



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN**

Yo: **GABRIELA JOHANNA BARRAGÁN AGUIRRE**, con **C.C 171663895-0** autora del trabajo de graduación intitulado: **“DISEÑO DE PROFESIOGRAMAS CON MIRAS A MEJORAR LA SALUD Y BIENESTAR OCUPACIONAL EN LABORATORIOS INDUSTRIALES FARMACEÚTICOS ECUATORIANOS C.A. 2013-2014”**, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la Facultad de Psicología.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, septiembre 2014

**GABRIELA JOHANNA BARRAGÁN AGUIRRE**

**C.C 171663895-0**

**PUCE**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**

**“DISEÑO DE PROFESIOGRAMAS CON MIRAS A MEJORAR LA SALUD Y  
BIENESTAR OCUPACIONAL EN LABORATORIOS INDUSTRIALES  
FARMACÉUTICOS ECUATORIANOS C.A. 2013 – 2014.”**

**AUTORA**

**GABRIELA JOHANNA BARRAGÁN AGUIRRE**

**DIRECTOR: DR. JAIME MORENO**

**QUITO, 2014**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por ser quien me dio la oportunidad de la vida y me ha dado la fuerza que me ha faltado cuando he estado a punto de caer; por esos triunfos y fracasos que sólo de Su mano me han llevado a no rendirme en mis proyectos y así cumplir una meta más. A mi madre que ha sido mi inspiración en todo momento, quien hizo de mí la persona que soy y a quien le dedico todos los días de mi vida, a pesar de la distancia física la llevo en mi corazón y estoy convencida que estaría orgullosa de mí, por este logro.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco infinitamente el apoyo de mi padre por haber sido parte esencial de este logro profesional: mi carrera; a pesar de la distancia lo llevo en mi mente y mi corazón, sin su ayuda honestamente no hubiera llegado hasta este punto.

Agradezco también a mi hermana Ale por su apoyo incondicional, su entrega absoluta, por ser mi mejor amiga y en parte una madre para mí; sin duda en el trayecto de mi vida me ha ayudado de mil maneras a afrontar todos mis retos siempre con la mejor predisposición y positivismo, me ha demostrado su amor corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mi hermano Fausto David, un ser fundamental en mi vida, por quien desarrollé a corta edad responsabilidad y entrega, siempre he luchado y lucharé por ser un ejemplo para él.

A todos mis amigos que con su cariño han estado pendientes de la presente disertación y han realizado valiosas aportaciones en el transcurso de mi vida y de mi carrera universitaria.

Ustedes son lo más bello que Dios me ha regalado y por ello estoy infinitamente agradecida.

## TABLA DE CONTENIDOS

|                                                   |           |
|---------------------------------------------------|-----------|
| INTRODUCCION .....                                | 7         |
| <b>1. CAPÍTULO I: MARCO INTRODUCTORIO .....</b>   | <b>8</b>  |
| 1.1. Datos de la organización o institución ..... | 8         |
| 1.1.1. Antecedentes .....                         | 8         |
| 1.1.2. Actividad .....                            | 8         |
| 1.1.3. Ubicación .....                            | 8         |
| 1.1.4. Características .....                      | 9         |
| 1.1.5. Contexto .....                             | 10        |
| 1.1.6. Estatutos .....                            | 11        |
| 1.1.7. Organigrama/Estructura .....               | 11        |
| 1.2. Diagnóstico .....                            | 13        |
| 1.2.1. Situación actual de LIFE S.A. ....         | 14        |
| 1.3. Justificación.....                           | 15        |
| 1.4. Objetivos .....                              | 18        |
| <b>2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>        | <b>20</b> |
| 2.1. Psicología y Salud .....                     | 20        |
| 2.1.1. Psicología Industrial .....                | 20        |
| 2.1.2. Salud.....                                 | 21        |
| 2.2. Seguridad Industrial .....                   | 22        |
| 2.2.1. Definición.....                            | 22        |
| 2.2.2. Salud Ocupacional.....                     | 23        |
| 2.2.3. Higiene Ocupacional .....                  | 24        |
| 2.2.4. Bienestar Ocupacional.....                 | 24        |
| 2.3. Programas de Salud Ocupacional.....          | 25        |
| 2.3.1. Definición.....                            | 25        |
| 2.3.2. Objetivos .....                            | 26        |
| 2.3.3. Normativas .....                           | 28        |
| 2.3.4. Factores de Riesgos.....                   | 29        |
| 2.3.5. Matriz de análisis de riesgos .....        | 31        |
| 2.4. Administración de Recursos Humanos .....     | 33        |

|           |                                                                   |           |
|-----------|-------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.4.1.    | Historia .....                                                    | 33        |
| 2.4.2.    | Definición.....                                                   | 33        |
| 2.4.3.    | Importancia.....                                                  | 34        |
| 2.4.4.    | Sistemas y subsistemas.....                                       | 35        |
| 2.5.      | Herramientas de Recursos Humanos.....                             | 35        |
| 2.5.1.    | Descriptivos de cargo .....                                       | 36        |
| 2.5.2.    | Profesiogramas .....                                              | 38        |
| <b>3.</b> | <b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....</b>                      | <b>41</b> |
| 3.1.      | Enfoque .....                                                     | 41        |
| 3.2.      | Metodología .....                                                 | 41        |
| 3.3.      | Tipos de investigación.....                                       | 41        |
| 3.4.      | Instrumentos metodológicos .....                                  | 42        |
| 3.5.      | Población.....                                                    | 43        |
| 3.6.      | Sistematización.....                                              | 43        |
| 3.7.      | Procesamiento de datos .....                                      | 45        |
| 3.8.      | Precondiciones .....                                              | 47        |
| <b>4.</b> | <b>CAPÍTULO IV:DESARROLLO E IMPLEMENTACION DEL PROYECTO .....</b> | <b>49</b> |
| 4.1.      | Actividades.....                                                  | 49        |
| 4.2.      | Resultados .....                                                  | 56        |
| 4.3.      | Indicadores de resultados .....                                   | 59        |
| 4.4.      | Fuentes de verificación.....                                      | 61        |
| 4.5.      | Sostenibilidad.....                                               | 62        |
| 4.6.      | Medios o insumos.....                                             | 63        |
| 4.6.1.    | Recursos .....                                                    | 63        |
| 4.7.      | Costos – presupuesto.....                                         | 65        |
| 4.8.      | Monitoreo.....                                                    | 66        |
| 4.9.      | Evaluación.....                                                   | 67        |
| 4.10.     | Destinatarios/as .....                                            | 67        |
| <b>5.</b> | <b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>           | <b>68</b> |
| 5.1.      | Conclusiones .....                                                | 68        |
| 5.2.      | Recomendaciones.....                                              | 70        |
|           | <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>                                          | <b>72</b> |

|                                                            |           |
|------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ANEXOS .....</b>                                        | <b>75</b> |
| 1. Organigrama General de los Laboratorios LIFE .....      | 75        |
| 2. Acuerdos de los Laboratorios LIFE y el estudiante ..... | 76        |
| 3. Formato de Profesiograma .....                          | 77        |
| 4. Formato de Descriptivo de cargos .....                  | 78        |
| 5. Formato de inventario de Cargos .....                   | 84        |
| 6. Entrevista (semiestructurada) .....                     | 85        |

## **TABLAS Y FIGURAS**

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| Fig. 1 Diagnóstico de la empresa.....          | 14 |
| Fig. 2 Objetivos del proyecto.....             | 18 |
| Fig. 3 Administración de Recursos Humanos..... | 35 |
| Tab.1 Cargos Tipo.....                         | 12 |
| Tab. 2 Recursos Financieros.....               | 64 |
| Tab. 3 Costos y presupuestos.....              | 65 |

## **INTRODUCCION**

El proyecto surge ante la necesidad de que Laboratorios Farmacéuticos Ecuatorianos (LIFE) cuente con un modelo de profesiograma para cada cargo como requisito indispensable de funcionamiento, según la normativa establecida por el IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) y del MRL (Ministerio de Relaciones Laborales).

Al realizar un análisis inicial de la situación de la empresa, se decidió realizar un levantamiento de la información necesaria para poder diseñar e implementar los perfiles de exigencias o profesiogramas.

El proyecto se desarrolló en cuatro grandes etapas:

- Levantamiento de información y revisión bibliográfica.
- Análisis, organización y estructuración de la información.
- Diseño estandarizado de un formato que se adapte a todas las áreas de la organización.
- Implementación del proyecto.

## **CAPÍTULO I: MARCO INTRODUCTORIO**

### **1.1. Datos de la organización o institución**

#### **1.1.1. Antecedentes**

Laboratorios Industriales Farmacéuticos Ecuatorianos (LIFE), tras setenta y dos años de evolución permanente se ha orientado a ofrecer productos y servicios en el área de la salud, que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos. Una de las características fundamentales que ha distinguido a LIFE a lo largo de los años es su responsabilidad social corporativa que consiste en la observación de principios fundamentales en las áreas de derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y las prácticas anticorrupción. (LIFE, 2014).

#### **1.1.2. Actividad**

La principal actividad de LIFE es la producción y comercialización de productos farmacéuticos que contribuyen a la conservación de la salud de los ecuatorianos.

#### **1.1.3. Ubicación**

Esta empresa con planta de producción propia, se ubica en el sector norte de la ciudad de Quito, en la calle Juan Galarza Oe2-22 y Av. de la Prensa – sector La “Y”.

#### **1.1.4. Características**

A lo largo de su historia empresarial, LIFE S.A., ha logrado que sus productos tanto de marca como genéricos sean de uso cotidiano y masivo y. una de las principales elecciones de los médicos ecuatorianos al momento de dar una prescripción. Gracias a esto actualmente se distingue por ser el primer laboratorio de ventas en unidades, en el país. (LIFE, 2014)

La página web Copyright LIFE (2014) detalla los productos, ya sean: salud humana, salud animal y línea de genéricos que la compañía ofrece al mercado farmacéutico, separando su búsqueda por: clase terapéutica, principio activo y por nombre del producto.

LIFE (2014) tiene 22.539 metros cuadrados de construcción donde funciona un edificio administrativo y la planta de producción. Por motivos académicos se dividirá a la compañía en dos grandes grupos: 1. Personal administrativo y 2. Personal de Operaciones, dentro de este último se encuentran los siguientes departamentos: Producción, Ingeniería, Garantía de Calidad y Flujo de Materiales. Para una mejor comprensión de la estructura es importante mencionar que la planta de Producción de LIFE se encuentra funcionando en la matriz, ubicada en la ciudad de Quito y es dirigida por la Gerencia del Departamento de Producción la cual se divide en las siguientes sub áreas: Inyectables, Galénicos, Penicilínicos, Imprenta, Producción Biológica, Agroveterinarios, Empaque y Bodegas; es aquí donde se producen 75 productos con cerca de 150 presentaciones que incluyen diferentes formas farmacéuticas como: jarabes, tabletas y soluciones inyectables que son desarrolladas en secciones altamente tecnificadas y especializadas. Para su producción cuenta con alrededor de 161 operadores. (LIFE, 2014)

El Departamento Administrativo está conformado por 238 colaboradores distribuidos a nivel nacional en las siguientes áreas o departamentos: Gerencia General, Recursos Humanos, Tecnología Informática, Contraloría, Finanzas, Dirección Comercial, y Dirección Científica.

#### **1.1.5. Contexto**

De acuerdo a las referencias electrónicas de la página web de LIFE (2014) en sus 74 años de vida y amplia trayectoria, ha aportado significativamente en el campo de la salud de los ecuatorianos; durante su permanencia en el mercado ha mantenido un continuo avance tecnológico en cuanto a maquinaria e infraestructura, cumpliendo con los estándares de calidad, según las exigencias de normas de buena manufactura internacional, seguridad y salud en el trabajo. Laboratorios LIFE en la actualidad compite con las compañías farmacéuticas más importantes del mundo con presencia en Ecuador, por ejemplo: Laboratorios Pfizer, Laboratorios Novartis, Laboratorios Baxter, entre otros; ofreciendo al mercado variadas formas farmacéuticas, con garantía y un alto nivel de excelencia en los productos, otorgando satisfacción seguridad y eficacia comprobadas al paciente que los utiliza.

Según el artículo de la agencia de Noticias Andes (2014), la Constitución de Ecuador del año 2013, señala que el Estado se responsabilizará de garantizar el acceso a medicamentos de calidad, seguros y eficaces; así también regularizar su comercialización y promover la producción nacional, pero sobre todo se ha hecho un importante énfasis en el uso de medicamentos genéricos, que son una opción alternativa terapéutica con la misma calidad, pero más económica. Es así que

LIFE se prepara continuamente para lograr competitividad en este mercado que actualmente es tan regulado y demandante.

#### **1.1.6. Estatutos**

La página web de LIFE (2014), detalla los estatutos de la compañía:

- *“Misión y visión*
  - Misión.- Contribuir a través de nuestra experiencia, con la calidad de vida de los ecuatorianos.
  - Visión.- Ser la Compañía Farmacéutica Ecuatoriana líder en el mercado, comprometida con el desarrollo sustentable.
- *Valores*
  - Respeto.- Construir relaciones basadas en el respeto, en un ambiente que motive la participación proactiva.
  - Integridad.- Generar confianza actuando con ética y firmeza para cumplir con los compromisos y responsabilidades por los resultados.”

#### **1.1.7. Organigrama/Estructura**

De acuerdo a la nómina de Laboratorios LIFE en la actualidad el número total de colaboradores a nivel nacional es de 399 personas, divididos en dos grandes grupos: Personal administrativo (Gerencia General, Recursos Humanos, Tecnología Informática, Contraloría, Finanzas, Dirección Comercial, y Dirección Científica) y Personal de Operaciones (Producción, Ingeniería, Garantía de Calidad y Flujo de Materiales).

El presente proyecto tiene un impacto a nivel de toda la compañía incluyendo sus sucursales en las ciudades de Guayaquil y Cuenca; para lo cual cabe mencionar que en dichas ciudades se cuenta únicamente con personal administrativo; así se realizarán profesiogramas para todos los cargos tipo de la compañía que en total son 127. Revisar anexo 1. (Organigrama Laboratorios LIFE), Tabla 1 (Cargos tipo).

