la exposición a factores psicosociales;

se destacan aquellos que se orientan al estrés ocupacional, el síndrome de quemarse en el trabajo (sqt o burnout), satisfacción laboral, engagement, violencia, acoso, entre otros(Charria et al., 2011).

En la tercera categoría, los cuestionarios son de auto informe. Esta categoría considera indispensable la percepción del trabajador para la comprensión de los procesos generadores

de estrés; algunos buscan captar la experiencia laboral del trabajador, considerando la relación entre aspectos individuales, sociales y laborales para la comprensión de la relación salud – enfermedad. En esta categoría, los modelos con una mayor validez predictiva al comprobar la relación entre dimensiones del entorno laboral y problemas en la salud de los trabajadores son el modelo Demanda – Control y el modelo Desequilibrio Esfuerzo – Recompensa (Charria et al., 2011).

ISTAS-21

Para identificar y medir la exposición de los riesgos psicosociales se elaboró la presente tabla en base teórica de otros métodos. En la versión más reciente, la 1.5, las 20 dimensiones de las que consta se encuentran enmarcadas a su vez en grandes factores, siguiendo la siguiente estructura (Moreno Jiménez & León, 2010).

Tabla 2

Macro factores del ISTAS 21

Exigencias psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Compensaciones del trabajo	Doble presencia
Exigencias cuantitativas	Posibilidades de desarrollo	Calidad de liderazgo	Estima	Doble presencia
Exigencias emocionales	Controles sobre el tiempo de trabajo	Calidad de rol	Inseguridad sobre el futuro	
Exigencias cognitivas	Influencia en el trabajo	Apoyo social de supervisores		
		Apoyo de grupo		

Nota. La estructura para medir e identificar los riesgos psicosociales.

Además, incluyen escalas para evaluar salud general y estrés. Los resultados se calculan de diferentes formas:

- Mediana de cada factor estandarizada de 0 a 100.
- Prevalencia de exposición de personas expuestas a cada factor.
- Distribución de frecuencias de las respuestas de todas las preguntas.

Los resultados se representan gráficamente por colores, siendo el rojo el nivel de exposición más desfavorable, el amarillo el nivel intermedio y el verde el nivel de exposición más favorable para la salud. No se considera la media como indicador válido en este contexto de evaluación (Moreno Jiménez & León, 2010).

El método dispone de 3 versiones distintas según sea el tamaño de la empresa.

Tabla 3

Versiones del ISTAS21

Versión Corta	Versión Media	Versión Larga
-Para empresas < 30 trabajadores (o 24 según fuente)	-Para empresas > 30 trabajadores.	-Exclusivamente para investigación
-38 ítems	-124 ítems	
-Evalúa 6 factores: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo.	-Concordancia entre versión media/larga: Kappa entre 0,64 y 0,89 (Moncada et al., 2005)	

Nota. Representa las versiones que podemos emplear según el tipo de empresa.

ISO 45003:2021

La Norma ISO 45003 define que la organización es responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de los trabajadores y de terceras personas que puedan verse afectada por sus actividades. Esta incluye la protección de su salud ya sea física y psicológica. Por lo cual, el fin de los resultados que busca la gestión de la SST son prevenir deterioro de la salud, para proporcionarles lugares de trabajos que sean seguros y saludables. Por lo tanto, es de suma importancia que la organización elimine los peligros y minimice los riesgos de la SST adoptando medidas preventivas y de protección que sean eficaces, donde se incluyen medidas para gestionar los riesgos psicosociales (ISO 45003, 2021).

Los peligros psicosociales son crecientemente reconocidos como desafíos mayores para la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo.

El uso de la metodología de las normas ISO 45003, se basa en el concepto de Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA). Este proceso iterativo es utilizado por las organizaciones para lograr la mejora continua. aplicando un sistema de gestión con cada uno de los elementos requeridos, como (Bonifacio & Peralta, 2022):

- a) Planificar: se determina y evalúa los riesgos para la SST, las oportunidades para la SST y otros riesgos y otras oportunidades, estableciendo los objetivos de la SST además determinar procesos necesarios para conseguir resultados positivos con la política de la SST de la organización.
- b) Hacer: realizar la implementación de los procesos según lo planificado.
- c) Verificar: realizar el seguimiento y la medición de todas las actividades y los procesos con respecto a la política y los objetivos de la SST, brindar resultados.
- d) Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de la SST para alcanzar los resultados previstos.

Medidas Preventivas

Las medidas preventivas son el primer acercamiento entre la organización y los trabajadores, ya que constituyen un apoyo a nivel social y mientras más pronto se las considere, pueden volverse más oportunas frente a los riesgos. Es muy importante considerar las medidas preventivas fundamentadas en políticas y estrategias claras, teniendo como objetivo garantizar el trabajo decente y mejorar las condiciones y organización del trabajo a través de las diferentes funciones y actividades de cada cargo (Meneses, 2018). Se establecen, entre otras, las siguientes medidas de prevención de los riesgos psicosociales:

Medidas de Organización del trabajo

- Las actividades encomendadas deben de tener sentido y razón.
- Definir tareas a realizar e incluir las responsabilidades.
- Verificar que el trabajador tenga las cualidades y capacidades para cumplir las exigencias del trabajo.
- Pausas activas que requieran esfuerzos físicos o mentales.
- El trabajador y la empresa deben estar alineados con los objetivos
- Diversas tareas.
- Informar sobre la calidad de las actividades.
- Fomentar la realización de sus tareas.
- Fomentar la participación y colaboración de los trabajadores apoyando el trabajo en equipo.
- Medidas de participación y mejora en el trabajo
- Respetar la toma de decisiones.
- Evitar la inseguridad sobre la estabilidad laboral.
- Fomentar el desarrollo profesional de los trabajadores.

Medidas preventivas de salud

- Promover los hábitos saludables.
- Organización del tiempo.
- Acondicionar situaciones y comportamientos frente al acoso laboral
- No excluir por motivos de nacimiento, sexo, raza, religión, condición laboral y/o cualquier otro motivo.

Medidas de Control

Existen cinco métodos con diferentes niveles de eficacia para controlar los riesgos laborales a través de estrategias específicas destinadas a reducir el riesgo de enfermedad o lesión en el entorno de trabajo. Por lo general, los lugares de trabajo combinan los cinco métodos de control para asegurar una protección integral, incluso en el caso de que falle un solo mecanismo de control de nivel superior (ISO 45001, 2018).

Eliminación

Esta etapa es la más efectiva. Al eliminar o retirar los peligros del entorno laboral, se elimina por completo el riesgo, esta es la etapa más eficaz, la eliminación tiene el potencial de impactar negativamente a los empleados, a menudo es difícil de implementar debido a su costo y la necesidad de realizar cambios significativos en los procesos existentes en el lugar de trabajo (ISO 45001, 2018).

Sustitución

La segunda etapa más efectiva de control dentro de la jerarquía es la sustitución. La sustitución busca lograr un objetivo similar a la eliminación, ya que implica reemplazar un

peligro en el lugar de trabajo o reducir la probabilidad de que dicho peligro tenga un impacto negativo en los empleados (ISO 45001, 2018).

Controles de ingeniería

Este método de control busca evitar o eliminar el peligro desde su origen en el lugar de tratarlo una vez que el empleado ya ha estado expuesto a él en el entorno laboral y poder minimizar los riesgos.

Controles administrativos

Frecuentemente, los controles administrativos se utilizan en conjunto con otros procedimientos existentes en los que los peligros no están completamente controlados (ISO 45001, 2018).

Equipo de protección personal

En la jerarquía de control de seguridad, los equipos de protección personal (EPP) ocupan la quinta posición en términos de eficacia. Estos dispositivos físicos son utilizados por los empleados durante su jornada laboral. Por lo general, los EPP se combinan con otros controles administrativos ya implementados que no han logrado eliminar por completo el riesgo laboral. Es fundamental tener en cuenta que el uso de EPP como medida de seguridad puede generar costos a largo plazo y su efectividad puede disminuir si no se utilizan adecuadamente (ISO 45001, 2018).

Figura 2*Requisitos de la Norma ISO 45003*

Requisitos	Descripción
Contexto de la Organización	
4.1	Entender la organización y su contexto
4.1.1	Cuestiones externas
4.1.2	Problemas internos
4.2	Comprender las necesidades y expectativas de los trabajadores y otras interesadas partes
4.3	Determinación del alcance del sistema SST
4.4	Sistema de gestión SST
Liderazgo y participación de los trabajadores	
5.1	Liderazgo y compromiso
5.2	Roles, responsabilidades y autoridades en la organización
5.4	Consulta y participación de los colaboradores
Planificación	
6.1	Acciones para abordar riesgos y oportunidades
6.1.1	Generalidades
6.1.2	Identificación de peligros y evaluación de riesgos
6.2	Objetivos para abordar el riesgo psicosocial
Apoyo	
7.1	Recursos
7.2	Competencia
7.3	Toma de conciencia
7.4	Comunicación

7.5 Información Documentada

7.5.1 Generalidades

7.5.2 Confidencialidad

Operación

8.1 Planificación y control operacional

8.1.1 Generalidades

8.1.2 Eliminación de Peligros y reducción de riesgos SST

8.1.3 Gestión de cambio

8.1.4 Aprovisionamiento, contratación y externalización

8.2 Preparación y respuesta ante emergencias

8.3 Rehabilitación y retorno al trabajo

Evaluación de desempeño

9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño

9.2 Auditoría Interna

9.3 Revisión por la dirección

Mejora

10.1 Generalidades

10.2 Incidentes, no conformidades y acciones correctivas

10.3 Mejora continua

Capítulo III

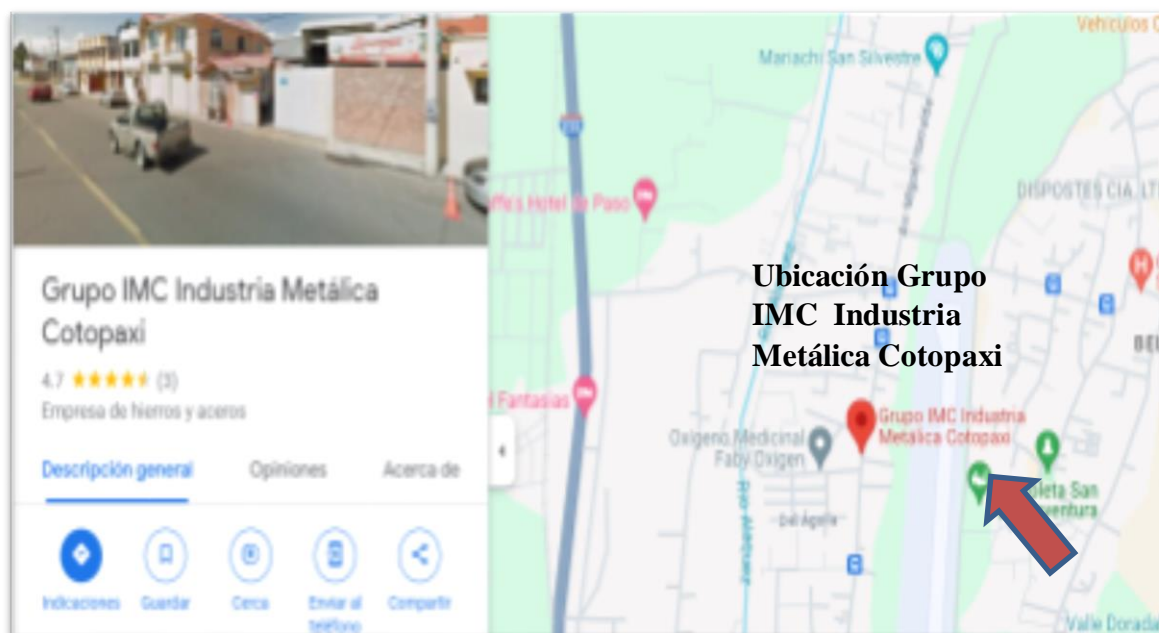
Desarrollo

Descripción de la empresa

La Industria Metálica Cotopaxi se encuentra ubicada en la Provincia de Cotopaxi, Ciudad de Latacunga, Parroquia San Buenaventura en el Barrio San Silvestre, Av. Miguel Iturralde como se muestra en la Figura 1.

Figura 3

Ubicación Geográfica



Nota. Presenta Georreferenciación de la empresa Industria Metálica Cotopaxi, desde Google maps.

Fue creada en 1983, con la creatividad del Sr. Gerente Aníbal Culqui, la actividad principal es la fabricación y comercialización de una amplia gama de productos dentro del sector metalmeccánico.

Industria Metálica Cotopaxi inició con la fabricación de cocinas industriales, puertas y carretillas, se incrementó la fabricación de nuevos productos por el gran acogimiento que tuvo en la industria ecuatoriana, dicha empresa comenzó con la fabricación de paneles y bandejas para hornos, la cual permitió a la empresa incrementar su nivel de aceptación de todos sus clientes.

La empresa Industria Metálica Cotopaxi tiene alrededor de 55 trabajadores distribuidos en los siguientes departamentos: Departamento administrativo, ventas, contable, de bodega, seguridad industrial y producción.

