



Diagnóstico de la gestión actual de manejo de riesgos con el uso de las tecnologías de información para asegurar una correcta presentación de la prima de riesgo de trabajo

Brenda Marina Martínez Herrera^a
Ileana Elizabeth Martínez Michel^b

Resumen – El presente artículo muestra el diagnóstico realizado a una empresa grande de su actual modelo de gestión de riesgos laborales que incluye el uso de la Tecnología de Información y Comunicación (TIC), dicho diagnóstico aborda tres dimensiones: estructura organizacional, gestión administrativa de riesgos de trabajo en la organización y tecnología de información. Como patrón se tiene la obligación de determinar anualmente la Prima de Riesgo de Trabajo (PRT) lo cual conlleva un manejo de gran cantidad de datos. Se pretende iniciar la discusión de la importancia que tiene modernizar procesos a través de las TIC en el área de la administración de obligaciones fiscales para asegurar el cumplimiento de cargas patronales de manera efectiva. El proyecto tendrá un enfoque de investigación cuantitativo de tipo exploratorio, descriptivo y experimental.

Palabras clave – Tecnología de la información, Gestión de la información, Sistemas de información, Gestión de personal, Gestión de documentos.

Abstract – This article shows the diagnosis made to a large company of its current occupational risk management model that includes the use of Information and Communication Technology (ICT), said diagnosis addresses three dimensions: organizational structure, administrative management of occupational risks in organization and information technology. As an employer, you have the obligation to determine the Occupational Risk Premium (PRT) annually, which entails handling a large amount of data. It is intended to initiate the discussion of the importance of modernizing processes through ICT around administration of tax obligations to ensure compliance with employer charges effectively. The project will have a quantitative research approach of an exploratory, descriptive, and experimental type.

Keywords – Information technology, Information management, Information systems, Personnel management, Document management .

CÓMO CITAR HOW TO CITE:

Martínez-Herrera, B. M. & Martínez-Michel, I. E. (2023). Diagnóstico de la gestión actual de manejo de riesgos con el uso de las tecnologías de información para asegurar una correcta presentación de la prima de riesgo de trabajo. *Interconectando Saberes*, (15), 41-52.

<https://doi.org/10.25009/is.v0i15.2780>

Recibido: 20 de diciembre de 2022

Aceptado: 19 de enero de 2023

Publicado: 21 de marzo de 2023

^a Universidad Veracruzana, México. E-mail: brmartinez@uv.mx

^b Universidad Veracruzana, México. E-mail: zs21000441@estudiantes.uv.mx



INTRODUCCIÓN

Las tiendas de autoservicio de empresas grandes se caracterizan por tener una gran cantidad de sucursales distribuidas en distintos estados de la República Mexicana, por lo general la gestión administrativa se concentra en una oficina corporativa que conecta con las diversas sucursales por medio de la tecnología de información (TI). El objeto de estudio de la presente investigación reporta más de cuarenta mil colaboradores en su más reciente informe anual y una distribución de más de 300 sucursales ubicadas en más de 100 municipios, estas cifras aproximadas nos ayudan a entrar en perspectiva de la complejidad que tiene el mantener una eficiente red de comunicación y manejo de información para gestionar exitosamente la empresa.

Para entrar en perspectiva de la problemática más de cuarenta mil trabajadores que cada día del año están expuestos a un riesgo de trabajo, la posibilidad de uno cada día es alta, por lo que cumplir con la obligación de pagar cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) es importante para la empresa con la finalidad de asegurar a los colaboradores ante cualquier accidente y que éstos puedan recibir la atención pertinente en las instalaciones médicas del IMSS.

Sin entrar en detalle respecto a la variación anual de Prima de Riesgo de Trabajo (PRT) y centrándonos estrictamente en el registro pormenorizado que cada patrón debe tener de los accidentes, surge la principal interrogante: ¿es necesario un estricto procedimiento de control de riesgos de trabajo para asegurar un correcto cálculo de la prima de riesgo de trabajo?

Teniendo como contexto a las empresas cuyos colaboradores superan los miles de trabajadores y que se encuentran distribuidos en diversos estados se identifica la problemática de la gestión de la información que tiene riesgos latentes de omisiones al estar de por medio la distancia física entre los involucrados en la administración de riesgos de trabajo y la unidad concentradora de información, por lo que se busca analizar el modelo actual empleado en la administración de información ante situaciones antes descrita para realizar una propuesta de modelo de gestión de información de riesgos laborales que priorice el uso de la TI.

El estudio de dicho modelo enriquece y amplía el conocimiento de la gestión de riesgos laborales con el objetivo de dar cumplimiento a la obligación patronal de llevar un registro pormenorizado de riesgos de trabajo para efectos de determinación de prima de riesgo de trabajo en el área de las obligaciones fiscales y la seguridad social.