Tabla 1. Cargos Tipo

| PRODUCCIÓN                  |             | ADMINISTRATIVO         |             | OPERACIONES   |              |
|-----------------------------|-------------|------------------------|-------------|---------------|--------------|
| Áreas                       | Cargos Tipo | Áreas                  | Cargos Tipo | Áreas         | Cargos Tipo  |
| <b>Agrovet</b>              | 2           | Contraloría            | 14          | Ingeniería    | 7            |
| <b>Galénicos</b>            | 3           | Dirección Comercial    | 24          | G. de Calidad | 11           |
| <b>Bodegas</b>              | 7           | Dirección Científica   | 10          | Flujo de Mat  | 8            |
| <b>Inyectables</b>          | 7           | Gerencia general       | 2           |               |              |
| <b>Producción Biológica</b> | 3           | Tecnología Informática | 3           |               |              |
| <b>Empaque</b>              | 6           | Recursos Humanos       | 12          |               |              |
| <b>Imprenta</b>             | 2           |                        |             |               |              |
| <b>G. de producción</b>     | 2           |                        |             |               |              |
| <b>Penicilinas</b>          | 4           |                        |             |               |              |
|                             | <b>36</b>   |                        | <b>65</b>   |               | <b>26</b>    |
|                             |             |                        |             |               | <b>TOTAL</b> |
|                             |             |                        |             |               | <b>127</b>   |

Fuente: Gabriela Barragán, responsable de la disertación

## **1.2.Diagnóstico**

En nuestro país las empresas farmacéuticas más grandes se enfocan en alinear a sus colaboradores con la estrategia de la organización; mediante los procesos de recursos humanos esto es posible considerando que el capital humano es un elemento que interviene directamente en el crecimiento de todas las compañías. El objetivo constante que persigue la gestión humana consiste en mantener un adecuado proceso de reclutamiento y retención de personal talentoso, esto genera un valor agregado a la organización y a su vez le brinda un mejor posicionamiento que le permite competir apropiadamente dentro de los estándares internacionales que distinguen al sector farmacéutico.

Las exigencias del medio en el cual se desenvuelve LIFE, sobre todo por ser una empresa industrial, obligan a buscar un mayor rendimiento profesional, para esto resulta importante tener un mejor ambiente de trabajo donde se resguarde la salud de los colaboradores mediante un mejor y mayor control sobre aquellos riesgos latentes que atentan contra la salud de los mismos. La idea es procurar bienestar y satisfacción lo cual se traduce en mejores resultados para la empresa.

Según Marín, M., Pico, M. (2004), entre los factores de mayor incidencia en la productividad de una empresa están las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, que desfavorecen el desarrollo normal de la actividad empresarial ya que generan resultados negativos para la productividad y producen graves implicaciones de solidez y permanencia en el mercado; como resultado se ve afectado el ámbito laboral, familiar y social del grupo de trabajo en general.

Tomando en consideración lo expuesto anteriormente, los directivos de la compañía asumieron mayor responsabilidad en la búsqueda y puesta en marcha de

las medidas necesarias que permitan mejorar y mantenerlos niveles de eficiencia en todos los procedimientos de la empresa, y consecuentemente, generen un medio laboral seguro para sus colaboradores.

### 1.2.1. Situación actual de LIFE S.A.

La figura 1 permite visualizar los principales problemas que LIFE tiene en la actualidad.

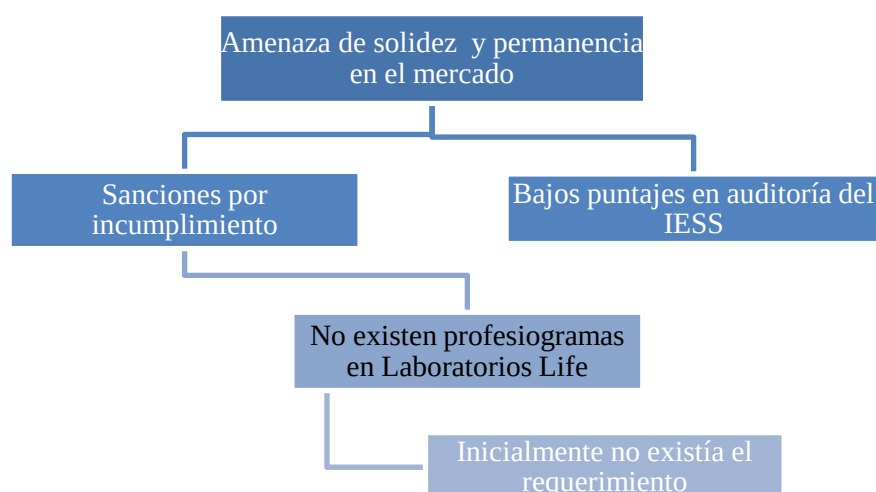


Figura 1. Diagnóstico de la empresa

Fuente: Gabriela Barragán, responsable de la disertación

Al realizar el análisis, con la ayuda del árbol de problemas, se coloca en el centro el problema y debajo se ubican los autores y la raíz del problema; en el caso de Laboratorios LIFE, el problema es la inexistencia de profesiogramas, esto se debe a que inicialmente no existía el requerimiento por el Instituto de Seguridad Social. Este es un problema que fue fácilmente resuelto y trabajado específicamente por el departamento de Recursos Humanos, el departamento Médico y por el

especialista de Seguridad Industrial. El formato fue una herramienta útil para cumplir con los requisitos de seguridad y salud ocupacional, y al mismo tiempo, Laboratorios LIFE, estaría cumpliendo con el reglamento y aportando con la calidad de vida del trabajador.

Ya que básicamente el problema era que la empresa no cumplía con este requerimiento, en la parte superior se colocó las posibles consecuencias que tendríamos al continuar con esta problemática.

### **1.3. Justificación**

Los laboratorios LIFE no contaban con los perfiles de exigencias o profesigramas que solicita el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en su Resolución No. C.D.333 (pág. 13), por este motivo fue de gran importancia su levantamiento inmediato, para todos los cargos que existen en la organización. Como es conocido, todos los procesos de Recursos Humanos tienen como objetivo básico alinear a sus colaboradores con la estrategia de la organización. El talento humano de LIFE constituye un pilar importante para la compañía así lo confirmamos con su conocido slogan corporativo del año 2013, “El espíritu de LIFE es su gente... soy yo” (LIFE, 2013). Tomando como base la preocupación por la gente, surge un programa de salud ocupacional el cual se dio únicamente mediante la organización, planeación, ejecución, control y evaluación de aquellas actividades que se realizan a diario; la idea fue generar un cambio en cuanto al ambiente laboral de los trabajadores y así conseguir un mejor rendimiento el cual se traduce en satisfacción y mejores resultados para la compañía.

Un programa de Salud Ocupacional tiene como objetivo principal brindar un ambiente de trabajo seguro para los empleados, donde se resguarde su salud y se puedan desempeñar adecuada y cómodamente en cada una de sus labores. Por este motivo fue de gran importancia gestionar de manera integral todos aquellos factores de riesgo que se pueden presentar en cada puesto de trabajo. La detección oportuna de dichos riesgos, nos permitió generar estrategias para evitarlos o disminuirlos.

El Estado al ser la entidad más exigente con las empresas industriales, en los últimos años ha hecho hincapié en estos temas y así se menciona en La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 34 y el Código del Trabajo en su Art. 4 que los derechos de los trabajadores a la Seguridad Social son irrenunciables. (IESS, 2014). Por este motivo fue indispensable que LIFE como empleador se convierta en una compañía responsable que acoja estos estatutos y favorezca la seguridad y salud laboral de sus colaboradores, aportando así con un buen ambiente de trabajo que apoye a sus profesionales, propiciando una mayor calidad de vida en el trabajo y el continuo desarrollo personal y profesional de su gente.

Es importante recalcar que uno de los intereses al realizar este proyecto fue que no existe mayor información acerca de la implementación de profesiogramas en el país, así que exigió mayor énfasis en la investigación acerca del instrumento, su funcionalidad, finalidad e implementación en otras empresas del Ecuador; también se tomaron referencias de otros países como España y Colombia.

Adicionalmente en la Pontificia Universidad del Ecuador, tampoco existen estudios previos que hablen acerca de los profesiogramas, pero si se encuentran investigaciones relacionadas con salud e higiene ocupacional por ejemplo, en el año 2004 García. J., Ibarra. S., en su tesis diseñan un plan de seguridad industrial para Arrayanes Country Club, aquí se pueden verificar argumentos que corroboran la importancia de un mayor control a nivel de riesgos presentes en el trabajo para generar satisfacción en el personal y así mejorar la calidad de vida laboral.

Finalmente también fue significativo el valor agregado que brindó al departamento de Recursos Humanos, sobre todo en los procesos de selección por ejemplo: restricciones que se podrían presentar en una persona para su ingreso a un cargo específico, también exámenes pre-ocupacionales y controles periódicos que cada puesto de trabajo requiere; es así que para la realización del presente proyecto fue importante seguir ciertos pasos específicos los cuales se detallan a continuación en los objetivos.

## 1.4 Objetivos

### a) Objetivo de desarrollo u objetivo general

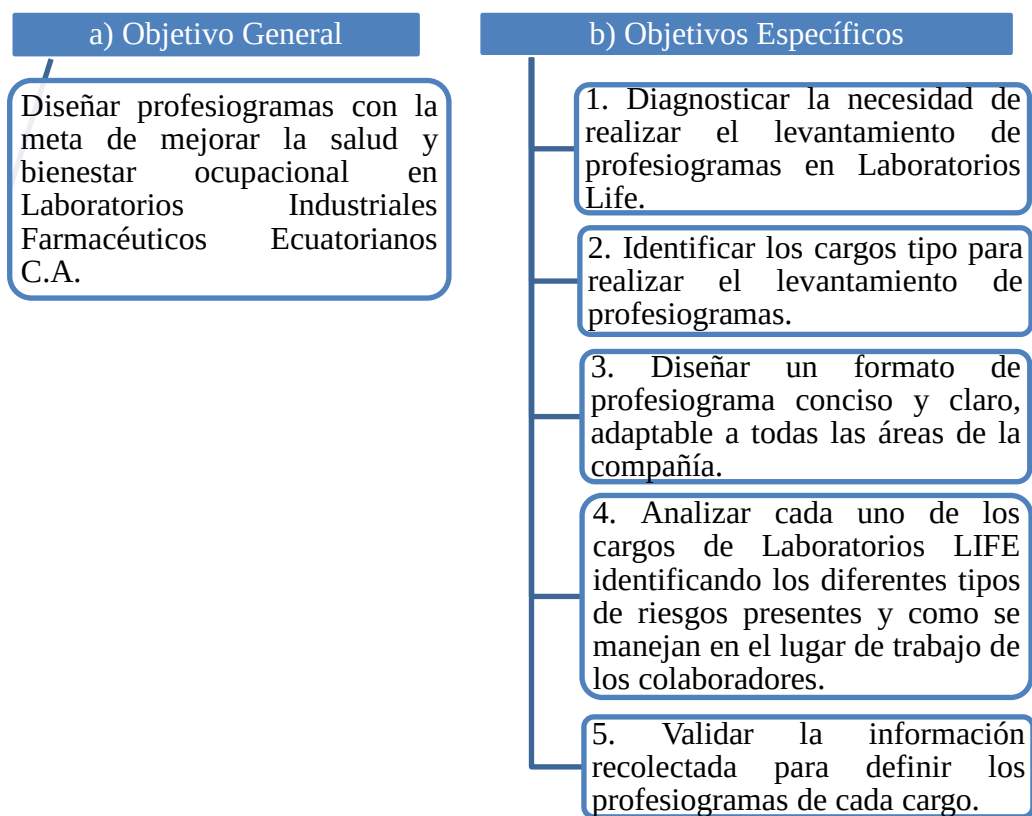


Figura 2. Objetivos del Proyecto

Fuente: Gabriela Barragán, responsable de la disertación.

La figura 2, muestra el objetivo general del proyecto que consistió en el diseño e implementación de profesiogramas para toda la compañía, los cuales constituyeron una herramienta útil para identificar, evaluar y gestionar los riesgos presentes en cada puesto de trabajo. El Ministerio de Relaciones Laborales (2014) indica que a través de un Programa de Seguridad y Salud en el trabajo se desarrolla el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en los centros de trabajo

del país, respecto a requerimientos para contratación de obras y servicios; la idea del Ministerio es ir afianzando el tema de velar por los derechos del trabajo y su protección en cada una de las organizaciones. Existen obligaciones, derechos y deberes que se deben cumplir para lograr un mayor control sobre los riesgos laborales. El propósito final es salvaguardar la salud y la vida de las personas que laboran y así brindar a largo plazo un aporte importante tanto para la organización como para la sociedad.

#### **b) Objetivos específicos**

Como se observa en la figura 3, los objetivos específicos que nos llevaron a cumplir con el objetivo general son:

1. Diagnosticar la necesidad de realizar el levantamiento de profesiogramas en Laboratorios LIFE.
2. Identificar los cargos tipo para realizar el levantamiento de profesiogramas.
3. Diseñar un formato de profesiograma conciso y claro, adaptable a todas las áreas de la compañía.
4. Analizar cada uno de los cargos de Laboratorios LIFE identificando los diferentes tipos de riesgos presentes y como se manejan en el lugar de trabajo de los colaboradores.
5. Validar la información recolectada para definir los profesiogramas de cada cargo.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Psicología y Salud**

Según Lahey citado por Guillén, C., Guil, R. (2000), “Los psicólogos estudian el comportamiento humano usando el método científico, de esta manera la Psicología trata, de describir, predecir, comprender y entender la conducta y los procesos mentales” (*pág.4*)

Haciendo alusión a esta conceptualización cabe recalcar que al ser la Psicología una ciencia que se dedica al estudio de los procesos mentales y mecanismos del comportamiento, se vuelve interesante ver la necesidad de saber intervenir o influir de manera positiva en los problemas que desencadenan las conductas y poder encaminar al individuo hacia un objetivo puntual.

En las últimas décadas los psicólogos son contratados por las organizaciones para trabajar en los departamentos de recursos humanos, con la finalidad de que gestionen aquellos procesos que mejoren y optimicen el desempeño laboral, según Chiavenato (2009) las personas que conforman las organizaciones constituyen para las mismas un medio para lograr sus objetivos y por este motivo es de vital importancia gestionar adecuadamente estos recursos. Es por este motivo que conviene hablar de la Psicología Industrial y la aplicación que tiene.

#### **2.1.1. Psicología Industrial**

En 1940 W. L. Bryan utilizó el término Psicología Industrial por primera vez y por error en un discurso presidencial ante la Asociación Americana de

Psicólogos, dicho discurso lo mostró partidario de estudiar el comportamiento tal y como ocurría en la vida cotidiana (Peña, G., Cañoto Y., Santalla Z., 2006).

“La ciencia de la psicología de las organizaciones se ocupa de los productos y procesos de los negocios; las acciones recíprocas que ocurren entre los hombres y el dinero, y los materiales.”(Bass, 1972, p.21).

