UNIVERSIDAD NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Informe Final de Consultoría y Asesoría

Propuesta para el Diseño de un Sistema de Gestión Preventiva de Riesgos Laborales basado en el Programa de Homologación Preventiva del INS

Estudiantes:
Sally Lobo Nájera, cédula 112140127
Melina Mata Mora, cédula 114200256
Maribel Quesada Araya, cédula 112910473

Tutora:
M.Sc. Cristina Cubero Lazo, cédula 108750190

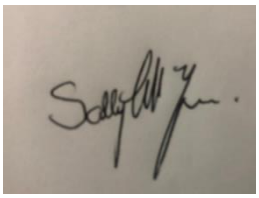
Lector:
M.Sc. Douglas Barraza Ruiz, DIMEX 155800835931

Diciembre, 2022

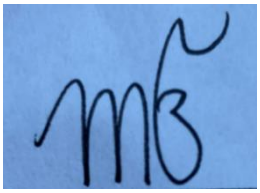
Declaración personal de buena práctica académica

Nosotras, como estudiantes, declaramos el cumplimiento de las buenas prácticas académicas y nos regimos bajo principios de ética.

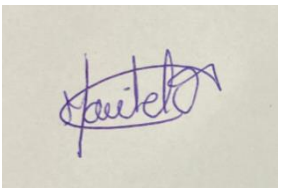
Por otra parte, durante el desarrollo del trabajo nos apegamos estrictamente al no plagio de información, manipulación de datos obtenidos, uso de fuentes confiables de información y llevamos a cabo todas las actividades para el cumplimiento de los objetivos de la consultoría.



Sally Lobo Nájera
112140127



Melina Mata Mora
114200256



Maribel Quesada Araya
112910473

Contenido

Resumen 6

I. Introducción 7

II. Alcances y limitaciones 9

2.1 Alcances 9

2.2 Limitaciones 9

III. Planteamiento del problema 10

IV. Objetivos del trabajo 10

4.1 Objetivo general: 10

4.2 Objetivos Específicos: 10

V. Diseño del estudio 11

VI. Plan de análisis 12

6.1 Evaluación del sistema de gestión actual según los requerimientos del Programa de Homologación preventiva de riesgos laborales (INS) 12

6.2. Análisis de los factores internos y externos de la gestión en seguridad y salud en el trabajo 12

6.3. Análisis de riesgos laborales 12

VII. Metodología 14

VIII. Fundamento teórico y estado de la cuestión 16

IX. Resultados Obtenidos 18

9.1 Encuesta de percepción de la prevención de riesgos laborales 18

9.2 Resultados del FODA 26

9.3 Brecha de implementación de requisitos del Programa de Homologación preventiva de riesgos laborales 29

9.4 Evaluación de riesgos laborales 33

X. PROPUESTA DE DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES 36

1. Alcance del Sistema de Riesgos Laborales 37

2. Sistema de Gestión de riesgos laborales 37

2.1. Requisitos generales 37

2.2. Requisitos de la documentación 39
2.2.1. Generalidades 39
2.2.2. Manual de Sistema de gestión de riesgos laborales 39
3. LIDERAZGO Y COMPROMISO EMPRESARIAL 40
3.1. Compromiso de la dirección 40
3.2. Estructura organizativa de la prevención de riesgos laborales 40
3.3. Consulta y participación de los colaboradores 46
3.4. Roles, responsabilidades, autoridad 46
3.5. Política de seguridad y salud en el trabajo 46
4. PLANIFICACIÓN 47
4.1.1. Identificación de peligros y evaluación de riesgos **¡Error! Marcador no definido.**
4.1.2. Determinación de requisitos legales aplicables **¡Error! Marcador no definido.**
4.1.3. Gestión del cambio ..... **¡Error! Marcador no definido.**
4.1.4. Objetivos, indicadores, metas, programas de gestión **¡Error! Marcador no definido.**
4.1.5. Gestión de contratistas ..... **¡Error! Marcador no definido.**
5. APOYO AL SISTEMA ..... **¡Error! Marcador no definido.**
5.1.1. Competencias en tema de prevención de riesgos laborales ..... **¡Error! Marcador no definido.**
5.1.2. Toma de conciencia ..... **¡Error! Marcador no definido.**
5.1.3. Documentación del sistema de gestión de riesgos laborales ..... **¡Error! Marcador no definido.**
5.1.3.1. Control de Documentos ..... **¡Error! Marcador no definido.**
5.1.3.2. Control de los registros ..... **¡Error! Marcador no definido.**
5.1.3.3. Comunicación ..... **¡Error! Marcador no definido.**
5.1.3.3.1. Comunicación interna ..... **¡Error! Marcador no definido.**
5.1.3.4. Comunicación externa 51
6. CONTROL OPERACIONAL 51

6.1.1.1. Preparación y respuesta ante emergencias 51
6.1.1.2. Programa de ergonomía 51
6.1.1.3. Programa de seguridad vial 51
6.1.1.4. Programa de medicina laboral..... 51
6.1.1.5. Programa de manejo seguro de montacargas..... 51
6.1.1.6. Reporte, investigación de sucesos no deseados..... 52
6.1.1.7. Procedimiento de trabajos especiales 52
6.1.1.8. Equipos de protección personal 52
6.1.1.9. Gestión de productos químicos 52
6.1.1.10. Señalización..... 52
6.1.1.11. Procedimiento de medicina laboral 52
6.1.1.12. Procedimientos seguros de trabajo ..... **¡Error! Marcador no definido.**
7. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO..... 53
7.1.1.1. Auditoría legal de requisito legales..... 53
7.1.1.2. Auditorías internas 53
7.1.1.3. Inspecciones de salud ocupacional..... 53
7.1.1.4. Revisión por la dirección 53
7.1.1.5. Seguimiento y evaluación del cumplimiento de los planes de trabajo de acuerdo con los objetivos planteados, control de riesgos definidas, incidentes, indicadores, entre otros 54
7.1.1.6. Mejora y acciones correctivas 54
XI. PLAN DE MEJORA..... 55
XII. EMPODERAMIENTO Y GOBERNANZA..... 58
XIII. CONCLUSIONES 60
XIV. BIBLIOGRAFÍA 61
XV. ANEXOS..... 63

Resumen

Este proyecto de graduación, realizado en Inversiones Jesan de Desamparados S.A., propone el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), de acuerdo con el Programa de Homologación Preventiva de Riesgos Laborales del Instituto Nacional de Seguros; el cual se desarrolló según dos objetivos: (i) realizar un diagnóstico de la situación actual de la organización, (ii) y realización de la propuesta de SGSST. La metodología utilizada para abordar este proyecto se basó en el uso de herramientas como encuestas de percepción de la salud ocupacional, análisis FODA, lista de chequeo de los debes del programa de homologación y evaluación de riesgos. En la situación actual se obtuvo que ergonomía, caídas a distinto nivel, accidentes de trayecto son los principales riesgos en la empresa. Además, se identifica que la gestión documentada es muy deficiente. Por otra parte, existe una percepción de la prevención positiva en la mayoría de los colaboradores. Como alternativa de solución se elaboró el SGSST, el cual tiene como objetivo gestionar los riesgos de la empresa, por medio de la definición de procesos que aseguren el apego de las funciones diarias de los trabajadores con el SGSST, incluyendo, liderazgo, participación de los trabajadores, planificación, apoyo, operación, evaluación de desempeño y mejora continua.

I. Introducción

La consultoría denominada **Propuesta para el Diseño de un Sistema de Gestión Preventiva de Riesgos Laborales basado en el Programa de Homologación Preventiva del INS,** se realizó debido al interés de Inversiones Jesan de Desamparados S.A., de mejorar su gestión preventiva en riesgos laborales. A pesar de que la siniestralidad de la organización se ha encontrado por debajo del sector, la Alta Dirección ha decidido darle un impulso a las iniciativas de Salud Ocupacional que le permitirá a la empresa disminuir costos directos e indirectos de los accidentes laborales, mejorar la motivación del personal, garantizar la continuidad operativa y prepararse para auditorías de clientes y-o proveedores.

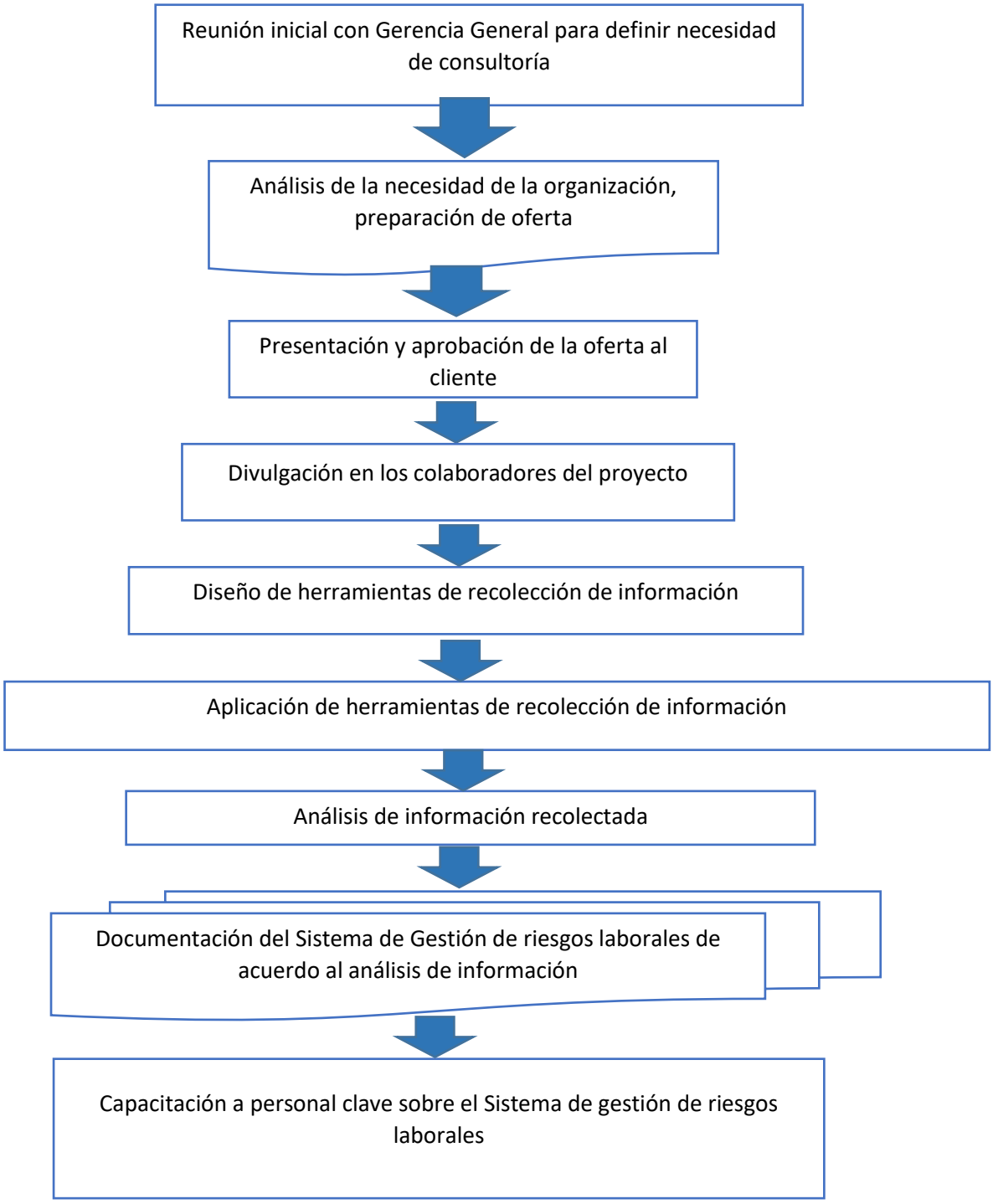
De acuerdo con la necesidad del cliente de contar con un Sistema de Gestión Preventiva de riesgos laborales no certificado por un organismo de tercera parte como lo es ISO:45001, se comenzó un análisis de opciones que generara las bases primordiales de gestionar Salud Ocupacional bajo el enfoque de Sistema.

A nivel nacional, el Instituto Nacional de Seguros ha desarrollado un incentivo denominado Homologación Preventiva de Riesgos Laborales, el cual, por sí mismo establece todos los elementos básicos para desarrollar un sistema de gestión preventiva de los riesgos laborales de cualquier tipo de organización. El incentivo de dicha iniciativa radica en la devolución económica de la póliza de riesgos laborales al demostrarse la implementación efectiva de cada apartado. Sin embargo, el alcance de la consultoría se orienta únicamente en el diseño del Sistema y no en la implementación de este.

Los objetivos de la consultoría además de lo comentado anteriormente se orientan en la realización de un diagnóstico de la situación actual de la organización en materia de prevención de riesgos laborales y entregar un manual de documentación y un plan de acciones de mejora que marque la hoja de ruta para una posterior implementación.

Para la elaboración de este trabajo se llevaron a cabo las acciones descritas en la Figura 1.

Figura 1: Actividades generales realizadas para la ejecución de la consultoría



Fuente: Elaboración propia, 2022

II. Alcances y limitaciones

2.1 Alcances

La finalidad del proyecto es poder diseñar una propuesta de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en la norma de Programa de Homologación Preventiva de Riesgos Laborales, para gestionar los riesgos laborales a los que se enfrentan el personal de la empresa Inversiones Jesan de Desamparados S.A.

Para el desarrollo del proyecto se tomó en cuenta toda la población de colaboradores de la empresa.

De acuerdo a los resultados del diagnóstico que se realiza en la organización y que da insumo para la elaboración del manual de documentación y plan de acciones de mejora materializado en el Sistema de Gestión Preventiva de Riesgos Laborales, la compañía cuenta con la posibilidad de potenciar una cultura de autocuidado y generación de consciencia en sus colaboradores.

2.2 Limitaciones

El análisis de riesgos se realiza con apoyo de un consultor externo de la compañía, profesional en salud ocupacional, quien da guía al equipo de proyecto respecto al trabajo de campo a realizar, las profesionales del equipo del proyecto no son ingenieras en salud ocupacional, sino, profesionales en Recursos Humanos, por lo que, durante la observación y evaluación de los riesgos laborales, existe la posibilidad de haber omitido algunos riesgos específicos de los puestos de trabajo.