CONTEXTO TEÓRICO

La teoría del riesgo

La llamada teoría del riesgo utilizada en el derecho se emplea para determinar la responsabilidad de las partes involucradas en el daño de otra persona.

En la práctica laboral la Teoría del Riesgo Social permite que el patrón se deslinde de la responsabilidad que le impone la legislación laboral, que lo considera responsable de cualquier riesgo profesional, a través del pago de un seguro, de tal manera que el trabajador que sufra un riesgo de trabajo no dependa de la solvencia del patrón en ese momento, sino que se tengan recursos permanentes comunitarios para responder al trabajador por el daño sufrido. Esta teoría es la del Riesgo Social, la

cual considera el riesgo de trabajo como una “contingencia social”, el patrón está obligado a pagar un seguro que administra una institución encargada de cubrir las prestaciones al trabajador en caso de configurarse el siniestro (García, 2018).

Relacionado al pensamiento de García (2018) y llevado a la práctica encontramos el artículo 53 de la Ley de Seguridad Social (2022) que refiere que aquel patrón que haya asegurado a sus trabajadores contra riesgos de trabajo queda relevado del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo. Es decir, que en los casos de que el trabajador sufra un accidente laboral la obligación de dar un subsidio por incapacidad (remuneración monetaria) y en especie (atención médica, medicinas, prótesis, etc.) será asumida por el Instituto Mexicano del Seguro Social. En la práctica laboral, la manera en que se paga dicho seguro es a través de la determinación de cuotas obrero-patronales, las cuales se calculan por medio del Sistema Único de Autodeterminación (SUA) de manera mensual.

Determinación de un riesgo de trabajo

El procedimiento que establece el Instituto Mexicano del Seguro Social (2021) para calificar un riesgo de trabajo consiste en que cuando se presente un posible accidente de trabajo o trayecto, enfermedad de trabajo o recaída del trabajador, será el médico que valore al paciente el encargado de expedir incapacidad temporal inicial por probable riesgo de trabajo acompañado de un formato ST-7 o ST-9 dependiendo de si es un probable accidente de trabajo o una probable enfermedad de trabajo. El trabajador entrega el formato a su patrón, quien es el encargado de llenar el aviso y regresarlo al trabajador para que éste lo entregue en el área de Salud en el Trabajo, será en este último donde se dictamina si es o

no un RT, de ser calificado como “s” impactará en la siniestralidad de la empresa a excepción de los riesgos de trayecto que no se contemplan para la PRT.

Prima de Riesgo de Trabajo

Como se ha mencionado anteriormente, el patrón tiene la obligación de asegurar a sus trabajadores, entre los ramos del seguro está el de riesgo de trabajo, el cual asegura a los trabajadores contra cualquier accidente que ocurra en su lugar de trabajo y que amerite atención médica. Para brindar ese seguro se deben pagar cuotas, y precisamente la PRT es el porcentaje que ayuda a calcular la cuota mensual que el patrón debe pagar al IMSS para asegurar a cada trabajador en este ramo. Cabe especificar que el ramo de seguro de riesgos es cubierto al cien por ciento por el patrón, y se obtiene multiplicando el salario base de cotización de cada trabajador por la prima de riesgos de trabajo de la empresa. La prima de riesgo se registra todos los años en el IMSS y entra en vigor el primero de marzo de cada año y concluye el último día de febrero del año siguiente.

Diagnóstico empresarial

El diagnóstico empresarial es una herramienta eficaz para lograr incrementar la productividad, realizar un diagnóstico específico centrado en un proceso permitirá encontrar las áreas de oportunidad donde será posible aplicar soluciones concretas a aquellas problemáticas que impidan un desarrollo integral de la empresa.

Todo tipo de organización debe evaluar de una forma u otra sus sistemas de trabajo y gestión para conocer si los problemas son internos o externos a ella, ya que, dependiendo de cada tipo, se producen efectos diferentes que requieren también soluciones aplicadas a cada caso. (Muñiz, 2017)

Muñiz (2017) indica que el diagnóstico ayuda a identificar las causas o motivos que implican un mal funcionamiento de un proceso, lo ideal es hacerlo de forma periódica y son los directivos los responsables del diagnóstico, los cuales pueden apoyarse de externos. Este diagnóstico puede hacerse empezando por áreas concretas y para llevarlo a cabo hay que preparar cuestiones a analizar y medir dos variables: la situación o estado y la prioridad de la cuestión analizada.