Puesto que la Psicología Industrial se encarga de estudiar y aplicar métodos que influyan directamente sobre el comportamiento del ser humano dentro de una organización, se ha vuelto importante entender la influencia que puede tener un buen ambiente laboral sobre el desempeño de los colaboradores. Es posible considerar que un trabajador satisfecho tendrá un mayor nivel de productividad y esta condición implicará por consiguiente visualizar resultados positivos para la compañía. En este caso cabe mencionar la importancia de la salud integral de los trabajadores, de lo cual se habla más adelante.

### **2.1.2. Salud**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1946 define a la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (pág. 47). Este concepto no se ha modificado desde la fecha de su publicación.

Esta concepción puede entonces plantear claramente que salud no necesariamente significa ausencia de enfermedad sino que se convierte más bien en un estado, el cual conlleva al ser humano hacia el bienestar y satisfacción en todos los aspectos de su vida, por consiguiente y ya que el individuo es una globalidad, la salud

viene a ser uno de los pilares fundamentales de la vida. El medio para preservar la salud y vida de los individuos dentro de la organización es la Seguridad Industrial.

## **2.2.Seguridad Industrial**

### **2.2.1. Definición**

Como afirma Gonzalez, J., Palomino, A., Pizzaro, N., Sánchez, J. (2007), el concepto de seguridad en el trabajo está ligado al de accidente de trabajo. Un término no se entiende sin el otro. De hecho, evitar los accidentes de trabajo es la razón de ser de la seguridad en el trabajo, a la cual se la puede definir como el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

Según Blake (1979) la seguridad industrial “comprende una descripción cuidadosa y detallada de cada tarea en términos de obligaciones, seguridad, herramientas requeridas, métodos, secuencia de operaciones y condiciones de trabajo. Como cabe esperar, un procedimiento así elimina una buena proporción de riesgos de accidente.” *(pág. 109)*

Dada esta connotación se vuelve esencial realizar un análisis del trabajo y un adecuado control sobre todas las tareas que realizan los colaboradores de una empresa, para así tener una clara noción de que riesgos o peligros se encuentran latentes y así centrar una mayor atención en prevenirlos, reducirlos o eliminarlos, todo esto encaminado a mantener la salud ocupacional de los trabajadores.

### **2.2.2. Salud Ocupacional**

Según Acosta (1991) el Comité Mixto de la organización Internacional de Trabajo y la Organización mundial de la Salud, definen la salud ocupacional como: “el proceso vital humano no sólo, limitado a la prevención y control de los accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, sino enfatizando en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial” (*pág. 23*).

Haciendo referencia a esta afirmación resulta interesante mencionar que la salud y la vida de los colaboradores de una compañía son un punto importante a tratar, y precisamente de eso se encarga la salud ocupacional, de velar por una adecuada adaptación del hombre al trabajo, reducir la exposición a riesgos e implementar el uso de equipos de protección personal para así fomentar una política de autocuidado, es decir que los trabajadores aprendan a cuidarse a sí mismos y a sus compañeros.

La salud de un individuo no depende solo del correcto funcionamiento de su estructura orgánica y psíquica sino que se también se ve influenciando en gran medida por los factores ambientales en el que se encuentra y en primer lugar las condiciones de trabajo; esto permite que la función psíquica, intelectual y emocional una a su vida en sociedad, y lo haga capaz de manifestar sus sentimientos subjetivamente dependiendo de sí mismo y de la empresa en la que labora. (Marín, 2004). Para esto será indispensable mencionar el concepto de higiene ocupacional.

### **2.2.3. Higiene Ocupacional**

Chiavenato (2009) encuentra que la higiene laboral se refiere a las condiciones ambientales de trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas.

De acuerdo a esta afirmación es interesante meditar acerca de los efectos que puede llegar a tener un ambiente de trabajo seguro, donde las personas no se vean afectadas y puedan realizar su trabajo sin inconvenientes.

Mancera, M., Mancera, M., Mancera, M., Mancera, J. (2012), agregan que: “La higiene industrial es la ciencia y el arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que se originan en o por los lugares de trabajo” (*pág. XV*).

Tomando como referencia este planteamiento, la higiene ocupacional incluye la idea de que todos aquellos factores que pueden ser causa de enfermedades, malestar o incomodidad para los trabajadores, deben ser adecuadamente gestionados para de esta manera salvaguardar su vida y proporcionar bienestar laboral. La idea es tener espacios seguros de trabajo los cuales se generan siempre que existan políticas de seguridad bien establecidas, mismas que deben ser difundidas a todas las personas relacionadas para que sean adecuadamente aplicadas y así generar lo que llamamos Bienestar Ocupacional.

### **2.2.4. Bienestar Ocupacional**

Según Betancourt (1995) “Con la participación de los trabajadores existen mejores posibilidades para que se lleven a la práctica las recomendaciones y planteamientos para el cambio de las condiciones de trabajo” (*pág. 68*).

Desde este punto de vista los colaboradores pueden ser un punto fundamental al momento de impulsar nuevos mecanismos de seguridad en la organización y se puede llegar a tener un mayor orden de las tareas que cada persona o área cumple, así es posible garantizar el cumplimiento de las políticas de seguridad y salud para generar bienestar ocupacional. En este punto es adecuado mencionar que al satisfacer las necesidades de los colaboradores también se verán satisfechas las de la organización. Para poder llegar a cumplir con este objetivo es importante crear o implementar Programas de Salud Ocupacional, que vayan acordes a las necesidades propias de la empresa.

## **2.3. Programas de Salud Ocupacional**

### **2.3.1. Definición**

Como mencionan Mancera et al. (2012) en la introducción de su libro, un Programa de Salud Ocupacional es “un modelo de planeación, ejecución y evaluación de todas las actividades que se desarrollen, bajo políticas gerenciales que se dirijan hacia un mejoramiento continuo, dentro de un manejo racional de los peligros” (*pág. XIX*).

En base a esta afirmación se puede evidenciar que un programa de salud ocupacional resulta una ventaja para la empresa ya que busca un mejoramiento integral a fin de evitar accidentes y enfermedades ocupacionales y este objetivo a la larga genera buenos resultados a nivel de la productividad y optimización de desempeño de sus trabajadores, de esta manera proporciona a corto y mediano plazo seguridad y salud en general para los mismos.

El Ministerio de Relaciones Laborales (2014) se plantea como lineamiento velar por los derechos del trabajador y su protección en cada una de las organizaciones. Se determina que *“los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador”* existiendo obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a la prevención de riesgos laborales. Actualmente el Programa de Seguridad y Salud en el trabajo mediante el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud, ha podido dar mayor énfasis a la responsabilidad solidaria que hace hincapié en el tema de requisitos para contratación de obras y servicios en los centros de trabajo. El objetivo que persigue es salvaguardar la integridad, la salud y la vida de las personas trabajadoras, por lo tanto brinda asesoramiento, capacitación y se da seguimiento a los programas de prevención de riesgos laborales con la finalidad de reducir la siniestralidad laboral, mejorar la productividad y la calidad de vida de los trabajadores.

### **2.3.2. Objetivos**

Mancera et al. (2012) mencionan en el prólogo de su libro: “Un buen programa de seguridad y salud en el trabajo empieza por el buen conocimiento de los riesgos que existen en el trabajo, para proponer medidas preventivas flexibles y diseñadas especialmente para cada situación” (pág. XI).

De acuerdo a esta afirmación, un programa de salud ocupacional de calidad y bien establecido debe orientar sus políticas, recursos y acciones a prevenir los riesgos y mejorar el ambiente laboral dentro y fuera de la organización, con esto se hace referencia a una empresa no solo más segura sino también más productiva. Se puede mejorar la calidad de vida en el trabajo por medio de satisfacción laboral y

desempeño con participación de los empleados, es así que entre los principales objetivos de la salud ocupacional según Marín et al. (2004) tenemos los siguientes:

- “Mejorar y mantener la calidad de vida y salud de la población trabajadora.
- Proteger la salud de los trabajadores, ubicarlos y mantenerlos en una ocupación acorde con sus condiciones fisiológicas y psicológicas.
- Servir de instrumento de mejoramiento de la calidad, productividad y eficiencia de las empresas.
- Mejorar la actitud de empleadores y trabajadores frente a riesgos profesionales mediante la promoción de la salud en el trabajo y la educación.
- Mejorar las condiciones de trabajo con el fin de disminuir los riesgos de enfermedad profesional y de accidentes derivados del ambiente laboral.
- Minimizar las cargas laborales y los factores de riesgo generados en los ambientes de trabajo, lo cual redundará en un menor riesgo para la vida del trabajador” (pág.17).

Las políticas que surjan a partir de un programa de salud ocupacional, se deberán publicar y difundir a todo el personal, para obtener así su cooperación y participación, ya que al implicar un trabajo en grupo las fallas de uno puede afectar al resto de compañeros y a su vez a los bienes de la compañía. En

resumidas cuentas el trabajo de uno beneficia a todos. (Marín et al., 2004). Estas políticas deben estar realizadas en función de las necesidades de la organización y sustentadas en las leyes y normas que los organismos gubernamentales de cada país exigen.

### **2.3.3. Normativas**

La página oficial del Ministerio de Relaciones Laborales (2014) detalla que el Ministerio de Relaciones Laborales en conjunto con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social son los entes encargados de normar la Seguridad y Salud en el Trabajo. El Programa que proponen está sustentado en el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de la OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo y Acuerdos Ministeriales.

Básicamente el programa centra su atención en temas puntuales como: prevención de emergencias, estadísticas en cuanto a registros de accidentes, incidentes, índices de severidad, índices de frecuencia, ausentismo, demarcación de áreas de trabajo, vías de circulación, áreas de almacenamiento, señalización, mantenimiento y utilización adecuada de máquinas, equipos y herramientas; también incluye manejo de materiales, orden, limpieza y equipos de protección personal. Es a través de este marco legal que se puede llevar un control adecuado del mismo. (MRL, 2014).

Según el IESS (2010) el Reglamento SART (Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo) tiene como objeto “normar los procesos de auditoría técnica, en cuanto al

cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo por parte de los empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Seguro Social” (pág. 2). Toda organización está obligada a cumplir con las normas del Reglamento SART, publicado en el Registro Oficial No. 319 el 12 de Noviembre del 2010, donde se detalla el programa de ejecución de la auditoría, prevista para revisar la gestión que tiene cada empresa en cuanto a los factores de riesgos presentes en el trabajo.

#### **2.3.4. Factores de Riesgos**

Cortés (2007) conceptualiza a los riesgos como un fenómeno al que se está expuesto. Son aquellos factores que pueden afectar la vida o salud de los trabajadores.

Según Mancera et al. (2012) se agrupan de la siguiente forma:

- a. *Riesgos Físicos*: “Corresponden a fenómenos físicos resultantes de procesos industriales y del funcionamiento de máquinas, equipos y herramientas con capacidad de generar variaciones en las condiciones naturales de temperatura, humedad, ruido, vibraciones, presiones, hhradiaciones e iluminación” (pág. XVII).

Tomando como referencia esta conceptualización los riesgos físicos son aquellos factores presentes en el ambiente del lugar de trabajo y que pueden causar mal rendimiento laboral por el nivel de exposición o también enfermedades ocupacionales.

- b. *Riesgos Químicos*: “Se trata de todo riesgo generado por la exposición a sustancias químicas que pueden ocasionar efectos agudos o crónicos en el trabajador y degenerar en enfermedades profesionales” (pág. XVII).

En base a este concepto los riesgos químicos son aquellas sustancias presentes en el ambiente laboral, ya sean materias primas o insumos para los procesos, pueden ser dañinas a corto o largo plazo e incluso pueden generar lesiones y enfermedades ocupacionales.

- c. *Riesgos Biológicos*: “Se presenta cuando un organismo vivo puede ocasionar daños en el trabajador o en la comunidad. La principal causa de riesgo consiste en la exposición a residuos sanitarios que pueden contener microorganismos, virus o toxinas dañinas” (pág. XVIII).

En consideración a lo señalado los riesgos biológicos consisten en aquellos factores que pueden afectar a todos los seres vivos y pueden ser contagiosos, alérgicos y causar intoxicación.

- d. *Riesgo ergonómico*: “Incluye todos aquellos factores de riesgo presentes durante la ejecución de una tarea y que aumentan la posibilidad de que un trabajador expuesto a ellos presente una lesión” (pág. XVIII).

Esta consideración señala que los riesgos ergonómicos son aquellos aspectos que se manifiestan en una correcta adaptación del individuo al trabajo, es decir que las estaciones de trabajo sean apropiadas y diseñadas especialmente para las características del trabajador, de esta manera podrá producir sin arriesgar su salud y comodidad.

Adicionalmente a esta agrupación, también cabe mencionar la definición de los riesgos psicosociales, de los cuales hablan Álvarez, F., Faizal, E. (2012) así:

- e. *Riesgos psicosociales*: Son aquellas circunstancias dentro del ámbito laboral que “están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como el desarrollo del trabajo” (pág.58).

Este concepto hace alusión a aquellos factores desfavorables para la salud del trabajador sobre todo en un ámbito psicológico, es decir a nivel de comportamiento o el área cognitiva de las personas; por ejemplo la falta de concentración, memoria, disminución de la salud física y mental, baja autoestima, depresiones, etc. Todos estos rasgos generan un mayor nivel de ausentismo y falta de productividad de los trabajadores. Álvarez et. al (2012).

Cabe mencionar entonces que resulta importante para las compañías el evaluar y controlar aquellos riesgos que existen en el lugar de trabajo de sus colaboradores y de esta manera prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Para poder analizar y gestionar adecuadamente los riesgos del trabajo se realiza una matriz de análisis de riesgos.

### **2.3.5. Matriz de análisis de riesgos**

El Ministerio de Relaciones Laborales (2013) en su procedimiento de Aplicación de Matriz de Riesgos señala que: “Para empezar a elaborar la Matriz

de Riesgos Laborales hay que tener en cuenta que la misma es una recopilación de los resultados de métodos plenamente reconocidos y aceptados aplicados a los diferentes factores de riesgo laboral. En primer lugar describiremos los factores de riesgo” (pág. 2).

Tomando en consideración este concepto, la Matriz de análisis de riesgos es una herramienta interesante y útil, ya que permite examinar los riesgos presentes durante la jornada laboral de un determinado puesto de trabajo, por tanto es factible crear técnicas de prevención que permitan implementar controles adecuados de seguridad y así crear un ambiente agradable y seguro para los empleados.

El procedimiento del Ministerio de Relaciones laborales también afirma que: “Una vez que se han definido los factores de riesgo, se procederá con la evaluación (valoración) de estos con el fin de cuantificar la gravedad de los mismos (magnitud). (pág. 3)”.