Debido a que el personal operativo tiene un bajo nivel de escolaridad y es la gran parte de la población total de la empresa, al momento de implementar herramientas diagnósticas como la encuesta, se presenta dificultad para recabar la información del total de la población, puesto que algunos colaboradores no dominan el uso de herramientas tecnológicas.

Por la naturaleza de la empresa, al ser del sector comercial y de distribución masiva, la mitad del personal total labora fuera de las instalaciones, por lo que

contar con la participación de todos, es complicado, dado que salen a ruta desde muy tempranas horas de la mañana y llegan hasta el anochecer.

III. Planteamiento del problema

La gestión de riesgos laborales de forma sistemática permite a las organizaciones generar una mejora continua en el tema de forma sostenible. Un sistema de gestión correctamente diseñado e implementado permite a las empresas fomentar una cultura de prevención, que con el paso del tiempo se evidencia en mejoras del desempeño de la organización en dicha materia.

Inversiones Jesan de Desamparados S.A. ha venido implementando iniciativas en materia preventiva, sin embargo, de una forma aislada y no sistemática ni documentada, máxime que no cuenta con un profesional en salud ocupacional que labore de manera permanente en la empresa.

Ante esto, el problema que se presenta es que las estrategias en salud ocupacional no están sistematizadas, ni documentadas, por lo que la generación de una cultura de prevención en la empresa, no se está dando.

IV. Objetivos del trabajo

4.1 Objetivo general:

Diseñar un sistema de gestión preventivo de riesgos laborales, basado en el Programa de Homologación Preventiva de Riesgos Laborales del Instituto Nacional de Seguros, para la compañía Inversiones Jesan de Desamparados S.A.

4.2 Objetivos Específicos:

- Realizar un diagnóstico de la situación actual de la organización, con respecto a los estándares definidos por el Programa de Homologación Preventiva de Riesgos Laborales del Instituto Nacional de Seguros.
- Elaborar un manual de documentación y un plan de acciones de mejora para el cumplimiento del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales para la organización.

V. Diseño del estudio

Para diseñar este estudio se utiliza metodología mixta, entendiendo de acuerdo con Arzayúz como:

> Metodología Mixta es un proceso sistemático, empírico y crítico de investigación. Implica la recolección, análisis, vinculación y discusión de datos de los enfoques cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio para responder a una pregunta o problema de investigación y/o hipótesis de origen mixto. Se deben tener en cuenta las características de los dos enfoques. El investigador puede darles la misma importancia o peso a los dos enfoques o centrarse más en uno de los dos. (2020, p.9).

Este estudio es de tipo observacional y según Carlos y Tamara:

> Los estudios observacionales (EO) corresponden a diseños de investigación cuyo objetivo es “la observación y registro” de acontecimientos sin intervenir en el curso natural de estos. Las mediciones, se pueden realizar a lo largo del tiempo (estudio longitudinal), ya sea de forma prospectiva o retrospectiva; o de forma única (estudio transversal). (2014, p.1).

VI. Plan de análisis

6.1 Evaluación del sistema de gestión actual según los requerimientos del Programa de Homologación preventiva de riesgos laborales (INS)

La evaluación del sistema actual de la compañía se realizó con base en la lista de verificación del Programa de Homologación Preventiva de Riesgos Laborales (INS). El nivel de cumplimiento de cada requisito del programa se presenta en una tabla y se muestra en un gráfico de pastel los resultados generales de la evaluación, lo que simplifica el entendimiento de las brechas detectadas.

6.2. Análisis de los factores internos y externos de la gestión en seguridad y salud en el trabajo

El análisis de los factores internos y externos se realizó con la aplicación de un FODA, entendiendo este como “una herramienta de planificación estratégica, diseñada para realizar un análisis interno (Fortalezas y Debilidades) y externo (Oportunidades y Amenazas) en la empresa.” (Riquelme Leiva, 2016, párr.7).

El FODA se realiza con apoyo de las gerencias, recopilando información con base en sus criterios y conocimiento del negocio. Asimismo, se realizó encuesta de percepción para determinar conocer la opinión de los colaboradores en temas relacionados a cultura de prevención de riesgos laborales y sus niveles de consciencia respecto a los riesgos a los que podrían estar expuestos y su conocimiento para administrarlos.

6.3. Análisis de riesgos laborales

Para la realización del análisis de riesgos laborales a los que está expuesto el personal, se utiliza como base el método de William T. Fine que se define según Gonzales B. & Inche M. como

> El procedimiento de W. Fine, está previsto para el control de los riesgos, los conceptos empleados son:
>
> a. Consecuencias. Se definen como el daño, debido al riesgo que se considera más grave posible, incluyendo desgracias personales y daños a la propiedad.

> b. Exposición. Es la frecuencia con que se presenta la situación de riesgo. Siendo tal, que el primer acontecimiento indeseado iniciará la secuencia del accidente. c. Probabilidad. La posibilidad que, una vez presentada la situación de riesgo, se origine el accidente. (2004, p.36)

Esta herramienta es aplicada en campo en los departamentos de Logística de Reparto (6 personas); Ventas (4 personas); Bodega de Almacenamiento (18 personas), Administrativo (22 personas), Mantenimiento (1 persona), Limpieza (1 persona).

El análisis en campo y la observación fue realizado con la herramienta de identificación de peligros y evaluación de riesgos y elaborada por el equipo de este proyecto (Anexo 2), con apoyo y asesoría del consultor en salud ocupacional contratado por servicios profesionales por parte de la empresa, buscando disminuir la posibilidad de excluir potenciales riesgos y determinar los valores de las variables específicas para la evaluación del riesgo.

Al tener la información de la evaluación de cada riesgo, se procede con la identificación de los riesgos prioritarios, en donde se toman en cuenta los criterios de consecuencia, exposición y probabilidad de que ocurra el peligro identificado.

VII. Metodología

Las Tablas 1 y 2 detallan la metodología utilizada para la realización del trabajo, correspondiente a cada objetivo.

Tabla 1. Metodología utilizada para la realización del trabajo. Objetivo 1

Objetivo específico	Realizar un diagnóstico de la situación actual de la organización, con respecto a los estándares definidos por el Programa de Homologación de Riesgos Laborales del Instituto Nacional de Seguros.		
Variable	Conceptualización	Indicador	Herramienta
Situación actual de la organización respecto a los estándares del Programa de Homologación de Riesgos Laborales del Instituto Nacional de Seguros	Brindar un panorama del estado actual de la gestión de riesgos laborales de la organización	Porcentaje de cumplimientos respecto a cada estándar del programa de homologación	Lista de verificación de estándares del Programa de Homologación de Riesgos Laborales del Instituto Nacional de Seguros
		Cantidad de factores internos y externos	Análisis FODA, Entrevistas a personal clave
		% de percepción del nivel de prevención de la empresa	Encuesta de percepción de la prevención
		Riesgos por tipo	Matriz de evaluación de riesgos laborales por proceso

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Metodología utilizada para la realización del trabajo. Objetivo 2

Objetivo específico	Establecer los lineamientos pertinentes para el establecimiento del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales para la organización y Plan de acción de mejora		
Variable	**Conceptualización**	**Indicador**	**Herramienta**
Sistema de gestión de riesgos laborales	Proceso donde se establecen los procedimientos, estrategia que garanticen el cumplimiento de los requerimientos del Programa de Homologación de riesgos laborales	Cantidad de procedimientos de gestión preventiva redactados	Mapa de procesos
Plan de mejora	Iniciativas técnicas preventivas de correcciones determinadas en el diagnósttico	Cantidad de acciones vitales determinadas	Priorización por nivel de riesgos,

Fuente: Elaboración propia

Las herramientas descritas previamente, son explicadas en la Tabla 3, incluyendo el procedimiento de análisis de los resultados.

Tabla 3. Detalle de aplicación de cada herramienta aplicada

Herramienta	Detalle de aplicación	Detalle de análisis de resultados
Lista de verificación de estándares del Programa de Homologación preventiva de riesgos laborales	Entrevista al Asesor de Salud Ocupacional	Se analizó por grado de implementación. Análisis cuantitativo
Análisis FODA	Se aplicó a las Gerencias, se utilizará esquema de entrevista diseñado. Se aplicaron a cinco gerencias encuestas. Así mismo se entrevista a Asesor de Salud Ocupacional de la empresa	Se analizó cualitativamente la información
Encuesta de percepción de la prevención de riesgos laborales	Se envió de forma digital al 100 por ciento de la población, la cual es de 130 colaboradores. Se brindó un espacio de una semana de tiempo para el llenado de la encuesta. Se realizó recordatorios al personal. La muestra mínima establecida como satisfactoria fue del 60 por ciento de la planilla. Se obtuvo una aplicación de 91 colaboradores que representó el 70 % de la población.	Se analizó cuantitativamente la encuesta diseñada con escala Likert. El análisis de la información no tomó en cuenta variables de la población de la empresa como género, edad, estado civil, cantidad de hijos ya que no se considera necesario para el diseño del Sistema. Dicha sectorización podría ser útil en una etapa posterior de implementación
Riesgos por proceso	Se realizó visita de campo para determinar los peligros y evaluar los riesgos. Se tomó la participación de los colaboradores en los procesos.	Análisis cuantitativo por escala de riesgo residual

Fuente: Elaboración propia

VIII. Fundamento teórico y estado de la cuestión

Es importante conocer el concepto de salud ocupacional y la misión que tiene este departamento en las organizaciones, de acuerdo con la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial de la República de Costa Rica, la Organización Mundial de la Salud la define como:

> "la Salud Ocupacional es una ciencia multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes en el trabajo, así como la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro su salud y seguridad. (2023, párr.1).

En la investigación se aborda el tema de los riesgos laborales, entendidos estos según la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de San Pablo como:

> Los factores de riesgo actúan sobre el peligro aumentando la frecuencia o gravedad de un fenómeno con efectos nocivos. Los riesgos laborales incluyen lesiones corporales por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales (sordera, cáncer, alergias, etc.), efectos reprotóxicos (daño en la reproducción), teratogénicos (malformaciones) y genotóxicos (daño en los genes), así como efectos psicológicos (estrés). (2023, párr. 7).

Además, es importante conocer la definición de accidente de trabajo, según la Universidad Estatal a Distancia, en el artículo 196 del Código de Trabajo de Costa Rica se entiende como:

> Todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, y que puede producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo. (2018, párr.1)

Otro concepto relevante de entender es el de enfermedad ocupacional, entendida esta como "las enfermedades contraídas o agravadas con ocasión del trabajo, por la exposición al medio en que el trabajador o la trabajadora se encuentran obligados a laborar" (Narváez, 2015, p.7).

Considerando que Inversiones Jesan de Desamparados S.A carece de una forma sistemática de la gestión en prevención de riesgos laborales en el momento del presente estudio, se propone la implementación de un sistema basado en el ciclo PHVA: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, este ciclo es “una estrategia interactiva de resolución de problemas para mejorar procesos e implementar cambios. El ciclo PHVA es un método de mejoras continuas” (Martins, 2022, párr. 1).

Contar con un Sistema de Gestión Preventiva de Riesgos Laborales brinda beneficios importantes a las organizaciones, INTECO destaca los siguientes:

- Reducción de incidencias laborales.
- Reducción del absentismo y la rotación de personal, lo que lleva a una mayor productividad.
- Creación de una cultura de salud y seguridad, mediante la cual se alienta a los empleados a tomar un papel activo en su propia salud y seguridad ocupacional.
- Compromiso de liderazgo reforzado para mejorar proactivamente el desempeño en seguridad y salud ocupacional. (2023, párr. 2).

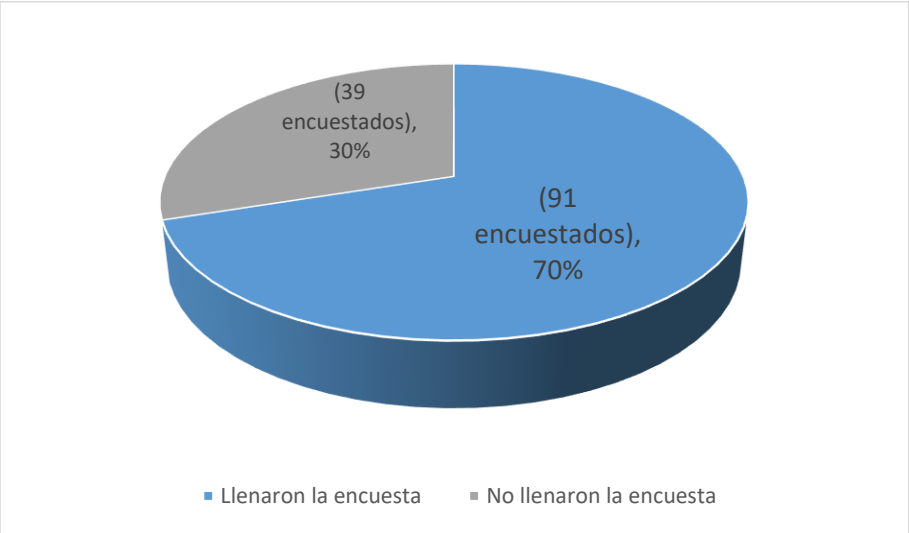
Existen modelos de sistemas de gestión de riesgos laborales, como lo son ISO 45001: Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, los cuales podrían certificarse con mecanismos de segunda parte. Sin embargo, a nivel nacional existen iniciativas al respecto, la cual es el Programa de Homologación preventiva de riesgos laborales desarrollado por el Instituto Nacional de Seguros, dicho programa establece los lineamientos de un sistema de gestión de riesgos laborales.

IX. Resultados Obtenidos

9.1 Encuesta de percepción de la prevención de riesgos laborales

La aplicación de la encuesta de percepción realizada generó los siguientes resultados que brindan información relevante para la elaboración del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales de la compañía, al conocer el contexto bajo el cual el personal percibe los riesgos en su lugar de trabajo.