Con la finalidad de realizar una propuesta de modelo de gestión de riesgos laborales se emplea el método propuesto por Muñiz (2017), el cual se basa en cuatro procesos: evaluación (se establece un baremo para evaluar la situación actual, debe centrarse en los puntos clave para realizar el diagnóstico), visión detallada o concreta (la persona o equipo encargado del diagnóstico se centran específicamente en recabar la información sobre el apartado concreto de la empresa en la que se realiza el diagnóstico), cálculos (conforme a la información recolectada es posible establecer un diagnóstico con base en el baremo fijado) y conclusiones (se procede a procesar y analizar la información para ubicar aspectos que impiden cumplir con parámetros establecidos y generar soluciones adecuadas).

MARCO LEGAL

El trabajador y el patrón

Los conceptos de trabajador y patrón se encuentran definidos dentro del marco legal mexicano en la Ley Federal del Trabajo (2022); estableciendo en el artículo 8 que “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” y en el artículo 10 que “patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Ambas partes se encuentran unidas por una relación laboral en la que la capacitación juega un papel fundamental para el logro de objetivos, puesto que es el proceso mediante el cual los trabajadores adquieren los conocimientos, habilidades y actitudes para cumplir con el trabajo que se les encomienda de una manera eficiente. Es la propia ley la que incluye a la capacitación dentro de la conceptualización del trabajo digno: “Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que [...] se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo” (Ley Federal del Trabajo, 2022). De esta manera los orígenes legales de los riesgos de trabajo los podemos encontrar desde el concepto mismo de “trabajador” y “patrón”, los cuales están vinculados por una relación laboral de la cual surge la obligación patronal de brindar un trabajo digno.

Régimen obligatorio en la seguridad social

Según el artículo 6 de la Ley de Seguridad Social (2022), existen dos formas de afiliación al Seguro Social: por el régimen obligatorio y por el régimen voluntario. En el primero es donde se encuentran los trabajadores.

Conforme con la legislación mexicana, todo patrón debe inscribir al régimen obligatorio del seguro social a sus trabajadores (LSS, 2022). A través de este aseguramiento el trabajador queda protegido en cinco seguros: seguro de riesgos de trabajo, seguro de invalidez y vida, seguro de enfermedades y maternidad, seguro de guarderías y prestaciones sociales y seguro de salud para la familia.

En México el artículo 123 Constitucional establece que los centros de trabajo, [...], deben cumplir con medidas sobre higiene y seguridad en sus instalaciones y procedimientos de tal manera que se prevengan accidentes y enfermedades como consecuencia del trabajo. El mismo artículo constitucional señala que es responsabilidad del patrón todo accidente y enfermedad profesional de los trabajadores que se haya derivado en el ejercicio o con motivo del trabajo, sin embargo a través del aseguramiento de los trabajadores en el régimen obligatorio del Seguro Social el patrón es sustituido por este Instituto en cuanto a la responsabilidad de atención médica y pago de subsidios por incapacidad temporal o permanente para el trabajo [...] (Tavera, López, Hernández y Maldonado, 2018).

Importancia de asegurar al trabajador

Específicamente en el artículo 53 de la Ley de seguridad social (2022) se encuentra la importancia que tiene para los patrones el asegurar a sus trabajadores dentro del régimen obligatorio:

El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo quedará relevado en los términos que señala esta Ley, del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la Ley Federal del Trabajo.

Es por ello por lo que la empresa objeto del presente estudio cumple oportunamente con los pagos de cuotas obrero-patronales y demás obligaciones fiscales, con la finalidad de brindar seguridad social a los trabajadores y evitar infracciones que por ley pueden ser severamente castigadas como lo señala el artículo 52 de la Ley del Seguro Social.

Riesgo de trabajo

Definir si un accidente es o no un riesgo de trabajo le compete única y exclusivamente al IMSS, por lo que para darnos una idea de los criterios que se usan para dicha determinación el fundamento se encuentra en la Ley del Seguro Social (2022) en su artículo 41, el cual refiere que “riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”.

Derivado de la facultad del IMSS de determinar qué es o no un riesgo de trabajo, la misma ley otorgar el recurso de inconformidad en su artículo 44 (LSS, 2022) como herramienta de apelación para los trabajadores que no estén de acuerdo con la calificación del instituto. De esta manera, la dictaminación de un riesgo de trabajo no es del todo unilateral y se otorgan derechos de apelación.

Si bien el tema de los riesgos de trabajo se basa en darle protección al trabajador en el manejo de sus actividades laborales, podemos encontrar en el artículo 46 (LSS, 2022) que de igual manera protege a los patrones contra posibles causas que determinarán que un accidente no sea un riesgo de trabajo.