Bajo esta afirmación es posible señalar que para cuantificar los riesgos presentes en las estaciones de trabajo será útil evaluar mediante observación, análisis y procesamiento las características e incidencia de los factores de riesgo sobre el bienestar y salud de los trabajadores y el proceso laboral en sí, la idea central es que se pueda visualizar de manera gráfica los riesgos y entonces de esta manera implementar un sistema de control y prevención adecuado para cada puesto de trabajo. En definitiva resulta indudable una correcta administración de los recursos humanos de la organización.

## **2.4.Administración de Recursos Humanos**

### **2.4.1. Historia**

Antezana (2014) menciona en su presentación académica que la administración de Recursos Humanos se remonta a inicios del siglo XX como Relaciones Industriales. “Nace como actividad mediadora entre personas y organizaciones para moderar o disminuir el conflicto empresarial entre los objetivos de personas y organizaciones.”

De acuerdo a esta afirmación el concepto tradicional de la administración de los Recursos Humanos, nace de una época en la cual las empresas eran básicamente físicas y concretas, es decir los trabajadores eran tratados al igual que un insumo o recurso material que simplemente se debía ajustar a los requerimientos que implicaban generar los resultados esperados. La idea actual ha cambiado de gran manera ya que las personas, son indispensables para la productividad de la empresa y de esta forma forman parte indispensable en cuanto a la competitividad y sostenibilidad de la misma.

### **2.4.2. Definición**

Chiavenato (2009) afirma que: “La tarea de la administración es integrar y coordinar recursos organizacionales – muchas veces cooperativos, otras en conflicto-, como personas, materiales, dinero, tiempo, espacio, etc., hacia los objetivos definidos, de manera tan eficaz y eficiente como sea posible.” (pág. 2).

El considerar que la Administración de Recursos Humanos es el medio para lograr que los objetivos de la organización se realicen de manera adecuada y optima,

implica que exista una correcta coordinación en cuanto a la intervención de los diferentes factores que existen dentro del ambiente laboral, incluyendo dentro de estos al ser humano y que en conjunto representan los resultados que la empresa provee, es decir el producto final o servicio que esta brinda.

Chiavenato (2009) menciona adicionalmente que: “Los individuos no son recursos que la organización consume y utiliza, y que generan costos. Al contrario, constituyen un poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional” (pág. 2).

Tomando como referencia esta aseveración, cabe recalcar la importancia que las personas tienen dentro de una organización, ya que son ellas el factor vivo dotado de habilidades, destrezas y competencias que impulsan el crecimiento de la misma, mediante la creatividad, iniciativa e inteligencia que aportan a diario. Así se fomenta una organización exitosa que se encuentre preparada para enfrentarse a cualquier cambio o desafío que se le presente a corto, mediano o largo plazo.

### **2.4.3. Importancia**

Chiavenato (2009) afirma que los seres humanos deben cooperar unos con otros pues poseen limitaciones individuales y que la organización les permite lograr sus objetivos, que a nivel individual no serían posibles. Una empresa es un sistema de actividades coordinadas y para el funcionamiento de cualquier organización es importante que los colaboradores estén totalmente dispuestos a proporcionar su esfuerzo, solo así la organización marchará y podrá existir; caso contrario, se detendrá.

#### 2.4.4. Sistemas y subsistemas



Figura 3. Administración de Recursos Humanos

Fuente: Chiavenato (2009)

Un sistema es un conjunto de elementos dinámicamente relacionados, en interacción que desarrollan una actividad (Chiavenato 2009). Como se muestra en la figura 3, este proyecto corresponde al proceso de Retención de Personal el mismo que se desarrolla dentro del subproceso Higiene y Seguridad.

#### 2.5. Herramientas de Recursos Humanos

Son todos aquellos instrumentos que maneja el departamento de recursos humanos, cuya función principal es realizar una adecuada gestión del talento de la organización. (Chiavenato, 2009).

### **2.5.1. Descriptivos de cargo**

#### *2.5.1.1. Definición*

Chiavenato (2009) encontró que la descripción de puestos es “una enumeración por escrito de los principales aspectos significativos del puesto, y de las obligaciones y responsabilidades adquiridas.” (pág. 2).

A partir de esta conceptualización, el descriptivo de cargo es un documento que contiene especificaciones de un puesto de trabajo, es decir tareas, obligaciones, responsabilidades y requisitos, los cuales nos permiten derivar aquellas exigencias que el ocupante del puesto deberá cumplir. (Anexo 4)

Chiavenato (2009) también afirma que un cargo constituye una unidad de la organización y básicamente consiste en un conjunto de deberes que lo distingue de los demás cargos. El nivel jerárquico es definido por la posición que el cargo ocupe dentro del organigrama, es decir aquí se verifica la relación que tiene con los demás colaboradores, ya sean jefes, subordinados o pares y adicionalmente el departamento o área donde se encuentra ubicado. Es un documento que identifica de manera concisa los requisitos para cumplir el trabajo y su finalidad es determinar mediante un esquema el contenido del puesto para poder administrar de una mejor manera los recursos humanos de la organización.

#### *2.5.1.2. Características*

Chiavenato (2009) menciona que la descripción de cargos incluye de manera detallada las tareas del puesto, cuándo realiza el ocupante estas funciones,

por qué el ocupante hace dichas funciones (objetivo) y cómo realiza sus funciones, es decir el método que utiliza para cumplirlas. Posteriormente sigue el análisis de puesto, donde se analizan aquellos requisitos que se imponen al ocupante y esto se puede definir como la especificación de las cualidades que debe tener el factor externo al cargo como tal; es por esto que se le denomina factores extrínsecos, los cuales son básicamente el perfil que deberá cumplir el futuro ocupante. (Gómez, L., Balkin, D., Cardy, R., 2001).

#### *2.5.1.3.Componentes*

Chiavenato (2009) señala que “Por lo general, el análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a todo tipo o nivel de puesto: requisitos intelectuales, requisitos físicos, responsabilidades que adquiere y condiciones de trabajo” (*pág. 192*).

Haciendo referencia a esta afirmación un descriptivo de cargos, usualmente debe estar constituido por ciertos puntos que identifican el puesto y le dan sus propias características y estos factores permiten estudiar puntual y objetivamente los puestos de la organización e incluso se pueden generar datos estadísticos para un posterior análisis de evaluación. Se suele incluir las aptitudes y experiencia, destrezas o habilidades, complexión física, relaciones internas o externas y condiciones relacionados con el ambiente de trabajo.

Finalmente debe también mencionarse la identidad del redactor, administrador o analista de puestos, puesto que en el futuro podrían surgir interrogantes y también

se indica la fecha de preparación para que quien lea el descriptivo conozca la actualidad de la información (Gómez et al. 2001).

## **2.5.2. Profesiogramas**

### *2.5.2.1. Definición*

Según la Ley SART (2013) en el documento del profesiograma “se organizan los requerimientos técnicos y organizativos de los puestos de trabajo [...], en el proceso de la selección de los trabajadores, pretende ser un instrumento clave del mismo, para ubicar la persona adecuada en el puesto apropiado”

De acuerdo con este concepto el profesiograma es el instrumento que sirve para el análisis de riesgos de trabajo y se realiza en base o complementa al descriptivo de cargo, para que de esta manera, sea posible determinar las exigencias del puesto de trabajo pero con mayor énfasis a la salud del ocupante del mismo. Según (Cortés, 2007) el objetivo es seleccionar al personal más adecuado, analizando para ello tanto los requisitos para el puesto, como la caracterización psicofísica y psicológica del trabajador. El profesiograma actúa como un recurso para resguardar la salud y bienestar del trabajador, con la finalidad de que este se adecúe al puesto.

### *2.5.2.2. Características*

En un profesiograma se pueden mencionar características psicofísicas que debe tener el candidato ideal para el puesto de trabajo pero sobre todo incluye una valoración de los riesgos que se pueden presentar ya sean: físicos, químicos,

biológicos, ergonómicos y psicosociales. Es importante que dentro de un perfil de exigencias se mencionen los equipos de protección personal y se realicen ciertas observaciones para que el trabajador esté preparado (Cortés, 2007).

Mancera et al. (2012), afirman que: “La medicina preventiva, dentro de la salud ocupacional, cumple un importantísimo papel dirigido a adaptar al trabajador, mental, emocional y físicamente para desempeñar su trabajo sin peligros para su salud” (pág. 461).

De acuerdo a esta connotación, el profesiograma constituye una herramienta que permite prevenir riesgos, daños y enfermedades laborales para lograr mantener un alto nivel de bienestar en el trabajo. Establece entonces, una buena gestión para la prevención de accidentes o enfermedades ocupacionales y puede ser muy útil para adaptar el trabajo al hombre y viceversa.

#### *2.5.2.3. Componentes*

Según J.M. Fourgous citado por Fernández M. (1995), el profesiograma debe contener denominaciones concretas como: identificación del puesto de trabajo, objetivo del puesto de trabajo, responsabilidades del puesto de trabajo, relaciones del puesto de trabajo, condiciones físicas que se requieren para el trabajo, así como sus riesgos y requerimientos que se exigen para ocupar el puesto.

Según la ley SART Ecuador en su blog (2013) señala que la Constitución Política del Ecuador sustenta el marco normativo ecuatoriano y es así que en las

resoluciones CD 390 y CD 333 dentro del SG-SST del Reglamento SART, se habla del profesiograma y ciertos datos básicos que contiene: identificación del cargo, funciones, maquinaria, exigencias funcionales, requerimientos físicos y mentales, relaciones del puesto, exigencias del puesto, competencias, factores de riesgo, equipo de protección, inducciones y exámenes ocupacionales. Aunque existen varias formas de elaborar y plantear un profesiograma, no existe un modelo general ya que cada empresa es diferente.

## **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1.Enfoque**

El enfoque de la presente investigación es de tipo mixto ya que se tomarán en cuenta aspectos cuantitativos, recolectando datos numéricos así como se utilizarán datos cualitativos que se enfocarán en las características propias de la investigación.

### **3.2.Metodología**

Se desarrollará un método de tipo descriptivo. Este tipo de estudio se basa en describir situaciones y eventos que se consideran importantes para estudiarlos y pueden adquirir valoración para ser medidos. Su definición es sustentada según, Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (1991) donde determinan que “En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así – y valga la redundancia – describir lo que se investiga” (*pág. 60*).

Tomando como referencia esta connotación, el objetivo de este tipo de metodología no se limita a la recolección de datos sino que conforme avanza la investigación se analizan los resultados con el fin de conseguir generalidades significativas que aporten con el trabajo y lograr expresar los resultados en forma numérica.

### **3.3.Tipos de investigación**

El presente trabajo ha requerido los siguientes tipos de investigación:

a) *Bibliográfica*: Según Hernández et al. (1991) “La revisión de la literatura consiste en detectar, obtener y consultar la bibliografía y los materiales que pueden ser útiles para los propósitos del estudio” (pág. 23). Es decir nos permite recoger datos sobre temas relacionados con el proyecto.

b) *Aplicada*: Se trata de intervenir dentro del fenómeno y las condiciones que lo constituyen (Bernal, 2010).

c) *Investigación acción participativa (IAP)*: Bernal (2010) afirma que la IAP es: “un enfoque diferente del método tradicional de hacer investigación científica, ya que conceptúa a las personas [...] como sujetos partícipes, en interacción con los expertos investigadores (pág. 61). En base a este concepto se entiende que las personas que forman parte de la investigación se vuelven protagonistas y gestores del proyecto conjuntamente con los investigadores, que en este caso vienen a ser agentes de cambio. Así se genera un equipo integrado donde finalmente se logrará una autoformación y autoconocimiento que aporte con el proceso de investigación. Cabe recalcar la importancia de llevar un registro adecuado de la información recabada a partir de la IAP.

### **3.4. Instrumentos metodológicos**

Un instrumento de medición es un objeto material que recolecta datos observables o información de un tema específico y representa adecuadamente los conceptos o variables que el investigador está trabajando.

- *Entrevista semiestructurada.*- Herramienta de tipo cualitativo que permite profundizar en diversos tipos de investigación y se puede aplicar a toda clase de situaciones (Hernández, 1991). Dichas entrevistas semiestructuradas se realizarán a trabajadores, supervisores y médico ocupacional mediante un banco de preguntas sobre riesgos, exámenes pre y post ocupacionales, control médico y observaciones adicionales. Anexo 6
- *Profesiograma.*- Herramienta que ayuda a identificar cada uno de los riesgos y el nivel de exposición de cada uno de los colaboradores en su puesto de trabajo. Permite determinar las exigencias y aptitudes mínimas para adecuar al trabajador al puesto (SART, 2013).

### **3.5. Población**

De acuerdo a Fracica mencionado por Bernal (2010), población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (pág. 160). La población de este estudio está constituida por todos los trabajadores de Laboratorios LIFE incluyendo sus sucursales en Guayaquil y Cuenca. Es una población donde las características van a tomarse como una unidad para su análisis y los resultados pueden ser generalizados.

### **3.6. Sistematización**

Cada uno de los resultados obtenidos, serán analizados por medio de análisis documental de cada una de las fuentes bibliográficas, categorización de

información de las entrevistas semiestructuradas, estratificación de riesgos cuantitativos de cada puesto y tabulación de riesgos por cada nivel de exposición, verificación de información levantada años atrás y/o actualización de la misma. Esta investigación se sistematizó en función de cada objetivo específico así:

1. Diagnosticar la necesidad de realizar el levantamiento de profesigramas en Laboratorios LIFE.

| Instrumentos                                                                                                               | Sistematización                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Entrevistas semiestructuradas<br>Registro de investigación acción participativa(Reuniones de levantamiento de información) | Análisis documental<br>Categorización de información |

2. Identificar los cargos tipo para realizar el levantamiento de profesigramas.

| Instrumentos                                    | Sistematización           |
|-------------------------------------------------|---------------------------|
| Registro de investigación acción participativa. | Validación de información |

3. Diseñar un formato de profesigrama conciso y claro, adaptable a todas las áreas de la compañía.

| Instrumentos                                                     | Sistematización                                      |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Verificación de bibliografía<br>Registro de investigación acción | Análisis documental<br>Categorización de información |

|                                                           |  |
|-----------------------------------------------------------|--|
| participativa (reuniones de levantamiento de información) |  |
|-----------------------------------------------------------|--|

4. Analizar cada uno de los cargos de Laboratorios LIFE identificando los diferentes tipos de riesgos presentes y cómo se manejan en el lugar de trabajo de los colaboradores.

| Instrumentos                                   | Sistematización             |
|------------------------------------------------|-----------------------------|
| Profesiograma                                  | Estratificación de riesgos  |
| Registro de investigación acción participativa | Verificación de información |

5. Validar la información recolectada para definir los profesiogramas de cada cargo.

| Instrumentos                                   | Sistematización               |
|------------------------------------------------|-------------------------------|
| Profesiograma                                  | Tabulación de riesgos         |
| Registro de investigación acción participativa | Categorización de información |

### 3.7. Procesamiento de datos

Al establecer este proyecto se consideraron múltiples aspectos que intervienen al momento de realizar un trabajo que tenga impacto sobre toda la compañía, esto se refiere a la misión, visión, estructura y cultura organizacional de LIFE.