Gráfico 1: Porcentaje de aplicación de la encuesta

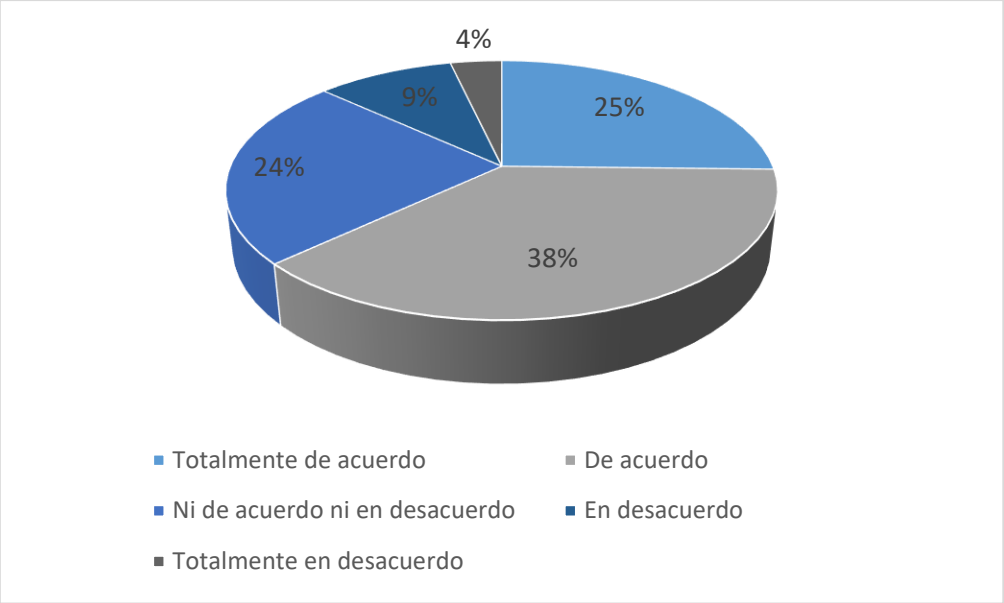


Fuente: Encuesta de percepción de prevención aplicada

De acuerdo con el gráfico 1, la aplicación de 91 encuestas en la población de 130 colaboradores, se sobrepasa la meta definida de al menos del 60% de ejecución de la encuesta por parte de los colaboradores. Al contar con un 70% de participación, se infiere que hay interés por parte de los colaboradores en apoyar las estrategias de la empresa direccionadas a mejorar sus condiciones laborales, lo que permite una mayor fluidez en la ejecución de las iniciativas.

Por otra parte, el contar con un 30% de colaboradores que no contestó, a pesar de los esfuerzos realizados por el equipo de proyecto y el apoyo de los líderes de la empresa, se identifica un punto de atención para próximas etapas del proceso de implementación del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales, de manera que se sensibilice al personal y se mejore el involucramiento en las iniciativas que se planteen.

Gráfico 2: Percepción general de la prevención de riesgos laborales en Inversiones Jesan de Desamparados S.A.



Fuente: Encuesta de percepción de prevención aplicada

De acuerdo con el gráfico 2, el 38% de los colaboradores indica estar de acuerdo con que la compañía hace una adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales, seguido de un 25% que está totalmente de acuerdo y un 24% que no está de acuerdo ni en desacuerdo.

Es importante destacar que solo el 63% de los colaboradores tienen una buena percepción de la gestión de riesgos laborales, mientras que un 37% de ellos podría estar sintiéndose en riesgo en su lugar de trabajo, ya que no da una respuesta afirmativa y contundente, lo que permite inferir que identifican brechas en este tema o están desinformados respecto a lo que esto implica.

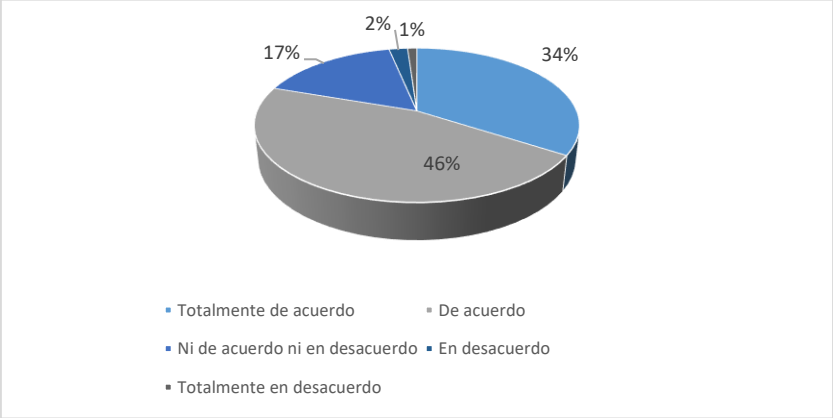
Ante esto, debe ser prioritario para la empresa identificar las razones por las que ese 37% de sus colaboradores no tiene una percepción positiva y delinear estrategias que subsanen esa situación, de manera que se le apunte a aumentar la percepción positiva de la población, respecto a los esfuerzos que realiza por mejorar los riesgos laborales en sus lugares de trabajo.

Estos resultados respaldan la necesidad de que la empresa tenga un Sistema de Gestión de Riesgos Laborales definido y que promueva la mejora continua de

las condiciones laborales del personal, de forma que se genere un mayor nivel de bienestar que impacte positivamente en el sentido de pertenencia dentro de la organización y el compromiso mutuo de lograr la mejora continua.

Tener el Sistema de Gestión de Riesgos Laborales, le permite a la empresa estar preparada para optar por el Programa de Homologación Preventiva de Riesgos Laborales del INS, mediante el cual puede llegar a obtener hasta un máximo del 10% de devolución del pago de la póliza de riesgos del trabajo, mejorando la imagen corporativa de la empresa como un referente en procesos de salud ocupacional, lo que impacta positivamente a los grupos relacionados como por ejemplo los clientes y proveedores.

Gráfico 3: Resultados ante la consulta: ¿Considera que usted puede hacer reportes para mejoras relacionado a prevención de accidentes laborales?



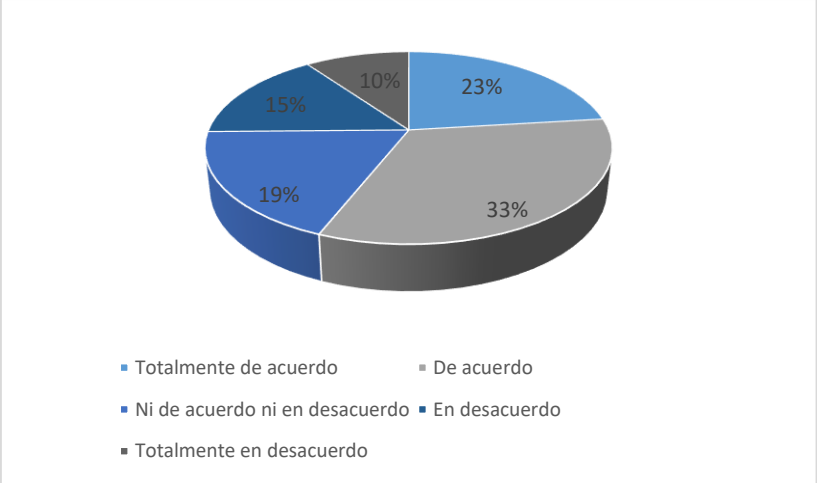
Fuente: Encuesta de percepción de prevención aplicada

El gráfico 3 demuestra que no existe un ambiente negativo de participación en temas de reporte de mejoras con los jefes inmediatos o gerencias al obtenerse un 80% de respuestas positivas. Sin embargo, hay un 20% de los colaboradores que debe ser valorado, ya que siente que no ha obtenido una buena respuesta ante los reportes que han realizado, lo cual es relevante para la compañía, pues a nivel de liderazgo, es importante generar la confianza y la cercanía necesarias para promover la participación del personal en la identificación de mejoras, siendo ellos quienes día a día enfrentan los riesgos laborales.

Es importante que los responsables del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales y los líderes, den el seguimiento oportuno a los reportes realizados, de manera que el personal pueda ver el interés genuino y la relevancia que la

empresa le brinda a estos temas que impactan la seguridad de los colaboradores.

Gráfico 4: Resultados ante la consulta: ¿Considera que la capacitación brindada por la empresa es la adecuada para adquirir los conocimientos necesarios para prevenir accidentes, enfermedades y emergencias?



Fuente: Encuesta de percepción de prevención aplicada

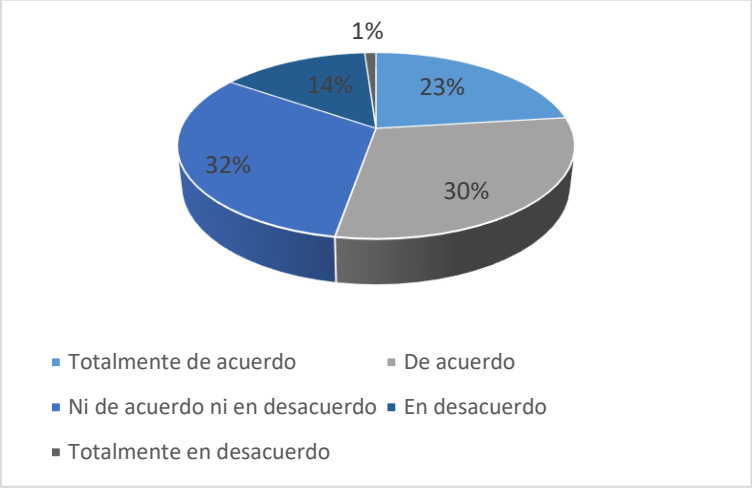
El gráfico 4 demuestra que el 56% de los colaboradores considera que la capacitación que reciben es adecuada para prevenir accidentes y lesiones en el trabajo. Sin embargo, hay un 44% que indica lo contrario, lo que refleja que casi la mitad de los colaboradores no está recibiendo una adecuada capacitación que les permita prevenir accidentes, enfermedades y emergencias.

Al no contar la empresa con un programa de capacitación establecido, está corriendo el riesgo de tener personal desinformado y que realice prácticas riesgosas en sus labores y estar mayormente expuestos a accidentes o enfermedades laborales, de ahí que contar con un plan de capacitación claro, con responsables definidos y contenidos pertinentes, es fundamental para trabajar la cultura de prevención en el personal.

Contar con personal capacitado disminuye el riesgo de accidentes laborales y al mejorar este indicador, se impacta directa y positivamente la siniestralidad de la Póliza de Riesgos del Trabajo, lo que generaría disminución en los costos de operación de la compañía.

La información que nos arroja esta pregunta realizada a los colaboradores nos habilita para plantear a la compañía una propuesta de plan de capacitación que responda a las necesidades de la empresa, a los requisitos del Programa de Homologación Preventiva de Riesgos Laborales del INS y al mantenimiento adecuado del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales.

Gráfico 5: Resultados ante la consulta: ¿Considera que la empresa cuenta con todas las herramientas, equipos para realizar las actividades de forma segura?



Fuente: Encuesta de percepción de prevención aplicada

El gráfico 5 demuestra que, un 47% de los colaboradores consideran que la empresa no cuenta con todas las herramientas y equipos para realizar las actividades laborales de forma segura.

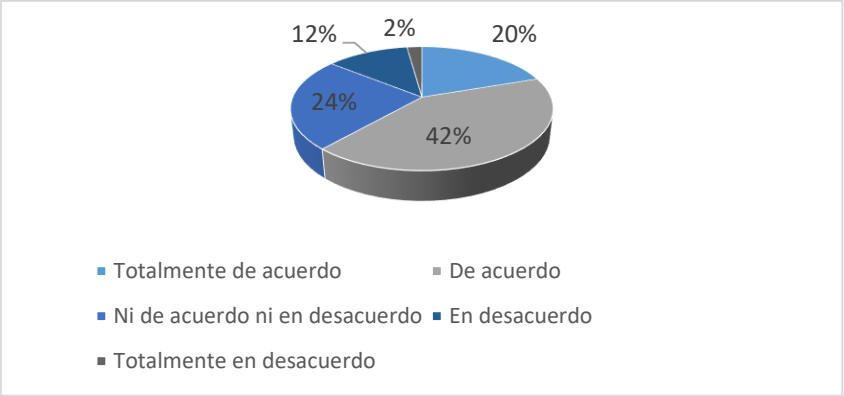
Durante el ejercicio de observación que realizó el equipo del proyecto con el consultor de salud ocupacional de la empresa, se constató que en efecto la empresa cuenta con las herramientas y equipos necesarios, sin embargo, los colaboradores no los usan ni los solicitan por falta de conocimiento, punto que se refuerza con lo identificado en el gráfico anterior.

Hace falta una mayor consciencia en el personal respecto a la importancia de cuidar su salud e integridad al utilizar adecuadamente las herramientas y equipos en sus lugares de trabajo y esto se logra sensibilizando mediante charlas y capacitaciones continuas.

Existe un buen potencial para identificar colaboradores ejemplares en el uso adecuado de herramientas y equipos, ya que hay un 53% que tiene una percepción positiva y que podrían apoyar las estrategias y promover en sus compañeros el cumplimiento de las normas de la empresa y la consciencia del autocuidado que cada quien debe tener al trabajar aplicando medidas preventivas.

Para la fase de implementación del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales, la compañía cuenta con el equipo y herramientas necesarios, lo que no le requerirá una inversión adicional en este aspecto, pudiendo canalizar recursos a otros temas prioritarios.

Gráfico 6: Resultados ante la consulta: ¿Considera que no existen condiciones inseguras que pueden provocar accidentes-enfermedades laborales en su puesto de trabajo?



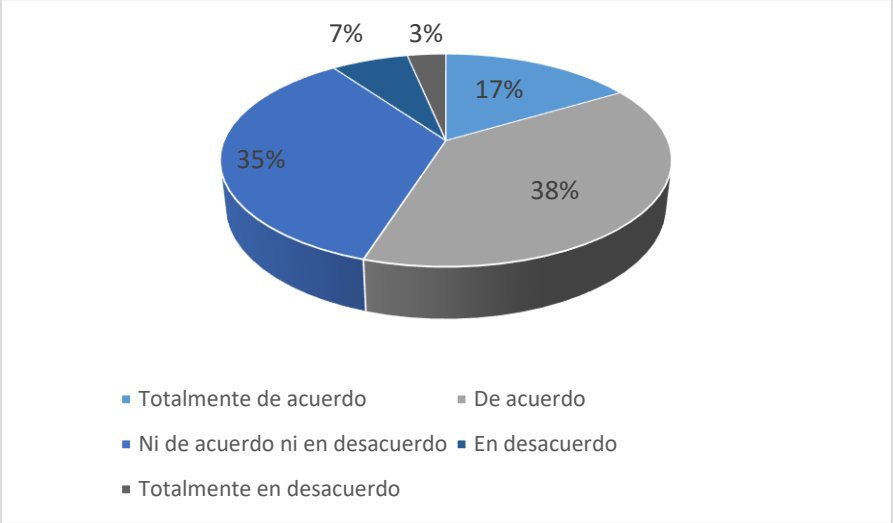
Fuente: Encuesta de percepción de prevención aplicada

El 62% de los colaboradores considera que tiene condiciones seguras en su puesto de trabajo, sin embargo, un 38% está indicando que se siente en riesgo en su puesto de trabajo, lo que esto nos hace ver, es que es un porcentaje muy alto y que debe ser de atención, pues el hecho de que los colaboradores se sientan en riesgo, impacta directamente su bienestar y la experiencia de estas personas durante su estancia en la compañía.