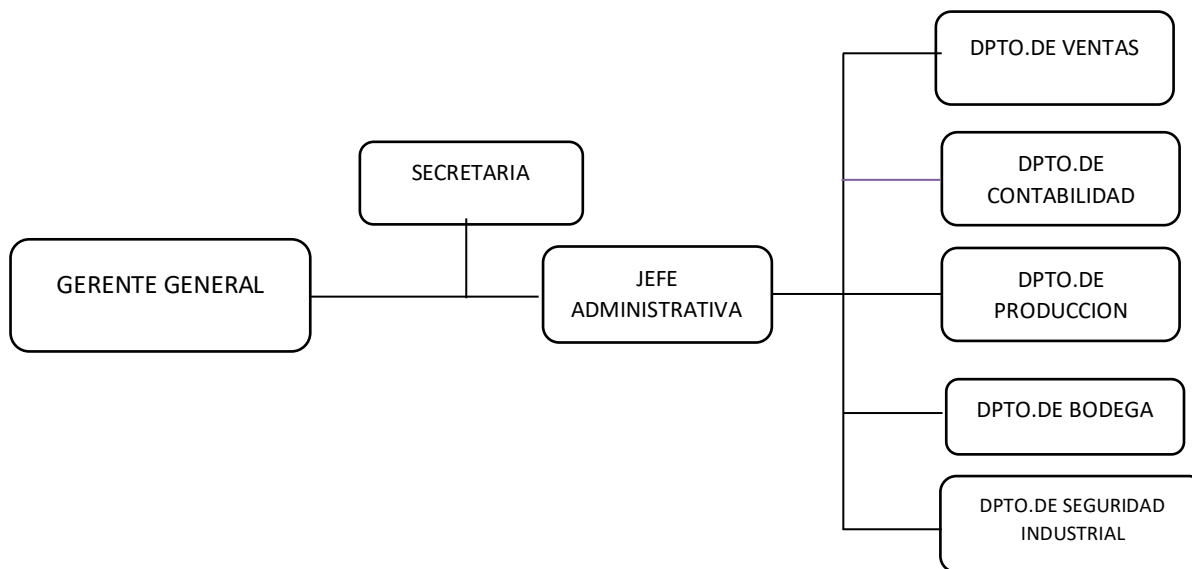
Actividad comercial

La Industria Metálica Cotopaxi se encuentra al norte de la ciudad de Latacunga. La empresa IMC donde se aplicó el presente trabajo de investigación tiene como principal actividad la fabricación y comercialización de productos metálicos, es una de las empresas más importantes del país con puntos de distribución a nivel nacional, cuenta con 140 diseños en forjados y paneles. De los 55 trabajadores de la empresa IMC, 40 son de producción. Los de producción proporcionan sus servicios alrededor de 8 horas diarias en un solo turno.

Estos colaboradores se distribuyen en diferentes áreas de procedimientos de elaboración de los productos.

Determinación de los puestos de trabajo y actividades

Para dar inicio a este trabajo de investigación se procede a delimitar los puestos de trabajo determinando las actividades en las áreas donde se realiza la aplicación del cuestionario (CoPsoQ-istas21 versión media), para evaluar e identificar los factores de riesgos psicosocial.

Figura 4*Estructura organizacional*

Nota. Distribución de los procesos de la Industria Metálica Cotopaxi

Desarrollo del tema

Desarrollo del objetivo específico 1

Aplicación de herramienta de evaluación (Cuestionario CoPsoQ-istas21)

El personal de esta prestigiosa empresa puede presentar estrés laboral, carga excesiva de trabajo, mismas que pueden influir en su salud mental y emocional, que implica el bajo rendimiento de sus colaboradores provocando problemas tanto físicos como sociales y se extiendan tanto en el tiempo como en el espacio afectando la seguridad, bienestar y salud de los mismos. Estos factores de riesgos psicosociales directamente a todos los que conforman la empresa IMC.

El cuestionario (CoPsoQ-istas21 versión media), (ANEXO 1) se aplicó a los colaboradores obteniendo los siguientes resultados a los colaboradores de la empresa Industria Metálica Cotopaxi con el fin de alcanzar con los objetivos de este trabajo de investigación.

➤ **Adaptación del método de Evaluación**

El cuestionario Iistas21 versión media cuenta con 37 preguntas, las mismas que se pueden modificar con la realidad de la empresa Industria Metálica Cotopaxi, esto conlleva a que se obtenga resultados precisos de la empresa, las siguientes preguntas son las que se modificaron.

Tabla 4

Adaptación del cuestionario

Preguntas del cuestionario istas21	Modificación
Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad	Se adjuntan todos los departamentos de la empresa IMC
Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad	Se adjuntan todos los departamentos de la empresa IMC
¿Qué tipo de relación laboral tienes con XXX? Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...) Soy fijo discontinuo	¿Qué tipo de contrato laboral tienes con Industria Metálica Cotopaxi?
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)Soy temporal (contrato por obra y servicio)	Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...) Soy temporal (contrato por obra y servicio)

Preguntas del cuestionario istas21	Modificación
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	
Soy funcionario	
Soy interino	
Soy un/una tarde (aun siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
Soy becario/a	
Trabajo sin contrato	
<p>22. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes? • 300 euros o menos • Entre 301 y 450 euros • Entre 451 y 600 euros • Entre 601 y 750 euros • Entre 751 y 900 euros • Entre 901 y 1.200 euros • Entre 1.201 y 1.500 euros • Entre 1.501 y 1.800 euros • Entre 1.801 y 2.100 euros • Entre 2.101 y 2.400 euros • Entre 2.401 y 2.700 euros • Entre 2.701 y 3.000 euros</p> <p>• Más de 3.000 euros</p>	<p>22. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes? • 800 dólares o menos • Entre 801 y 1.300 dólares • Entre 1.301 y 1.800 dólares • Entre 1.801 y 2.300 dólares • Entre 2.301 y 2.800 dólares • Entre 2.801 y 3.300 dólares • Entre 3.301 y 3.800 dólares • Entre 3.801 y 4.300 dólares</p> <p>• Más de 4.300 dólares</p>

Nota. Se adaptaron varias preguntas del cuestionario Iistas21.

➤ **Tabulación e interpretación de resultados**

La herramienta de evaluación se realizó en la plataforma Microsoft Forms, en donde la tabulación se realizó de forma automática obteniendo resultados en vista global, donde se especifica por áreas y cargo, se incluyen gráficos de cada pregunta con el fin de obtener resultados de cada dimensión psicosocial que sean precisos, los resultados se subieron al software del Istat 21 adaptándolos a un archivo CSV en Excel, mediante este archivo se obtuvieron resultados por áreas.

La interpretación de los resultados se realizó por el equipo obteniendo información de forma general y por áreas, sacando varios puntos importantes (claves) para poder aplicar medidas preventivas para la empresa IMC.

Se tomó en cuenta aquellas dimensiones que sobrepasan un porcentaje del 50% de trabajadores las cuales sean una problemática, dejando más claro cuales se debe trabajar con urgencia, al igual que las otras dimensiones también tendrán un plan de intervención con la finalidad de prevenir que se genere un riesgo alto.

Desarrollo del objetivo específico 2

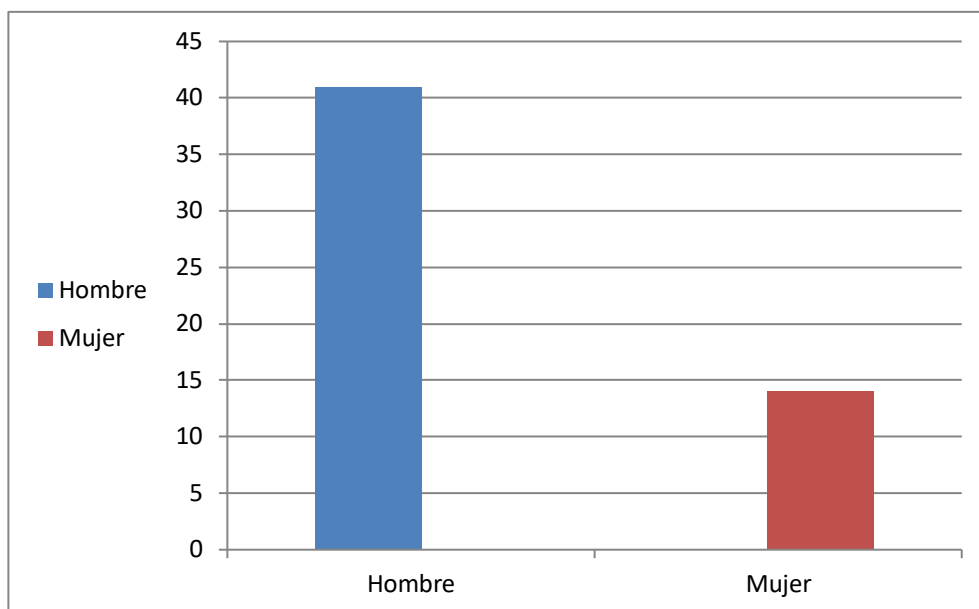
➤ Análisis de resultados

Porcentaje de Respuesta

Como se mencionó anteriormente, 55 personas que laboran en la empresa Industria Metálica Cotopaxi llenaron la encuesta de manera satisfactoria, lo que significa que el 100% de la población total llenaron el cuestionario.

Figura 5*Género de la población*

1. Eres



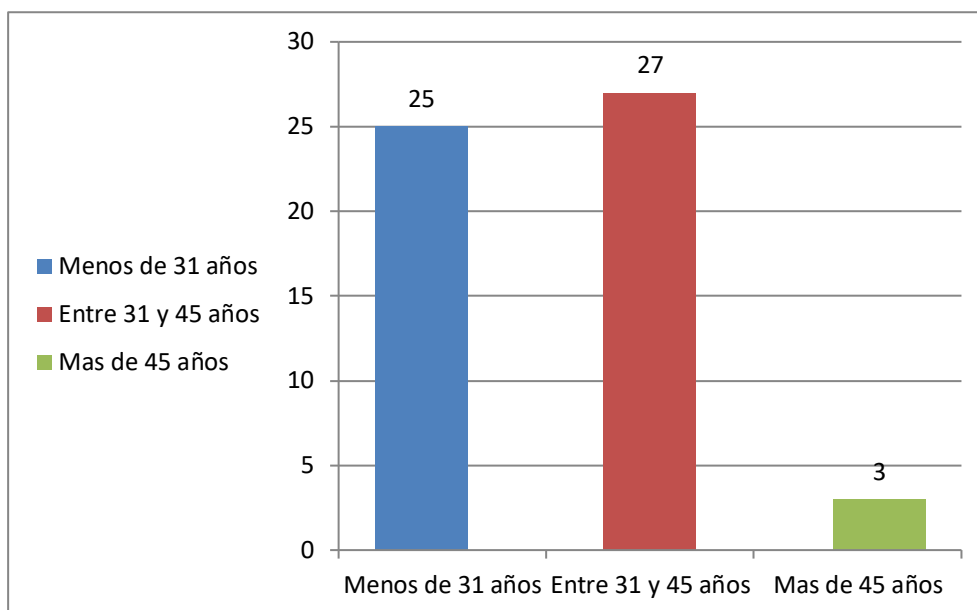
Nota. El gráfico representa el género de las preguntas del Ista21.

En caso de la pregunta de género, 41 colaboradores son hombres, es decir, el 95% de la Población, y 14 son mujeres, es decir, el 5% de la población. La industria Metálica Cotopaxi se caracteriza por tener una mayor cantidad de trabajadores hombres. Sin embargo, desde hace varios años IMC impulsa la igualdad y diversidad dentro de la organización, los procesos de selección de personal se manejan de manera equitativa en cuanto a género.

Figura 6

Edad de la población.

2. ¿Qué edad tienes?



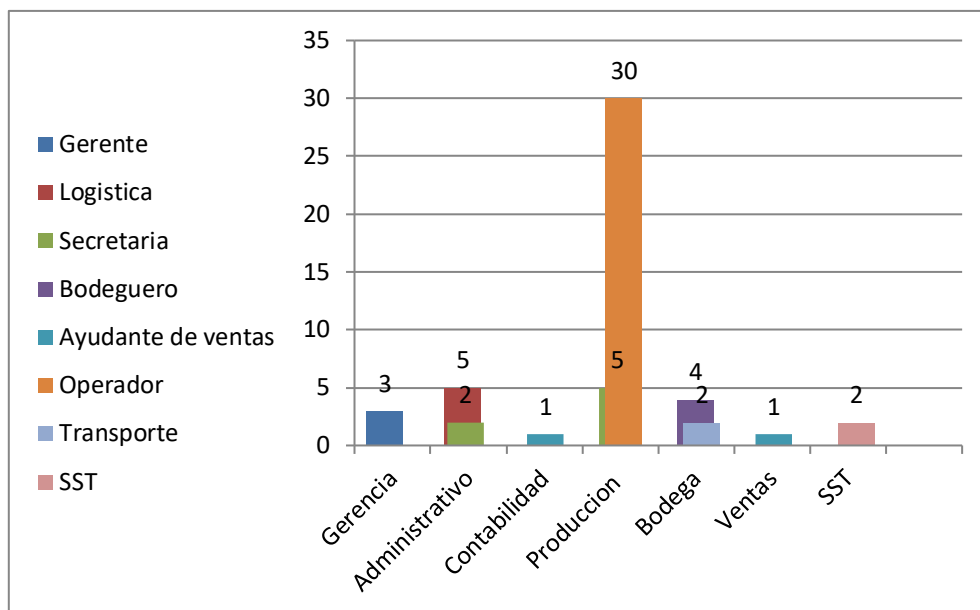
Nota. El gráfico representa la edad de la población de las preguntas del Istatas21. Elaboración propia

En el caso de la pregunta de edad, el 45% de los trabajadores tienen menos de 31 años, el 50% están en un rango de 31 a 45 años y finalmente el 5% tiene más de 45 años. Esto indica que existe una gran variedad de edades dentro de la empresa, siendo beneficioso porque se fomenta la diversidad en la empresa.

