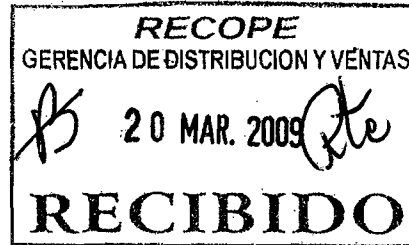




Una empresa con energía

09 Marzo del 2009  
SASD-035-2009

Ing. Jorge Rojas Montero  
Gerente Distribución y Ventas  
Refinadora Costarricense de Petróleo



**ASUNTO: INFORME DE FIN DE GESTION**

Estimado señor:


En mi calidad de Jefe del Departamento de Salud, Ambiente y Seguridad, dependencia adscrita a su despacho, en acatamiento a las directrices que debemos observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de su gestión, según lo dispuesto en el inciso e), del artículo 12, de la ley general de control interno, en mi caso por cumplir con los requisitos para acogerme a pensión por jubilación de la Caja Costarricense del Seguro Social, me permito adjuntar el documento que cumple con lo solicitado por la Contraloría General de la República en la publicación de la Gaceta no. 131 del 7-07-2005.

He procedido en atención a las directrices y al propósito que regulan la obligación de los jefes y los titulares subordinados de la Administración activa, a preparar este informe, en donde rindo cuentas de los resultados obtenidos en cumplimiento de las funciones bajo mi responsabilidad, lo cual constituye uno de los medios para garantizar la transparencia en mis actuaciones como funcionario público ante los administrados y para que mi sucesor cuente con información relevante, en el desempeño del puesto que he dejado vacante, para lo que corresponda.

Doy gracias a Dios, a mi país y a esta Empresa, que llevaré por siempre en mi corazón, por la oportunidad de ejercer este cargo tan importante.

Atentamente,

DEPARTAMENTO SALUD, AMBIENTE Y SEGURIDAD

  
Ing. Aquiles Barrantes Solís  
Jefe Depto. Salud, Ambiente y Seguridad  
Gerencia de Distribución y Ventas

Mis documentos-consecutivo 2009/SASD-035-2009

J.R.

**GERENCIA DE DISTRIBUCION Y VENTAS  
DEPARTAMENTO SALUD, AMBIENTE Y SEGURIDAD**

**INFORME DE FIN DE GESTION  
ING. AQUILES BARRANTES SOLIS  
JEFE DEPARTAMENTO SALUD, AMBIENTE Y SEGURIDAD**

**MARZO 2009**

## **A. PRESENTACION**

En el presente informe se hace un resumen de los aspectos más relevantes, de la gestión efectuada a partir del mes de Abril del año 1995, en que se asumió oficialmente la Jefatura del Departamento, que en esa época se denominaba como Protección Integral, hasta el mes de Marzo del 2009, que al fecha, como producto de la reestructuración administrativa de la Empresa, cambió su nombre a Salud, Ambiente y Seguridad.

En estos 14 años en que se me asignó la responsabilidad de la conducción administrativa y operativa del Departamento, se han dado cambios muy significativos como resultado de un entorno externo que en materia de normativa y legislación, ha impulsado modificaciones sustanciales a nivel interno de la Empresa.

El documento he tratado que sea lo más concreto posible, de tal manera que permita hacer un recuento de la gestión, pero dando énfasis a la situación actual, de tal manera que sirva de punto de partida para mis colaboradores, superiores y en especial para el funcionario que tendrá bajo su responsabilidad la conducción de este importante Departamento en el futuro.

He aprovechado una serie de oficios que he emitido en los últimos meses, en materia de seguimiento de la Ley de Control Interno, estructura interna del Departamento, de seguimiento a la actividad cotidiana y operativa, con el fin de que haya un respaldo documental sobre lo actuado, pero en especial para establecer un marco de referencia y seguimiento a la gestión. Dicha documentación la hemos anexado al informe, para que pueda ser utilizada con mayor facilidad.

En el año 2008 la Empresa realizó una reestructuración orgánica que ha permitido que los Departamentos de Salud, Ambiente y Seguridad, dependan directamente de los Gerentes de Area, este paso lo considero como trascendental ya que de una u otra forma, nuestra gestión en estos años, ha tenido como norte que se cumpla el ordenamiento legal, que establece que esta actividad debe depender directamente del máximo nivel jerárquico de la Empresa. Este logro debe culminarse en el futuro con la creación de una Dirección y/o Gerencia, que integre todos los esfuerzos empresariales en esta materia.

## B. RESULTADOS DE LA GESTION

Con el único propósito de ilustrar cómo se fue conformando lo que hoy conocemos como Salud, Ambiente y Seguridad en la empresa se hará una breve mención de las dependencias, la ubicación, las acciones que desarrollaban y los responsables de esta actividad.