Es prioritario poder abordar puntualmente a este segmento de la población y profundizar en las razones por las cuales se sienten en riesgo durante sus labores, de forma que se pueda tomar una acción inmediata para subsanar la situación y evitar posibles accidentes o enfermedades laborales.

La información que brinda este gráfico muestra la necesidad que tiene el personal de ser escuchado y de ver mejoradas sus condiciones laborales para mitigar los riesgos a los que se enfrenta en su jornada.

Gráfico 7: Resultados ante la consulta: ¿Considera que los accidentes laborales que han ocurrido han generado mejoras en la organización?



Fuente: Encuesta de percepción de prevención aplicada

Se concluye con el gráfico 7, que el 55% tiene una percepción positiva, sin embargo, es de atención que el 45% considera no haber visto accionar a la compañía para trabajar en la mejora de las condiciones laborales luego de un accidente.

Este tema no es menor, pues los colaboradores son la principal parte interesada de toda compañía y si no se siente cuidado y protegido en su lugar de trabajo, se impacta directamente la imagen de la empresa y el compromiso de su gente, ya que no ven un interés claro por ajustar el lugar de trabajo y disminuir con estrategias de prevención la posibilidad de ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales.

Es importante que la empresa sea clara con los colaboradores y le dé seguimiento y trazabilidad a cada evento ocurrido, comunicando al personal las medidas tomadas y generando con ello cultura de prevención.

De acuerdo con toda la información analizada en la encuesta se concluye lo siguiente:

- La aplicación de esta encuesta permite identificar falta de conocimiento y capacitación en el personal, de gestión por parte de la compañía y de generación de confianza y seguimiento por parte de los líderes para que los colaboradores se acerquen a reportar mejoras.
- Todo lo mencionado anteriormente, genera una percepción en buena parte del personal de sentirse en riesgo mientras trabaja, lo que sin duda impacta su bienestar integral y la experiencia que viven en la empresa.
- Por otro lado, a pesar de que la empresa ha invertido en tener las herramientas y equipo necesario para la prevención de riesgos y enfermedades laborales, un porcentaje importante del personal no lo utiliza y muestra falta de consciencia y conocimiento respecto a medidas de autocuidado.
- Se identifican oportunidades de mejora en cada uno de los ítems evaluados que se convierten en insumos importantes para el planteamiento del plan de mejora, el plan de capacitación y los programas y procedimientos planteados en el Sistema de Gestión de Riesgos Laborales.

9.2 Resultados del FODA

A continuación, se muestra los resultados del FODA realizado en Inversiones Jesan de Desamparados S.A.

Tabla 4: Resultados del FODA en gestión preventiva

Fortalezas	**Oportunidades**
• Personal técnico en gestión de riesgos y sistemas de gestión. • Índice de accidentabilidad por debajo del sector, evidenciándose en el monto de la prima del seguro de riesgos del trabajo no ha aumentado por concepto de aumento de la tarifa por recargo debido a aumento de siniestralidad. • Recursos financieros para la implementación del proyecto (estabilidad económica de la empresa). • Sistemas informáticos robustos para obtención de data. • Gerencia de Talento Humano totalmente identificada con el proyecto. • Condiciones de seguridad de las instalaciones son adecuadas. • Mantenimiento continuo de la flota vehicular. • Cumplimiento de requisitos legales (INS, CCSS). • Considernando la identificación en sitio de las amenazas, las instalaciones se encuentran ubicadas en un sitio donde las amenazas hidrometereológicas son menores (ausencia de ríos quebradas cercanos, sistemas de control de aguas pluviales efectivas y no se han presentado daños por inundaciones de ningún tipo). • Se cuenta con instrumentos de atención de emergencias.	• Reconocimiento económico a la compañía de un porcentaje de su póliza de riesgos del trabajo en caso de aplicar al Programa de Gestión Preventiva del INS. • Capacidad de replicarse en las otras empresas del grupo. • Proveedores estratégicos podrían realizar auditorías de gestión preventiva en la empresa. • Se cuenta con el proyecto de empresas seguras por parte del COSEVI en fase de implementación, por lo que será un insumo para el Sistema de Gestión Preventiva.

• Se cuenta con mecanismos de identificación de cambios legales aplicables. • Un ambiente de aceptación para iniciativas en Salud Ocupacional. • Gerencias con la apertura de implementar las iniciativas de Salud Ocupacional.	
Debilidades • El proceso de prevención de riesgos en este momento no forma parte del plan estratégico. • Alta rotación del personal en puestos operativos. • No se cuenta con un presupuesto definido para riesgos laborales. • Competencias limitadas en gestión de riesgos de mandos medios. • No se cuentan con brigadas capacitadas en atención de emergencias. • Ausencia de documentación en gestión de riesgos laborales. • No se cuentan con indicadores de gestión preventiva. • No se cuenta con programas de prevención estructurados de acuerdo a los riesgos. • Ausencia de un programa de capacitación. • Ausencia de iniciativas de medicina preventiva. • No se cuentan con sistemas de alarma, detección y supresión de incendios.	**Amenazas** • La ubicación de las instalaciones genera tiempos de respuesta de unidades de atención de emergencias mayores de 20 minutos, por lo que es necesario contar con un Plan de Emergencias implementado.

Fuente: Elaboración propia, 2022

Entre las principales fortalezas que se muestran en el FODA, es contar con personal técnico asesor en temas de salud ocupacional, recursos financieros para cubrir lo requerido en la etapa de implementación futura, el área de gestión humana cuenta con un sistema de información que le permite obtener información relevante para la toma de decisiones y un equipo de líderes comprometido y que están dispuestos a promover y aportar al proyecto.

Uno de los puntos más importantes es el cumplimiento legal de la compañía, pues sin esto se pondría en riesgo la continuidad del negocio.

La empresa tiene una muy buena oportunidad respecto a su participación en el Programa de Homologación preventiva de riesgos laborales, luego de cerrar sus brechas, pues podría optar por la devolución de hasta un 10% del monto que apaga por concepto de Póliza de Riesgos del Trabajo y con ello también recibir un reconocimiento público que mejora su imagen corporativa, además de poder luego replicarlo en otras empresas del grupo empresarial.

Al dar el paso de participar en este programa, los proveedores estratégicos de la empresa tendrían la seguridad del cumplimiento de las mejores prácticas en salud ocupacional y esto potenciaría y facilitaría los procesos de auditoría a los que se somete la empresa para mantener la relación comercial con ellos.

Por otra parte, la compañía debe hacer esfuerzos por alinear desde la estrategia empresarial el eje de salud ocupacional y estrategias como las planteadas en este proyecto, dado que actualmente no está declarado como una prioridad estratégica, aunque se cuente con el apoyo de la gerencia para la realización de la propuesta que posteriormente sería implementada.

A nivel de liderazgo, las competencias en mandos medios relacionadas a procesos preventivos de riesgos laborales son limitadas, aunado a que hay falta de capacitación a todo nivel en la organización y de documentación de riesgos laborales, lo que ha imposibilitado un seguimiento oportuno que podría estar siendo uno de los factores que generan rotación en la compañía.

Es importante que la empresa cuenta con presupuesto disponible, sin embargo, no ha declarado una partida presupuestaria que sea exclusivamente para la

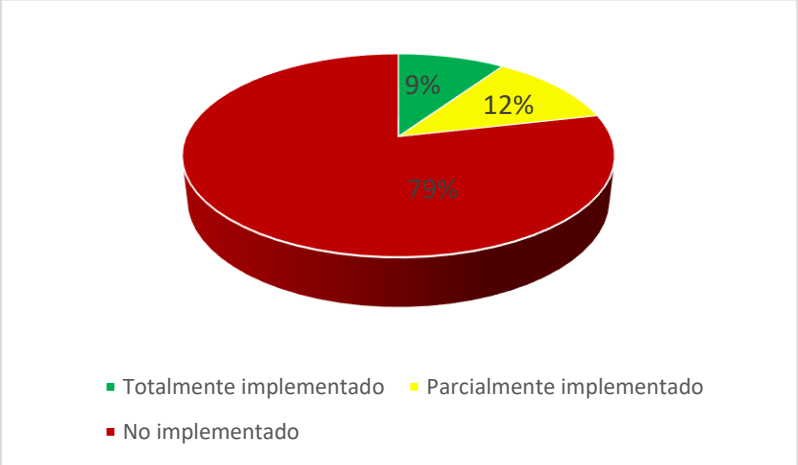
gestión de riesgos laborales de sus colaboradores, lo cual sin duda es fundamental para darle continuidad a lo propuesto en este proyecto.

Finalmente, la compañía está ubicada en un sitio alejado de los puntos de respuesta de atención de emergencias, lo que hace aún más relevante fortalecer el área de salud ocupacional con un sistema sólido que le permita atender de primera mano cualquier evento mientras llega la asistencia especializada.

9.3 Brecha de implementación de requisitos del Programa de Homologación preventiva de riesgos laborales

Seguidamente se detallan los principales resultados del análisis realizado para identificar las brechas de implementación actual contra los requerimientos del Programa de Homologación preventiva de riesgos laborales.

Gráfico 8: Porcentaje de implementación de requisitos del Programa de Homologación Preventiva de Riesgos Laborales



Fuente: Elaboración propia, 2022

Como se puede observar en el gráfico 8, la empresa tiene grandes brechas para la implementación del Programa de Homologación Preventiva de Riesgos Laborales, pue el 79% de los requisitos no están implementados en este momento por parte de la compañía.

Esto ratifica la importancia de implementar el Sistema de Gestión de Riesgos Laborales como base fundamental para que la empresa pueda alcanzar esta

meta, ya que poder llegar a implementar este programa, es una de las metas de organización en un mediano plazo, de ahí el análisis que realiza el equipo de proyecto para poder brindarles la claridad de su estatus actual y de dónde focalizar prioritariamente sus esfuerzos.

Con un Sistema de Gestión de Riesgos Laborales que alcance el nivel de madurez, la empresa estaría preparada para dar el paso y apostar por su participación en este programa del Instituto Nacional de Seguros.

La Tabla 5 muestra los resultados del análisis realizado para identificar las brechas de implementación actual contra los requerimientos del Programa de Homologación preventiva de riesgos laborales. De acuerdo con estos resultados

De acuerdo con lo que se puede observar en la Tabla 5, la compañía presenta brechas significativas respecto al cumplimiento de los requisitos del Programa de Homologación Preventiva del INS, participar en este programa es una de las metas que la gerencia de la compañía le indicó al equipo del proyecto, de ahí la relevancia de contar con este insumo que brinda claridad para las acciones a tomar que permitan subsanar las brechas.

Este diagnóstico es uno de los insumos más relevantes para la realización de la propuesta del Sistema de Gestión Preventiva de Riesgos Laborales que será proporcionado a la empresa como producto final de este proyecto

Tabla 5: Brecha de implementación actual contra los requerimientos del Programa de Homologación preventiva de riesgos laborales.

	FUNCIONES PREVENTIVAS DE HOMOLOGACIÓN	Estado de implementación por parte de la empresa			Observaciones
		Totalmente implementado	Parcialmente implementado	No implementado	
	FP1. LIDERAZGO Y COMPROMISO EMPRESARIAL				
1.1	Política de Salud y Seguridad en el Trabajo, que incluye compromiso para proporcionar condiciones seguras, reducción de riesgos, cumplimiento de requisitos legales y la mejora continua, apropiada al propósito y contexto de la organización.				
1.2	Se evidencia asignación de recursos requeridos y específicos para establecer, implementar, mantener y mejorar la gestión en prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales.				
1.3	Se mantiene documentación del apoyo de la Gerencia o Alta Dirección para el establecimiento, implementación y mantenimiento de procesos o mecanismos de consulta y participación de los colaboradores en materia de prevención				
1.4	La Gerencia o Alta Dirección define el establecimiento, implementación y mantenimiento de procesos o mecanismos de consulta y participación de los colaboradores en materia de prevención.				
	FP2 PLANIFICACIÓN				
2.1	Establecen procesos para la identificación de peligros y evaluación de riesgos asociados a las actividades rutinarias de la organización y oportunidades de mejora como complemento a los controles de seguridad existentes.				Se han identificado peligros pero no de una forma sistemática
2.2	Establecen procesos para la identificación de peligros y evaluación de riesgos asociados a las actividades NO rutinarias de la organización.				
2.3	Establecen procesos para determinar y tener acceso a los requisitos legales y otros requisitos aplicables de acuerdo a los peligros y riesgos identificados, se actualizan frecuente y establecen acciones para garantizar el cumplimiento.				Se cuenta con asesor en Salud Ocupacional que comunica a la organización temas legales. Sin embargo, no se cuenta con una matriz de requisitos legales asociados.
2.4	Mantienen planteados objetivos y plan de trabajo acorde a la Política de Salud y Seguridad en el Trabajo, a los requisitos legales aplicables y a los riesgos de la organización				
2.5	Se evidencian procesos para la identificación de riesgos que pueden presentarse a partir de cambios planificados temporales y permanentes (productos o servicios, procesos, ubicación o distribución de áreas de trabajo, infraestructura, máquinas y equipos, requisitos legales, desarrollos tecnológicos, otros)				
2.6	Se evidencian procesos para la definición de criterios de selección de contratistas, a fin de garantizar el cumplimiento de requisitos legales, aseguramiento y de seguridad en el trabajo				
	FP3 CONTROL OPERACIONAL				
3.1	Se evidencia la implementación y mantenimiento de acciones para la eliminación o reducción de riesgos para las tareas rutinarias de la operación, respetando la jerarquía de control (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos, equipo de protección personal apropiado) de acuerdo con la evaluación del riesgo				
3.2	Se evidencia implementación de acciones a partir de los riesgos evaluados o requisitos legales identificados y aplicables				
3.3	Se evidencian estándares de trabajo y controles de trabajo para actividades críticas identificadas en la operación de la organización. (ejemplo: Control de energías peligrosas, Trabajos en alturas, Trabajos en caliente, Manejo de Maquinaria, Ingreso a espacios confinados, Levantamiento de cargas, Seguridad química, Ergonomía, Higiene Ocupacional, etc)				
3.4	Se evidencian procesos para la identificación de riesgos que pueden presentarse a partir de cambios planificados temporales y permanentes (productos o servicios, procesos, ubicación o distribución de áreas de trabajo, infraestructura, máquinas y equipos, requisitos legales, desarrollos tecnológicos, otros)				
3.5	Se evidencia con procesos para la gestión de contratistas de modo que se realice la identificación de peligros y evaluación de riesgos de las actividades o servicios que desarrollan en la organización, cumplimiento de estándares de trabajo y controles de seguridad, cumplimiento de requisitos legales aplicables, aseguramiento y seguridad laboral.				
3.6	Se implementan y mantienen procesos de preparación y respuesta ante potenciales situaciones de emergencia identificadas según las características y riesgos de la organización con un plan de trabajo.				
3.7	Se evidencia con la conformación de brigadas formadas y entrenadas para la respuesta planificada a las potenciales situaciones de emergencia identificadas.				
3.8	Se realizan pruebas periódicas o simulacros para verificación de la capacidad de respuesta planificada, la identificación de oportunidades de mejora y el establecimiento de acciones correctivas.				
3.9	Se implementa un proceso para informar y comunicar, investigar, analizar causas y tomar acciones correctivas ante la ocurrencia de incidentes y accidentes.				
3.10	Se evidencian registros de reporte para el proceso de investigación de accidentes, análisis de causas y el establecimiento de acciones correctivas, así como del cumplimiento de los solicitado.				Se han realizado investigaciones pero no una forma sistémica