Figura 7

Sección y puestos de trabajo de la población.

- 3 - 4. Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad.



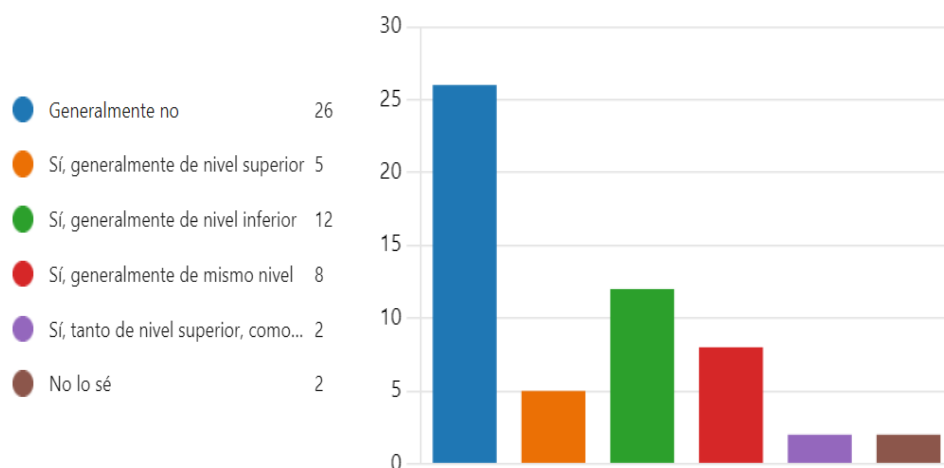
Nota. Representa la sección y puestos de la trabajo de la población de las preguntas del Ista21.

En el caso de las preguntas de sección y puestos de trabajo el 60% de los trabajadores son de la sección de Producción (Operadores), el 3% en Gerencia, el 10% están en sección Administrativo, el 10% en contabilidad, el 4% en Ventas, el 4% en Bodega y el 8% en Logística. Esto indica que existe una gran parte en los puestos de operador dentro de la empresa, siendo beneficioso para la empresa.

Figura 8

Movilidad funcional

3. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?



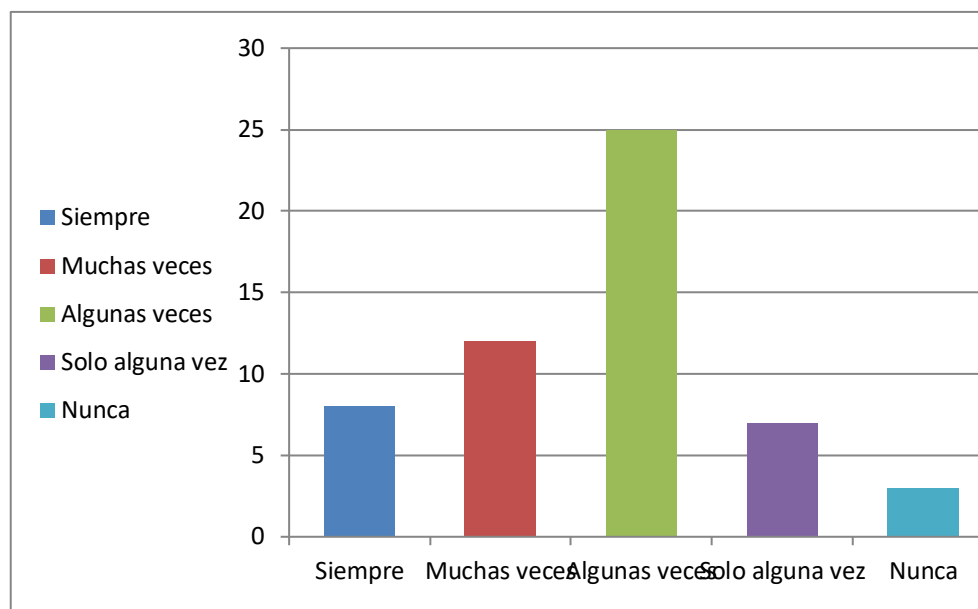
Nota. Representa la movilidad funcional de la población de las preguntas del Ista21.

En cuanto a movilidad funcional, 26 colaboradores de 55 personas, es decir el 39,71%, manifiestan que no deben realizar áreas de distintos puestos de trabajo, ya que esto significa que cumplen con las tareas asignadas y tienen su rol bien definido.

Por otro lado, 12 personas manifiestan cumplir tareas de nivel inferior, y 8 personas cumplen tareas del mismo nivel, lo que significa que el personal de Industria Metálica Cotopaxi está preparado para cumplir varias tareas, resultando positivo.

Figura 9*Participación consultiva directiva*

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



Nota. Representa la Participación Consultiva Directiva de la población de las preguntas del Ista21.

En la pregunta número 6, el 70% de los colaboradores manifiestan que sus superiores les han consultado Algunas veces sobre cómo mejorar el servicio que ofrece IMC, lo cual llega a ser tan beneficioso para la empresa ya que se puede interpretar que sus líderes no tienen mucha apertura sobre la opinión de sus colaboradores.

Figura 10

Antigüedad

8. Cuánto tiempo llevas trabajando en Industria Metálica Cotopaxi



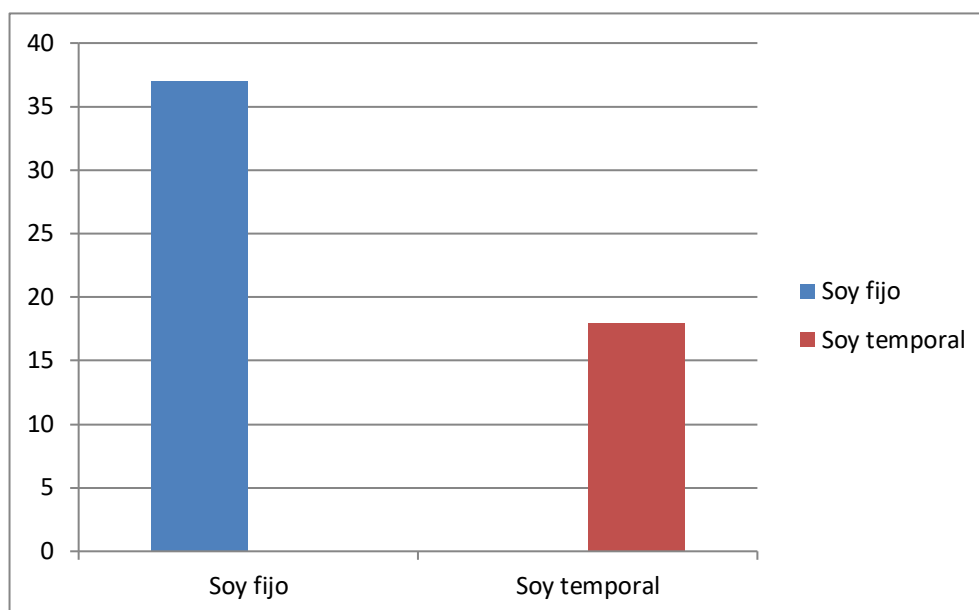
Nota. Representa la Antigüedad de la población de las preguntas del Ista21.

En el caso de antigüedad, el 55,67% de los colaboradores han laborado en Industria Metálica Cotopaxi por más de 6 meses y hasta 2 años, 29,07% lo han hecho más de 2 años hasta 5 años, 10,99% han trabajado en la empresa más de 5 años hasta 10 años, 3,19% lo han hecho más entre 1 mes y hasta 6 meses, el 1,07% ha trabajado más de 10 años y el 0% menos de 30 días.

Esto quiere decir que el 95,73% de los colaboradores de la empresa IMC han permanecido en la compañía más de 6 meses y hasta 2 años, por lo que se puede concluir que la empresa tiene una rotación de personal.

Figura 11*Relación Laboral*

9. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Industria Metálica Cotopaxi?



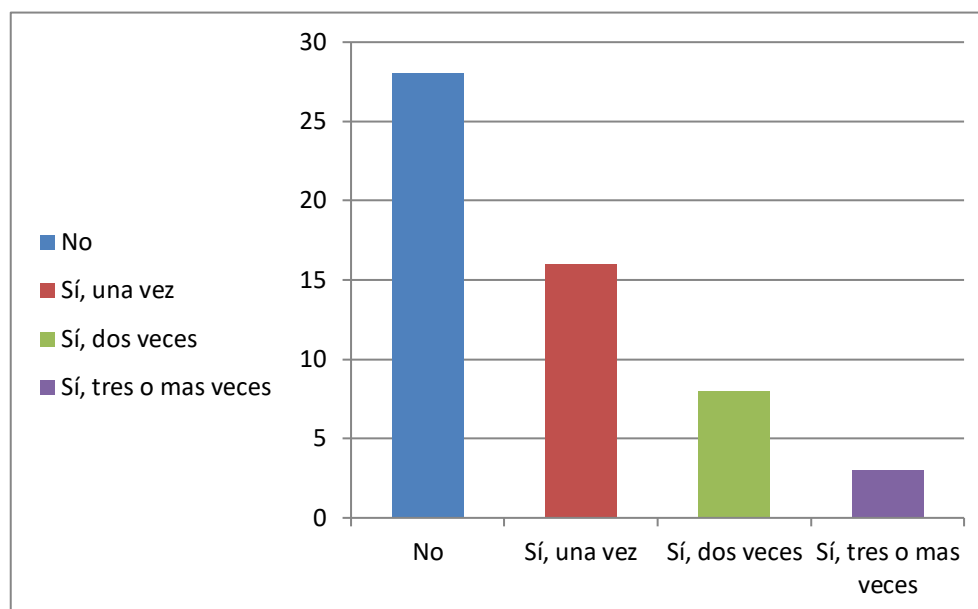
Nota. Representa la relación laboral de la población de las preguntas del Ista21.

En cuanto al contrato bajo el cual laboran los colaboradores de la empresa Industria Metálica Cotopaxi, un 90,1% lo hace bajo un contrato a término indefinido, lo cual les brinda mayor seguridad laboral y el 9,9 son temporales y no cuenta con un plazo fijo por cumplir, podría terminarse por distintas razones ya sean legales o por mal desempeño del trabajador.

Figura 12

Promoción

10. Desde que entraste en Industria Metálica Cotopaxi ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?



Nota. Representa la promoción de la población de las preguntas del Ista21.

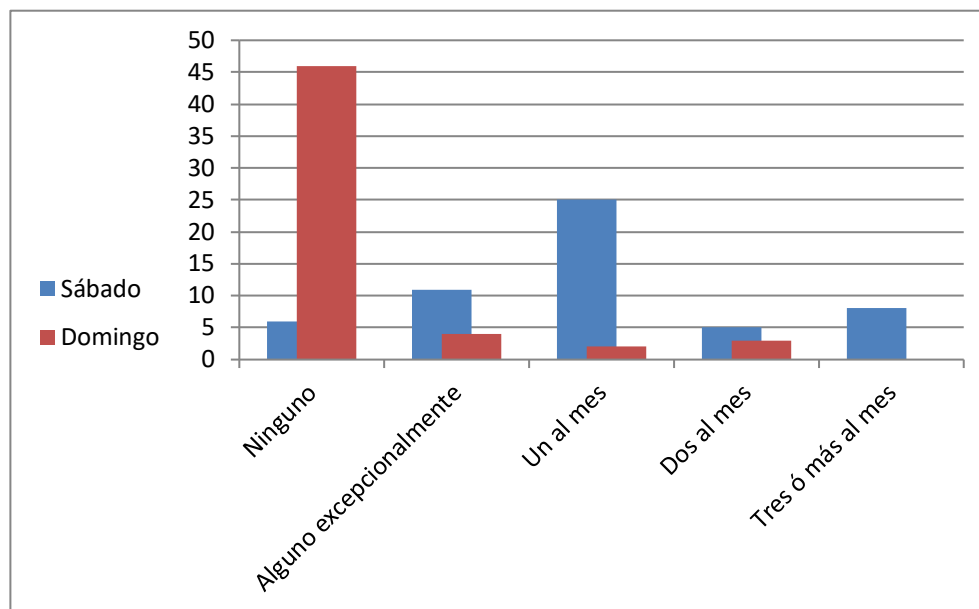
En cuanto a promoción laboral la cual hace referencia en la pregunta 10 del cuestionario, 28 trabajadores de los 55 que respondieron la encuesta, es decir, el 51% No han sido ascendidos de cargo, el 29% si una vez, el 15% sí, dos veces y el 5% sí, tres o más veces mínimamente en lo largo de su trayectoria en Industria Metálica Cotopaxi, lo cual indica un bajo crecimiento de oportunidades para sus colaboradores.