La primera dependencia que se creó en la empresa fue la Unidad de Seguridad Industrial en 1975 en la actual Gerencia de Refinación. Sus acciones estuvieron dirigidas mayormente a la protección de las personas, equipos, herramientas, materiales, maquinarias e instalaciones de los riesgos de accidentes e incendios. Los responsables de esta actividad era personal empírico en ese tipo de actividad.

En 1984 se crearon las Unidades de Seguridad e Higiene y la de Salud en el Departamento de Relaciones Laborales de la Gerencia de Administración y Finanzas. Estas unidades se encargaban de la protección de las personas, prevención de lesiones y de enfermedades profesionales. Los responsables de estas actividades eran Técnicos en Seguridad e Higiene y profesionales en Medicina.

Paralelamente se creó en la Gerencia de Producción Primaria el Grupo Ambiental, encargados de la evaluación de los impactos ambientales durante exploraciones petroleras que realizó la empresa. Los responsables de esta actividad eran profesionales en distintas especialidades: biólogos, ingenieros químicos, geógrafos, forestales y agrónomos.

En 1988 se fusionaron las actividades de ambiente y seguridad industrial, para integrar los Departamentos de Seguridad Industrial y Control Ambiental en las Gerencias de Distribución y Refinación.

En 1994 con base en un acuerdo de la Junta Directiva se fusionaron las acciones relacionadas con salud ocupacional, seguridad industrial y ambiente en los Departamentos de Protección Integral de las Gerencias de Distribución y Refinación.

La filosofía que fundamentaba su labor era la protección de las personas y de los bienes, de los riesgos de incidentes y accidentes del trabajo que producen consecuencias físicas, psicológicas, sociales, económicas, funcionales, legales y ecológicas.

Con base en esta filosofía el Departamento de Protección Integral de la Gerencia de Mercadeo y Distribución estableció la siguiente misión:

***"Proteger con efectividad al personal, el ambiente y los bienes, de los riesgos y exigencias del trabajo, dando servicios y asesorías que eviten y o mitiguen los efectos físicos, psicológicos, sociales, económicos, funcionales, legales y ecológicos".***

En síntesis lo que se pretendía era el funcionamiento armónico del hombre la máquina y el ambiente. El concepto se aplicó en vista que las grandes Empresas de Petróleo en Latinoamérica, lo utilizan desde hace varios años, motivo por el cual se implementó en Recope.

Es justamente en este proceso, que al suscrito de este informe, le correspondió asumir en el año de 1995, la Jefatura del Departamento, con la experiencia de haber laborado en los programas de Seguridad e Higiene Ocupacional de Recope, durante varios años en el Departamento de Relaciones Laboral y en el Departamento de Protección Integral de Distribución.

Al asumir el cargo el Departamento disponía de algunos funcionarios, no obstante mi primera prioridad fue fortalecer con mayor recurso humano, las diferentes Areas de Trabajo, con el fin de atender las responsabilidades asumidas a nivel de toda la Empresa, ya que únicamente la Refinería, no estaba en nuestra jurisdicción.

Con el apoyo de la Administración se logró trasladar a varios funcionarios que pertenecían al Departamento de Relaciones Laborales y otros funcionarios de otras dependencias, para desarrollar los programas en materia de Psicología, Trabajo Social, Seguridad e Higiene Ocupacional y contar con inspectores en diferentes Centros de Trabajo.

El Departamento de Protección Integral de la Gerencia de Mercadeo y Distribución se estructuró en esa época en cinco áreas de trabajo: Seguridad e Higiene Ocupacional, Medicina, Protección Ambiental, Seguridad Industrial y Psicosocial y Desarrollo.

Se estableció la necesidad de trabajar en varios valores para guiar la gestión de hacer conciencia a nivel Gerencial de que la protección integral debía ser una prioridad y el de establecer esfuerzos orientados a lograr una industria que proteja la salud y seguridad de los trabajadores, la armonía con el entorno ecológico y la preservación de un clima laboral agradable y satisfactorio.

En esa época nuestra gestión se estructuró para atender los siguientes valores para guiar la gestión:

### **DEBER MORAL**

La protección integral constituye un deber ético de la Empresa debido a que, en mayor o menor grado, todos los trabajos producen riesgos y exigencias que perjudican al ambiente y la salud y el bienestar de los trabajadores, los que pueden evitarse con acciones preventivas. Todo daño significativo que sufre el ambiente y el trabajador a causa o con ocasión de su trabajo, debiera ser considerado como éticamente inaceptable, si no se hizo todo lo que era razonable hacer para evitarlo.

### **RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Las empresas, como parte de un sistema social, tienen responsabilidades sociales que les determinan atender los impactos que sus acciones provocan en los trabajadores. Dentro de esta se encuentra el atender las consecuencias de los riesgos y exigencias que afectan a los trabajadores.

El costo social de los accidentes es dramático. Detrás de cada accidente grave hay una familia afectada, expectativas frustradas, dolor y sufrimiento, por lo que la empresa tiene un deber moral y social de actuar de manera tal que los trabajadores no se vean afectados como seres humanos.