Fuente: Elaboración propia, 2022

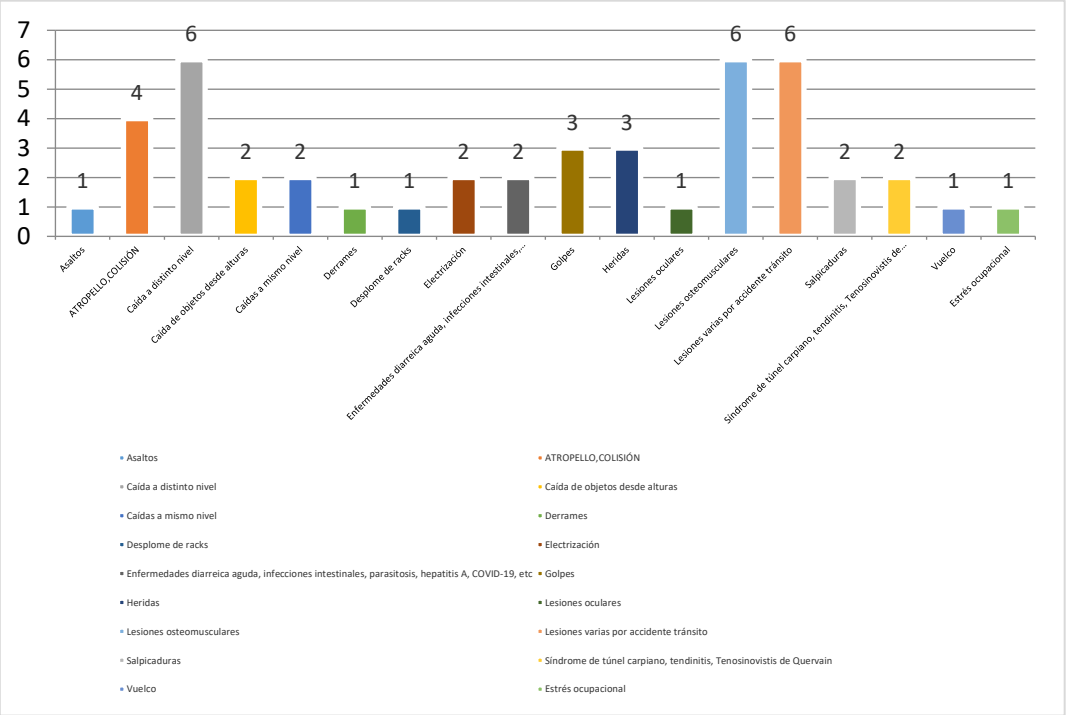
FUNCIONES PREVENTIVAS DE HOMOLOGACIÓN		Estado de implementación por parte de la empresa			Observaciones
		Totalmente implementado	Parcialmente implementado	No implementado	
FP4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
4.1	Se implementan y mantienen procesos para el medición, análisis, seguimiento y evaluación del desempeño de los procesos de Salud y Seguridad en el Trabajo y cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos.				
4.2	Se evidencian procesos para seguimiento y evaluación del cumplimiento de los planes de trabajo de acuerdo con los objetivos planteados, control de riesgos definidas, incidentes, indicadores, entre otros				
4.3	Se establecen y registran indicadores que permiten evidenciar análisis estadístico de los eventos ocurridos para la toma de decisiones y la comunicación pertinente como acción correctiva. Elaboración de indicadores de siniestralidad como incidencia, gravedad, frecuencia y otros a consideración de la organización.				
4.4	Se evidencia la revisión por parte de la Gerencia o Alta Dirección a intervalos planificados la evaluación del desempeño de los procesos de Salud y Seguridad en el Trabajo y cumplimiento de requisitos legales aplicables, política y objetivos, indicadores, adecuación de recursos requeridos, comunicaciones pertinentes, oportunidades de mejora				
FP5 COMISIÓN DE SALUD OCUPACIONAL (Aplica para organizaciones con 10 o más trabajadores)					
5.1	Existe Comisión de Salud Ocupacional, debidamente registrada ante el Consejo de Salud Ocupacional en el período evaluado por cada centro de trabajo con más de 10 trabajadores				
5.2	La comisión de salud ocupacional cuenta con un plan de trabajo, ademas evidencia de seguimiento, evaluación y cumplimiento				
5.3	La Comisión de Salud Ocupacional se reúne y mantiene registro de actas mensuales				
5.4	Los miembros de las Comisión de Salud Ocupacional reciben capacitación para ejercer sus labores				
FP6 OFICINA DE SALUD OCUPACIONAL (Aplica para organizaciones con mas de 50 trabajadores)					
6.1	Existe Oficina de Salud Ocupacional, debidamente registrada ante el Consejo de Salud Ocupacional en el período evaluado				
6.2	La Oficina de Salud Ocupacional mantiene documentado un plan de trabajo anual, con evidencia de seguimiento, evaluación y cumplimiento				Se debe actualizar el Plan de Trabajo
6.3	La Oficina de Salud Ocupacional elabora y presenta Informe Anual al Consejo de Salud Ocupacional				
FP7 SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO (Aplica para organizaciones con mas de 50 trabajadores)					
7.1	Servicio de medicina de empresa adscrito al Sistema del INS (Centro Médico Laboral)				
7.2	Se evidencia el establecimiento, implementación y mantenimiento de un plan de trabajo en conjunto entre el Consultorio Médico Laboral y la Oficina o Departamento de Salud Ocupacional para el control de riesgos ocupacionales				
7.3	El consultorio Médico Laboral se involucra en el proceso de Identificación de peligros y Evaluación de riesgos para el establecimiento de programas preventivos de vigilancia a la salud de los trabajadores, incluyendo exámenes médicos preventivos y pre-empleo				
FP8 SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD VIAL (Aplica para organizaciones con actividad económica de transportes u otras organizaciones con flotilla de 25 o más vehículos)					
8.1	Liderazgo. Política de Seguridad Vial establecimiento de una política de SV que: a) sea adecuada al propósito de la organización; b) proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos y las metas de SV; c) incluya el compromiso de cumplir con los requisitos aplicables; e d) incluya el compromiso de mejora continua del sistema de gestión de la SV.				
8.2	La política debe: a)Estar disponible como información documentada; b)Ser comunicada dentro de la organización; c)Estar a disposición de las partes interesadas, según corresponda.				
8.3	Se determinan los riesgos y oportunidades.				
8.4	Indicadores de Desempeño (Finales, Intermedios, Exposición).				
8.5	Planeamiento de las acciones, medidas y requerimientos para lograr los objetivos.				
8.6	Competencias. Se aseguran las competencias de las personas que indicen en las acciones de seguridad vial.				
8.7	Se establecen los mecanismos de seguimiento, medición y ánalisis sobre las planificación establecida.				
8.8	Investigación de Accidentes Viales. Se determina los agentes causales de los siniestros viales y se determinan las lecciones aprendidas.				

Fuente: Elaboración propia, 2022

9.4 Evaluación de riesgos laborales

La identificación y evaluación de riesgos laborales realizada en los diferentes procesos de la organización generó los siguientes resultados.

Gráfico 9: Identificación de riesgos en los procesos

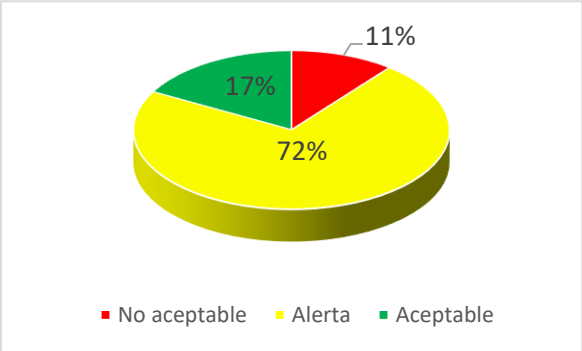


Fuente: Herramienta de identificación y evaluación de riesgos, 2022

De acuerdo con el gráfico 9, los riesgos laborales más frecuentes en los procesos son lesiones osteomusculares (ergonómicos), accidentes de trayecto, caídas a distinto nivel y atropello/colisiones por vehículos.

Por otra parte, de acuerdo con la evaluación del riesgo se generan los siguientes resultados.

Gráfico 10: Riesgos por categoría

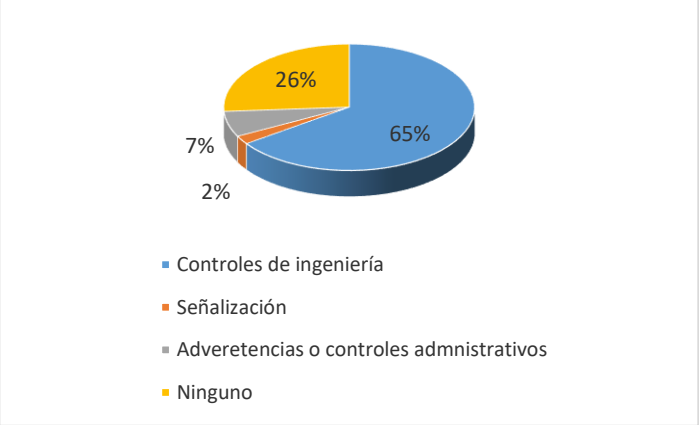


Fuente: Herramienta de identificación y evaluación de riesgos, 2022

De acuerdo con el gráfico 10, se determina que la mayoría de los riesgos se encuentran en la categoría de alerta, por lo que se hace imperativo tomar acción para reducir la probabilidad de que ocurran, para ello se debe realizar un plan de trabajo que se enfoque en mejorar los controles del riesgo y mitigar el impacto en caso de que se materialicen.

En cuanto a los riesgos no aceptables, la evaluación determinó que son producto de accidentes de trayecto y riesgos ergonómicos, se requiere evitar al máximo la ocurrencia de estos dado que las consecuencias podrían ser muy severas, tomar acción inmediata para tratar este riesgo, debe ser prioridad de la compañía.

Gráfico 11: Tipos de controles implementados



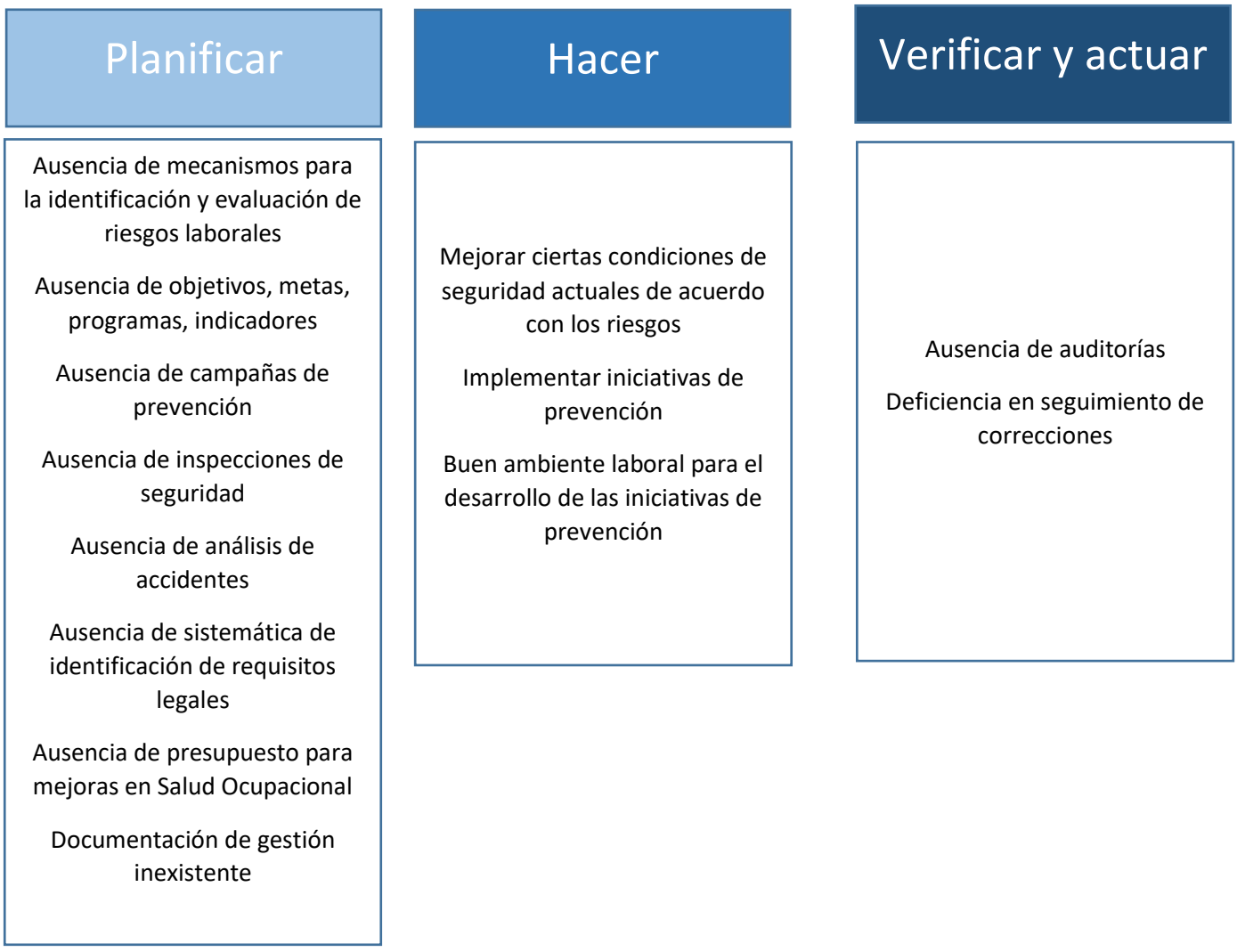
Fuente: Elaboración propia, 2022

De acuerdo con la evaluación de los riesgos laborales realizada con la herramienta diseñada por el equipo del proyecto, el gráfico 11 muestra que la cuarta parte de los riesgos identificados no cuentan con controles, estos fueron revisados durante el ejercicio de observación en campo y la evaluación de la eficacia de dichos controles con base en los criterios definidos en la herramienta de evaluación.