Es así que inicialmente para crear la herramienta, se realizó un acuerdo entre el estudiante y laboratorios LIFE, (Anexo 2), posteriormente se tuvieron que revisar las políticas de la compañía en cuanto a los esquemas de los documentos autorizados, es decir aquellas pautas estandarizadas que indica el Departamento de Garantía de Calidad, el cuál norma todos los procedimientos de la compañía para cumplir con los estándares que requiere el sector farmacéutico y de esta manera se tuvo una idea más clara del formato que se debía trabajar.

Posteriormente se revisó toda la información que podía aportar para poder establecer los ítems que el formato para LIFE iba a llevar, por ejemplo los profesiogramas que el MRL nos facilitó; así mismo la información que la compañía tenía al momento y que serviría para “alimentar” el profesiograma. Es en este punto que las reuniones con la Ingeniera de Seguridad Industrial eran primordiales para puntualizar aquellos temas indispensables que debía llevar la herramienta.

Finalmente y después de realizar las correcciones, aproximadamente en tres semanas teníamos un formato de profesiograma correctamente diseñado para adaptarse a todas las áreas de LIFE. Uno de los aspectos importantes que se debieron tomar en cuenta para plantear esta herramienta como pieza fundamental de la seguridad de los trabajadores, fue el tener toda la información necesaria y completa de cada puesto de trabajo, ya que si no se contaba con esta información el profesiograma podía tener falencias y en ese caso ya no se podía cumplir con el objetivo del mismo, por ese motivo se trabajó a la par actualizaciones en los descriptivos de cargos y se estableció la creación de un inventario de cargos para

tener un número exacto de cargos tipo, (Anexo 5) y en función de ellos se realizaron los profesiogramas.

Las exigencias del medio en el que se encuentra la compañía con respecto al proyecto, permitió crear una herramienta adaptable a las circunstancias y necesidades internas. La visión del profesiograma fue periférica al analizar el todo de las condiciones de seguridad industrial y finalmente se logró conseguir que el mismo sea una herramienta bastante completa, la cual ayudó a cumplir con el requerimiento del Ministerio de Relaciones Laborales.

### **3.8. Precondiciones**

Según Zurita (2009) las precondiciones son el conjunto de factores externos que se deben cumplir con el objetivo de que se pueda iniciar un proyecto. Es la situación de la compañía antes de que el proyecto se lleve a cabo. Desde el principio se estableció cuál era la situación de LIFE en temas de Seguridad Industrial. Este laboratorio es catalogado hasta el día de hoy como una de las mejores compañías con normas de manufactura que cumplen con estándares solicitados a nivel internacional, por promover el uso racional de los recursos naturales, el desarrollo de procesos limpios, la reducción y reciclaje de los residuos generados y el control y reducción de emisiones (LIFE, 2014).

A pesar de este prestigio, su diagnóstico reflejaba la necesidad de la compañía de establecer controles periódicos de salud en los colaboradores. Las políticas implementadas desde la creación de la compañía son una precondición importante que rige el ritmo, consecución y monitoreo del proyecto. Dichas políticas

sustentaban únicamente la retención de personal por basarse en el conocimiento previo de los mismos lineamientos entregados al ingreso del personal.

Aunque existan precondiciones internas, existen varios factores externos que forman parte del desarrollo de este proyecto. A pesar de que es un formato único de profesigramas para LIFE, contiene aspectos que evalúa el formato del Ministerio de Relaciones Laborales para una mejora en la identificación y evaluación de los riesgos. Esta precondición se refiere a la aprobación y exigencia de dicho ministerio frente a las condiciones de trabajo. Este punto es fundamental para las empresas que son productoras de algún insumo. Esta tipología de empresas es foco de auditorías y controles de parte del Ministerio. Lamentablemente se estableció como desventaja la ubicación de la compañía. Laboratorios LIFE se encuentra en medio de la ciudad de Quito, asumiendo factores de riesgo no solo para los trabajadores sino también para los habitantes que viven cerca.

La competencia de empresas productoras de medicamento es otra precondición ya que éstas asumen un rol participante en la seguridad industrial. Este se encasilla como aspecto externo ya que es un mercado altamente competitivo el cual coadyuva a la implementación de formas más seguras de resguardar la salud e higiene ocupacional. En esta competencia se debe tomar en cuenta los sindicatos de la empresa avalados por el Ministerio correspondiente. Estas organizaciones exigen a las empresas que cumplan con normas de seguridad al considerar el bienestar del trabajador como la primera exigencia frente a los empleadores.

## **CAPÍTULO IV:DESARROLLO E IMPLEMENTACION DEL PROYECTO**

### **4.1.Actividades**

Las actividades constituyen una pieza fundamental para la implementación del proyecto en la compañía. Estas actividades están cimentadas en los objetivos específicos planteados en el plan del proyecto, por lo que se efectuaron actividades como medios para la consecución de los resultados que ayudaron a cumplir con el objetivo general del presente trabajo.

Las actividades que se plantean a continuación detallan cada paso del proceso que se llevó a cabo:

a) *Diagnóstico de la situación de seguridad de la compañía.-* Es la primera actividad que ayudó a identificar la necesidad de poseer perfiles de exigencia, puesto que el IESS (Riesgos del trabajo) por inspecciones y auditorias, estableció los requisitos necesarios sobre los sistemas de Seguridad Industrial en compañías productoras como LIFE. Al plantear que no se cumplía con este requisito, se coordinó una reunión con el departamento de Recursos Humanos, Seguridad Industrial y Dispensario médico con el fin de saber las necesidades de la empresa con relación al pedido del Ministerio de Relaciones Laborales. Después de diagnosticar este problema y mirar la necesidad latente, se planteó un árbol de problemas el cual reflejaría las causas y consecuencias de problemática. Revisar Figura 1 (Diagnóstico de la empresa).

b) *Verificación de la bibliografía.-* En esta segunda actividad se empezó investigando, agrupando y resumiendo la bibliografía existente en la cual se basó

el presente proyecto. Se conoció qué son los profesiogramas, por qué y para qué sirven. En cada una de estas fuentes de investigación se precisaron diferentes puntos de vista con relación a lo que debe conformar un profesiograma siempre mirando la necesidad y realidad de la empresa, obteniendo información de empresas tanto nacionales como internacionales afines.

c) *Solicitud de ejemplos de profesiogramas al Ministerio de Relaciones Laborales.*- En esta tercera actividad, se solicitó al Ministerio de Relaciones Laborales un ejemplo de profesiograma adaptado o creado a nuestra realidad ecuatoriana, con cada uno de los requisitos que se necesitan, para cumplir con el reglamento ecuatoriano de seguridad industrial. Al recibir el formato de perfiles de exigencia que de acuerdo al MRL estaba correcto, se pudo crear la herramienta.

d) *Creación de un formato propio de profesiograma de LIFE.*- En esta cuarta actividad, la herramienta se construyó y desarrolló de acuerdo a las exigencias y necesidades del MRL y de LIFE. Cada uno de los puntos que conformarían el perfil de exigencias se definió con las áreas de Recursos Humanos, Seguridad Industrial y Dispensario médico. Las requisiciones de datos se llenaron según las exigencias correspondientes a los cargos tipo para cada área.

e) *Corrección y replanteo de puntos erróneos del formato.*-En esta actividad, la finalidad fue corregir errores previos para consolidar el formato construido para LIFE. Dicho perfil de exigencias debía poseer fiabilidad y validez y comprobar que los resultados estén de acuerdo al perfil puesto-persona. Estas correcciones

permitieron tener una visión mucho más objetiva sobre el resultado obtenido de este proyecto.

f) *Aceptación del formato.*- Luego de corregir el formato, éste fue aceptado por los profesionales de las distintas áreas anteriormente mencionadas. Su evaluación fue positiva al analizar cada uno de los puntos que eran pertinentes a su área y que constan en el formato de profesiogramas. La estructura consta de: encabezado con todos los datos principales del cargo, supervisor, sección, lugar de trabajo, turno e instrucción formal. Cabe mencionar que son requisitos subjetivos ya que no en todos los cargos tipo existe una exigencia formal para que una persona deba cumplir con los requisitos del cargo. Adicionalmente se consignan las firmas que verifican la información dada por los supervisores, estándares antropométricos recomendados, exámenes médicos pre ocupacional, perfil médico de ingreso, medición de factores de riesgo, control epidemiológico ocupacional, tabulación de riesgos y gráfico perteneciente a los niveles de riesgos identificados. El formato consta de determinados riesgos pertenecientes a la matriz de riesgos del Ministerio de Relaciones Laborales, que según la opinión de expertos, son los que corresponden a los existentes en la compañía. (Anexo 3)

g) *Visita a cada una de las áreas de planta para conocer sobre ellas con descriptivos de cargos.*- En esta actividad, se visitó cada una de las áreas de planta (producción), observando cada uno de los procesos de fabricación de la medicina, su maquinaria, las instalaciones, peligros y riesgos latentes que intervienen en dichas actividades. Estas observaciones fueron guiadas por los supervisores

validando toda la información de los descriptivos de cargo. Dichas herramientas de información, guiaron directamente los puntos en los cuales se basaba la observación.

h) *Entrevista semiestructurada y conversatorio con los supervisores de cada área sustentando información con descriptivos de cargo.*- Posteriormente a la visita de áreas, se realizó una entrevista semiestructurada a cada uno de los supervisores de planta, sobre las funciones que cada colaborador desempeña bajo su supervisión. Ellos respondieron con incógnitas sobre la frecuencia, duración y consecuencia de los riesgos a los que está expuesta la mayoría de su personal. Estos datos cualitativos y cuantitativos fueron considerados para poder analizar las funciones principales que desempeñan cada uno y sus respectivas amenazas.

i) *Implementación de la matriz de identificación de riesgos en áreas recientemente conformadas.*-La matriz de identificación de riesgos se aplicó en áreas nuevas. Estas áreas no tenían identificado ningún tipo de riesgo a pesar de pertenecer a la sección de operaciones. Esta matriz de identificación de riesgos empata con la matriz de riesgos que exige el ministerio de Relaciones Laborales. A pesar de ser una prueba piloto sobre la identificación de riesgos, dio una alerta para tomar en cuenta condiciones peligrosas de dichas áreas.

j) *Identificación de riesgos.*- La identificación de riesgos equivale a poder otorgar a cada uno de los riesgos, una valoración (1, 2, 3, 4) equivalente al nivel de exposición de cada cargo a determinado riesgo. Estos niveles se establecieron, de acuerdo a la información obtenida por medio de la observación y la entrevista que

se mantuvo en cada área. Cada uno de los números poseía su correspondencia cualitativa como 1 (bajo), 2 (leve), 3 (medio), 4 (intolerable). Esta es la identificación de riesgos que por cada cargo se completó a fin de estructurar el perfil de exigencias.

k) *Comparación de los datos de los profesiogramas con los datos registrados en la matriz de riesgos, propuesta en el 2010.*- Cada uno de los riesgos que se establecieron en los profesiogramas, fueron comparados con la matriz de riesgos que tuvo vigencia en LIFE desde el año 2010. Fue necesario validar los niveles de riesgo establecidos en la matriz de riesgos, con el valor de exigencia de los niveles de exposición de los riesgos de dichos perfiles. Esta información comprobó en qué áreas se aumentó o disminuyó la vulnerabilidad de cada función y las medidas de seguridad necesarias dependiendo al área de planta.

l) *Reuniones con el médico ocupacional para plantear controles médicos de cada cargo tipo en la planta.*- Esta actividad se realizó a través de visitas continuas al dispensario médico para completar las exigencias del control médico por cada cargo tipo y por cada nivel de riesgo que se haya identificado después del proceso de implementación del proyecto en producción. Estas visitas permitieron conocer las exigencias médicas de la empresa con relación a las condiciones que el personal debe cumplir cuando ingrese y durante su permanencia en la compañía.

m) *Identificación de riesgos en el área administrativa validando la información con los descriptivos.*- En esta décima tercera actividad, se implementó el proyecto en el área administrativa. En cada departamento administrativo, se observaron las

funciones y cómo se las realiza. Estas se validaron al estar descritas en los descriptivos de cargo que se tiene en la base de Recursos Humanos. Se consideró diferente el proceso de implementación del proyecto en esta área pues según lo observado, el trabajo de oficina es monótono y generalmente la mayoría de riesgos a los que están expuestos son ergonómicos.

n) *Reunión con cada colaborador ocupante de cada cargo tipo de tipo administrativo.*-Se coordinó la ejecución de reuniones rápidas con cada uno de los trabajadores administrativos para afirmar y/o considerar nuevas condiciones de trabajo que en el descriptivo de cargo tipos no conste. Se realizó un análisis de las consecuencias de los riesgos a corto, medio y largo plazo, con respecto a la salud. Esta entrevista se llevó a cabo como parte fundamental del proceso para poder determinar riesgos en cada una de las oficinas de LIFE.

o) *Medición de riesgos en determinadas áreas administrativas.*- Existieron áreas administrativas en las que se evaluaron niveles de riesgo diferentes como: iluminación y ruido. Estas áreas fueron contraloría, finanzas y el área comercial. Dichas mediciones fueron tomadas juntamente con cada uno de los ocupantes del puesto y de su oficina en horarios de trabajo. Los datos cuantitativos se tomaron como base para implementar medidas de corrección, ya que producían insatisfacción del personal.

p) *Identificación de riesgos de áreas administrativas.*-En esta actividad se identificó cada uno de los riesgos por los niveles de exposición correspondientes de cada área administrativa. En esta etapa del proyecto, la identificación de

riesgos en los profesigramas fue rápida por presentar similares condiciones ya que todas las personas trabajan dentro de las oficinas. Esta identificación de riesgos se basó en factores ergonómicos que son causa de varios tipos de enfermedades ocupacionales.

q) *Reuniones con el médico ocupacional para levantar información sobre controles médicos.*-De la misma forma, como se realizó en la actividad número 12, fue necesario reunirse con el médico ocupacional para determinar los requisitos médicos necesarios de dicho cargo. Esta información se complementó con los requerimientos médicos que exige el dispensario médico de la compañía. Esta información fue levantada con el médico ocupacional y con los protocolos médicos realizados por estas personas. En los protocolos se adapta las condiciones y exigencias de la empresa a un control médico para todo tipo de enfermedades ocupacionales.

r) *Validar y revisar cada uno de los profesigramas levantados.*- En esta última reunión con los profesionales en el área, se revisaron cada uno de los perfiles de exigencia, con el objetivo de tener certeza de toda la información levantada. Era necesario controlar el tiempo utilizado que debía ser el planificado para la implementación del proyecto. En la revisión se confirmaron los valores anteriormente señalados para cada riesgo, reduciendo la opción de error por minimizar o subestimar el nivel de acción del riesgo según los cargos tipos.

s) *Firmas autorizadas.*- En esta última actividad se presentó cada uno de los 127 profesigramas a los supervisores y jefes correspondientes para que, por medio

de su firma aseguren la información presentada en cada uno de los perfiles de exigencias. En esta última instancia se pudo visualizar la situación general de la compañía con respecto a su Salud e Higiene ocupacional.