Clasificación de empresas para el seguro de riesgo de trabajo

En el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de empresas, Recaudación y Fiscalización (2022) en el artículo 12 se encuentra la obligación de los patrones de registrarse como tal ante el IMSS, puesto que derivado del registro se le otorgará un “número de registro patronal” según lo indica el artículo 13 del mismo reglamento. Es importante aclarar que el número de registro patronal se entrega por municipio, es decir, si una empresa tiene distribuidas cinco sucursales en distintos municipios tendrá cinco

números de registro patronal, y por cada uno de ellos estará obligado a presentar anualmente su determinación de PRT.

Control interno en la empresa sobre los riesgos de trabajo

El artículo 34 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de empresas, Recaudación y Fiscalización (2022) refiere que:

Para que el patrón determine su prima deberá llevar un registro pormenorizado de su siniestralidad, [...], estableciendo y operando controles de documentación e información que él genere, así como de la que elabore el Instituto [...]. El patrón estará obligado a recabar la documentación correspondiente del trabajador o sus familiares y si éstos omiten la entrega, el propio patrón deberá obtenerla del Instituto.

De lo anterior descrito surge la importancia de tener un modelo de control de información de riesgos de trabajo, ya que la ley lo señala como una obligación patronal. Sin embargo, cabe señalar que, si bien es una obligación tener un “registro pormenorizado”, la investigación en este ámbito es mínimo.

Rectificación de Prima de Riesgo de Trabajo

El Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de empresas, Recaudación y Fiscalización (2022) en su artículo 24 faculta al instituto para rectificar la PRT que el patrón haya presentado. Por lo tanto, una rectificación de PRT consiste en que el IMSS haga llegar mediante escrito oficial una resolución donde explique la razón de la cual se deriva dicha modificación a la prima. Sin embargo, cabe destacar que una rectificación de PRT conlleva el pago de multas, importes actualizados por la diferencia, recargos y gastos de ejecución; por lo que es importante que la

revisión de siniestralidad anual se tome con el mayor cuidado para que la información entre el Instituto y el patrón cuadre en su totalidad y por lo tanto la PRT determinada por ambas partes sea igual, de esta manera el patrón pagará sus cuotas por el ramo del seguro de riesgo de trabajo de manera correcta.

MARCO REFERENCIAL

La empresa en la que se realizó la investigación es considerada una empresa grande, en su informe anual más reciente reporta contar con más de cuarenta mil colaboradores y más de trescientas sucursales en territorio mexicano distribuidas en veinticinco estados. Se trata de una empresa líder en el sector de autoservicio en la que uno de los principales proyectos que tiene es la capacitación a su personal. En función de sus objetivos cuenta con la TI que le ayudó a impartir más de ochocientas mil horas hombre de capacitación a todos los niveles. Adicional a las medidas de control, procura otorgar equipo de protección personal para fomentar la cultura de prevención y mantener tasas bajas de siniestralidad.

En el aspecto regulatorio, la empresa es constantemente evaluada por las autoridades encargadas de estos rubros, pudiendo comprobar así ser de las empresas que tienen un desempeño superior a la media en la industria. En cada centro de trabajo tiene una comisión de Seguridad e Higiene, quienes en colaboración con los sindicatos realizan la promoción de la salud y capacitación, fomentan y regulan la seguridad. Además de revisa anualmente las políticas y objetivos de seguridad y salud comprometiéndose así con la mejora continua en este rubro.

La autoridad indica la obligación de reportar los riesgos de trabajo y explica la manera en que se determina la prima del seguro de riesgo de trabajo que en su artículo 72 (LSS, 2022). A pesar de lo anterior, si bien indica la manera en que se calcula una prima de riesgo de trabajo, no explica un proceso administrativo eficaz con el cuál el patrón pueda tener absoluto control de la información de sus riesgos de trabajo, especialmente en una empresa grande donde la probabilidad de accidentes al año es alta.

METODOLOGÍA E IMPLEMENTACIÓN

El tipo de investigación del proyecto tendrá un enfoque cuantitativo, exploratorio y descriptivo.

Diseño y validez de instrumento

Con la finalidad de realizar un diagnóstico específico se realiza la operacionalización en la que se plantea abordar tres dimensiones (estructura organizacional para asegurar que el instrumento se aplica a personal realmente involucrado en la gestión de los riesgos laborales, gestión administrativa de riesgos de trabajo en la organización para conocer las fortalezas y debilidades del actual sistema de información y tecnología de información para comprender las herramientas tecnológicas con las que cuenta el personal). Dichas dimensiones permitirán diagnosticar el actual modelo de gestión de riesgos laborales con la finalidad de realizar una propuesta diseñada a las características y necesidades de una empresa grande.

Tabla I

Instrumento de evaluación.