Ante estos resultados, debe darse prioridad en la intervención de los riesgos que no tienen controles, para disminuir la probabilidad de ocurrencia de un accidente y por ende de las consecuencias que esto pueda generar a los colaboradores y la compañía.

De acuerdo con los resultados obtenidos tras el análisis de la información levantada, la Figura 2 describe los puntos de convergencia que dan base a la propuesta que se realiza más adelante para el Sistema de Gestión Preventiva de Riesgos Laborales.

Figura 2: Aspectos convergentes para el diseño del Sistema de Gestión Preventiva de Riesgos Laborales



Fuente: Elaboración propia, 2022

X. PROPUESTA DE DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se realiza la propuesta del Sistema de Gestión Preventiva de Riesgos Laborales de acuerdo con los principales hallazgos del diagnóstico realizado, entre los que destacan los siguientes:

- Falta de conocimiento y capacitación al personal en temas de prevención de riesgos laborales.
- Falta de generación de confianza en el personal por parte de los líderes, así como deficiencias en el seguimiento.
- El personal se siente en riesgo mientras realiza sus labores.
- No se utilizan las herramientas y equipos para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- El proceso de prevención de riesgos laborales no está contemplado como prioridad en el plan estratégico de la empresa.
- Si bien la compañía tiene presupuesto, no hay una partida definida para la gestión de los riesgos laborales.
- Los mandos medios tienen competencias limitadas en la gestión preventiva de riesgos laborales.
- No existe una brigada capacitada en la atención de emergencias.
- Hay ausencia en la documentación de la gestión de los riesgos laborales.
- No hay indicadores de gestión preventiva que permita el monitoreo adecuado y la mejora continua.
- Hay ausencia de programas de capacitación.
- No existe un programa de medicina preventiva.

De acuerdo a la aplicación de la herramienta del Programa de Homologación de Riesgos Laborales del INS, hay brechas muy significativas entre el escenario ideal y el actual, ya que el 79% de los requisitos no están implementados, identificando así una oportunidad muy grande para la compañía, de manera que con la implementación del Sistema de Gestión Preventiva de Riesgos Laborales pueda tener una base sólida para responder a dichos requisitos y optar así por los beneficios que esto conlleva para la empresa y los colaboradores.

Dicho programa evalúa aspectos relacionados a liderazgo y compromiso empresarial, planificación, control operacional, evaluación del desempeño, comisión de salud ocupacional, oficina de salud ocupacional, servicios de salud en el trabajo y sistema de gestión en seguridad vial, estos son elementos que se toman en cuenta para la propuesta del **Sistema de Gestión Preventiva de Riesgos Laborales** que el equipo del proyecto realiza para su posterior implementación en la compañía. Para la elaboración de dicho sistema se toma como guía la estructura de la norma ISO 45001 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

SISTEMA DE GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES

1. Alcance del Sistema de Riesgos Laborales

El Sistema de riesgos laborales abarca todos los procesos realizados por Inversiones Jesan de Desamparados S.A.

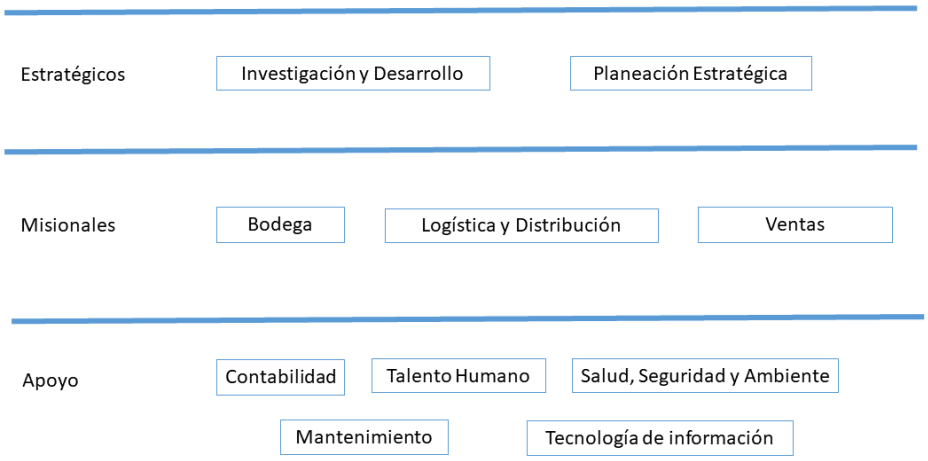
2. Sistema de Gestión de riesgos laborales

2.1. Requisitos generales

Para satisfacer la Política de seguridad y salud en el trabajo, lograr los Objetivos de Prevención de riesgos, Inversiones Jesan de Desamparados S.A. ha establecido, documentado e implantado un Sistema de gestión de riesgos laborales, de acuerdo con los requisitos del Programa de Homologación Preventiva de Riesgos Laborales, cuyas directrices se definen en el presente documento.

La Figura 3 muestra el mapa de los diferentes procesos, que la organización lleva a cabo para cumplir con su misión organizacional.

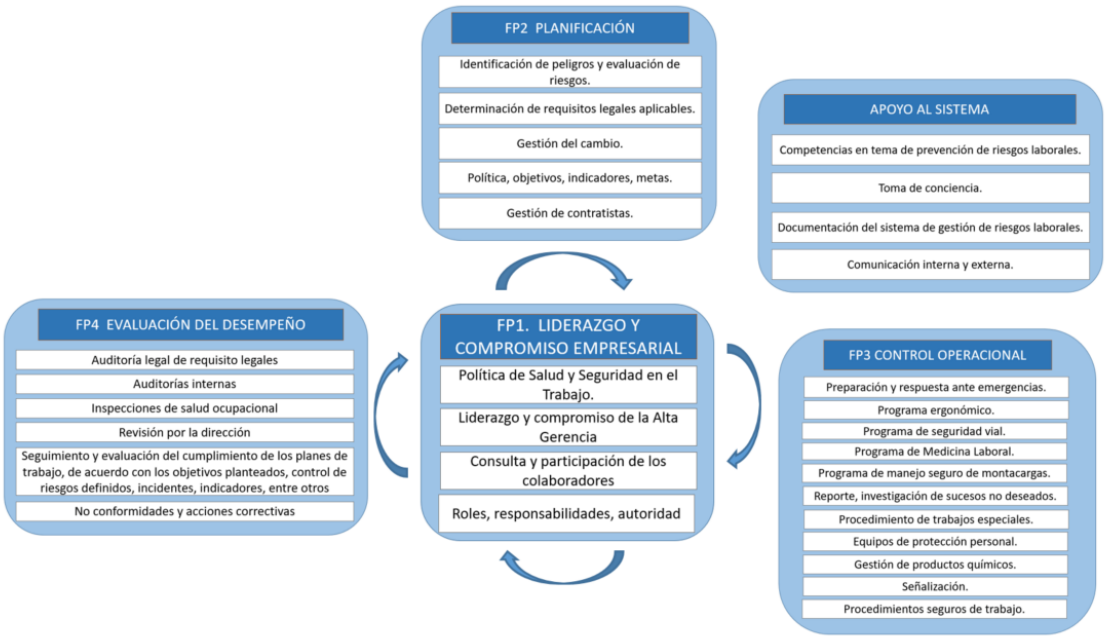
Figura 3: Mapa de procesos de la empresa Inversiones Jesan de Desamparados S.A.



Fuente: Elaboración propia, 2022

En la figura 4 se muestra un resumen del Sistema de Gestión Preventiva de Riesgos Laborales, donde se toma en cuenta el apartado de liderazgo y compromiso empresarial, planificación, control operacional, evaluación del desempeño y apoyo al sistema, apartados que son contemplados en el Programa de Homologación de Riesgos Laborales del INS.

Figura 4: Estructura del sistema de Gestión de riesgos laborales de la empresa Inversiones Jesan de Desamparados S.A.



Fuente: Elaboración propia, 2022

2.2. Requisitos de la documentación

2.2.1. Generalidades

La documentación del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales incluye:

a) La Política de seguridad y salud en el trabajo y los Objetivos de prevención de riesgos laborales

b) El Manual de Sistema de gestión de riesgos laborales

c) Los procedimientos documentados

d) Los documentos requeridos por la organización para la planificación, operación y control eficaz de sus procesos.

e) Los registros de prevención de riesgos laborales

2.2.2. Manual de Sistema de gestión de riesgos laborales

Inversiones Jesan de Desamparados S.A. posee y mantiene al día este Manual, que define el alcance, la política, la organización, las funciones en la empresa y la arquitectura del sistema. Este manual contiene las reglas generales para cada

actividad de la empresa, que se describen detalladamente en los procedimientos generales, de los que el manual hace referencia y en los procedimientos específicos.

3. LIDERAZGO Y COMPROMISO EMPRESARIAL

3.1. Compromiso de la dirección

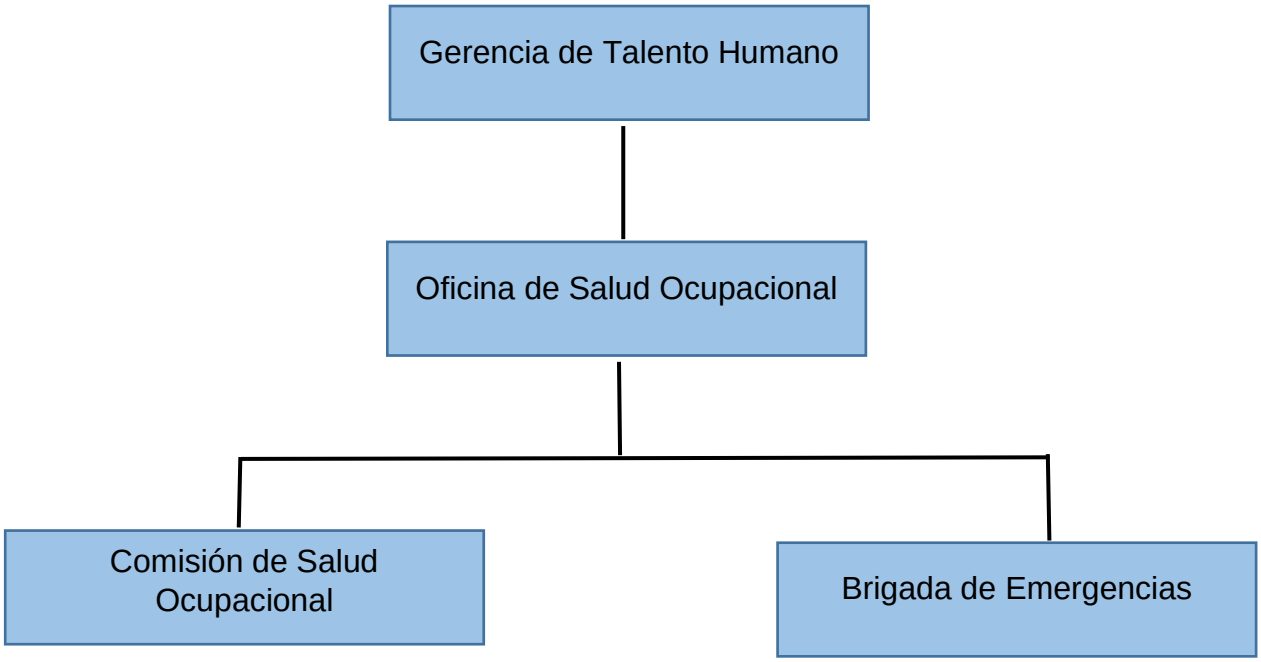
La Gerencia es responsable de establecer y mantener lo siguiente:

a. Apoyo para el establecimiento, implementación y mantenimiento de procesos o mecanismos de consulta y participación de los colaboradores en materia de prevención
b. Definir el establecimiento, implementación y mantenimiento de procesos o mecanismos de consulta y participación de los colaboradores en materia de prevención.
c. Establecer y aprobar la política
d. Establecer y aprobar los Objetivos de gestión de riesgos laborales
e. Realizar las revisiones del Sistema
f. Los recursos necesarios para el mantenimiento del Sistema de Gestión

3.2. Estructura organizativa de la prevención de riesgos laborales

En la empresa Inversiones Jesan de Desamparados S.A. el proceso de Salud, Seguridad y Ambiente está liderado por la Gerencia de Talento Humano (Figura 5).

Figura 5: Estructura organizativa de la prevención de riesgos laborales en la empresa Inversiones Jesan de Desamparados S.A.