#### **4.2.Resultados**

Los resultados que se presentan después de la aplicación del presente proyecto, precisan la finalidad de la investigación, en cuanto a las expectativas más amplias de obtener un control permanente en cada uno de los procesos y empleados de la compañía, para poder cubrir las necesidades de un control óptimo sobre el bienestar, higiene y salud ocupacional. Los logros son sumamente variados y formulados como propósito general de estudio. Esta necesidad de lograr los objetivos, impulsan a tomar decisiones y acciones para continuar la aplicación del proyecto. En cada uno de los objetivos específicos se obtuvo resultados claramente definidos y altamente comprobables.

En el primer objetivo en el que se diagnostica la necesidad de realizar el levantamiento de profesiogramas en Laboratorios LIFE por medio de entrevistas semiestructuradas inicialmente a partir del Descriptivo de Cargo, se tuvo como resultado toda la información con la que se pudo comprobar lo planteado en el descriptivo de cada uno de los puestos. Esta información fue base para el posterior desarrollo del proyecto ya que fue proporcionada por los supervisores directos de cada área quienes conocen el procedimiento, manejo y trabajo de las mismas. Esta información está contenida en los inventarios de cargo que se levantaron por función en cada una de las áreas de la compañía. (Anexo 5). En cada formato se describen las funciones del cargo con relación al área de

dependencia, basándose de la misma forma con el descriptivo de cargo. Los descriptivos de cargo se propusieron de acuerdo a la necesidad de establecer funciones claras dentro de cada departamento. Estos formatos están conformados por varios puntos que resaltan competencias y ajustes de persona – puesto, puesto – persona. (Anexo 4).

En el segundo objetivo se planteó identificar los cargos tipo para el levantamiento de profesiogramas; se obtuvo como resultado los datos cuantitativos y cualitativos que describen y validan la información obtenida anteriormente por los descriptivos registrados. El número de los cargos tipo para los cuales se aplicó el proyecto es de 127 divididos en todas las áreas entre Producción y Administración. Dentro de la Gerencia de Producción tenemos las sub áreas: Inyectables, Galénicos, Penicilínicos, Imprenta, Producción Biológica, Agroveterinaria, Empaque y Bodegas. En el caso de los Administrativos las áreas son Gerencia General, Recursos Humanos, Tecnología Informática, Contraloría, Finanzas, Dirección Comercial, y Dirección Científica. Esta sistematización permite validar el resultado de la Investigación acción participativa.

En el tercer objetivo específico se propuso diseñar un formato de profesiograma conciso y claro, adaptable a todas las áreas de la compañía; se elaboró un formato que cubre todas las necesidades de la empresa. Al realizarlo, se utilizó construcción y verificación de bibliografía, empleando conceptos y teorías adoptadas para el logro del objetivo general en cada parte del profesiograma a aplicar según la realidad de LIFE. El resultado es un formato de profesiograma que contiene datos importantes del cargo, sección, supervisor inmediato, lugar y horarios de trabajo, exámenes pre ocupacionales, tipos de riesgos a los que podría

estar expuesto, niveles de exposición ponderados desde el 1 hasta el 4, equipos de protección y observaciones adicionales que se pueda resaltar en cada uno de los cargos. (Anexo 3).

En el objetivo número cuatro se analizaron cada uno de los cargos de Laboratorios LIFE identificando los diferentes tipos de riesgos presentes y cómo se manejan en el lugar de trabajo de los colaboradores. Este proceso se llevó a cabo después de haber implementado la herramienta desarrollada, para evaluar cada uno de los riesgos a los que según la matriz de riesgos, puede estar expuesto cada trabajador. Como resultado se obtuvo las tablas de tabulación de riesgos de cada área o sección. Adicionalmente se identificó cuál es el cargo de cada área que se valoró con un valor mayor de riesgo. Desde luego se ha propuesto analizar cada uno de los puestos en la empresa identificando riesgos y su campo de acción sobre los mismos para poder minimizar la vulnerabilidad de los empleados. El resultado es el análisis concreto de los cargos, obteniendo las ponderaciones del riesgo con su nivel de intensidad y su tabulación. Adicionalmente, se establece información sobre el perfil médico de ingreso y controles epidemiológicos.

En el quinto y último objetivo se valida la información recolectada para definir los profesigramas de cada cargo, se obtuvo como resultante la herramienta con la información completa y necesaria para la validación por cada uno de los supervisores de cada área. Este resultado permitió tomar medidas médicas preventivas periódicas, pre ocupacionales y post ocupacionales para que esta información por cargo tipo pueda ser considerada al hablar de desempeño y de vulnerabilidad al realizar su trabajo (Anexo 3).

#### **4.3. Indicadores de resultados**

Los resultados de la implementación del proyecto sirvieron de base para lograr el objetivo general del proyecto. Estos resultados permitieron validar un proceso continuo del proyecto estableciendo eficazmente el ritmo del mismo. A continuación se detallan los resultados de los objetivos específicos.

Según Zurita (2009) los indicadores de resultados son aquellos puntos que demuestran que el proyecto se está llevando a cabo correctamente contando con cada uno de los objetivos específicos. Estos son aquellos focos en los cuales se basó el proyecto para poder implementarlo y desarrollarlo. Este proyecto se manejó en diferentes ritmos cubriendo cada una de las necesidades pendientes a lo largo de los 73 años de experiencia de la empresa donde la seguridad industrial aún tenía aspectos que cubrir a pesar de ser reconocida por su certificación internacional. Los indicadores que se obtuvieron conciernen a varios aspectos como:

La identificación de riesgos que se plantean en el profesiograma, se relacionó con la matriz de riesgos vigente en la compañía. Esta matriz de riesgos como se menciona anteriormente fue implementada en el año 2010. A raíz de esa identificación de riesgos no se volvió a levantar, validar o identificar amenazas en áreas nuevas o antiguas. Cuando se propuso el proyecto del perfil de exigencias y se lo implementó, se retomó nuevamente los temas de seguridad industrial que continuamente empezaron a ser auditados por el Ministerio de Relaciones Laborales. Esta matriz fue actualizada por el equipo de Seguridad Industrial realizando mediciones exactas de iluminación, ruido, posturas forzadas, etc., teniendo similitud de valores con la matriz de riesgos estipulada internamente.

Otro indicador de resultados es que cada uno de los trabajadores esté de acuerdo con los niveles de riesgo estipulados en el profesigramas. Estos datos fueron obtenidos de acuerdo a la información recolectada y validada con cada uno de los supervisores y los mismos ocupantes del cargo al poder conocer qué funciones realizan exactamente. Es por esa razón que si los trabajadores están de acuerdo con lo determinado después de haberlo definido por las fuentes de información, se deduce como un indicador de que los resultados se están obteniendo correctamente.

Recientemente, el aumento de la tasa de controles epidemiológicos entre exámenes pre y post ocupacionales, hasta el año 2014, ha dependido del número de trabajadores, entradas y salidas de los mismos en la compañía. Estos controles forman parte de los beneficios pagados por LIFE con el objetivo de evitar cualquier tipo de contratiempo y de sanciones a las que puede exponerse. Los exámenes y control de los exámenes se determinan dependiendo del nivel de riesgo identificado.

Existe un menor índice de enfermedades o accidentes ocupacionales en la compañía comparado con el año 2012. Estos datos registrados, demuestran un factor importante entre el control antiguo y actual de bienestar laboral en la compañía. Las normas de seguridad que se incrementaron así como las medidas de sanciones tuvieron como resultados el que se reduzcan todo tipo de enfermedades, incidentes y accidentes en el personal.

La mejor visualización de riesgos y amenazas ante el puesto fue un indicador imprescindible ya que con mayor facilidad se pudo resaltar los riesgos como iluminación, ruido, ergonómicos, que corresponden a cada cargo tipo según el

departamento en el que trabajan. Estas amenazas corresponden a sus labores diarias ya que por medio del descriptivo de cargo podemos plantear los riesgos correspondientes a cada función.

Otro indicador es el mayor control de la seguridad en cada uno de los puestos de trabajo. Cada uno de los empleados conoció y está de acuerdo con los riesgos identificados; es por esta razón que cada uno de ellos también controla su exposición ante el o los riesgos latentes. Este es un indicador de resultados ya que al haber un mayor control de los riesgos por parte de la empresa y de cada uno de ellos, se comprueba que la implementación de la herramienta está cumpliendo con el objetivo general del presente proyecto.

Finalmente el mantener niveles óptimos de adecuación al puesto fue otro indicador. Estos niveles son fundamentales ya que al identificar la satisfacción y adecuación del personal al cargo y a sus funciones, se denota una aceptación a los riesgos que éstos conllevan. El personal, tanto de planta como administrativos, se exponen a diferentes riesgos por no tener las condiciones óptimas de trabajo o de seguridad. El momento de conocer, identificar y prevenir riesgos o enfermedades el empleado se adecua de mejor forma a su puesto y tiene mayor grado de satisfacción ya que se prepara para desempeñar bien su trabajo.

#### **4.4.Fuentes de verificación**

Para poder realizar profesiogramas para toda la compañía que se conviertan en una herramienta útil para identificar, evaluar y gestionar los riesgos presentes en cada puesto de trabajo, fue necesario buscar toda la información bibliográfica vigente y a su vez se tomó como ejemplo aquellos formatos aprobados por el

Ministerio de Relaciones Laborales de las diferentes compañías en el Ecuador. El formato fue único para cada cargo, con un diagnóstico en cuanto a riesgos latentes en cada puesto de trabajo, exámenes médicos pre ocupacionales y control ocupacional. La creación de este formato se llevó a cabo cumpliendo las normas del Departamento de Garantía de Calidad de la compañía.

Para diagnosticar la situación actual de la empresa con miras a cumplir con los requerimientos del IESS y así estar preparados para las auditorías externas; a la vez que se emprende la creación o diseño del profesiograma propiamente dicho, se utilizaron los siguientes instrumentos: entrevistas semiestructuradas y reuniones de levantamiento de información (investigación acción participativa), así se pudieron levantar datos cuantitativos, recolectando datos numéricos.

El departamento de Recursos Humanos, el departamento Médico y el especialista de Seguridad Industrial se encargaron de iniciar el proyecto identificando y recabando los datos de los riesgos a los que el personal estaba expuesto mediante el profesiograma, el cual ya se encuentra vigente y listo para poder estratificar los riesgos de todos los cargos de la organización; así también la observación descriptiva en cada uno de los puestos de trabajo mediante visitas programadas, permitieron verificar la información que consta en los descriptivos de cargo.

#### **4.5.Sostenibilidad**

Para asegurar que se consideraran los cambios que se puedan presentar en el proyecto ahora y en un futuro es necesario que la herramienta se mantenga vigente a lo largo del tiempo; al finalizar el proyecto se deberá solicitar autorización para poner en marcha la creación de un POE (Procedimiento

Operativo Estándar) donde se detallen aquellos temas que se deben actualizar conforme la compañía lo necesite y así que se asegure la permanencia de esta herramienta y su actualización, siempre que sea necesario. El fin es que los profesigramas sean utilizados en todos los procesos de selección de LIFE, considerando ciertos factores como: restricciones de la persona para ingresar a un cargo específico, exámenes pre-ocupacionales y el control que cada puesto de trabajo requiere.

#### **4.6. Medios o insumos**

##### **4.6.1. Recursos**

Por recursos se entiende todos aquellos medios por los cuales uno llega a crear, desarrollar e implementar un proyecto. Existen algunos tipos de recursos como: humanos y técnicos (personas preparadas para realizar las actividades y tareas pertinentes), físicos (varias objetos como terrenos, edificios, maquinaria, equipos, infraestructura, bibliografía, documentación, medios de transporte, etc.) y financieros (presupuesto necesario para la operación del proyecto).

##### *Recursos Humanos*

- Personal administrativo y de producción que proporcionó información referente a su puesto de trabajo y los riesgos que éste implica
- Médico ocupacional que aportó con los conocimientos médicos sobre el perfil médico de ingreso de los empleados, así como su control médico periódico.
- La Ingeniera de Seguridad Industrial que dio soporte en la identificación y evaluación de riesgos.

- Estudiantes que realizaron paso a paso todo el procedimiento de la implementación del proyecto aportando con conocimientos y tiempo para estructurar a la misma.

#### *Recursos técnicos y materiales*

Computadora portátil, impresora, programas de Microsoft Office como: Word, Excel y PowerPoint, internet, esferográficos, hojas de papel bond, CD's, carpetas BENE.

Tabla 2. Recursos Financieros

| CONCEPTO                  | CANTIDAD | PRECIO (USD)  |
|---------------------------|----------|---------------|
| Resmas de papel bond (2)  | 5        | 25.00         |
| Computador portátil (1)   | 1        | 400.00        |
| Gastos por movilización   |          | 60.00         |
| Gastos de computación (1) |          | 30.00         |
| Gastos de copias (2)      | 500      | 30.00         |
| Gastos de empastado (2)   | 1        | 8.00          |
| Gastos imprevistos        |          | 50.00         |
| <b>TOTAL</b>              |          | <b>603.00</b> |

Autora: Gabriela Barragán

#### 4.7. Costos – presupuesto

El rubro principal para la aplicación de este proyecto es cuatro horas diarias, los 5 días de la semana, durante 4 meses, distribuidos de la mejor manera para coordinar el cumplimiento de este programa sin afectar las responsabilidades laborales a fin de cumplir el objetivo central. El costo final del proyecto se presenta a continuación, con los siguientes rubros desglosados.