Figura 13

Días laborables y horas semanales trabajadas

11. Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

12. Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

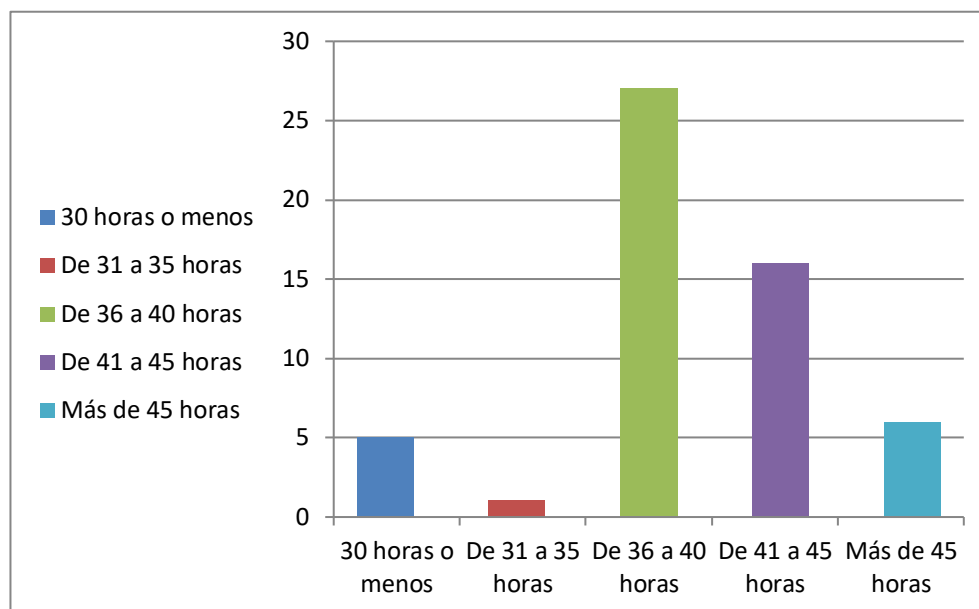


Nota. Representa los días laborables de la población de las preguntas del Iistas21.

Con referencia a los días sábados y domingos laborables la mayoría de los trabajadores exponen que no trabajan los días domingo y que los días sábados solo laboran uno al mes especialmente en la área administrativa, esto implica que todos los colaboradores independientemente de la edad laboran 5 días a la semana excepto de los que tengan pendientes o turnos variados.

Figura 14*Horas semanales trabajadas*

18. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Industria Metálica Cotopaxi?



Nota. Representa horas semanales de la población de las preguntas del Ista21.

Con respecto a las preguntas 10, 11 y 12 que hacen referencia dentro de la pregunta 18 del cuestionario, cabe recalcar que los colaboradores de la empresa Industria Metálica Cotopaxi trabajan un sábado al mes y realizan de igual manera turnos dando variado es por ello que se da a conocer que laboran las horas que están dentro de lo reglamentario según el Ministerio de Trabajo, pero si tienen sus días libres los domingos

➤ **Análisis por dimensiones psicosociales**

Una vez realizadas las encuestas a los 55 trabajadores de la empresa, se procede a realizar la evaluación mediante el software del Ista 21 versión 2, se calculó automáticamente

los valores de los trabajadores que están expuestos en las distintas dimensiones psicosociales, donde las divide por un código de colores que clasifica de mayor a menor el nivel de riesgo, es decir el rojo representa el porcentaje de colaboradores que se encuentran en una situación más desfavorable, amarillo en una la situación intermedia y el color verde siendo la situación más favorable para su salud.

Anteriormente, se mencionó que se tomará con gran importancia un porcentaje del 50% de los colaboradores en los que presenten una prevalencia al riesgo donde se inclina a la situación más problemática que exista dentro de la empresa Industria Metálica Cotopaxi, con algunas dimensiones se trabajará para lograr evitar que el riesgo se eleve y sea problemática.

Figura 15

Exposiciones psicosociales en Industria Metálica Cotopaxi

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Exigencias cuantitativas	87,2	10,3	2,5
	Ritmo de trabajo	59,9	28,8	11,3
	Exigencias emocionales	49,8	24,5	25,7
	Exigencias de esconder emociones	44,5	27,4	27,5
	Doble presencia	43,7	31,7	24,6
	Influencia	34,5	36,2	29,3
	Posibilidades de desarrollo	32,2	37,8	30,1
	Sentido del trabajo	30,8	43,8	25,4
	Claridad de rol	28,4	37,7	33,9
	Conflicto de rol	21,1	30,3	48,6
	Apoyo social de compañeros	18,9	32,3	47,8
	Sentimiento de grupo	17,5	45,1	37,4
	Apoyo social de superiores	15	25,6	58,4
	Calidad de liderazgo	10,7	22,4	66,9
	Previsibilidad	7,2	26,6	66,2
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Reconocimiento	6,1	25,9
Inseguridad sobre el empleo		5,3	10	84,7
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo		4,2	14,9	80,9
	Confianza vertical	3	8,9	88,1
	Justicia	2,1	8,3	89,6

Rojo: tercil más desfavorable para la salud, **Amarillo:** tercil intermedio, **Verde:** tercil más favorable para la

Nota. Informe preliminar de Evaluación de riesgos psicosociales en Industria Metálica Cotopaxi (Istas21).

➤ **Exigencias cuantitativas**

Como se logra observar en la Figura 15, los porcentajes de todas las dimensiones que se evaluó la dimensión exigencias cuantitativas tienen un porcentaje del 87,2% de prevalencia en todos los trabajadores y resulta ser problemática. En esta dimensión hace referencia al tiempo y disponibilidad que tienen los colaboradores para cumplir sus tareas. En el caso de la empresa Industria metálica Cotopaxi debe ser eficaz, por lo tanto, algunos de los trabajadores manifiestan que el volumen de trabajo es alto durante la jornada.

➤ **Ritmo de Trabajo**

En la Figura 15, se observa que la dimensión sobre el ritmo de trabajo presenta un porcentaje del 59,9%, es decir, que casi la mitad de la población se preocupa por la cantidad y el tiempo. Haciendo referencia sobre la empresa IMC las jornadas laborales son de 8 horas diarias, tiempo en el cual el trabajador debe cumplir con sus funciones.

➤ **Exigencias emocionales**

La dimensión de exigencias emocionales tiene un porcentaje de 49,8% de colaboradores que tienen una exposición alta al riesgo, la gran parte de los colaboradores consideran difícil realizar sus actividades donde interfiere su estado de ánimo independientemente de la edad, ya que el estado emocional es una de las características principales que diferencia al individuo.

Por otra parte la empresa IMC maneja sus objetivos en base a la eliminación o minimización de los riesgos a pesar de esto pueden presentar muchos factores que también genera exigencias emocionales y es por lo cual los resultados van a resultar altos en esta dimensión.

➤ Análisis de Salud y Satisfacción

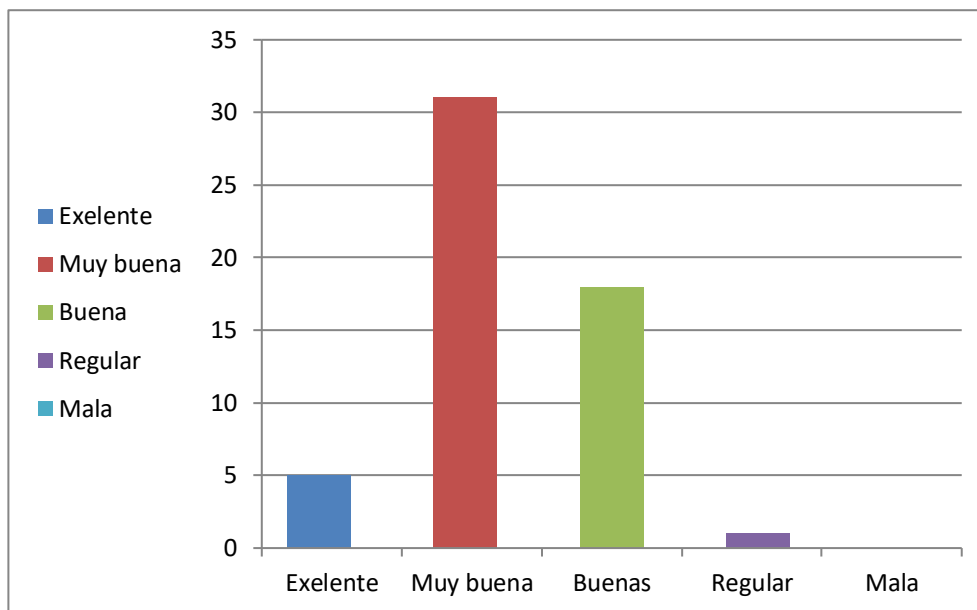
Debido a los estudios y diversidad que conlleva la salud y satisfacción laboral, es de suma importancia la identificación dentro de las organizaciones empleando herramientas que ayudan abordar este tema.

En adicional los resultados que se obtienen por dimensión, el Ista 21 implementa algunas preguntas referentes a la salud general y la satisfacción de los colaboradores de la organización para lograr poder complementar el análisis final con el fin de realizar una adecuada evaluación a la salud a los colaboradores y obtener resultados exactos, en el caso de la empresa Industria Metálica Cotopaxi, fueron los siguientes los resultados.

Figura 16

Salud general de la población

30. En General ¿dirías que tu salud es?



Nota. Representa la salud general de la población de las preguntas del Ista21.

En la figura 16 se verifica que el 56% consideran Muy buena su salud, 33% Buena y el 9% Excelente, por lo tanto el 95% de los colaboradores de la empresa Industria Metálica Cotopaxi consideran que su salud va desde buena, muy buena, hasta excelente. El resultado general respecto a la salud de los trabajadores se basa en la autopercepción de cada uno, se puede concluir que la empresa Industria Metálica Cotopaxi se preocupa por el bienestar y salud de sus empleados, por eso los resultados son positivos, en este caso lo ideal sería mantener las acciones referentes a la vigilancia de la salud de la población trabajadora con el fin de elevar su productividad y eficiencia.

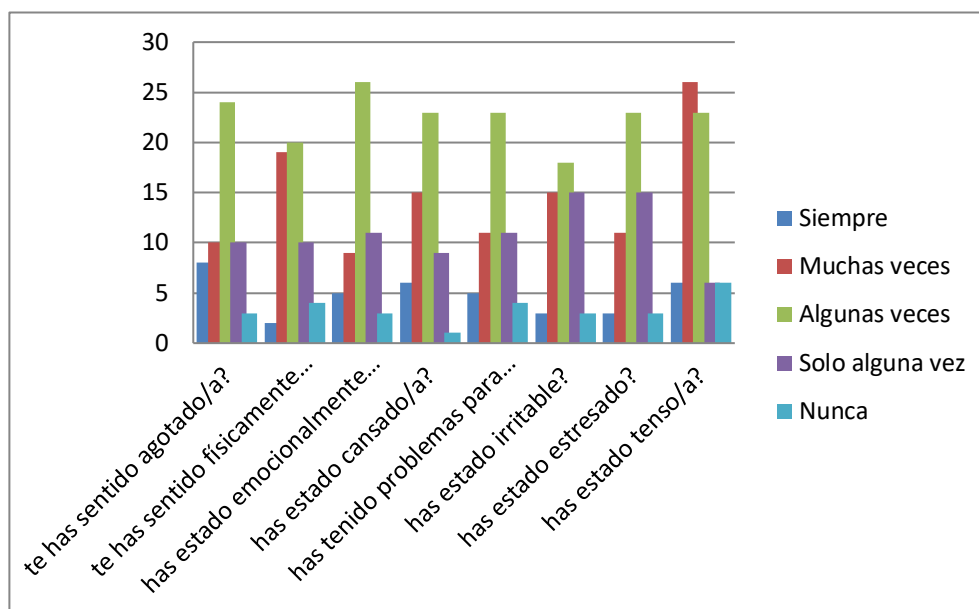
➤ **Salud**

Cabe recalcar que esta dimensión es importante ya que así se conocerá todo sobre la salud de los colaboradores de la Industria Metálica Cotopaxi que mediante el software informático del Ista 21 se incluye una sección de “Resultados Adicionales” por lo cuales se especifican los resultados referente a los riesgos psicosociales y conocer todo sobre la salud de la población estudiada para sí poder ir analizando e identificando la salud general de los colaboradores la cual se refleja en las preguntas 31 y 32, dentro de estas preguntas se evalúa el estado de ánimo que han presentado durante las últimas cuatro semanas con la finalidad de lograr identificar su estado de salud general y optimizar información y establecer acciones que ayuden a mitigar los riesgos psicosociales que estén presente dentro de los colaboradores de la empresa Industria Metálica Cotopaxi.

Figura 17

Salud general

31. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.



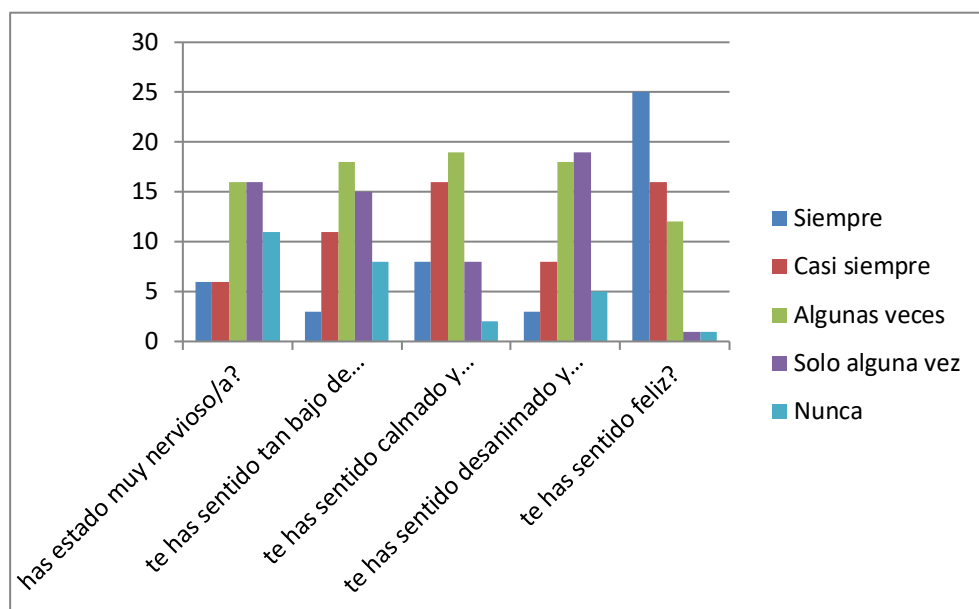
Nota. Representa la salud general de la población de las preguntas del Ista21.