Fuente: Elaboración propia, 2022

Los diferentes grupos de apoyo para el desarrollo de las iniciativas de gestión preventivas son:

De acuerdo con el Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, se establecen las principales funciones de los grupos de apoyo:

a) Oficina de Salud Ocupacional: toda compañía con más de 50 colaboradores debe contar con una oficina de salud ocupacional. En el caso de Inversiones Jesan de Desamparados S.A., esta oficina es liderada por un profesional inscrito ante el Consejo de Salud Ocupacional que les brinda servicios profesionales un día al mes para desarrollar lo siguiente:

- Gestionar la salud ocupacional de las personas en los centros de trabajo, a partir de un abordaje de prevención y promoción de la salud ocupacional, con gestión integral de los riesgos higiénicos, de seguridad y los riesgos psicosociales y los emergentes y reemergentes, según la naturaleza propia de la

empresa.

- Intervenir sobre los factores de riesgo propios o agregados de la actividad laboral, incluyendo la forma y contenido de la organización del trabajo, por medio de un diagnóstico para abordarlos a través de una estrategia de intervención. Este diagnóstico debe actualizarse, al menos, cada dos años y debe estar a disposición de la persona empleadora, de la Comisión y de las autoridades competentes, cuando éstas lo requieran, de conformidad con los artículos 282 y 298, ambos del Código de Trabajo.
- Mantener informadas a las personas trabajadoras, a los proveedores y empresas subcontratadas que brindan servicios a la empresa o institución, sobre las medidas preventivas o de protección vigente, así como la información de los riesgos que ellos pueden generar y la forma de prevenirlos.
- Llevar un registro estadístico de los accidentes y enfermedades por consecuencia del trabajo.
- Presentar al Consejo un informe sobre los casos de accidentes o enfermedades del trabajo con resultado de muerte, dentro de un plazo de diez días hábiles posteriores al acaecimiento del hecho.
- Realizar estudios o participar en el diseño sobre las condiciones de nuevas instalaciones, acondicionamiento y remodelación e incorporación de nuevas maquinarias, equipos y tecnologías de la Empresa o Institución, así como participar en el diseño y ejecución de los nuevos procesos de trabajo.
- Realizar actividades de prevención y promoción de la salud ocupacional que contemple la capacitación y sensibilización de las personas trabajadoras.
- Coordinar acciones preventivas de preparación y respuesta ante situaciones de emergencia o desastres provocados por la naturaleza o por las personas.
- Asesorar sobre la planificación y organización del trabajo,

incluido en los puestos de trabajo, sobre la selección y mantenimiento de la maquinaria y equipos y sobre las sustancias y materiales utilizados en el proceso de trabajo.

- Participar en el diseño y desarrollo de programas de buenas prácticas laborales, así como en las pruebas y evaluación de nuevos equipos en relación con la protección a la salud.

b) Brigada de Emergencias

Funciones en prevención y combate de incendios

- Supervisar el estado y funcionamiento óptimo de los equipos de combate de incendios.
- Comunicar al Comité de Emergencias situaciones anómalas que incrementen el riesgo de incendio.
- Aplicar el Protocolo a seguir en caso de combate de incendios.
- Mantener informado al Mando sobre las acciones que realiza y los requerimientos para la ejecución de sus tareas
- Adoptar las medidas correctivas necesarias para mejorar la capacidad de respuesta con base en la evaluación

Funciones en primeros auxilios

- Supervisar el estado y funcionamiento óptimo de los equipos para primeros auxilios.
- Identificar las posibles situaciones de emergencias médicas que podrían presentarse en las edificaciones.
- Tener disponible el equipo de primeros auxilios ubicándolo en sitios estratégicos en las instalaciones.
- Evaluar el estado del paciente, brindar la asistencia básica en primeros auxilios y determinar la necesidad de traslado y cuidados médicos.
- Mantener informado al Mando sobre las acciones que realiza y los requerimientos que tuviera para la ejecución de sus tareas.
- Adoptar las medidas correctivas necesarias para mejorar la capacidad de respuesta con base en la evaluación.

Funciones de búsqueda y rescate

- Realizar las operaciones de búsqueda y rescate
- Realizar funciones de evaluación de edificios luego de situaciones de emergencia

Derrames o fugas de productos químicos

- Identificar situaciones de riesgo de derrames o fugas de productos químicos y comunicar al Comité de Emergencias.
- Desarrollar el protocolo en caso de fugas y/o derrames de productos químicos

Otras emergencias

- Realizar las diferentes acciones correspondientes para la atención de las otras emergencias que podrían presentarse.

Funciones de evacuación

- Contar con un censo actualizado y permanente del personal.
- Dar la señal de evacuación de las instalaciones, conforme las instrucciones del CE
- Participar tanto en los ejercicios de desalojo, como en situaciones reales
- Ser guías y retaguardias en ejercicios de desalojo y eventos reales, llevando a los grupos de personas hacia las zonas de menor riesgo y revisando que nadie se quede en su área de competencia.
- Determinar los puntos de reunión.
- Conducir a las personas durante un alto riego, emergencia, siniestro o desastre hasta un lugar seguro a través de rutas libres de peligro.
- Verificar de manera constante y permanente que las rutas de evacuación estén libres de obstáculos.
- Realizar un censo de las personas al llegar a las zonas de refugio.
- Coordinar el regreso del personal a las instalaciones en caso de simulacro o en caso de una situación diferente a la normal, cuando ya no exista peligro.

- Comunicarse directamente con el CE.

c) Comisión de Salud Ocupacional

De acuerdo con el Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, se establece que las empresas con 10 o más colaboradores deben tener definida la comisión de salud ocupación y cumplir con las siguientes funciones:

- Investigar las causas de los riesgos del trabajo.
- Vigilar para que en el centro de trabajo se cumplan las disposiciones legales, reglamentarias y cualquier disposición sobre salud ocupacional.
- Notificar por escrito a la persona empleadora las condiciones de riesgo que se hayan identificado para su debida corrección.
- Solicitar copia de las estadísticas de accidentabilidad y de los informes de investigación de accidentes y enfermedades, que ocurran en el centro de trabajo, a la persona que sea la responsable de llevar su registro.
- Solicitar copia de los informes y programas anuales de la oficina o departamento cuando así lo requiera y corresponda.
- Constituirse en enlace de comunicación con el Consejo.
- Elaborar un informe anual de las acciones desarrolladas por la Comisión, utilizando para ello el formato propuesto por el Consejo.
- Colaborar en la organización de actividades de información y motivación sobre la prevención de los riesgos laborales.
- Recibir consultas de los colaboradores y promover la participación de estos en las iniciativas de prevención de los riesgos laborales.

3.3. Consulta y participación de los colaboradores

La organización posee la política de puertas abiertas, por lo que temas de consultas se hará por ese medio.

Se cuenta con Comisión de Salud Ocupacional el cual será el medio de consulta y participación.

3.4. Roles, responsabilidades, autoridad

Por medio de los Perfiles de Puestos por competencias se establecerán los roles, responsabilidad y autoridad.

3.5. Política de seguridad y salud en el trabajo

Aparte de establecer la Política, la Gerencia es responsable de comunicarla a los niveles apropiados de la empresa y de su continua revisión para que siempre se adecue al propósito de la organización.

La Gerencia de Talento Humano es el responsable del estado de las versiones de la Política distribuidas en la empresa.

La política vigente será:

Inversiones Jesan de Desamparados S.A., es una empresa dedicada a la Comercialización de productos tanto de consumo masivo como para el área institucional.

Inversiones Jesan de Desamparados S.A., reconoce y declara su responsabilidad sobre la importancia de la salud y seguridad de sus colaboradores. Por lo cual, como parte de su compromiso hacia la prevención de riesgos laborales, desea reflejar a través de la política de seguridad y salud ocupacional, el interés de crear mantener y mejorar de forma continua los procesos seguros, preservando y promoviendo el bienestar la integridad física, mental y social de todos los colaboradores y de aquellas personas bajo sus órdenes o por alguna razón deban permanecer en sus instalaciones o sitios de trabajo.

Por lo tanto, se compromete a:

- Implementar iniciativas de prevención para generar un ambiente de trabajo seguro y saludable, con el fin de prevenir lesiones y enfermedades laborales, así como emergencias en todos nuestros procesos.
- Implementar protocolos eficaces de atención de emergencias
- Reportar e investigar todos los sucesos ocurridos en nuestros trabajadores, proveedores y clientes en nuestras operaciones
- Capacitar continuamente a nuestro personal en buenas prácticas de prevención de riesgos laborales
- Mejorar continuamente el desempeño en la Gestión de Riesgos Laborales
- Brindar a nuestros clientes y visitantes instalaciones que cumplan con estándares de seguridad para evitarles algún accidente durante la permanencia.
- Elaborar programas de bienestar social – empresarial para el personal.
- Cumplir con toda la legislación en riesgos laborales aplicable.

Firmada por:

Gerencia General

4. PLANIFICACIÓN

4.1.1 Identificación de peligros y evaluación de riesgos

Se cuenta con procedimiento de gestión para realizar la identificación y evaluación de riesgos de forma sistemática.

Identificación y evaluación de riesgos

4.1.2 Determinación de requisitos legales aplicables

Se cuenta con procedimiento de gestión para realizar la identificación de requisitos legales.

El equipo del proyecto propone mínimo contemplar la siguiente legislación laboral:

- Decreto # 39472-S Reglamento General de Autorizaciones y Permisos

Sanitarios de Funcionamiento otorgados por el Ministerio de Salud

- Ley Reguladora del Contrato de Seguros, reforma Ley Protección al Trabajador, Ley Reguladora Mercado de Seguros y Ley Seguro de Fidelidad, deroga ley N° 11, de 02/10/1922, ley N.° 59 de 05/02/1925, ley N° 48 de 27/07/1926 y inciso e) art. 24 ley N° 8653 N° 8956
- Ley # 6727 Ley sobre Riesgos del Trabajo
- Código de Trabajo
- Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social
- N° 39408-MTSS Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional
- Nº 41080-MTSS-S Reglamento de condiciones para las salas de lactancia materna en los centros de trabajo

Aspectos legales

4.1.3 Gestión del cambio

La gestión del cambio se realizará de la siguiente forma:

- Proyectos: Se deberá participar en la etapa de diseño a Talento Humano-Oficina de Salud Ocupacional para determinar todos los requerimientos del concernientes a prevención de riesgos laborales.
- Nuevas compras: Se deberán establecer los requerimientos de compras
- Modificaciones en los procesos: Se deberá realizar un análisis de salud ocupacional

4.1.4 Objetivos, indicadores, metas, programas de gestión

Anualmente, se establecerán los objetivos, indicadores, metas y programas de gestión de acuerdo con los riesgos, siniestralidad, aspectos legales, solicitud de la Dirección.

Objetivos y metas

4.1.5 Gestión de contratistas

Se cuenta con procedimiento de gestión para el control de trabajos realizados por terceros.

Procedimiento de contratistas

5. APOYO AL SISTEMA

5.1.1. Competencias en tema de prevención de riesgos laborales

Anualmente, se realiza la detección de necesidades de capacitación y formación, evaluando e identificando el nivel de dominio en las siguientes competencias:

- Liderazgo.
- Manejo bajo presión.
- Orientación al trabajo en equipo.
- Comunicación.
- Capacidad para enfrentar distintos escenarios.
- Identificación de peligros

Se cuenta con procedimiento de gestión para tales fines.

Competencias en RL

5.1.2. Toma de conciencia

El Departamento de Talento Humano junto a la Oficina de Salud Ocupacional diseñará anualmente las siguientes iniciativas para toma de conciencia.

- Campañas de prevención
- Divulgación de información por los medios oficiales de comunicación.
- Charlas

5.1.3. Documentación del sistema de gestión de riesgos laborales

5.1.3.1. Control de Documentos

Inversiones Jesan de Desamparados S.A. establece que como parte del sistema se debe controlar todos los documentos relacionados, cumpliendo con los siguientes criterios:

a. Aprobación de los documentos.

b. Revisión y actualización de los documentos cuando sea necesario, así como la re-aprobación.

c. La identificación de los cambios y el estado de revisión actual de los documentos.

d. Asegurar que las versiones pertinentes de los documentos se encuentran disponibles en los puntos de uso.

e. Asegurar que los documentos permanecen legibles y son fácilmente identificables.

f. Asegurar que se identifican los documentos de origen externo y que se controla su distribución.

g. Evitar el uso no intencionado de documentos obsoletos.

5.1.3.2. Control de los registros

Para el control de los registros se establece que se debe identificar, recoger, codificar, acceder, archivar, mantener al día y dar un destino final a los registros del sistema.

Todos los registros deben ser legibles y estar guardados y conservados de forma que puedan recuperarse fácilmente y en unas instalaciones que proporcionen un entorno adecuado para evitar el deterioro, el daño o su pérdida.

5.1.3.3. Comunicación

5.1.3. Comunicación interna

La comunicación interna será realizada por el Departamento de Talento Humano. Utilizará los siguientes medios de comunicación oficial.

- Correos electrónicos
- Reuniones de personal
- Pizarra informativa
- Chats de whatsapp organizacional
- Memorandos

5.1.3.4 Comunicación externa

Será realizada, únicamente, por el Gerente General, con asesoría en vocería y comunicación a medios por parte de una agencia de comunicación. Los medios por utilizar se seleccionarán de acuerdo a la temática en cuestión.

6 CONTROL OPERACIONAL

6.1.1.1 Preparación y respuesta ante emergencias

En los procedimientos de preparación y respuesta a emergencias se describe la sistemática de la empresa para tales fines.

Clic aquí para consultar plan de emergencias y procedimientos

6.1.1 .2 Programa de ergonomía

Debe de realizar un programa de ergonomía anual, para el cual se propone una encuesta que permita diagnosticar las necesidades y contar con el insumo para la elaboración del programa

Clic aquí para consultar la encuesta

6.1.1.3 Programa de seguridad vial

La organización cuenta con un programa de movilidad segura.

Clic aquí para consultar el programa

6.1.1.4 Programa de medicina laboral

En el programa de medicina laboral se describen las diferentes actividades enfocadas a temas de promoción de la salud.

Clic aquí para consultar el programa

6.1.1.5 Programa de manejo seguro de montacargas

Se cuenta con un programa de gestión para prevenir accidentes con equipos montacargas.

Clic aquí para consultar el programa

6.1.1.6 Reporte, investigación de sucesos no deseados

Inversiones Jesan de Desamparados S.A. establece un procedimiento para tales fines.