Dimensión	Indicador	Item	
Estructura organizacional	Puesto y responsabilidad	1	Funciones del puesto
		2	Implicaciones en la prima de riesgo de trabajo
		3	Responsabilidad
	Jerarquía y comunicación	4	Línea de mando
		5	Reporte de resultados
		6	Calidad de comunicación
Gestión administrativa de riesgos de trabajo en la organización	Registro pormenorizado de riesgos de trabajo	7	Formato de registro
		8	Actualización de riesgos mensuales
		9	Funcionalidad del formato de registro
		10	Facilidad de manejo del formato
	Entrega de documentación	11	Recolección de formatos del IMSS
		12	Validación de formatos IMSS
		13	Archivo de formatos IMSS
	PRT	14	Rectificación de PRT
		15	Relación control interno-rectificaciones de PRT
	TI en la organización	Infraestructura	16
17			Velocidad de red de internet
18			Estabilidad de red de internet
Capacitación de TI		19	Nivel de conocimiento
		20	Capacitación

De acuerdo con Urrutia, Barrios, Gutiérrez y Mayorga (2014) la validez de un instrumento es un criterio que permite comprobar su calidad, verificando si este evalúa lo que pretende medir, para esta investigación se utilizó el Alfa de Cronbach como método para validar el instrumento, este es un índice utilizado para medir la confiabilidad y fiabilidad del tipo de consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud de correlación entre los ítems de un instrumento.

Las tablas 2 y 3 representan la fiabilidad de la escala del instrumento obtenido de una encuesta piloto aplicada a 20 participante en los cursos con 20 ítems, con base en el análisis realizado se tiene un valor de alfa de Cronbach de .964 lo que representa un valor del coeficiente alfa de Cronbach mayor a .9, según George y Mallery (2003, p. 231) el instrumento tiene una excelente consistencia, y se puede aplicar.

Tabla 2

Resumen del procesamiento de los casos de las variables.

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluidos	0	.0
	Total	20	100.0

Tabla 3

Alfa de Cronbach para instrumento de evaluación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.964	52

Población y muestra

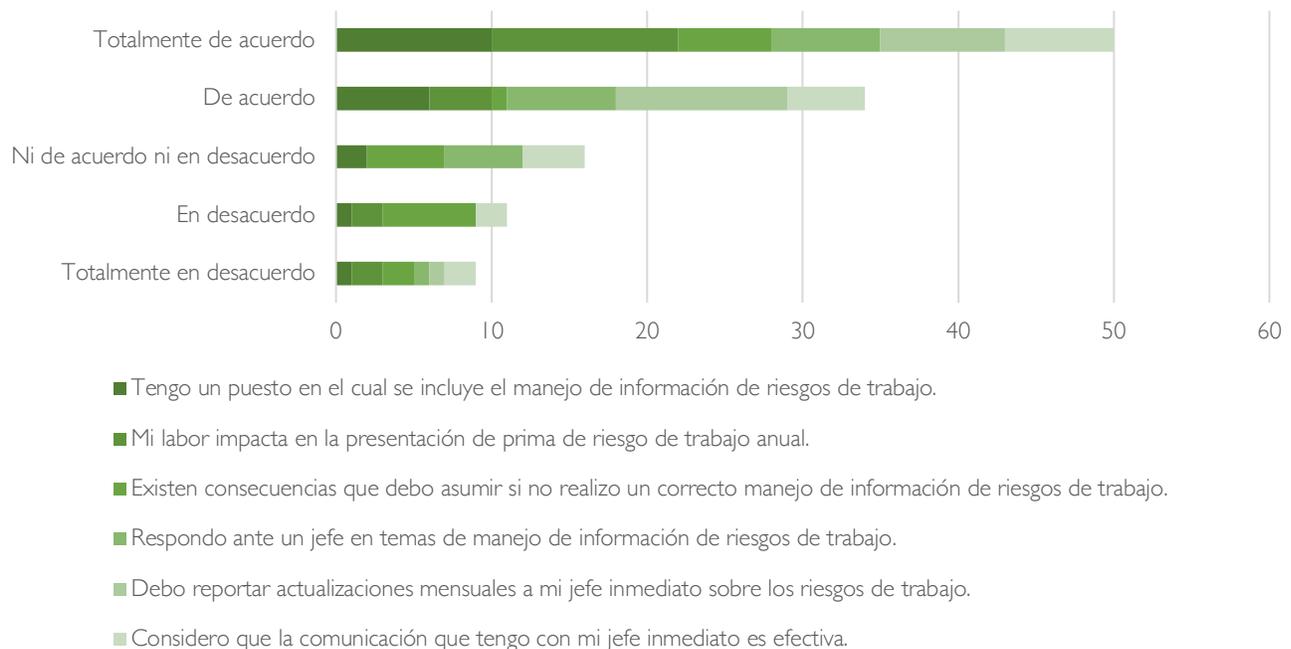
Se realizó la observación de la empresa objeto de estudio y para la obtención de la muestra se plantea un total de 300 sucursales como población, para la cual se empleó un cálculo de muestreo aleatorio simple para una población finita con un error máximo del 10% y nivel de confianza de 90% teniendo como resultado una muestra de 55.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se muestran los resultados obtenidos:

Figura 1

Respuestas a ítems de la dimensión de estructura organizacional.