En la Figura 17 hace referencia a la pregunta 31, sobre la salud mental de la población estudiada, dando como resultado que algunas veces se han sentido agotados, estresados y que Solo Alguna vez presentaron esta problemática, por lo tanto los colaboradores han llegado a presentar en un riesgo medio problemas emocionales dentro de su área de trabajo dificultando sus funciones y tareas diarias.

Figura 18

Salud mental

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



Nota. Representa la salud mental de la población de las preguntas del Ista21.

En la Figura 18 se establece datos sobre la pregunta 32 que hace referente a la salud mental de la población estudiada que afirma que casi el 80% de los trabajadores manifiestan un riesgo intermedio en su estado de bienestar mental, ya que hacen referencia a que la salud mental es de gran importancia para desarrollar todas sus habilidades dentro del ambiente laboral logrando hacer frente a todos los momentos de estrés que se presenten y poder trabajar adecuadamente.

➤ **Estrés**

Tabla 5

Prevalencia de estrés

	Edad	Prevalencia del riesgo		
		Alta	Media	Baja
Población	Menos de 31 años	10,09	79,82	10,09
	Entre 41 y 45 años	4	90	6
	Más de 45 años	3,5	88,90	7,60

Nota. La Tabla 5 representa la prevalencia de estrés de la población por edad.

Más del 50% de colaboradores han tenido problemas para poder relajarse independientemente de la edad, los niveles niveles de estrés siempre van estar presente en las jornadas laborales, dado que en este caso no alarmante. Para ello se debería enseñar a los colaboradores de como ocupar su tiempo de descanso o tiempo libre de forma productiva para evitar que el estrés sea dañino para la salud.

➤ **Burnout:**

Tabla 6

Prevalencia de Burnout en la empresa IMC

	Edad	Prevalencia del riesgo		
		Alta	Media	Baja
Población	Menos de 31 años	12,65	58,09	29,26
	Entre 41 y 45 años	8,3	72,8	18,90
	Más de 45 años	5	68	27

Nota. Representa la prevalencia de Burnout de la población por edad.

Los resultados indican una media posibilidad de gente que sufra de burnout, ya que más del 50% de los colaboradores independiente del rango de la edad expresan sentirse bien dentro de su puesto de trabajo. Por otro parte, el 50% de los colaboradores manifiestan que se han sentido en mayor parte agotados a nivel físico antes que emocional.

➤ **Salud mental**

Tabla 7

Prevalencia de Salud Mental en la empresa IMC

	Edad	Prevalencia del riesgo		
		Alta	Media	Baja
Población	Menos de 31 años	21,82	35,30	42,88
	Entre 41 y 45 años	17,15	42,15	40,70
	Más de 45 años	20	43	37

Nota. Representa la salud mental de la población.

La tabla 7 representa el estado de salud mental de la población estudiada de la empresa Industria Metálica Cotopaxi, donde se refleja que las personas con edad menos de 31 años tienen un riesgo bajo presentando el 42,88%, entre 41 y 45 un riesgo medio con el 42,15% y personas más de 45 años un riesgo medio teniendo un 43% de la prevalencia del riesgo referente a la salud mental.

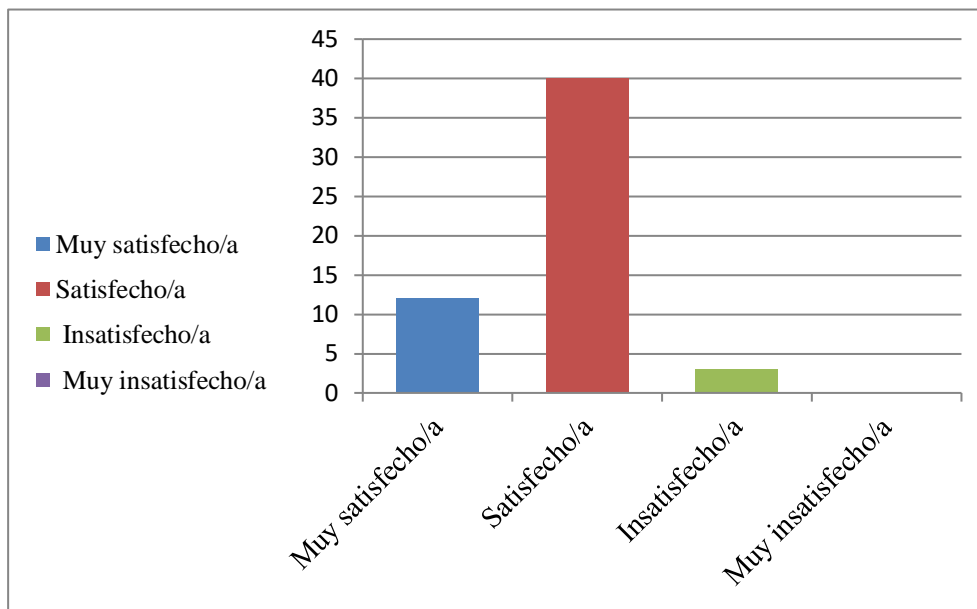
Alrededor del 70% de los trabajadores se han sentido felices y calmados la mayoría del tiempo realizando sus actividades, pero si existe el 32,4% que han llegado a sentirse estresados, tensos y tristes en las últimas cuatro semanas.

➤ **Satisfacción**

Figura 19

Niveles de satisfacción de la población

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



Nota. Representa los niveles de satisfacción de la población de las preguntas del Istars21.

El nivel de satisfacción relacionado al trabajo, 40 colaboradores de las 55 personas respondieron el cuestionario presentan estar satisfechas al igual que muy satisfechas, sin embargo solo 3 trabajadores, que son 5% de la población están insatisfechas y el 0% muy insatisfechos.

Este resultado llega a ser positivo, por tal manera que casi todos los colaboradores de la Industria Metálica Cotopaxi están felices y conformes con su trabajo.


➤ **Matriz de riesgos psicosociales**

Para finalizar el análisis de la información de la herramienta Istars 21 para la Industria Metálica Cotopaxi, se elaboró la matriz de riesgos psicosociales por departamentos (ANEXO 2) para obtener resultados exactos con los resultados de la Figura 13 que arrojó el software Istars 21, los cuales van a permitir que se pueda elaborar un plan de intervención, donde el nivel se representa por colores los riesgo por nivel como el rojo que es un nivel de riesgo alto, amarillo intermedio y color verde que indica que es favorable por esta razón la evaluación es viable para la organización, debido a que si los colaboradores se sienten cómodos y seguros del lugar donde laboran, están muy satisfechos sus empleadores viendo que actúan para que se mantengan seguros, elevando la moral y aumentando la productividad, de esta forma reducirán costo de contratación y selección de personal. La matriz de riesgos psicosociales elaborada manifiesta las dimensiones y su nivel de riesgos que presentan la empresa de mayor a menor problemática, para ello a través de esta herramienta se conoce los factores riesgo, acciones y condiciones subestándar y se propone un sistema de gestión de riesgos psicosociales basada en la ISO 45003: 2021.

Como resultado de todo el proceso de evaluación psicosocial en la empresa Industria Metálica Cotopaxi, se realizará una auditoria inicial para conocer el estado actual y verificar si cumple con los requisitos la empresa y que tan beneficioso puede llegar hacer el diseño de sistema de gestión que lo podrán implementar, por tanto, una adecuada gestión de documentos va permitir distribuir toda la información necesaria y controlar la información que se genere.


Figura 20

Auditoria interna

 Cumplimiento de los requisitos de la Norma ISO 45003:2021		%
Capítulo	Requisito	Cumplimiento
Contexto de la Organización	Compresión de la organización y su contexto,	100
	Compresión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas	60
	Determinación del alcance del sistema de gestión SST	80
	Sistema de gestión de la SST.	100
Liderazgo	Liderazgo y compromiso.	100
	Política de la SST.	100
	Roles, responsabilidades y autoridades en la Organización.	80
Planificación	Acciones para abordar riesgos y oportunidades.	100
	Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades	75
	Evaluación de los riesgos y oportunidades	80
	Objetivos para abordar el riesgo psicosocial	100
Apoyo	Recursos	75
	competencia	75
	Toma de conciencia	75
	Comunicación	100
	Información documentada	75
Operación	Planificación y control operacional	75
	Preparación y respuestas ante emergencias.	
Evaluación de cumplimiento	Seguimiento, medición, análisis y evaluación.	75
	Auditoria interna.	
	Revisión por la dirección.	
Mejora	No conformidad y acción correctiva	80
	Mejora continua.	

Nota. Esta figura presenta la auditoria interna del cumplimiento de los requisitos de la Norma ISO 45003:2021

Desarrollo del Objetivo específico 3

	SISTEMA DE GESTIÓN DE BASADO EN LA NORMA ISO 45003:2021	
CÓDIGO IMC-SGP-001	VERSIÓN: 001	PÁGINAS: 1 de 28

Clausula 4 Contexto de la organización.

Clausula 4.1 Compresión de la Organización y su contexto

Misión

Industria Metálica Cotopaxi es una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos industriales a nivel nacional, a través de la utilización de maquinaria de punta, mano de obra calificada y la utilización de insumos de calidad; aplicando una filosofía empresarial de mejoramiento continuo, sustentada en su liderazgo e innovación y conducta ética.

Visión

Ser la empresa líder en la fabricación y comercialización de productos industriales a nivel nacional para el año 2025 a través de la utilización de calidad en cada uno de nuestros productos.

Objetivos estratégicos

- Disminuir enfermedades profesionales, realizando una adecuada gestión de seguridad y salud psicológica en toda la empresa.
- Identificar actividades o tareas que causen un nivel riesgo psicosocial.

- Identificar brechas o necesidades de capacitación con énfasis a eliminar o reducir los riesgos psicosocial.
- Implementar medidas preventivas para reducir los factores de riesgo psicosocial.

Factores Críticos

- Conducta inapropiada frente a circunstancias que se presentan en el puesto de trabajo.
- Déficit de liderazgo por parte de los colaboradores.
- Deficiencia en gestión de seguridad y salud psicológica.
- Insuficiencia en planes de intervención en recuperación en los ´puestos de trabajo.
- Conflictos familia trabajo.

Clausula 4.2 Comprender las necesidades y expectativas de los trabajadores y interesadas partes.

En la siguiente matriz se detalla se encontraran la colocación de recursos y servicios además se identificara los grupo de interés de los entes reguladores de la empresa Industria Metálica Cotopaxi.

Tabla 8

Matriz de las partes interesadas

MATRIZ DE LAS PARTES INTERESADAS				CODIGO:
				FECHA:
				PAG:
	Partes interesadas	Requisitos	Necesidades y expectativas	Revisión y seguimiento
Externo	Organismos de control	Integridad	Revisar periódicamente la normativa legal ecuatoriana	Auditoria externa e interna
		Cumplimiento de la normativa	Cumplir con todas las normas estipuladas en la empresa	
	Proveedores Y clientes	Puntualidad	Pago de todas las facturas en el plazo y termine la obra.	Contacto directo
		Credibilidad	Respetar todo tipo de contratos	
INTERNO	Comité	Trabajo en equipo	Cumplir con las propuestas de SST	Encuesta ambiente laboral
		Profesionalismo	Conocimientos básicos en SST.	Encuesta de satisfacción
		confianza	Generar confianza el representante de los trabajadores y empleadores.	
	Trabajadores	Condiciones de trabajo	Bridar condiciones seguras de trabajo	Registros de cumplimiento
		Confianza y estabilidad	Brindar confianza y estabilidad laboral	Comité paritario
	Brigadistas	Compensaciones	El sueldo este de acuerdo a su profesión	
	Capacitaciones y trabajo en equipo	Capacitaciones para poder responder de forma adecuada ante alguna amenaza o emergencia	Registro de capacitaciones	

Nota. Esta tabla muestra la matriz de las partes interesadas.

Clausula 4.3 Determinación del alcance del sistema SST

Para el diseño del sistema de gestión de seguridad y de salud psicosocial en el trabajo, las áreas que están involucradas son Administración y Producción de la empresa Industria Metálica Cotopaxi, estas áreas cumplen un rol muy importante dentro de la empresa para que se desarrollen todos los procedimientos, así mismo se desea minimizar los factores psicosociales de sus colaboradores, para eso los colaboradores deben conocer sus metas y políticas de la empresa, estando obligados a cumplir a cabalidad con lo que se estipula en este sistema de Gestión.

Clausula 4.4 Sistema de gestión SST.