Tabla 3. Costos y presupuestos

| <b>Recurso</b>          | <b>Duración</b> | <b>Valor x hora</b> | <b>Valor total</b> |
|-------------------------|-----------------|---------------------|--------------------|
| Profesionales           | 60 horas        | \$ 50,00            | \$ 3000,00         |
| Gastos Computación      |                 |                     | \$ 430,00          |
| Material profesiogramas |                 |                     | \$ 63,00           |
| Gastos de movilización  |                 |                     | \$ 60,00           |
| Imprevistos             |                 |                     | \$ 50,00           |
| <b>TOTAL</b>            |                 |                     | <b>\$ 3603,00</b>  |

Autora: Gabriela Barragán

El costo total de este proyecto, es de \$3603,00 dólares americanos. La forma de pago dependerá de la necesidad y ritmo con el que se lleve a cabo el proyecto. Este presupuesto será el capital destinado para que el proyecto se ejecute en la fecha señalada.

#### **4.8.Monitoreo**

El monitoreo consistirá en que al momento del ingreso de cada persona para ocupar la vacante, se le efectúen exámenes pre-ocupacionales en Centros Médicos especializados para exámenes de laboratorio y de imagen. Hasta el momento se realizan entre 5 a 10 exámenes pre ocupacionales mensualmente (LIFE, 2014). Estos exámenes siguen lo definido en el profesigramas relacionados con el nivel y cantidad de riesgos correspondientes a cada cargo tipo. Se tiene como finalidad dar a conocer el estado de salud de las personas próximas a trabajar y el cómo ingresarán a la empresa. El mantener el bienestar del estado de salud de cada trabajador, es un objetivo fundamental de cada uno de los representantes de la empresa, por esta razón este proyecto colabora en esta gestión ya que permitirá controlar el estado de salud de una mejor manera y con mayor certeza sobre los riesgos a los que están expuestos. La medicina preventiva que se gestiona cada año en exámenes encargados de verificar el buen estado de salud de los trabajadores, representa un monitoreo periódico sobre la afectación y niveles de riesgo de cada puesto de trabajo, y si el caso lo amerita tomar acciones para evitar un desencadenamiento de enfermedades ocupacionales más graves. Cada examen pre ocupacional que se realiza constituye una exigencia médica establecida por el reglamento interno de LIFE.

A su vez, el requisito médico es monitoreado por el Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador. Esta auditoría es periódica y verifican la relación del descriptivo de cargo con el profesigramas y su actualización.

#### **4.9.Evaluación**

Debido a que el presente proyecto tendrá un impacto a nivel de toda la compañía se deberá fijar un tiempo de prueba para la herramienta en el cual se deben llevar a cabo revisiones periódicas (de uno a tres meses máximo), donde se puedan detectar posibles cambios en los contenidos del profesiograma de cada cargo; por ejemplo revisar la efectividad de los equipos de protección personal o la periodicidad de chequeos ocupacionales.

#### **4.10. Destinatarios/as**

Los beneficiarios directos de la implementación del presente proyecto son los colaboradores de LIFE, ya que dentro de las políticas de responsabilidad social corporativa se indica que el recurso humano de la compañía es uno de los pilares fundamentales para el crecimiento de la empresa, estaríamos empezando por buscar y retener personal talentoso pero sobre todo se optimizaría el proceso de selección ya que se podría considerar ciertos factores que permitan mejorar de gran manera el bienestar y salud ocupacional.

Así también la organización podrá competir acertadamente dentro de los estándares internacionales que distinguen a este tipo de negocio.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Se han desarrollado profesiogramas o perfiles de exigencias para todas las áreas de los Laboratorios LIFE, considerando los resultados, producto de estudios desarrollados a través de las diversas técnicas de levantamiento de información e investigación.

### **5.1. Conclusiones**

- Es importante que exista un interés por la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores, así se genera motivación y compromiso al ver que su empleador resguarda su salud y bienestar.
- Al momento de levantar la información, se presentó una dificultad al no contar con un estimado de cargos tipo en la compañía, inicialmente fue un poco complicado ya que en el área operativa, es decir en la Planta de Producción, existían varias personas que rotaban dentro de un mismo departamento, razón por la cual se tuvo que realizar un levantamiento de dicha información mediante un inventario de cargos tipo y validar con cada uno de los supervisores.
- Dentro del proceso de levantamiento de información de cada área o departamento se verificó que dos de ellos no contaban con un estudio a profundidad de riesgos, se implementó la creación de una matriz de identificación de riesgos, la cual fue de utilidad para resaltar aquellos riesgos que se debían tomar en cuenta.

- Para diseñar e implementar los profesiogramas, se tomaron en cuenta las exigencias del gobierno y la realidad actual de la empresa.
- Se diseñaron los formatos de profesiogramas completamente adaptables a todos los cargos de la empresa en base a la investigación y análisis de la información recolectada, apoyándonos en los subsistemas de Recursos Humanos.
- Se constató que uno de los puntos más importantes al momento de implementar una nueva herramienta de gestión del talento humano, es contar con el apoyo de la gente que hace parte de ella; una correcta forma de administración es aventurarse a cambiar e innovar continuamente para entender la realidad y los retos que se presentan a diario.
- Se confirmaron los conceptos planteados en el marco teórico, donde se resaltaba la salud e higiene laboral como un factor importante para aportar con el bienestar y calidad de vida en el trabajo de los colaboradores.
- En la tabulación y análisis de los resultados obtenidos se identificaron 3 factores principales a tomar en cuenta en el formato de profesiograma: exigencias de cada cargo tipo, identificación de riesgos y exámenes médicos periódicos; al tenerlos identificados es posible tener un mejor control e identificar los medios de prevención. En la práctica, la administración se efectúa a través del proceso administrativo: planear, ejecutar y controlar.

- Al implementar el presente proyecto se modificó de una manera indirecta la percepción de los trabajadores puesto que fueron testigos de una preocupación por parte de la compañía en generar un mejor ambiente que salvaguarde la vida y el desarrollo laboral de los mismos generando bienestar y así se eleva en cierto grado su productividad.
- Los empleadores dispondrán de estándares definidos y aceptados para hacer más eficientes sus procesos de seguridad industrial; con las normas definidas, se orienta mejor su inversión al desarrollo del capital humano.
- Al finalizar con la implementación de los profesiogramas en LIFE, se pudo automatizar el proceso de actualización de los mismos mediante un sistema que se maneja en una base de Excel.

## **5.2.Recomendaciones**

- Con la colaboración de la alta Dirección poner en práctica lo establecido en los documentos elaborados y definir un proceso de actualización, vigencia y difusión de la herramienta a todo el personal en los laboratorios LIFE.
- Cada uno de los departamentos y áreas deben contar con un profesiograma debidamente convalidado y actualizado, siempre con la supervisión técnica del departamento de Recursos Humanos; en frecuencias apropiadas.

- Implementar un POE para el sistema de actualización de la herramienta que ya se encuentra en vigencia.
- Una vez identificados los cargos más vulnerables a riesgos, resulta indispensable realizar un mayor seguimiento de dichos trabajadores, para poder tener un mayor control sobre la salud de los mismos.
- Sería altamente conveniente para LIFE trabajar a la par con una empresa especializada en salud y bienestar ocupacional y así mantenerse actualizado en todas aquellas herramientas que aporten a la seguridad industrial.
- Ofrecer capacitación a los trabajadores más idóneos para que ayuden a controlar y detectar factores de riesgo críticos en los procesos involucrados en la planta de producción.

## BIBLIOGRAFÍA

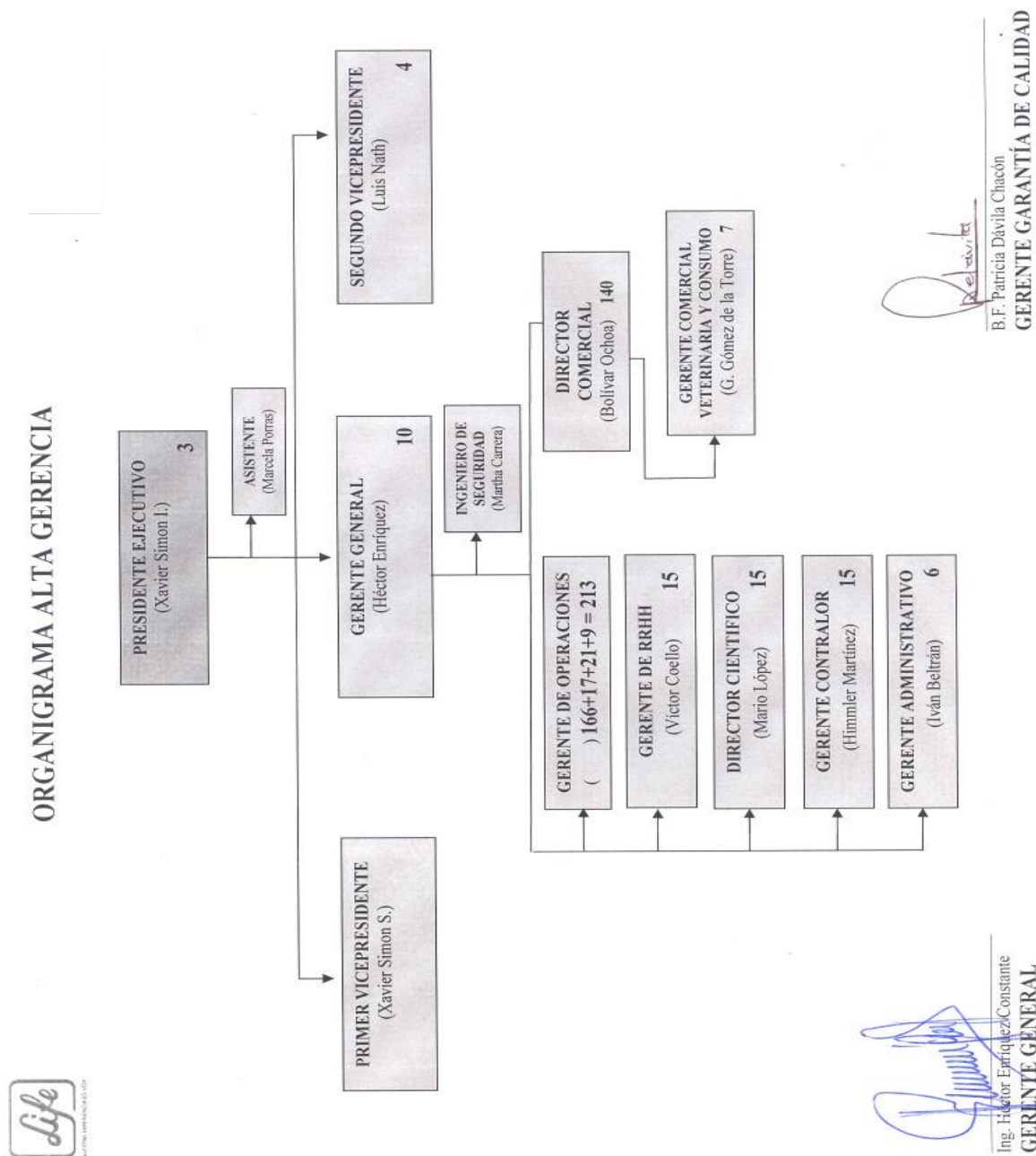
- Acosta, R. (1991). Salud Ocupacional. *Bases conceptuales y organización de la salud ocupacional en el ISS*. (pág. 23-29). Bogotá: ISS-ASCOFAME
- Agencia de Noticias Andes. (2014). *Ecuador: Primero Calidad y acceso en el mercado farmacéutico*. Recuperado de <http://www.andes.info.ec/es/sociedad/ecuador-primero-calidad-acceso-mercado-farmaceutico.html>
- Álvarez, F., Faizal, E. (2012). *Riesgos Laborales como prevenirlos en el ambiente de trabajo*. (pág. 58 – 60). Bogotá: Ediciones de la U.
- Antezana, M. (2014). Administración de personal. Recuperado 03 de abril 2014, de: <http://www.slideshare.net/antezaname/sistema-de-administracion-de-recursos-humanos>.
- Bass, B. (1972). Introducción a la psicología de las organizaciones. *Psicología de las organizaciones*. (pág. 21- 23). México: Compañía editorial continental, S.A.
- Blake, R. (1979). Análisis de la seguridad en el trabajo. *Seguridad Industrial*. (pág. 109- 113). México D.F: Editorial Diana.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (pág. 58-71). Colombia: Pearson Educación.
- Betancourt, O. (1995). *La salud y el trabajo*. (pág. 7-73). Ecuador: Ediciones Ceas.
- Chiavenato, I. (2009). El capital humano de las organizaciones. *Administración de Recursos Humanos* (pág. 79- 189). México D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Higiene, Seguridad y Calidad de vida. *Gestión del talento Humano*. (pág. 473- 501). México D.F: Mc Graw Hill.
- Cortés, J. (2007). Técnicas de prevención de riesgos laborales. *Seguridad e Higiene del*

- Trabajo*. (pág. 30-74). Madrid: Editorial Tébar.
- Fernández, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. (pág. 25-32). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- García, J., Ibarra, S. (2004) *Diseño de un plan de seguridad industrial para arrayanes country club*. Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Psicólogo Industrial. Pontificia Universidad Católica del Ecuador: Quito, Ecuador.
- Gómez, L., Balkin, D., Cardy, R. (2001). Seguridad e Higiene en el trabajo. *Dirección y gestión de Recursos Humanos* (pág. 575-603). Madrid: Pearson Educación.
- González, J., Palomino, A., Pizzaro, N., Sánchez, J. (2007). Seguridad en el trabajo. *Seguridad Industrial*. (pág. 41-49). España: FC Editorial.
- Guillén, C., Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. (pág. 4-10). España: Editorial Nomos S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (1991). *Metodología de la Investigación*. (pág. 23- 69). México: McGraw-Hill
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2010). Resolución No. C.D. 333. Recuperado 25 de julio 2014, de: [https://www.iess.gob.ec/auditores\\_externos2011/pdf/Resolucion\\_333.pdf](https://www.iess.gob.ec/auditores_externos2011/pdf/Resolucion_333.pdf)
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2014). Obligaciones de un empleador. Recuperado 21 de febrero 2014, de: <http://www.iess.gob.ec>
- Laboratorios Industriales Farmacéuticos Ecuatorianos. (2014). *Historia de LIFE*. Recuperado 23 de agosto 2013, de: <http://www.laboratorioslife.com>
- Mancera, M., Mancera, M., Mancera, M., Mancera, J. (2012). Gestión de riesgos.