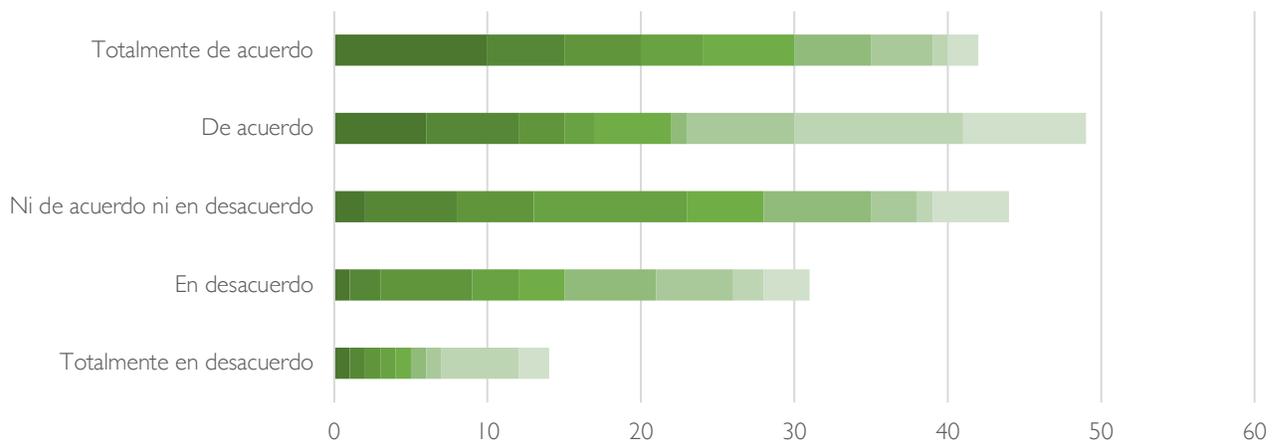


De las encuestas aplicadas a personas con puestos identificados como parte de la estructura que se encarga de la información de riesgos laborales únicamente un 80% se identifica como tal y el mismo porcentaje reconoce que su labor impacta en la presentación anual de PRT. Un 35% coincide en que hay consecuencias que se deben asumir si no realiza un correcto manejo de información de riesgos de trabajo mientras que el resto considera no que hay consecuencias. El 70% se identifica con tener un jefe directo al cual responder por temas

de riesgos laborales, mientras que el 95% asegura tener que reportar información a personal de la empresa, la diferencia entre quienes identifican a un jefe directo y entre quienes reportan información puede deberse a que existen dos jefes a de distintas áreas a las cuales deben reportar información lo que puede causar incertidumbre de quién es el jefe en tema de PRT. Finalmente, un 60% cree que existe una comunicación efectiva en el tema de riesgos laborales en la estructura organizacional.

Figura 2

Respuestas a ítems de la dimensión de gestión administrativa de riesgos de trabajo en la organización.



- Cuento con un formato para el llenado de riesgos de trabajo.
- Actualizo mi información de los riesgos de trabajo que suceden el mes a tiempo tan pronto suceden.
- Considero que el formato está estructurado de tal manera que es fácil hacer registro de datos en él.
- Considero que el registro de riesgos de trabajo empleado es efectivo para un control completo.
- Solicito todos los documentos de dictaminación de riesgo de trabajo a cada colaborador que sufrió un accidente tan pronto se reincorporan a sus labores.
- Valido que entrego cada formato a mi supervisor sin necesidad de recibir observación de faltantes.
- Tengo un archivo digital y físico de los formatos de dictaminación de riesgo en sucursal.
- He tenido al menos una rectificación de PRT en mi registro patronal en los últimos años.
- Considero que el modelo de control de riesgos tiene relación directa con la cantidad de rectificaciones de PRT o la ausencia de éstas.