Todos los procesos que conforma esta organización están presentes, con la finalidad de lograr una operatividad que tenga un buen funcionamiento y sea competente, el mejoramiento es parte de la empresa lo que va permitir optimizar las condiciones de trabajo, mejorando los procesos y el desempeño relacionado con la seguridad y salud psicológica en los colaboradores, asegurándose que la empresa en su totalidad sea productiva y que su proyección de crecimiento sea rentable, asegurando el bienestar de la misma. La empresa Industria Metálica Cotopaxi posee tres macro procesos: Gobernantes, principales y de apoyo.

Clausula 4.4.1 Proceso estratégico

- **Gestión Gerencial.** - Responsable de brindar recursos y aprobar procedimientos de implementación de un sistema de gestión con ventajas competitivas a nivel de todos los factores que estén afectando a la organización.
- **Gestión de calidad.** - Realiza diferentes actividades para ofrecer un servicio de calidad a los clientes.

Clausula 4.4.2. Proceso Principal:

- **Director comercial.**- determina la venta y servicios de ciertos productos.
- **Director Operativo.** - Planificación y ejecución de la materia prima.
- **Cliente.** - La persona que adquiere algún servicio o producto.
- **Director de logística.**- responsable de organizar y controlar el movimiento físico

de producto y materiales.

Clausula 4.2.3. Procesos de apoyo:

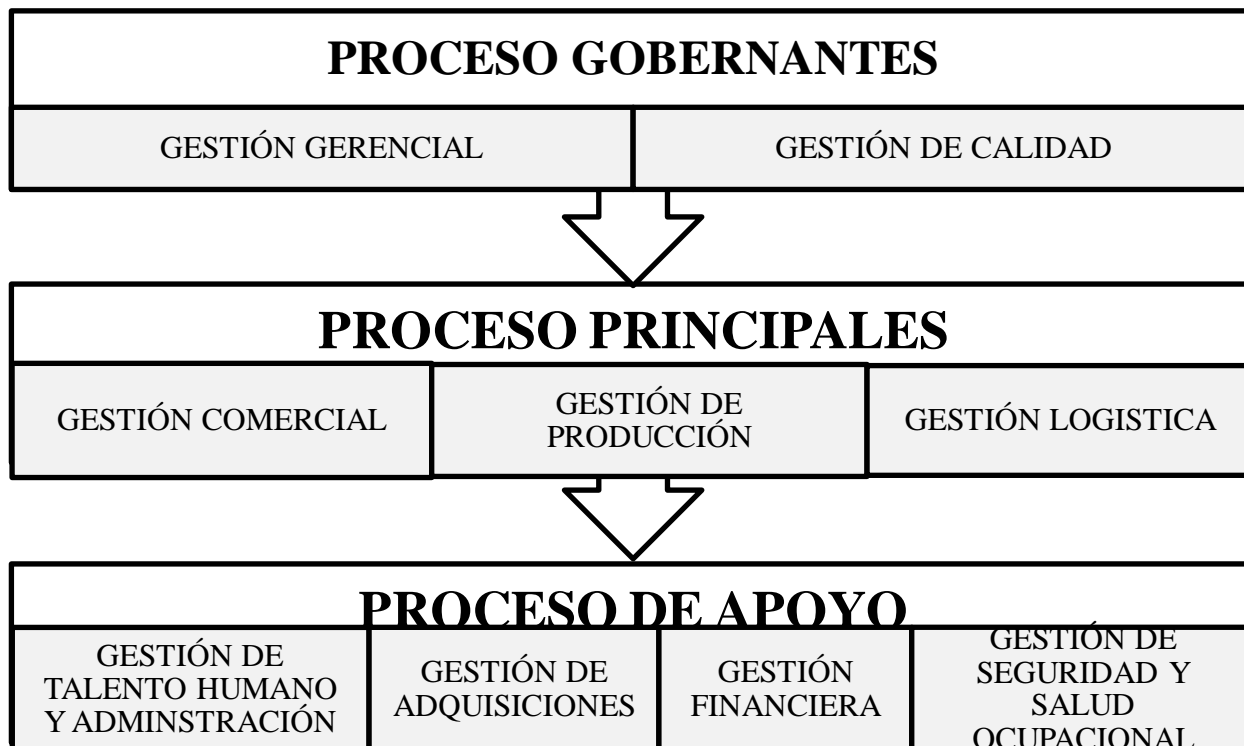
- **Seguridad y ambiente.** - Elaborar y delimitar un plan estratégico de seguridad, salud y ambiente que debe contener la empresa para identificar los riesgos de trabajo de la Industria Metálica Cotopaxi.

- **Contabilidad.** - Controla y planifica el presupuesto de la empresa.

- **Talento humano.** - Selecciona y contrata al personal idóneo para que ejerzan un buen desempeño en el área asignada según en el perfil del cargo.

- **Sistemas o Tics.** - –Se encarga de alimentar las bases de datos con la información brindada por el cedente de los clientes, también brinda soporte a los equipos de trabajo de los colaboradores.

- **Atención al cliente.** - Brinda información al cliente, formas de pago, refinanciamiento, liquidación de pagos

Figura 21*Mapa de procesos*

Nota. Representa el Mapa de procesos de sistema de gestión para la empresa Industria Metálica Cotopaxi

Clausula 5. Liderazgo y participación de los trabajadores.

Clausula 5.1 Liderazgo y compromiso.

Se describe la matriz donde se puede verificar y describir las actividades y obligaciones que debe cumplir la alta dirección en el tema de Seguridad y Salud en el trabajo y se efectúen las acciones que se planifiquen dentro del sistema de gestión, donde se requiere el compromiso de la empresa para lograr la sostenibilidad de la gestión de riesgos psicosociales.

Emitiendo en la siguiente tabla donde se identifica los roles y responsabilidades de parte de la Alta dirección y determina de forma oportuna, eficaz y apropiada para el propósito de este análisis, para que los colaboradores conozcan sus derechos y responsabilidades.

Tabla 9*Matriz de responsabilidades*

MATRIZ DE RESPONSABILIDADES EN SST		Código:
		Fecha:
		Página:
Gerencia	<p>Hace cumplir todas las disposiciones del reglamento de seguridad e higiene al igual que las normativas que estén vigentes en prevención de riesgos psicosociales.</p> <p>Garantiza la participación de los colaboradores donde emiten propuestas de mejoramiento dentro de los riesgos psicosociales. Acta de reunión con gerencia</p> <p>Promueve capacitaciones en tema de seguridad salud en el trabajo a más de eso participa con su personal.</p> <p>Recibe y solicita opiniones y sugerencias de los colaboradores que tenga que ver con falla o accidentes como también acerca del mejoramiento del sistema.</p>	
Supervisores	<p>Se encargan de detectar algún comportamiento inadecuado de los trabajadores para tomar medidas que vayan de acuerdo con los factores que se describen como:</p> <ul style="list-style-type: none"> Estilo de liderazgo Trabajo bajo presión Desmotivación laboral Procesos de comunicación <p>Atiende quejas de los colaboradores en cuánto a relaciones interpersonales dentro del área de trabajo.</p>	

Nota. Información tomada de la empresa.

Clausula 5.2 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización.

Tabla 10

Matriz de roles y responsabilidades

MATRIZ DE ROLES, RESPONSABILIDADES		Código:
		Fecha:
		Página:
GERENTE	<p>Revisar y aprobar todos los procedimientos de identificación de riesgos del trabajo</p> <p>Facilita el servicio médico post-ocupacional y pre-ocupacional</p>	
TECNICO RESPONSABLE	<p>Dirige los procesos de realizar una investigación de accidentes imprevistos o enfermedades profesionales y determina las causas para de esa manera aplicar medidas preventivas y correctivas.</p> <p>Contribuye en las actividades de la empresa IMC y brindar condiciones satisfactorias con recomendaciones en SST</p>	
COMITÉ PARITARIO	<p>Participan en las inspecciones de las áreas de trabajo de la empresa IMC Conocen de los accidentes e incidentes que se presenten en la organización.</p> <p>Verifican todas las medidas de seguridad y salud se cumplan dentro del establecimiento.</p>	
MÉDICO OCUPACIONAL	<p>Proporciona la abertura de fichas médicas al momento de ingreso a la empresa IMC</p> <p>Se encarga de la vigilancia y seguimiento de la salud de los trabajadores.</p> <p>Realiza examen médico anual</p>	
COLABORADORES	<p>Asistir y participar e capacitaciones s atan ordenes de sus superiores del lugar donde estén laborando</p> <p>Informan a sus jefes cuando presenten alguna dificultad o síntoma de enfermedad o si ocurre algún accidente que se deriven de factores psicosociales</p>	

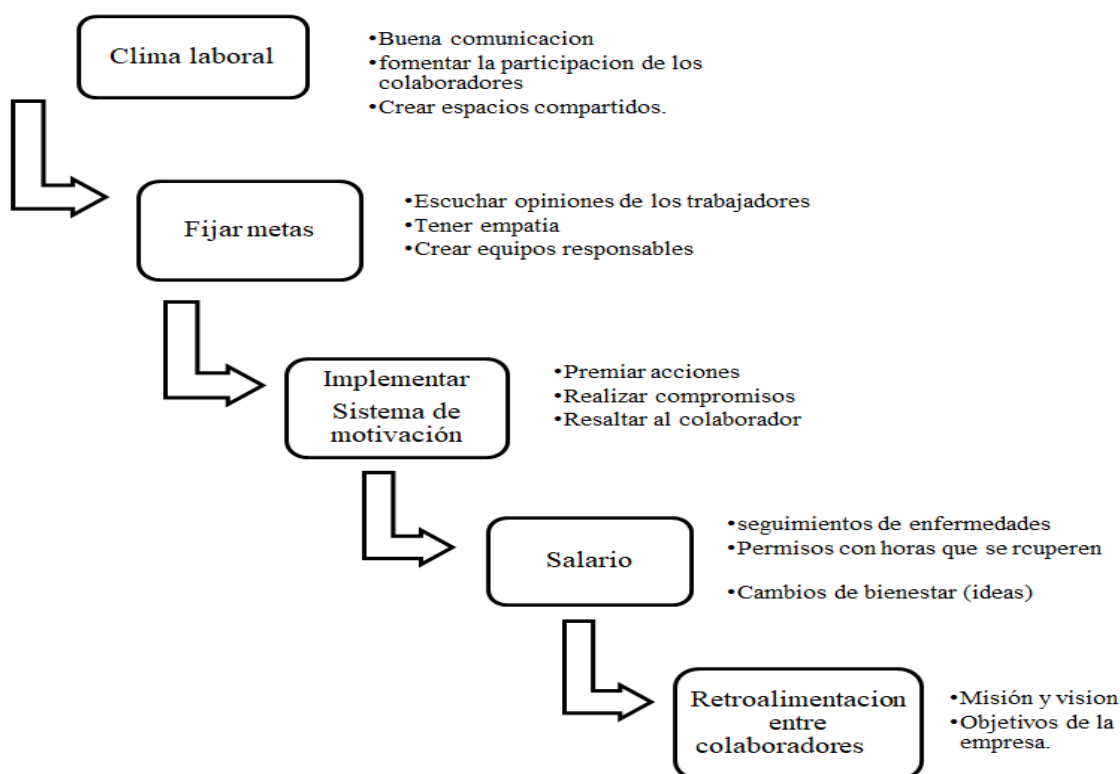
Nota. La figura representa la matriz de roles y responsabilidades de alta dirección, Información tomada de la empresa.

Clausula 5.4 Consulta y participación de los colaboradores.

Para la participación y consulta de los colaboradores se realizó un plan estratégico donde se busca escuchar las opiniones de los trabajadores y antes de tomar alguna decisión a esto se le llama comunicación bidireccional, lo cual no tienen que tener vínculo simplemente que se las considere dentro del comité de Seguridad y salud en el Trabajo.

Figura 22

Plan estratégico



Nota. Representa el plan estratégico para la consulta y participación de los colaboradores de la empresa IMC

Se realizó una ficha de consulta y participación de los colaboradores para la Industria Metálica Cotopaxi, con el fin de que se haga un equipo de trabajo con la participación y lograr cambios en la empresa de las situaciones que se han encontrado.

Tabla 11

Ficha de consulta y participación

FICHA DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA INDUSTIA METÁLICA COTOPAXI	Código:
	Fecha:
	Página:
Fecha y hora:	
Nombre Completos:	
Lugar de trabajo:	
Puesto de trabajo:	
Teléfono:	
Consulta: Describa detalladamente lo que desea comentar	

Participación: Escriba oportunidades de mejora para la situación

Temas relevantes

Firma del comunicador

Nota. Información tomada en la empresa.

Clausula 6. Planificación

Clausula 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades.

Existen opciones que ayudan a afrontar los riesgos laborales como evitar riesgos o eliminar la fuente de riesgo, así como también minimizar ya sea la probabilidad o consecuencia de que se lleguen a materializar o a su vez poder asumirlos para tener una oportunidad de optar nuevas prácticas relevante a los riesgos psicosociales, calidad, ambiente y otras posibilidades a la necesidad de la organización y de sus clientes.

Clausula 6.1.2. Identificación de peligros y evaluación de riesgos.