### **OBLIGACION LEGAL**

Las empresas del país deben aplicar las normas, reglamentos y procedimientos de carácter legal establecidas tanto nacional como internacional en lo referente a los riesgos y exigencias laborales, normas ambientales y de seguridad, que protegen a los trabajadores, al medio ambiente y los materiales, herramientas, equipos e instalaciones, dada la obligación constitucional de velar por el bienestar del país, su entorno natural y sus habitantes.

### **CONVENIENCIA ECONOMICA**

Los accidentes, las enfermedades, el ausentismo, la fatiga y los efectos psicológicos y sociales de estos son acontecimientos no deseados que afectan el patrimonio de la empresa, la normalidad de los procesos, aumentan los costos operacionales y mengua las utilidades de las empresas más allá de lo que sus ejecutivos piensan.

## **VENTAJA COMPETITIVA**

El mundo empresarial actual exige a las empresas una orientación específica hacia la protección de las personas, los bienes, los procesos, los ambientes de trabajo y al entorno en general, lo que dará como resultado un mejoramiento de sus procesos de trabajo y una disminución de sus costos de operación y a una mayor rentabilidad.

La labor del Departamento de Protección Integral en la Gerencia se desarrolló en función de tres ejes de trabajo: **evaluaciones y estudios, intervenciones**, (de carácter preventivo, asistencial y de emergencias), **capacitación y asesoría**.

**Evaluaciones y estudios**, para conocer la realidad de cada uno de los centros de trabajo y establecer prioridades para el desarrollo de acciones o proyectos específicos en los diferentes campos de protección integral. Algunos ejemplos de actividades desarrolladas son: control de emisiones atmosféricas, disposición de residuos industriales, estudios de impacto ambiental para la construcción de obras de infraestructura, elaboración de mapas de riesgos, vacunación contra la gripe, exámenes de gastroscopías, adicciones y clima laboral.

**Intervenciones de carácter asistencial**, tendientes a corregir los problemas más evidentes que originaban los accidentes, las enfermedades, los problemas psicológicos; la atención médica asistencial a los trabajadores, familiares y pensionados, la atención psicológica a los trabajadores y familiares, con las inspecciones y recomendaciones de las causas inmediatas sobre actos y condiciones inseguras, con el fin de realizar acciones puntuales de corto plazo.

**Intervenciones de carácter preventivo** para el control y disminución de los riesgos y exigencias laborales tomando como base los sistemas y procesos de trabajo, mediante la elaboración de procedimientos.

**Intervenciones en emergencias**, planes de emergencia establecidos en los centros de trabajo para el control y mitigación de eventos originados por desastres naturales o tecnológicos.

Acondicionar con el equipo necesario a los centros médicos, las estaciones de derrame y los sistemas contra incendios de las Terminales, así como revisar permanentemente el funcionamiento de los equipos para que operen de una forma óptima en caso de una emergencia.

Realizar simulacros de derrames de hidrocarburos, control de incendios, aplicación de primeros auxilios y evacuación, a fin de reforzar la preparación del personal, evaluar y comprobar la eficiencia de los equipos y los procedimientos establecidos para este efecto.

Mantener la **capacitación** al personal utilizando metodologías que distraigan a los trabajadores lo menos posible de sus obligaciones laborales, mediante programas con horarios vespertinos, charlas cortas en el puesto de trabajo, tutorías y otros sistemas de corta duración.

**Asesoría** a los responsables de las áreas operativas sobre el cumplimiento de normativas sobre ambiente, seguridad y salud, donde se posibilite el intercambio y la toma de decisiones conjunta sobre como resolver los problemas.

Hasta el mes de Diciembre del 2008 el Departamento perteneció a la Dirección de Servicios Operativos de Apoyo, funcionó como un órgano técnico que desarrolló acciones a nivel de diagnósticos y análisis de los riesgos de la industria petrolera y del establecimiento de programas de prevención, intervención, emergencias, asesoría y capacitación para la atención y control de riesgos en materia de salud, seguridad y cuidado del ambiente. El objetivo de la gestión fue Desarrollar programas y acciones orientadas al logro de una operación que promueva y mantenga el bienestar físico, mental y social de los trabajadores; la seguridad de las instalaciones y el cuidado en el ambiente.

### **C. SITUACION ACTUAL**

Con base en la reestructuración orgánica de Recope, aprobada por la Junta Directiva en la sesión ordinaria # 4163-119, artículo # 6 del 27 de febrero del 2007 y modificada por la Junta Directiva en la sesión ordinaria # 4235-191, artículo # 7, del 13 de febrero del 2008 y modificada en las sesiones: sesión ordinaria # 4242-198 art. único del 12 de marzo 2008; sesión ordinaria # 4264-220 art.4 del 28 de mayo 2008 y en la sesión ordinaria # 4266-222 del 4 de junio del 2008; en las páginas 64 y 65 del documento del Departamento de Planificación de la Dirección de Planificación, se establece en la Gerencia de Distribución y Ventas la creación del Departamento de Salud, Ambiente y Seguridad.