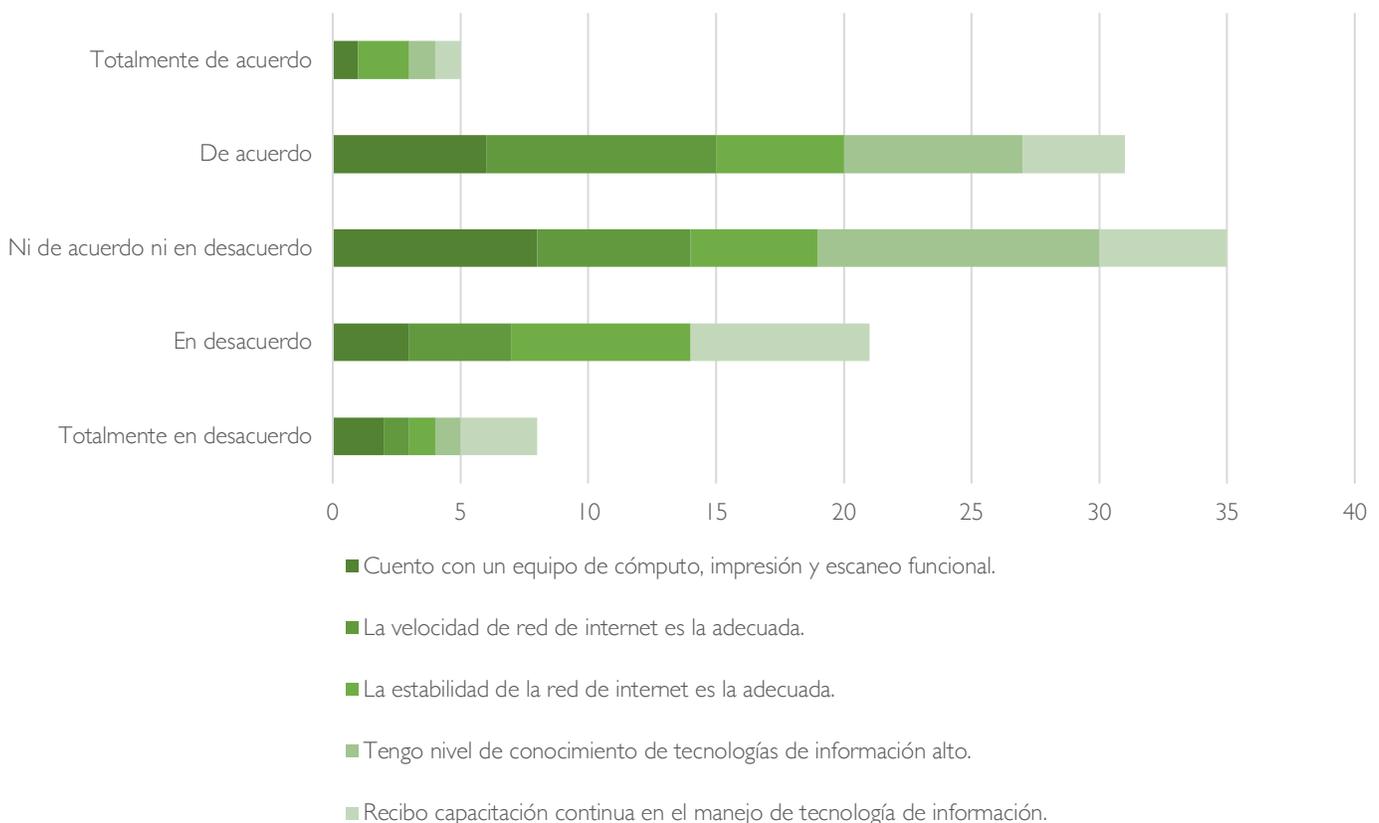
Referente al diagnóstico en materia de gestión administrativa de riesgos de trabajo, el 80% afirma contar con un formato para el llenado de riesgos de trabajo mientras que el 55% actualiza su registro tan pronto sucede el accidente. El 40% cree que la estructura del formato para el registro de riesgos de trabajo es fácil de usar, mientras que el 30% afirma que dicho formato para el registro es realmente efectivo para un control completo.

El 55% solicita los formatos de dictaminación del IMSS a los colaboradores una vez que se reincorporan a sus laboras, el resto lo solicita posteriormente lo que

representa un riesgo de omisión de información. El 30% realiza una validación personal de haber entregado toda la información a su jefe directo sin necesidad de que se le solicite, lo que representa un área de oportunidad para fomentar la proactividad por parte de los involucrados en la cadena de información. El 55% cuenta con un archivo digital y físico de la documentación. El 60% ha estado en una situación de rectificación de PRT mientras que el 50% cree que el actual modelo de gestión de información de riesgos laborales tiene relación con la cantidad de rectificaciones o la ausencia de ellas.