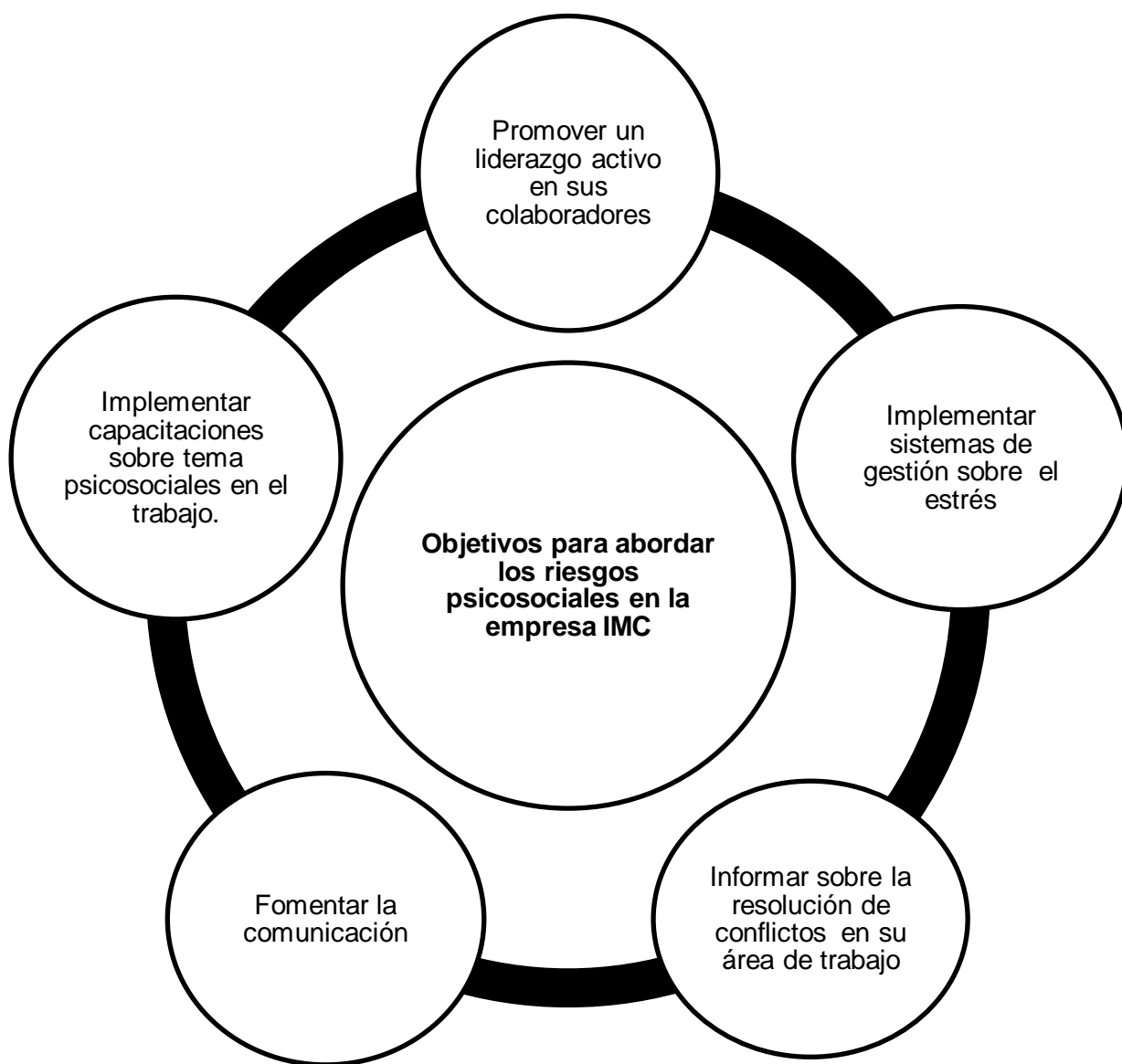
Para obtener la identificación de peligros y la evaluación de riesgos dentro de la empresa industria Metálica Cotopaxi se elabora la Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos en la empresa basada en la matriz IPERC (ANEXO 3), la cual es la que identifica los peligros y evalúa los riesgos, al igual que establece controlar los peligros que se presenten durante una ejecución de actividades y ayuda a prevenir enfermedades profesionales.

Clausula 6.2 Objetivos para abordar el riesgo psicosocial.

Se elaboran los objetivos principales para abordar el riesgo psicosocial en los colaboradores de la empresa Industria Metálica Cotopaxi.

Figura 23

Objetivos para abordar riesgos psicosociales



Nota. Representa los objetivos para abordar los riesgos psicosociales dentro de la empresa Industria Metálica Cotopaxi

Tabla 12

Matriz de gestión preventiva

GESTION PREVENTIVA PARA ABORDAR EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA EMPRESA INDUSTRIA METÁLICA COTOPAXI			Código:
			Fecha:
			Página:
	Fuente	Medio	Receptor
Área de trabajo	Condiciones organizativas	Restaurar el puesto de trabajo	Fomentar la cooperación e interacción entre compañeros
	Nivel psicológico	Realizar capacitaciones sobre factores psicosociales en el trabajo	Apoyo de las inquietudes de salud mental de los colaboradores
Administrativos	Desarrollo y crecimiento	Plantear propuestas de crecimiento interpersonal	Recibir apoyo en el desarrollo de sus habilidades interpersonales
	Conflicto trabajo-Familia	Procedimiento de manejo de conflictos	Reconocer las necesidades del equilibrio entre estos factores
Operativos	Carga de trabajo	Establecer responsabilidades que se cumplan dentro del tiempo que se dispone, (pausas activas).	Aumentar las medidas y recursos
	Reconocimiento y compensación	Acciones de control financiero adecuada	Reconocer y apreciar los esfuerzos de los colaboradores

Nota. Información tomada en la empresa.

Clausula 7. Apoyo.

Clausula 7.1 Recursos.

Dando a conocer sobre los recursos que se va a necesitar dentro de la empresa IMC para que se establezca para que se realice una gestión adecuada dentro de la problemática que presenta se detallan en la Tabla 13.

Clausula 7.2 Competencia.

Para esta cláusula se elabora una matriz de competencias (Tabla 13) para las áreas fundamentales de la organización, estableciendo las capacitaciones adecuadas y necesarias para abordar los riesgos psicosocial de la empresa Industria Metálica Cotopaxi.

Tabla 13

Matriz de competencias

MATRIZ DE COMPETENCIAS			Código:
			Fecha:
			Página:
Tipo de capacitación	Puesto de trabajo	Costo estimado	Fecha a realizarse
Resolución de los conflictos	Administrativo Operativos	250,00	Programable
Capacitaciones de factores psicosociales	Administrativo Operativos	200,00	Programable
Implementación de pausas activas	Operativos	100,00	Programable
Gestión financiera	Operativos	1,900	Programable

Nota. Información tomada en la empresa.

Clausula 7.3 Comunicación.

Para esta cláusula se diseña una ficha de informe de comunicación (Tabla 18), la cual tendrá mecanismos para lograr una mejor información por parte del personal, proponer y aplicar canales de comunicación para los miembros de la empresa Industria Metálica Cotopaxi.

Tabla 14

Ficha de informe de comunicación

FICHA DE INFORME DE COMUNICACIÓN PARA LA EMPRESA INDUSTRIA METÁLICA COTOPAXI		Código: Fecha: Página:
Introducción		
Desarrollo		
Conclusión		
Firma		

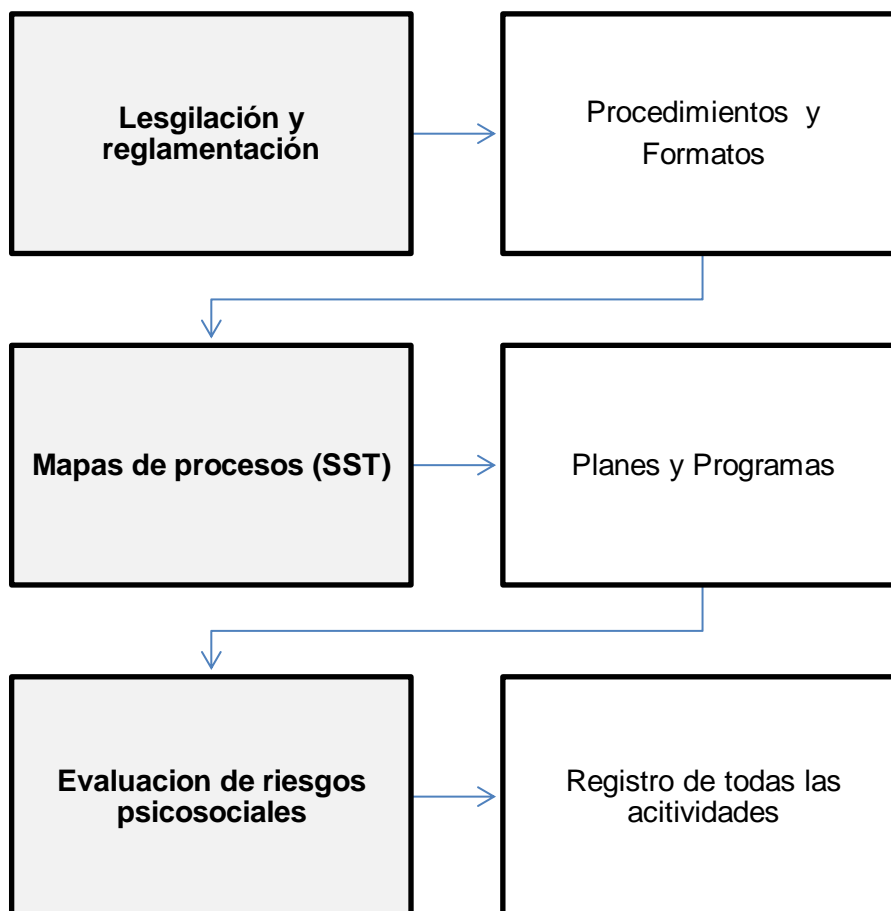
Nota. Información tomada de la empresa.

Clausula 7.5 Información Documentada.

El sistema de gestión requiere que existan lineamientos para organizar, analizar, reconocer, seleccionar y controlar todos los documentos que estén relacionados con el mismo dentro de la empresa, donde se pueda establecer evidencias de que se deben realizar las actividades en un período de corto tiempo. La información documentada su estructura estará compuesta de la siguiente manera:

Figura 24

Estructura de la información documentada.



Nota. La estructura de la información documentada adaptada a las necesidades de la empresa IMC.

Para llevar un mejor control sobre la información documentada se elabora una ficha (Tabla 15) y la matriz de control de registro de información documentada (ANEXO 4).

Tabla 15

Ficha para registro de control de información documentada

	Código:
FICHA DE REGISTRO DE INFORMACIÓN DOCUMENTADA	Fecha:
	Página:

Fecha y hora:

Tema :

Clasificación:

Creador:

Fecha:

Observaciones:

Recibido:

	Elaborado por:
Firma del encargado SST	Recibido por:
	Aprobado por:

Nota. Representa la ficha de registro de información documentada.

Clausula 8. Operación

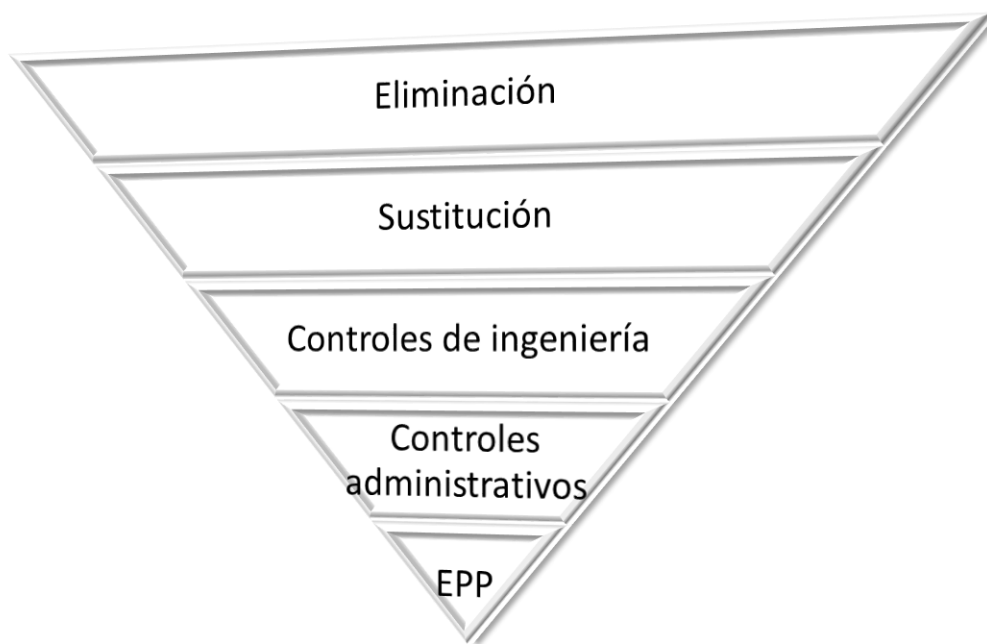
Clausula 8.1. Eliminación de peligros y reducción de riesgos SST

De acuerdo a la ISO 45001, norma de eliminación y reducción de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo de seguridad, puede ser utilizada debido que nos ayudará a implementar y establecer pautas para eliminar los peligros, disminuir el riesgo a lo que están expuestos los colaboradores y prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Según la ISO 45001 presenta que se puede encontrar varias normas que se establecen para la eliminar, controlar y reducir riesgos, dentro de esta Norma existe la Jerarquía que define el orden que se debe considera los tipos de controles.

Figura 25

Jerarquía de los controles



Nota. Representa la jerarquía de controles adaptada a la ISO 45001.