Es importante señalar que hasta el 31 de Diciembre del 2007. el Departamento se llamó " Departamento de Protección Integral de la Gerencia de Mercadeo y Distribución " al implementarse la nueva estructura, a partir del 1 de enero del 2008 y trasladarse la Unidad de Servicios de Salud, que hasta ese momento era parte de nuestra dependencia, a la Gerencia General, el Departamento se denominó como " Seguridad Industrial y Ambiente ".

Al darse una revisión de la estructura, en su proceso de implementación, la Administración Superior reconsideró la reubicación de los Servicios de Salud, por lo que a partir del mes de setiembre del 2008, los servicios que esta unidad brinda en las Terminales y Estaciones de Bombeo de la Gerencia de Distribución y Ventas, pasan a depender nuevamente de nuestra dependencia, lo que hace variar el nombre del Departamento y las actividades que le corresponden.



El Departamento de Salud, Ambiente y Seguridad, responde y esta bajo la supervisión y administración del Gerente de Distribución y Ventas, cuya finalidad es garantizar las operaciones de la Gerencia de Distribución y Ventas, mediante la aplicación de las normas ambientales de seguridad y de salud del talento humano que opera en esta gerencia (Ref. Página 27).

La Jefatura del Departamento participa en el Comité de Salud, Ambiente y Seguridad que esta conformado por las Jefaturas de los tres Departamentos de SAS de la Empresa, su función de asesorar a la Gerencia General en la formulación de políticas, lineamientos, control y seguimiento del tema de salud, ambiente y seguridad para toda la Empresa

En la nueva estructura orgánica de la Empresa, no se define el organigrama interno el Departamento de Salud, Ambiente y Seguridad, adscrito a la Gerencia de Distribución y Ventas, por lo que se procedió a establecerlo con base a las responsabilidades y funciones empresariales; cobertura geográfica y al cumplimiento de la legislación nacional, en esta materia.

Al Departamento de Salud, Ambiente y Seguridad (según página 64 del documento de la reestructuración orgánica) le corresponde:

**Objetivo:**

- Promover y mantener, la armonía con el ambiente y el control de los equipos e instalaciones, de forma que operen con seguridad y prevengan la ocurrencia de accidentes.
- Velar y promover, la armonía integral en las áreas de salud de los trabajadores de la empresa.

**Funciones:**

- Contribuye a la detección, el mejoramiento y la prevención de los riesgos en materia ambiental que permitan un lugar de trabajo seguro y saludable para los trabajadores, contratistas y visitantes.
- Realiza la inspección periódica y el mantenimiento de los equipos de primera respuesta dentro de las áreas operacionales.
- Implementa programas de control, diagnóstico y monitoreo de los riesgos en materia de ambiente y seguridad del proceso productivo.

-Desarrollo actividades de capacitación y entrenamiento en materia de ambiente y seguridad y atención de emergencia a trabajadores y brigadas de primera respuesta.

-Desarrolla las labores de regencia ambiental ante la SETENA para la operación de la infraestructura de distribución y ventas.

-Coordina todos los temas que tenga que ver con el área de salud de la Gerencia de Distribución y Ventas.

### **Cobertura:**

Es importante señalar que la Gerencia de Distribución, tiene instalaciones distribuidas geográficamente en diferentes lugares del país, por lo que la cobertura de los programas, deben comprender los siguientes Centros de Trabajo:

#### **Terminales:**

El Alto  
La Garita  
Barranca  
Moín

#### **Estaciones de Bombeo:**

Turrialba  
Siquirres

#### **Operaciones en Aeropuertos:**

Juan Santamaría  
Liberia  
Limón

#### **Líneas del Poliducto:**

Incluye el trayecto de las tres líneas del poliducto, desde Moín a Barranca.

Se define con claridad en el documento de la reestructuración, que para atender sus objetivos y funciones, el Departamento contará con tres Unidades operativas, que son:

- Unidad Seguridad
- Unidad Ambiental
- Unidad de Salud

A partir de esa definición el Departamento, ha tenido que hacer cambios en su estructura interna, ya que actualmente se compone de 8 áreas de trabajo:

- Unidad Técnica Administrativa
- Unidad de Seguridad e Higiene Zona Pacífica
- Unidad de Seguridad e Higiene Zona Atlántica
- Unidad de Seguridad e Higiene Poliducto
- Unidad de Inspección y Prueba Equipos de Emergencia
- Unidad Ambiental Zona Pacífica
- Unidad Ambiental Zona Atlántica
- Unidad Servicios de Salud (Consultorios Médicos, Psicología, Trabajo Social y Unidad Móvil de Odontología)