Figura 3

Respuestas a ítems de la dimensión de tecnología de información en la organización



Referente al diagnóstico en materia de TI en la organización, se detectó que el 35% cree tener un equipo de cómputo funcional, mientras que 45% afirma que la velocidad de red es adecuada, sin embargo, en cuestión de estabilidad de red el 35% se identifica con ella. El 40% se considera con un nivel de conocimiento de tecnologías de información alto y un 25% identifica recibir capacitación continua, lo que representa un área de oportunidad a fortalecer para implementar un nuevo modelo de gestión de riesgos laborales que priorice uso de TI.

CONCLUSIONES

Uno de los principales usos y beneficios de las tecnologías es facilitar el trabajo y reducir el tiempo invertido en determinadas actividades, se considera que al observar y documentar el actual sistema empleado en la empresa objeto de estudio se podrá identificar áreas de oportunidad en donde se pueda involucrar tecnologías de información que sustituyan el trabajo humano. Derivado de identificar las necesidades que tiene la misma puede investigar posibles tecnologías de información que puedan brindar una solución adecuada al problema de la gran cantidad de información que se tiene que recolectar, procesar y analizar. Del diagnóstico obtenido del estudio de una parte de la muestra se puede visualizar que existen diversos aspectos en los cuales se necesita reforzar el conocimiento con la finalidad de mejorar.

Se identificó que la gestión actual de manejo de riesgos de trabajo se ha obtenido de manera intuitiva conforme a la práctica, sin embargo, se ha dejado de lado el formalizar el conocimiento adquirido para procesarlo y aterrizarlo en manera de modelo, lo que permitiría sentar las bases para empresas de similares

características de replicar y retroalimentar la metodología. Con la presente investigación se pretende iniciar la discusión de la importancia que tiene modernizar procesos en el área de la administración de obligaciones fiscales para asegurar el cumplimiento de cargas patronales de manera efectiva.

Se reconoce la dificultad de recolectar y analizar los riesgos de trabajo ocasionados en las más de 300 sucursales distribuidas en más de cien municipios, ante tales circunstancias existe constantemente un riesgo de omisión o mal manejo de información; la gran cantidad de datos que únicamente se analiza mediante el uso de herramientas como Excel dificulta y complica el control de todos los casos suscitados, lo que incrementa el riesgo de errores humanos que deriven en una determinación de PRT incorrecta que se presentará erróneamente ante el IMSS y que finalmente derivará en una Rectificación de PRT que conlleva el pago de multas, importes de diferencia actualizados, recargos y gastos de ejecución que pueden evitarse si se mejora la manera en que se recolecta, procesa y analiza la información mediante el uso de las TIC.

En conclusión, el mal manejo de información de alguna de las partes involucradas en el manejo de los riesgos de trabajo incrementa el riesgo de que la empresa no contemple todos los casos calificados por el IMSS como “sí de trabajo” para la presentación de la Prima de Riesgo de Trabajo y tendrá repercusiones monetarias no presupuestadas, lo cual es un área de oportunidad para actualizar el modelo empleado con un especial énfasis en la TI.

REFERENCIAS

- García Maldonado, O. (2018). *Teoría y práctica de la seguridad social* (Primera ed.). México: Universidad de Guadalajara.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). McGraw Hill.
<https://es.scribd.com/document/435910838/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-SAMPIERI>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2021). *Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2020-2021*. Recuperado de IMSS:
<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20202021/22-InformeCompleto.pdf>
- Instituto Mexicano de Seguridad Social. (s.f.). *Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización*. Recuperado de IMSS:
<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/reglamentos/4046.pdf>
- LFT. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2022). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- LSS. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2022). *Ley del Seguro social*. Diario Oficial de la Federación.
<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- Muñiz González, L. (2017). *Check-list para el diagnóstico empresarial: Una herramienta clave para el control de gestión*. Barcelona: Profit Editorial. Recuperado de
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=w-buDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=diagn%C3%B3stico+empresarial&ots=dA0laRpPtS&sig=BxlExOTgQIK9dn6wxDUw8lBoH6Y#v=onepage&q=diagn%C3%B3stico%20empresarial&f=false>
- Tavera Ramirez, F., Lopez Tavera, J. C., Hernández Silva, V., & García Maldonado, O. (2018). *Análisis Costo-Beneficio del Aumento de la Prima de Riesgo de Trabajo por Siniestralidad Laboral*. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 105-121. Recuperado de <https://148.216.29.55/index.php/rfcca/article/view/62>
- Urrutia Egaña, Marcela, Barrios Araya, Silvia, Gutiérrez Núñez, Marina, & Mayorga Camus, Magdalena. (2014). *Métodos óptimos para determinar validez de contenido*. *Educación Médica Superior*, 28(3), 547-558. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412014000300014&lng=es&tlng=es