Clic aquí para consultar procedimiento

6.1.1.7 Procedimiento de trabajos especiales

Inversiones Jesan de Desamparados S.A. establece un procedimiento para tales fines.

Clic aquí para consultar procedimiento

6.1.1.8 Equipos de protección personal

Inversiones Jesan de Desamparados S.A. establece un procedimiento para tales fines.

Clic aquí para consultar procedimiento

6.1.1.9 Gestión de productos químicos

Inversiones Jesan de Desamparados S.A. establece un procedimiento para tales fines.

Clic aquí para consultar procedimiento

6.1.1.10 Señalización

Inversiones Jesan de Desamparados S.A. establece un procedimiento para tales fines.

Clic aquí para consultar procedimiento

6.1.1.11 Procedimiento de medicina laboral

Inversiones Jesan de Desamparados S.A. establece un procedimiento para tales fines.

Clic aquí para consultar procedimiento

6.1.1.12 Procedimientos seguros de trabajo

Para cada actividad se cuentan con Buenas prácticas de prevención de accidentes y lesiones dentro de la bodega.

7 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

7.1.1.1Auditoría legal de requisitos legales

Inversiones Jesan de Desamparados S.A. establece un procedimiento para tales fines.

Clic aquí para consultar procedimiento

7.1.1.2 Auditorías internas

Se ha establecido al menos la realización de una auditoría interna de gestión anualmente por medio de los auditores internos. La misma deberá documentarse en el formato establecido.

Clic aquí para consultar formulario plan de auditoría interna

7.1.1.3 Inspecciones de salud ocupacional

Inversiones Jesan de Desamparados S.A. establece un procedimiento para tales fines.

Formato de inspecciones generales

Clic aquí para consultar procedimiento

7.1.1.4 Revisión por la dirección

Inversiones Jesan de Desamparados S.A. establece un procedimiento para tales fines.

Clic aquí para consultar procedimiento

7.1.1.5 Seguimiento y evaluación del cumplimiento de los planes de trabajo de acuerdo con los objetivos planteados, control de riesgos definidas, incidentes, indicadores, entre otros

De forma trimestral la Gerencia de Talento Humano presenta a la Dirección el seguimiento de todas las iniciativas del sistema de prevención de riesgos laborales.

7.1.1.6 Mejora y acciones correctivas

Inversiones Jesan de Desamparados S.A. establece un procedimiento para tales fines.

Clic aquí para consultar procedimiento

XI. PLAN DE MEJORA

Se presenta el plan de mejora (Tabla 6) diseñado según los hallazgos más significativos que fueron identificados mediante el ejercicio de observación en campo, las brechas respecto al cumplimiento de los requisitos del Programa de Homologación Preventiva del INS y la evaluación de riesgos y peligros en los lugares de trabajo.

Tabla 6: Plan de mejora en gestión de riesgos laborales

ACCIÓN VITAL	Responsable	Recursos necesarios
1 CONSULTORIO MÉDICO		
1.1 Contruir consultorio médico	Gerencia Talento Humano	Ver cotización Anexo 2
1.2 Certificar el consultorio médico	Gerencia Talento Humano	Recursos financieros
2. MEJORAS DE CONDICIONES INSEGURAS DETECTADAS		
Mejorar la escalera de acceso en Bodega	Gerencia General	Recursos financieros
Certificar las condiciones de seguridad de los racks de almacenamiento	Gerencia General	Recursos financieros
Ausencia de extintores en Bodega nueva, colocar 4 extintores adicionales	Gerencia General	Recursos financieros
Analizar la factibilidad financiera de instalar un sistema activo de protección contra incendios	Gerencia General	Recursos financieros

3. ASPECTOS LEGALES BÁSICOS		
3.1 Activar la Comisión de Salud Ocupacional (reuniones mensuales)	Oficina de Salud	Recursos humanos
4. SEÑALIZACIÓN		
Colocar señalización de plan de evacuación	Gerencia General	Recursos financieros
Colocar señalización de riesgos (mapeo de riesgos)	Gerencia General	Recursos financieros
Señalizar todos los desniveles	Gerencia General	Recursos financieros
Pintar en la bodega los pasillos	Gerencia General	Recursos financieros

5. OTROS DE GESTION		
Conformar la brigada de emergencias	Gerencia Talento Humano	Recursos humanos
Conformar el grupo de auditores internos (jefaturas)	Gerencia Talento Humano	Recursos financieros
Implementar programa de orden y limpieza 5S	Gerencia Talento Humano	Recursos financieros y humanos
Actualizar los perfiles de puestos por competencias incorporando el tema de gestión de riesgos laborales	Gerencia Talento Humano	Recursos humanos

Fuente: Elaboración propia, 2022

El tema de sensibilización y capacitación es vital para aumentar las posibilidades que la implementación sea un éxito, por lo tanto, se deberá llevar a cabo lo siguiente:

- Realizar una sensibilización a todos los jefes de los procesos para explicarles la importancia de gestionar la prevención por medio de un sistema de gestión.
- A principio de la implementación realizar una campaña por departamento de CERO accidentes en donde se realicen actividades de concientización de prevenir accidentes y lesiones. Colocar pizarra de días sin accidentes para que comience el contador de días seguros.
- En cuanto a la percepción de la gestión preventiva, es muy importante realizar acciones de presentación de resultados de forma trimestral con todo el personal para aumentar la percepción positiva y disminuir el

porcentaje neutral.

- Por otra parte, es necesario llevar a cabo las capacitaciones para aumentar las competencias de los colaboradores (Tabla 7).

Tabla 7: Actividades de formación en gestión preventiva

Nombre del curso	Población meta	Temas	Cantidad de horas
Inducción	Toda la población	1. Política de Salud Ocupacional 2. Aspectos legales 3. Reporte de accidentes 4. Protocolos preventivos	1
Manejo manual de cargas	Mantenimiento, bodega, choferes y ayudantes	Procedimiento correcto de levantamiento de cargas. Posturas. Posibles lesiones	1
Manejo seguro de productos químicos	Miscelánea, mantenimiento	Interpretación de hoja de seguridad. Cuidados del uso de los productos	1
Pausas activas	Todos los puestos	Ejericicios de calentamiento y estiramiento	1
Manejo seguro de vehículos	Choferes	Conducción defensiva	1
Revisión de vehículos	Bodega, Choferes y Ayudantes	1. Procedimiento de revisión de vehículos. 2 Llenado de documentación 3.Práctica de revisión	1.5
Protocolos de inocuidad	Todos los puestos	Protocolos de prevención y mitigación	1
Cómo actuar ante un asalto	Choferes y ayudantes	Acciones a seguir en caso de ser asaltado	1
Evacuación	Todos los puestos	Acciones a seguir en caso de evacuación 2. Ejercicio de evacuación	1
Uso de extintores	Todos los puestos	1. Química del fuego 2. Tipos de fuego 3. Uso del extintor	1.5
Protocolo para manejo de emergencias terroristas	Brigada-Comisión de Salud Ocupacional	Como actuar ante la presencia de posibles objetos explosivos	1
Primeros Auxilios Básicos	Brigada-Comisión de Salud Ocupacional	Temario para una certificación PAB	3 mensuales por 6 meses
Formación para la Comisión de Salud Ocupacional	Comisión de salud ocupacional	Inspecciones, Análisis de accidentes,temas legales, teoría básica de Salud Ocupacional	6
Formación para la Comisión de Salud Ocupacional	Comisión de salud ocupacional	Inspecciones, Análisis de accidentes,temas legales, teoría básica de Salud Ocupacional	8

Fuente: Elaboración propia, 2022

XII. EMPODERAMIENTO Y GOBERNANZA

Para el éxito en la implementación del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales, la Tabla 8 presenta el esquema de empoderamiento y gobernanza.

Tabla 8: Estructura de empoderamiento y gobernanza

Área temática	Responsable	Recursos necesarios anuales	Indicadores de éxito	Meta
Mejora de competencias	Gerente de Talento Humano	$ 1500	% de cumplimiento del Plan de Capacitación anual	100 %
			Eficacia de las capacitaciones	100 %
Participación de los colaboradores	Gerente de Talento Humano/Comisión de Salud Ocupacional: Reuniones mensuales	$ 300	% de cumplimiento del Plan Anual de la Comisión de Salud Ocupacional	100 %
			Cantidad de reuniones realizadas en el año	12
			Horas invertidas en temas de prevención por parte de los colaboradores	15 horas/colaborador anual
Participación (involucramiento) de jefaturas en temas de gestión preventiva	Jefaturas	Variable	Ejecución eficaz de planes de acción de acciones correctivas o correcciones mensuales	100 %
Condiciones inseguras	Jefaturas	Variable	Cantidad de condiciones inseguras resueltas/Cantidad de condiciones inseguras del área	100 %
Actos inseguros	Jefaturas	Variable	Cantidad de observaciones realizadas	Al menos 2 por mes
Plan de emergencias	Brigada de Emergencias	N.A	Cantidad de simulacros realizados	2 al año
Participación de la Alta Dirección	Gerencia General	Variable	Cantidad de reuniones de presentación de resultados del Sistema de Gestión de riesgos laborales	Al menos una al año
			Cantidad de dinero aprobado en gestión preventiva	Se deberá construir el dato en el 2023
Implementación del Sistema	Oficina de Salud Ocupacional	$ 2500	Cantidad de horas mensuales de consultoría	10 horas mensuales

Área temática	Responsable	Recursos necesarios anuales	Indicadores de éxito	Meta
Aspectos legales	Gerente de Talento Humano	Variable	Cantidad de incumplimientos legales subsanados/Cantidad de incumplimientos legales detectados	100 %
Riesgos	Jefaturas	Variable	Disminución de nivel de riesgo por medio de la implementación de controles efectivos y los planes de mejora	Anualmente al menos un riesgo por proceso debe disminuir su nivel de riesgo
Comunicación	Gerente de Talento Humano	$300	Cantidad de comunicados, infografías de temas de salud ocupacional enviadas a los colaboradores	12 al año
Accidentes	Comisión de Salud Ocupacional	N.A	Cantidad de accidentes investigados/Cantidad de accidentes ocurridos	100%
Percepción de los colaboradores en temas de prevención de riesgos laborales	Gerente de Talento Humano	N.A	Nivel de percepción general	Aumentar por año el nivel de percepción de Totalmente de acuerdo comparado con el año anterior

Fuente: Elaboración propia, 2022

Es importante recalcar que la implementación de todas las iniciativas de prevención se verá reflejado en la disminución de cantidad y gravedad de accidentes o lesiones, disminución de los costos directos e indirectos producto de la siniestralidad ocurrida en el año.

XIII. CONCLUSIONES

Luego de la realización de la asesoría se concluye lo siguiente:

- Se han cumplido los objetivos del proyecto.
- Se identifican brechas significativas en el cumplimiento de los requisitos del Programa de Homologación Preventiva del INS por parte de la empresa.
- La organización posee fortalezas que van a facilitar la implementación de las iniciativas futuras.
- Se debe alinear la gestión de riesgos laborales a nivel estratégico en la empresa, tomando un rol protagónico que impacte positivamente el bienestar y la seguridad de sus colaboradores.
- Es necesario sensibilizar sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales a los líderes de proceso, antes de cualquier iniciativa de implementación.
- Hay necesidades de capacitación en el personal para poder hacer una gestión adecuada de identificación de peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
- Existe potencial para continuar fortaleciendo la cultura de prevención de riesgos laborales en la empresa.
- En la etapa de implementación que desarrollará a futuro la compañía, se requiere mejorar el seguimiento y monitoreo en temas de riesgos laborales, de manera que se le de mantenimiento al sistema propuesto y genere mejora continua
- La implementación del Sistema de Gestión Preventiva de Riesgos Laborales requiere de un horizonte de tiempo amplio, dadas las brechas identificadas y la inversión en tiempo y recursos que se requiere, de forma que la compañía esté lista para aplicar al Programa de Homologación Preventiva del INS.

XIV. BIBLIOGRAFÍA

Arzayúz, L. (2020). Guía metodológica general para investigaciones. Bogotá: DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA DEFENSORÍA DEL ESPACIO PÚBLICO.

Carlos, M., & Tamara, O. (2014). Estudios Observacionales. Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. Int. J. Morphol.

Dirección de Gestión Humana Poder Judicial República de Costa Rica. (25 de 02 de 2023). Poder Judicial República de Costa Rica. Obtenido de https://ghsaludocupacional.poder-judicial.go.cr/#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de,y%20condiciones%20que%20ponen%20en

Escuela de Postgrado Universidad Católica San Pablo. (25 de 02 de 2023). POSTGRADO UCSP. Obtenido de https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/factor-riesgo-salud-ocupacional/#:~:text=Un%20riesgo%20ocupacional%20es%20un,en%20la%20salud%20es%20incierto

Gonzales B., C., & Inche M., J. (2004). Modelo de análisis y evaluación de riesgos de accidentes en el trabajo para una empresa textil. Industrial Data Revista de Investigación, 36.

INTECO. (25 de febrero de 2023). INTECO. Obtenido de https://www.inteco.org/gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo

Martins, J. (04 de noviembre de 2022). asana. Obtenido de https://asana.com/es/resources/pdca-cycle

Narváez, L. L. (2015). Enfermedades ocupacionales o relacionadas al trabajo. Cartilla Educativa #6, 7.

Riquelme Leiva, M. (Diciembre de 2016). https://www.analisisfoda.com/. Obtenido de FODA: Matriz o Análisis FODA – Una herramienta esencial para el estudio de la empresa: https://www.analisisfoda.com/

Universidad Estatal a Distancia. (04 de junio de 2018). Cuando se considera un riesgo y Accidente de trabajo cubierto por la póliza de Riesgos de Trabajo

del INS. Obtenido de https://www.uned.ac.cr/ejecutiva/78-salud-ocupacional/preguntas-frecuentes/273-cuando-se-considera-un-riesgo-y-accidente-de-trabajo-cubierto-por-la-poliza-de-riesgos-de-trabajo-del-ins#:~:text=Art%C3%ADculo%20196%20del%20C%C3%B3digo%20de%20Trabajo&text=3%

XV. ANEXOS

- Anexo 1: Cotizaciones del Consultorio Médico
  Clic aquí para acceder a cotizaciones y propuesta de diseño del consultorio médico
- Anexo 2: Herramienta de identificación de peligros y evaluación de riesgos para JESAN.
  Clic aquí para acceder a la herramienta