El Departamento de Salud, Ambiente y Seguridad de la Gerencia de Distribución y Ventas, por su naturaleza requiere de una organización y asignación de tareas por zonas, por ello en el nuevo organigrama hemos atendido lo establecido por la Empresa, en lo que se refiere a estructurar nuestro funcionamiento en tres Unidades ( Salud, Ambiente y Seguridad ), pero a lo interno de cada una de ellas, mantenemos las áreas de trabajo especializadas, que atienden funciones y actividades por zonas geográficas Pacífico ( Aeropuerto Juan Santamaría, La Garita, Barranca y Aeropuerto de Liberia ) y Atlántica ( El Alto, Turrialba, Siquirres, Moín y Aeropuerto de Limón ) y lo que corresponde a las Líneas del Poliducto ( Limón-Barranca ).

#### **D. ESTADO DE LA AUTOEVALUACION APLICACIÓN DE LA LEY DE CONTROL INTERNO**

En acatamiento a las disposiciones y responsabilidades de los Titulares Subordinados, con respecto a los informes anuales sobre el seguimiento a los procesos establecidos para la aplicación de la Ley de Control Interno, me permito adjuntar en la Sección de Anexos, los siguientes documentos:

- SASD-591-2008 con la guía de autoevaluación y la fórmula de seguimiento de acciones correctivas, que corresponden al proceso denominado Inspección y Prueba de Equipos de Emergencia, que fue el proceso presentado por nuestro Departamento en el año 2004 y al cual hemos venido dando seguimiento en estos últimos 4 años.

Con este informe estamos dando por atendidas en un 100%, las acciones correctivas que nos correspondían y que teníamos pendientes, según el informe presentado a la Gerencia el pasado 11 de enero del 2008, en el oficio SIAD-014-2008.

Ha sido de vital importancia el haber incluido este proceso, en materia de seguimiento de la Ley de Control Interno, lo cual nos permitió establecer un Area específica de trabajo, con programas anuales de trabajo y que ha desarrollado una serie de proyectos y actividades en los diferentes Centros de Trabajo de la Gerencia, el cual ha sido considerado en auditorías internas y externas, ha sido parte del seguimiento de las inspecciones del Cuerpo de Bomberos del INS y de las empresas reaseguradoras. Esperamos seguir contando con el apoyo de la Gerencia para la etapa de seguimiento, que hoy brinda nuestra Area de Inspección y Prueba de Equipos de Emergencia a cargo del Ing. Eduardo Jiménez Abarca.

- SASD-592-2008 con la guía de autoevaluación y la fórmula de seguimiento de acciones correctivas, que corresponden al proceso denominado Aplicación de la Ley de Control Interno en el Departamento, que fue el proceso presentado en el año 2005 y al cual hemos venido dando seguimiento en estos últimos 3 años.

Con este informe estamos dando por atendidas en un 100%, las acciones correctivas que nos correspondían y que teníamos pendientes, según el informe presentado a la Gerencia el pasado 11 de enero del 2008, en el oficio SIAD-014-2008.

Con este proceso se ha generado información sobre el marco normativo de nuestra gestión, generar procesos de documentación, estructurar planes de trabajo anuales con seguimiento trimestral, programar reuniones de coordinación, actualización de procedimientos de trabajo, sistematizar alguna información y mejorar nuestros servicios a nuestros clientes internos y externos. El seguimiento es responsabilidad de cada uno de los funcionarios que integran el Departamento y que han experimentado este cambio, que es aplicable en sus actividades cotidianas.

- SASD-593-2008 con la guía de autoevaluación y la fórmula de seguimiento de acciones correctivas, que corresponden al proceso denominado gestión de los desechos contaminados con hidrocarburos, proceso presentado en el año 2007 y al cual hemos venido dando seguimiento en estos últimos 2 años.

En este informe estamos dando por atendidas algunas acciones correctivas que nos correspondían e indicamos las que tenemos pendientes, para su respectivo seguimiento en el 2009, según el informe presentado a la Gerencia el pasado 11 de enero del 2008, en el oficio SIAD-014-2008.

El proceso ha sido importante en la gestión de los desechos contaminados con hidrocarburos a nivel de las Terminales y Estaciones de Bombeo, para atender los procedimientos internos y las regulaciones nacionales en esta materia; de esa manera también se contribuye a mejorar las condiciones ambientales en nuestro entorno.

- SASD-594-2008 con la guía de autoevaluación y la fórmula de seguimiento de acciones correctivas, que corresponden al proceso denominado notificación, registro, estadísticas e investigación de accidentes de trabajo, proceso presentado en el 2008 y al cual hemos venido dando seguimiento este año.

En este informe estamos dando por atendidas algunas acciones correctivas que nos correspondían e indicamos las que tenemos pendientes, para su respectivo seguimiento en el 2009, según el informe presentado a la Gerencia el pasado 11 de enero del 2008, en el oficio SIAD-014-2008.