Clausula 8.2 Preparación y respuesta ante emergencias.

Se estableció lineamientos para la preparación y respuesta ante cualquier emergencia;

Los colaboradores de la empresa Industria Metálica Cotopaxi deben conocer o recibir información sobre Seguridad y Salud en el trabajo, para eso debemos tener en cuenta que una buena señalización es de suma importancia para mitigar los riesgos y eliminar los peligros presentes. A continuación se define la señalización e instrucción de los colaboradores:

A. Deben saber sobre los colores de esta señalización

✓ Rojo: Lucha contra incendio

✓ Azul: Obligación

✓ Verde: Socorro

✓ Amarillo: Prohibición

B. Cuando los riesgos presentes lo ameriten debe ser utilizado

✓ Al producirse una situación de emergencia se establecer alertar a los trabajadores y requerir medidas de prevención.

✓ Guiar a los colaboradores mientras realizan maniobras peligrosas

C. Los colores, símbolos y formas van a depender de la NTE INEN ISO 3864-1, o también se podrá utilizar aquellas que tengan significado internacional.

De esta forma se detalla a continuación los símbolos, forma y colores y el significado.

Figura 26

Tipo y colores de señalización

SIGNIFICADO	INDICACIONES	COLOR DE SEGURIDAD
PROHIBICION	Prohibir acciones específicas	ROJO
PARO	Alto para emergencias	
COMBATE DE INCENDIOS	Identificación y localización	
DELIMITACION DE AREAS	Limite de areas restringidas	AMARILLO
ADVERTENCIA DE PELIGRO	Precaución, identificación o fluidos peligrosos	
ADVERTENCIA DE PELIGRO POR RADIACIONES	Presencia de material peligroso	
CONDICIÓN SEGURA	Indicaciones de salida de emergencia, zonas de seguridad	VERDE
OBLIGACIÓN	Uso de elementos de protección personal	AZUL

Nota. Este gráfico representa la información adaptada de la a NTE INEN ISO 3864-1.

Figura 27



Señales de Obligación

IMAGEN	DESCRIPCION DEL SIMBOLO E IMAGEN	
	contorno de cabeza portando un casco	Uso Obligatorio de Casco
	contorno de cabeza portando gafas	Uso Obligatorio de gafas
	contorno de cabeza portando cubre oídos	Uso obligatorio de protección auditivo
	Dos Guantes	Uso obligatorio de guantes

Nota. Información adaptada de la Norma NTE INEN ISO 3864-1.

Figura 28



Señales de prohibición

IMAGEN	DESCRIPCION DEL SIMBOLO E IMAGEN	
	Cigarillo Encendido	Prohibido Fumar
	Silueta Humana	Prohibido el Paso

Nota. Información adaptada de la Norma NTE INEN ISO 3864-1.

Figura 29


Señales de advertencia

IMAGEN	DESCRIPCION DEL SIMBOLO E IMAGEN	
	Cranéo humano con dos huesos largos	Precaución sustancia tóxica
	Flecha en posición vertical hacia abajo	advertencia riesgo eléctrico

Nota. Información adaptada de la Norma NTE INEN ISO 3864-1.

Figura 30




Señales de equipos contra incendio

IMAGEN	DESCRIPCION DEL SIMBOLO E IMAGEN	
	Silueta de un extintor	Ubicación de un extintor
	Siluetas de los equipos de incendio	Ubicación de un equipo de extintor

Nota. Información adaptada de la Norma NTE INEN ISO 3864-1.

Figura 31

Señales de evacuación

IMAGEN	DESCRIPCION DEL SIMBOLO E IMAGEN	
	Silueta de humano avanzado hacia la derecha	Salida de emergencia
	Silueta de humano avanzado por unas escaleras	Ubicación de salida de emergencia
	Una flecha indicando hacia la derecha	Indicación de la vía de evacuación

Nota. Información adaptada de la Norma NTE INEN ISO 3864-1.

Para la respuesta ante emergencias hay 3 etapas primordiales para los colaboradores de la empresa Industria Metálica Cotopaxi en la que puedan actuar frente riesgos antrópicos y amenazas naturales, se describen a continuación:

Plan de emergencia

Para el plan de emergencia de la empresa Industria Metálica Cotopaxi y sus instalaciones está compuesto de los siguientes aspectos:

Características de la construcción de las instalaciones

- Ubicación geográfica
- Disponibilidades de equipos contra incendio
- Capacitación o conformación de brigadas de primero auxilios, contraincendios y evacuación.
- Salidas y accesos

Brigadas

Dentro de la empresa Industria Metálica Cotopaxi se establecerán brigadas de primeros auxilios, de evacuación y contra incendios, se capacitará de igual manera a los responsables de seguridad y del comité paritario sobre cómo enfrentar una emergencia.

Planes de contingencia

Como contingencia la empresa Industria Metálica Cotopaxi se realizará los siguientes parámetros:

- Mantenimiento de las instalaciones y equipos que se vean afectadas mediante la emergencia.
- Evaluación de las afectaciones y daños y se determinará las medidas correctivas que vayan a ser implantadas.
- Se garantizará la seguridad de los colaboradores reanudando operaciones cuando sean estables las operaciones.

Clausula 9. Evaluación de desempeño.

Clausula 9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño.

El objetivo del programa es controlar las actividades que se realiza con la gestión y poder verificar que todas las actividades que estén planificadas se cumplan correctamente, logrando obtener indicadores de gestión y una imagen clara del sistema de gestión dentro de la empresa Industria Metálica Cotopaxi.

Para ello se realiza la Matriz de evaluación de desempeño (ANEXO 5).

Clausula 9.2 Auditoría Interna.

Para este punto se realiza un reporte de revisión de los procesos con el fin de verificar el adecuado funcionamiento del sistema de gestión y comprobar la eficiencia en la organización y que en el proceso de auditoría externa no se presentan No Conformidades en lo que está realizado y asegurar que se eliminen.

Tabla 16

Ficha de reporte de auditoría interna

REPORTE DE AUDITORIA INTERNA	Código: Fecha: Página:
-------------------------------------	---

Fecha y hora:

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	Vigencias desde: Elaborado por Revisado por: Aprobado por:
--	---

Requisito según Norma	Cumplimiento			Observaciones
	Cumple	No Cumple	No Aplica	

Firma responsable SST	Firma Auditor
--------------------------------------	----------------------

Nota. Información tomada en la empresa.

Tabla 17*Ficha de informe de reporte de auditoría interna*

INFORME DE REPORTE DE AUDITORIA	Código: Fecha: Página:
--	---

Fecha y hora:

Vigencias desde:

Elaborado por

Revisado por:

Aprobado por:

Introducción

Desarrollo

Conclusión

Firma del Comunicador

Nota. Información tomada en la empresa.

Clausula 9.3 Revisión por la dirección.

Se establece un programa de los requisitos y criterios para revisar la gestión de la Alta dirección, la eficacia y garantizar la eficiencia del Sistema de Gestión de la Industria Metálica Cotopaxi mediante las Auditorias. (ANEXO 6)

Clausula 10. Mejora.**Clausula 10.1. Incidentes, no conformidades y acciones correctivas.**

Se realiza una ficha de no conformidades/acciones correctivas para llevar un control con el fin de que las acciones sean evaluadas y establecer medidas correctivas y preventivas, para evitar que las no conformidades se presente de nuevo.

Tabla 18*Ficha de no conformidad*

FICHA DE NO CONFORMIDADES/ACCIONES CORRECTIVAS		Código:
		Fecha:
		Página:
IDENTIFICACIÓN DE NO CONFORMIDAD		
FECHA:		
Nombre proceso:		
Procedencia:		
Reclamación/Sugerencia.		
Nombre y puesto de la persona:		
DESCRIPCIÓN		
EVIDENCIA		
CAUSA		
Acciones correctivas	SI	NO

Nota. Información tomada en la empresa.

Clausula 10.2. Mejora continua.

Se elaboró un mapa de procesos según el ciclo PHVA dado que es una de las herramientas más utilizadas para plantear un sistema de mejora continua destinado a la autoevaluación, con el fin de destacar las fortalezas que se deben mantener y las áreas donde se debe realizar los cambios, para ello se debe desarrollar actividades y destinar recursos, de esta manera las herramientas y metodologías utilizadas son un gran aporte en la gestión de la mejora continua.

Figura 32

Mapa de procesos ciclo PHVA



Nota. Mapa de procesos de la Alta dirección.

Capítulo IV

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- Se identificó las causas principales que están relacionados con las funciones que cumplen los colaboradores de la empresa Industria Metálica Cotopaxi, exponiendo que los riesgos psicosociales esta presentes dentro de cada función que cumplen los colaboradores de la organización. Este proceso ha sido de suma importancia para comprender los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los 55 colaboradores de la empresa Industria Metálica Cotopaxi y establecer medidas que ayudaran como base para lograr un sistema eficiente.
- Mediante la evaluación de riesgos psicosociales con ayuda del software del Ista 21 versión 2, se calculó porcentualmente las dimensiones psicosociales a las que está expuesto el personal de IMC, dando como resultado general el 53% de riesgo medio, 42% de riesgo bajo y el 5% de riesgo alto; por lo, tanto el efecto psicosocial que domina actualmente a los colaboradores de la organización están generando efectos nocivos, lo cual indica que se debe realizar una intervención a medio y a largo plazo con capacitaciones a sus colaboradores y vigilancia de salud psicológica.
- Se realizó una auditoria inicial del sistema de gestión para conocer el porcentaje de cumplimiento de la norma y de esta manera se diseñó el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo/ seguridad y salud psicológicas en el trabajo, basado en la ISO 45003:2021, con el fin de mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud psicológica laboral en la empresa Industria Metálica Cotopaxi, mediante el ciclo PHVA, la cual propone medidas correctivas y de control, para reducir el nivel de riesgos

psicosociales en el trabajo, prevenir enfermedades profesionales y garantizar un ambiente laboral seguro y saludable y establecer satisfacción de sus colaboradores y empleadores.

Recomendaciones

- Realizar rotaciones de los colaboradores y puestos de trabajos, para tratar de disminuir la rutina y exista cambios en la organización del trabajo, estableciendo responsabilidades que se tienen que cumplir en cada puesto, las mismas que tienen que estar reguladas en tiempo y forma.
- Brindar canales para que el personal se mantenga informado sobre la importancia de los riesgos psicosociales en el trabajo y las situaciones que se presenten dentro del mismo.
- Promover el buen liderazgo, ser ejemplo de inclusión, tener empatía con todos los trabajadores y establecer la participación y comunicación continúa, implementando el sistema de gestión que se diseñó para la organización para mitigar los riesgos psicosociales que presenta la misma.

Bibliografía

- Aranda, C., Mares, F., Ramírez, B., & Rojas, N. (2019). Factores psicosociales y síntomas de estrés laboral en trabajadores del área de producción de una empresa metal-mecánica de El Salto, Jalisco. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 16(2), 5–32.
- Arias, W. (2019). REVISIÓN HISTÓRICA DE LA SALUD OCUPACIONAL Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13(3), 45–52. <https://www.researchgate.net/publication/275344153>
- Bonifacio, A., & Peralta, J. (2022). “Proceso de gestión de riesgos psicosociales para un comedor industrial acorde con la organización internacional del trabajo y la norma ISO 45001:2018.”
- Charria, O., Víctor, H., Sarsosa, P., Kewy, V., Arenas, O., & Felipe. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380–391.
- Comunidad Andina de Naciones. (2005). REGLAMENTO DEL INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *RESOLUCIÓN 957*.
- Constitucion del Ecuador. (2018). *CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. 449, 1–65.
- Decreto Ejecutivo 2393. (1986). REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES. *Decreto Ejecutivo 2393*.
- Echemendía, B. (2018). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiol*, 49(3), 470–481. <http://scielo.sld.cu>
- Espinosa, A. (2020). LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL DEL IESS LATACUNGA. In *Correspondencias & Análisis* (Issue 15018).
- ISO 45003. (2021). *Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales*. www.iso.org
- Lara, C. (2017). *LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL BIENESTAR PSICOLOGICO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CIAUTO CIA LTDA*.
- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S., & Díaz, E. (2008). UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL, EL CUESTIONARIO DECORE. *EduPsykhé*, 7(2), 131–153.
- Meneses, D. (2018). “Propuesta de acciones preventivas y correctivas, relacionadas con los Riesgos Psicosociales de la empresa Sociedad Industrial Reli S.A. en el período 2017-2018.”
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Factores y Riesgos Laborales Psicosociales: Nuevos Riesgos Laborales Emergentes e Introducción a la Evaluación. *Factores y Riesgos Laborales. Introducción a La Evaluación.*, 8. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/NT-25-Factores-y-Riesgos-Psicosociales.pdf>
- Moreno Jiménez, B., & León, C. B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas,*

consecuencias, medidas y buenas prácticas.

NTP 702. (2000). *NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales.*

OIT. (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. *Género, Salud y Seguridad En El Trabajo.*, 1–8.

Pedro, R., & Gil-Monte. (2019). RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 29(2), 237–278.

Portero, C. (2021). “Factores de riesgo psicosocial y clima laboral en la industria metalmecánica.” In *Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato*. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/12640>

Raffo, E., Ráez, L., & Cachay, O. (2018). Riesgos psicosociales. *Revista de La Facultad de Ingeniería Industrial*, 16(2), 70–79. <http://idontec.blogia.com/>

r

Anexos