- Seguridad e Higiene Industrial Gestión de Riesgos*. (pág.XI-461). Colombia: Primera edición Alfa Omega.
- Marín, M., Pico, M. (2004). Fundamentos en la salud ocupacional. *Fundamentos en la salud ocupacional*. (pág. 16-19). Colombia: Editorial Universidad de Caldas Ciencias Para la Salud.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2014). Análisis de Riesgos. Quito.
- Recuperado de <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). Aplicación de Matriz de riesgos laborales. Quito.
- Recuperado de <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/Aplicaci%C3%B3n-de-Matriz-de-Riesgos-laborales-MRL.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Programas de Salud Ocupacional e Higiene Ocupacional. Quito. Recuperado de <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Peña, G., Cañoto Y., Santalla Z. (2006). Psicología. *Una introducción a la Psicología*. (pág. 43- 48). Colombia: Publicaciones UCAB.
- SART (2013). *La figura del "profesiograma" en la gestión de la seguridad y salud del trabajo*. Recuperado de: <http://www.ley-sart.isotools.ec/2013/09/la-figura-del-profesiograma-en-la.html>
- Zurita, A. (2009). Identificación y formulación de proyectos. *Formulación del proyecto*. (pág. 39-98). Colombia: ACF International. Recuperado de [http://www.colombiassh.org/reh/IMG/pdf\\_IDENTIFICACION\\_Y\\_FORMULACION\\_DE\\_PROYECTOS.pdf](http://www.colombiassh.org/reh/IMG/pdf_IDENTIFICACION_Y_FORMULACION_DE_PROYECTOS.pdf)

## ANEXOS

### 1. Organigrama General de los Laboratorios LIFE



## 2. Acuerdos de los Laboratorios LIFE y el estudiante



Laboratorios Industriales Farmacéuticos Ecuatorianos

Quito, 6 de Enero del 2014

### CERTIFICADO

Por medio de la presente certifico que la Srta. Gabriela Johanna Barragán Aguirre con C.I. 171663895-0 está autorizada a realizar su proyecto de tesis en las instalaciones de **LABORATORIOS LIFE C.A.**

El proyecto se llama " Diseño de profesiogramas con miras a mejorar la salud y bienestar ocupacional en Laboratorios Industriales Farmacéuticos Ecuatorianos C.A. 2013 - 2014."

La Srta. Barragán puede hacer uso del presente certificado como mejor convenga a sus intereses.

Atentamente,

**LABORATORIOS LIFE**

**Ing. Iván Beltrán**  
**Gerente Administrativo**

**LABORATORIOS LIFE C.A.**



#### **Principal**

Juan Galarza Oe2-22  
y Av. de la Prensa  
Telfs.: (593-2) 226-3805  
Fax: (593-2) 243-5615  
Apartado: 17-001-00458  
E-mail: info@life.com.ec  
www.laboratorioslife.com  
**Quito - Ecuador**

#### **Sucursales**

Av. Francisco de Orellana  
Edificio World Trade Center  
Torre B 9no. piso Of. 906  
Telfs.: (593-4) 263-0858  
263-0859 / 861 / 878  
Fax: (593-4) 263-0860  
**Guayaquil - Ecuador**

Santiago Carrasco 166 y  
Rafael Torres, Planta Baja  
Telfs.: (593-7) 288-0468  
(593-7) 288-0469  
**Cuenca - Ecuador**

### 3. Formato de Profesiograma



## PROFESIOGRAMA

| DATOS DE IDENTIFICACION DEL CARGO                                                                                                                                                                                                                                             |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| NOMBRE DEL CARGO                                                                                                                                                                                                                                                              | OPERADOR               | LUGAR DE TRABAJO                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Planta      |
| TIPO DE ACTIVIDAD                                                                                                                                                                                                                                                             | OPERADOR DE IMPRENTA   | TURNO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 1           |
| SECCION / DEPARTAMENTO                                                                                                                                                                                                                                                        | Imprenta               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| CARGO DEL JEFE INMEDIATO                                                                                                                                                                                                                                                      | Supervisor de imprenta |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| <b>EXAMENES MEDICOS PREOCUPACIONALES</b>                                                                                                                                                                                                                                      |                        | <b>PERFIL MEDICO DE INGRESO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| Audiometría                                                                                                                                                                                                                                                                   | SI                     | No podrán ingresar personas con lesiones auditivas debido a que podrían agravar su patología, además no podrán ingresar aquellas personas que presenten problemas pulmonares crónicos severos como: EPOC, asma, bronquitis, enfisema, etc. Prohibido el ingreso a personas que presenten trastornos musculoesqueléticos. |             |
| Optometría                                                                                                                                                                                                                                                                    | NO                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| Sensibilidad a penicilinas                                                                                                                                                                                                                                                    | NO                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| Rx. Lumbar                                                                                                                                                                                                                                                                    | SI                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| Rx. Tórax                                                                                                                                                                                                                                                                     | SI                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| Rx. Cervical                                                                                                                                                                                                                                                                  | SI                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| <b>MEDICION DE FACTORES DE RIESGO</b>                                                                                                                                                                                                                                         |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| <b>RIESGOS QUIMICOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                       |                        | <b>RIESGOS BIOLOGICOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                |             |
| Exposición a gases y vapores                                                                                                                                                                                                                                                  | 1                      | Bacterias                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 2           |
| Aerosoles sólidos                                                                                                                                                                                                                                                             | 0                      | Virus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 2           |
| Sust. caústicas y/o corrosivas                                                                                                                                                                                                                                                | 0                      | Derivados Orgánicos                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 3           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               |                        | Hongos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 0           |
| <b>RIESGOS FISICOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                        |                        | <b>RIESGOS MECANICOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |             |
| Iluminación                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2                      | Caidas de personas al mismo nivel                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 2           |
| Ruido                                                                                                                                                                                                                                                                         | 2                      | Herramientas y equipos                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2           |
| Estrés térmico                                                                                                                                                                                                                                                                | 0                      | Atrapamiento por/entre objetos                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 3           |
| Radiaciones                                                                                                                                                                                                                                                                   | 1                      | Proyección de partículas                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 1           |
| Contactos eléctricos                                                                                                                                                                                                                                                          | 0                      | Golpes / Cortes por objetos                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 2           |
| Explosiones                                                                                                                                                                                                                                                                   | 0                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| <b>RIESGOS PSICOSOCIALES</b>                                                                                                                                                                                                                                                  |                        | <b>RIESGOS ERGONOMICOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                               |             |
| Carga mental                                                                                                                                                                                                                                                                  | 2                      | Levantamiento manual de cargas                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 1           |
| Autonomía temporal                                                                                                                                                                                                                                                            | 2                      | Posturas forzadas                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 3           |
| Contenido del trabajo                                                                                                                                                                                                                                                         | 1                      | Movimientos repetitivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 3           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               |                        | Utilización de PDV                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 0           |
| <b>OBSERVACIONES</b>                                                                                                                                                                                                                                                          |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| No se registran observaciones para esta actividad.                                                                                                                                                                                                                            |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| <b>CONTROL EPIDEMIOLOGICO OCUPACIONAL</b>                                                                                                                                                                                                                                     |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| <b>EXAMENES MEDICOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                       |                        | <b>EXAMENES MEDICOS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |             |
| AUDIOMETRIA/ RUIDO                                                                                                                                                                                                                                                            | Cada año               | RX. LUMBAR                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Cada 3 años |
| OPTOMETRIA                                                                                                                                                                                                                                                                    | Cada 2 años            | ACETIL COLINESTERASA (orina)                                                                                                                                                                                                                                                                                             |             |
| ESPIROMETRIA                                                                                                                                                                                                                                                                  | Cada 4 años            | BRUCELLA ABORTUS                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |             |
| RX. CERVICAL                                                                                                                                                                                                                                                                  | Cada 3 años            | PRUEBAS DE FUNCION HEPATICA                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Cada año    |
| RX. TORAX                                                                                                                                                                                                                                                                     | Cada 4 años            | EXAMEN OFTALMOLOGICO ESPECIFICO                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| <b>CONSIDERACIONES ESPECIALES</b>                                                                                                                                                                                                                                             |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| El intervalo para la realización de la espirometría se podrá acortar dependiendo de los resultados encontrados en la evaluación preocupacional. Se considerará realizar Rx. Lumbar a consideración del médico, si en la evaluación se presenta sintomatología de dolor lumbar |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| <p align="center"><b>GRAFICO DE FACTORES DE RIESGOS DE TRABAJO</b></p>                                                                                                                                                                                                        |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
| ELABORADO POR                                                                                                                                                                                                                                                                 |                        | REVISADO POR                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |             |
| Gabriela Barragán, Dr. Santiago Burbano, Ing. Martha Carrera                                                                                                                                                                                                                  |                        | Gerente de Producción                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |             |
| FECHA DE ELABORACION                                                                                                                                                                                                                                                          | 30/09/2012             | FECHA DE REVISION                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 22/09/2014  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               |                        | APROBADO POR                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               |                        | Gerente de Recursos Humanos                                                                                                                                                                                                                                                                                              |             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               |                        | FECHA DE APROBACION                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |             |
|                                                                                                                                                                                                                                                                               |                        | 25/09/2014                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |             |

#### 4. Formato de Descriptivo de cargos



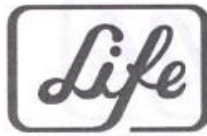
DESCRIPCIÓN DEL CARGO  
LIFE

|                                            |  |
|--------------------------------------------|--|
| Nombre del Cargo:                          |  |
| Nombre del Ocupante del Cargo:             |  |
| Nombre del Cargo del Supervisor Inmediato: |  |
| Nombre del Supervisor Inmediato:           |  |

|                                    |               |  |
|------------------------------------|---------------|--|
| Preparado por Ocupante del Cargo:  | Nombre/Firma: |  |
|                                    | Fecha:        |  |
| Aprobado por Supervisor Inmediato: | Nombre/Firma: |  |
|                                    | Fecha:        |  |
| Revisado por RRHH:                 | Nombre/Firma: |  |
|                                    | Fecha:        |  |

### 1. Declaración de Propósito del Cargo (*MISION*)

Exponer una declaración concisa pero comprensiva que describa la razón de existencia del cargo en la organización.



NUESTRA EXPERIENCIA ES VIDA

## 2. Conocimientos, Destrezas y Experiencia Requerida

Describir conocimientos críticos, destrezas en sí competencias y experiencia requeridas para lograr los resultados del cargo; Nota: Por favor focalizar la respuesta en el cargo, no en su perfil personal.

(a) **Conocimientos incluye: Educación formal y cursos adicionales:**

(b) **Destrezas y Competencias:**

Incluya competencias críticas para la posición usando las Competencias Corporativas de LIFE.

(c) **Experiencia previa:**

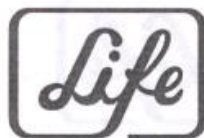


### 3. Resultados Principales / Responsabilidades

Enumere responsabilidades claves del cargo y el resultado final esperado. Enumérelas en orden de importancia. Estas responsabilidades y resultados deben apuntar a alcanzar los objetivos organizacionales. Enfoque sus respuestas en: ¿Qué hace? ¿Y para qué fin?

Esta es una posición de confianza que representa a la compañía de acuerdo con las responsabilidades asignadas a su función, las mismas que comprenden:

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |



NUESTRA EXPERIENCIA ES VIDA

## 4. Entorno Operativo

*Exponer de forma concisa los riesgos que su posición está expuesta ante factores internos (la compañía) o externos (el mercado) en donde se desenvuelve el cargo.*

*Ejemplos de factores de complejidad externa: entorno económico, condiciones de mercado, estructura comercial, entorno socio-político y de empleo, ambiente publicitario y corporativo, entorno tecnológico, etc...*

## 5. Dimensiones

*Sintetiza en términos generales las estadísticas pertinentes relacionadas al cargo que reflejan con claridad el tamaño de las operaciones que el cargo maneja, influencia, o apoya, y la magnitud de las mismas (medidas en términos monetarios, número de empleados, etc.).*

| Dimensión                                                                                                                                                  | Data/Descripción |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Describe el área de la compañía que el cargo apoya o se hace responsable. (ej. Distritos del país, infraestructura, categorías, grupos de producto, etc.): |                  |
| Ingresos Netos Operativos (USD) por el área responsable.<br>- incluye el nombre de la función y el presupuesto que se dirige desde esa área:               |                  |
| Número de Reportes Directos:                                                                                                                               |                  |
| Número de Reportes Indirectos:                                                                                                                             |                  |
| Total de personas que reportan a la posición:                                                                                                              |                  |



## 6. Comentarios / Información Relevante

Decide:

Recomienda:

Contactos claves que su posición requiera tener una relación estratégica fuera del proceso de trabajo

Internos:

Externos:

## 7. Organigrama de la compañía

*Por favor anexa un organigrama del área que claramente demuestre dos niveles de reporte: superior e inferior (si existe), incluyendo cargos de igual nivel. Los títulos de cargos, así como nombres de los ocupantes deben ser incluidos.*



NUESTRA EXPERIENCIA ES VIDA

## 8. Reportes Directos

Por favor describe el principal objetivo o alcance de los cargos que le reportan de manera directa. Incluye tus reportes de primer nivel.

| Título del Cargo de su Reporte Directo | Objetivo/Alcance Básico |
|----------------------------------------|-------------------------|
|                                        |                         |
|                                        |                         |
|                                        |                         |

## 5. Formato de inventario de Cargos



### INVENTARIO DE CARGOS

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>Sección / Departamento:</b>   |  |
| <b>Supervisor / Responsable:</b> |  |
| <b>Fecha:</b>                    |  |

| Nro.: | CARGO | TAREAS ASIGNADAS                                                                          |
|-------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     |       | <ul style="list-style-type: none"><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li></ul> |
| 2     |       | <ul style="list-style-type: none"><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li></ul> |
| 3     |       | <ul style="list-style-type: none"><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li></ul> |
| 4     |       | <ul style="list-style-type: none"><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li><li>•</li></ul> |

6. Entrevista (semiestructurada)

**BANCO DE PREGUNTAS**

1. ¿Cuáles son las funciones principales que realiza (mencionar el cargo tipo)?
2. ¿Conoce la frecuencia con la que realiza estas actividades?
3. ¿Qué equipo de protección utiliza para realizar estas actividades?
4. ¿Conoce los riesgos a los que se encuentra expuesto su colaborador?
5. ¿Qué medidas preventivas han tomado en cuanto a la exposición a uno o varios riesgos?
6. ¿Conocen sus colaboradores las posibles consecuencias al no usar equipos de protección y seguir las normas de seguridad establecidas?
7. ¿Qué mecanismo utiliza para capacitar a los colaboradores en cuanto a salud ocupacional?
8. ¿Existe algún mecanismo para detectar nuevos riesgos en el área?
9. ¿Qué recomendaciones puede ofrecer en cuanto a la prevención de riesgos para este cargo?