Este proceso nos ha permitido mejorar los aspectos de notificación, registro y estadísticas de accidentes laborales, no obstante hemos detectado oportunidades de mejora en lo que corresponde a la investigación de accidentes, razón por la cual muy respetuosamente solicito a la Gerencia de Distribución y Ventas, emitir una directriz a las Jefaturas, para que a partir del mes de enero del 2009, procedan a llevar un registro de los accidentes laborales que suceden en su dependencia y que se realice oportunamente una investigación detallada de cada caso, con el apoyo de nuestro Departamento.

Además se ha sugerido a la Gerencia, que se solicite a todas las Jefaturas, el establecer un indicador mensual de la accidentabilidad, con el fin de que haya una mayor responsabilidad en el manejo de los casos que se remiten al INS. De esa forma cada Jefe podrá presentar en la reunión de indicadores de la Gerencia, un informe sobre la gestión preventiva que llevan a cabo en esta materia.

Nuestro Departamento ha estado en plena disposición para capacitar a las Jefaturas y sus trabajadores en el manejo de los índices, de las denuncias del INS y en especial para efectuar la investigación de todos los accidentes laborales que se presenten. Es de vital importancia, que en el 2009, se hagan esfuerzos en esta materia, en vista del incremento que se ha venido presentando en el pago de las primas que corresponden a la póliza de riesgos de trabajo, por la gran cantidad de casos que se han presentado al INS.

No omito señalar, la necesidad de vincular en este esfuerzo a todos los trabajadores de la Gerencia, durante el 2008 nuestro Departamento capacitó a más de 400 trabajadores en aspectos de Seguridad e Higiene Ocupacional, mediante charlas que se brindaron en cada Centro de Trabajo, con la participación, en algunos temas, del Departamento de Relaciones Laborales.

Dentro de los aspectos tratados en las charlas se pueden citar los siguientes; riesgos del trabajo; relación salud, trabajo y medio ambiente; tipos de riesgos; daños ocupacionales; causas y consecuencias de accidentes del trabajo; prevención de accidentes; seguridad en oficinas; ley de riesgos del trabajo; capítulo XIII Convención Colectiva; reglamento de vestimenta y equipos de protección personal y reglamento de fumado de la Empresa

Por lo tanto la capacitación a los trabajadores ya se impartió, ahora lo que se requiere es más compromiso por parte de todos los funcionarios de la Gerencia en el 2009, para reducir al mínimo los accidentes laborales

## **E. PRINCIPALES LOGROS ALCANZADOS DURANTE LA GESTION**

En este apartado del informe, se destacarán los aspectos que considero medulares y que han permitido consolidar al Departamento:

### **1. Ubicación del Departamento en el organigrama de la Gerencia**

Pese a las dificultades que tiene el laborar para una Empresa, cuyos mandos superiores, cambian cada cuatro años, por el cambio de Gobierno y que en el caso de la Gerencia de Distribución, por diversas causas han existido cambios frecuentes de Gerente; se ha mantenido un contacto permanente con los funcionarios designados, para que den el apoyo a nuestros programas.

En esta administración se logró consolidar un proyecto que tardó varios años para consolidarse, con respecto a la ubicación del Departamento en el organigrama de la Gerencia, el cual pasó a depender directamente de la Gerencia de rea, paso que a mi criterio es fundamental para propiciar un mayor apoyo de la Administración a nuestros programas y para que en un futuro muy cercano, se cumpla con lo estipulado en el reglamento del artículo 300 de la Ley de Riesgos del Trabajo, de que esta actividad se encuentre al máximo nivel.

### **2. Integración de la Salud, Ambiente y la Seguridad**

Hemos defendido durante mi Administración, el que las disciplinas relacionadas a la Salud, Ambiente y Seguridad funcionen de forma integrada, para atender los requerimientos en materia de prevención, formulando programas conjuntos para promover el bienestar físico, social y mental del trabajador, con acciones orientadas a la protección del ambiente y la seguridad de nuestra infraestructura.

Con el apoyo de la Administración Superior y el trabajo en equipo de algunos de nuestros funcionarios, fue posible cambiar la decisión de separar lo relacionado a los programas de Salud, que en el 2008 habían sido ubicados, en la Presidencia Ejecutiva, por lo que en la reorganización estructural de la Empresa fueron asignados a los Departamentos SAS.

### 3. Formar un grupo humano calificado

Uno de los aspectos que en lo personal, considero que es un logro relevante fue que al iniciar mi ejercicio como Jefe del Departamento, recibí un grupo de personas comprometidos con la tarea, que con el tiempo y con un esfuerzo conjunto fuimos logrando que cada uno de ellos se fuera superando mediante cursos, entrenamiento y preparación académica, para elevar el grado de conocimientos del grupo de trabajo en función de nuestras responsabilidades y la naturaleza de la tarea que desarrollamos para la Empresa.

Es importante mencionar, que pese a las limitaciones de plazas, se logró incorporar a un grupo de profesionales multidisciplinario de una gran capacidad de trabajo y muy comprometido con el Departamento.

Pese a que la fecha, todavía no contamos con todo el recurso humano, para atender nuestras necesidades, lo cual ha sido tramitado oportunamente ante la Dirección de Recursos Humanos y la Gerencia de Area, puedo decir con satisfacción que mi sucesor encontrará a 34 personas, dispuestas a colaborar y con experiencia y conocimientos suficientes, para atender nuestras responsabilidades.

### 4. Igualdad de genero

Tal y como se puede comprobar por la planilla del Departamento, cumplimos a cabalidad con la igualdad de genero, ya que el 50% de nuestros colaboradores son mujeres, que laboran en los campos de Seguridad, Salud y Ambiente.

Este aspecto he querido evidenciarlo, ya que en lo personal soy un convencido de la igualdad y en los concursos de puestos, nos hemos centrado principalmente en las calidades humanas y profesionales de los candidatos.

Es importante indicar, mi complacencia por la labor desarrollada por las compañeras, su competencia profesional, responsabilidad, orden, disciplina y su calidad humana, han contribuido a que nuestro Departamento goce de un buen clima organizacional, lo cual contribuye notablemente con nuestra tarea.

### 5. Recursos e Infraestructura

Por la naturaleza de nuestras operaciones, debemos contar con recursos en cada Centro de Trabajo, desde la Terminal Moín hasta las instalaciones del Aeropuerto Cuna Santamaría. Este ha sido uno de los retos que a mi criterio, ha sido difícil y complicado, ya que enfrentar una baja cultura empresarial en materia de Seguridad, durante muchos años, con recortes presupuestarios y/o bajos presupuestos, nos generó que en la actividad cotidiana nuestro papel de convencer y justificar necesidades, fuera permanente.

Hoy en día en todas los Centros de Trabajo, contamos con equipos e infraestructura para brindar nuestros servicios en materia de Salud, Ambiente y Seguridad, que pueden ser limitados en algunos casos, pero puedo dar fe, que este servidor y nuestro equipo de trabajo ha hecho todos los esfuerzos para poder obtenerlos, ya que de una u otra forma procuran la continuidad del negocio.

#### 6. Apoyo de la Actual Administración Superior

A la fecha podemos decir con satisfacción que a nivel de la Gerencia de Distribución y Ventas, de la Gerencia General y de la Presidencia Ejecutiva, se ha dado a conocer la existencia e importancia del Departamento y por diversas circunstancias hemos tenido contacto, para el desarrollo de los programas y planes de trabajo.

La actual administración de la Empresa nos ha venido apoyando, de diversas formas, lo que nos ha permitido paulatinamente atender requerimientos en materia de equipos, materiales, recurso humano y en especial capacitación del personal.

Lo considero como un logro, ya que como principal responsable de la gestión del Departamento, he tratado de mantener, respetando en todo momento la vía administrativa vigente, un contacto permanente con nuestros superiores para justificar, informar y gestionar nuestras solicitudes.

#### 7. Estructura Interna del Departamento

En el organigrama actual del Departamento, se ha aplicado lo dispuesto en la reorganización administrativa de Empresa en cuanto al funcionamiento de las Unidades de Salud, Ambiente y Seguridad; además de las Areas en que hemos subdividido cada una de esas unidades operativas, para sustentar nuestros programas asistenciales y preventivos.

La Unidad de Salud, está conformada por los Consultorios Médicos y los Servicios de Odontología y Psicosociales.

La Unidad de Ambiente, esta conformada por Zonas.

La Unidad de Seguridad, cuenta con las Areas de Seguridad Laboral e Higiene Ambiental de las Zona Atlántica, Pacífica y Líneas de Poliducto, además del Area de Inspección y Prueba de Equipos de Emergencia.

Esta estructura fue establecida con base a nuestras necesidades programáticas.



## 8. Programas Anuales de Trabajo e informes Trimestrales de Gestión

Cada Unidad, Area y funcionario, cuentan con planes de trabajo anuales, lo que permite a la Jefatura y a los Coordinadores de Unidad un seguimiento de las labores.

Además se instauró la costumbre de informes trimestrales a la Jefatura, lo que permite documentar la gestión.

### **F. ESTADO DE LOS PROYECTOS MÁS RELEVANTES EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL O DE LA UNIDAD, EXISTENTES AL INICIO DE SU GESTIÓN Y DE LOS QUE DEJÓ PENDIENTES DE CONCLUIR.**

En este apartado me permito indicar que en los archivos del Departamento, queda una amplia evidencia de la gestión efectuada por este servidor y que puede ser considerada por mi sucesor, para enrumbar sus acciones en el futuro.

Como estamos iniciando el año, nos encontramos en la etapa de tramitarlos ante la Dirección de Suministros en lo que se refiere a los pedidos de inversión y gastos, que en nuestros casos son pocos, en vista de los recortes presupuestarios establecidos por la Empresa.

En lo que se refiere a los planes de trabajo, a finales de este mes los responsables deben presentar a mi sucesor un informe de la gestión, lo cual será muy oportuno para que pueda contar con una visión de las actividades en ejecución.

Durante estos primeros meses del año, he tramitado una serie de actividades y gestiones con el Coordinador de la Unidad de Seguridad y Asistente de esta Jefatura, Ing. Leonel Campos Fuentes, con el Coordinador de la Unidad Ambiental Biol. Alvaro Coto Rojas y con el Coordinador de la Unidad de Salud Dr. Marco García Sáenz, considerando la fecha de mi jubilación, por lo que a la fecha puedo indicar que hay garantía con estos funcionarios, de que habrá un seguimiento de los asuntos que nos competen como Departamento y serán ellos los que orienten a la nueva Jefatura, sobre los aspectos que hay que dar continuidad.

### **G. ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS ASIGNADOS DURANTE SU GESTIÓN A LA INSTITUCIÓN O A LA UNIDAD, SEGÚN CORRESPONDA.**

En esta materia hemos venido aplicando lo relacionado al proyecto GENESIS, y los sistemas asociados al manejo del presupuesto.

Como debe existir un funcionario licenciado en esta materia, se delegó la función temporalmente, mientras se resuelve la plaza de un asistente administrativo, al Ing. Alvaro Barboza Sanabria.

El control presupuestario es coordinado con el Lic. José Gabriel Leandro Ruiz de la Gerencia de Distribución.

Con estos funcionarios se puede dar seguimiento a los asuntos presupuestarios de este año.

**H. SUGERENCIAS PARA LA BUENA MARCHA DE LA INSTITUCIÓN O DE LA UNIDAD, SEGÚN CORRESPONDA, SI EL FUNCIONARIO QUE RINDE EL INFORME LO ESTIMA NECESARIO.**

A continuación detalló las siguientes:

1. Que la Gerencia de Distribución y Ventas asigne las plazas que se han solicitado, en especial las 7 plazas de Inspectores de Protección Integral, para cubrir los segundos turnos en las Terminales y atender las necesidades de personal en Siquirres, Liberia, Aeropuerto Limón y Turrialba.
2. En materia ambiental también se requiere como mínimo dos plazas, para atender nuestras responsabilidades y normativa vigente en las Terminales, Estaciones de Bombeo y Líneas de Poliducto.
3. En la Unidad de Salud, se requiere la plaza de médico, para que se pueda desarrollar el programa de medicina del trabajo.
4. Insistir en que los Centros Médicos también operen como dispensarios médicos de Empresa para los casos del INS.
5. Mantener integrados los programas de Salud, Ambiente y Seguridad
6. Que la Jefatura del Departamento, en lo sucesivo sea ocupada por funcionarios con experiencia profesional en la materia y se recomienda que sea personal que ha laborado durante muchos años en esta dependencia, por el conocimiento que tienen en la gestión.

**I. OBSERVACIONES SOBRE OTROS ASUNTOS DE ACTUALIDAD QUE A CRITERIO DEL FUNCIONARIO QUE RINDE EL INFORME LA INSTANCIA CORRESPONDIENTE ENFRENTA O DEBERÍA APROVECHAR, SI LO ESTIMA NECESARIO.**

En este punto únicamente deseo recalcar la necesidad que las dependencias de Salud, Ambiente y Seguridad de la Empresa, sean integradas en una Dirección y/o Gerencia específica, con el fin de homologar la gestión a nivel de Recope.

Este es esfuerzo que en lo personal realice ante varias administraciones de Recope, se lograron avances muy significativos, pero se requiere consolidar en el futuro.

**J. ESTADO ACTUAL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES QUE DURANTE SU GESTIÓN LE HUBIERA GIRADO LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

A la fecha, en forma directa, no tenemos ninguna pendiente. No obstante, en los archivos del Departamento, se deja evidencia sobre lo actuado en esta materia, en informes remitidos a la Gerencia de Area, en años anteriores.

**K. ESTADO ACTUAL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES O RECOMENDACIONES QUE DURANTE SU GESTIÓN LE HUBIERA GIRADO ALGÚN OTRO ÓRGANO DE CONTROL EXTERNO, SEGÚN LA ACTIVIDAD PROPIA DE CADA ADMINISTRACIÓN.**

Este aspecto aplica en lo que corresponde a las empresas reaseguradoras, por lo que la información del seguimiento a las recomendaciones en proceso, se ha delegado al Ing. Eduardo Jiménez Abarca, del Area de Inspección y Prueba de Equipos de Emergencia.

**L. ESTADO ACTUAL DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES QUE DURANTE SU GESTIÓN LE HUBIERA FORMULADO LA RESPECTIVA AUDITORÍA INTERNA.**

En los archivos del Departamento se deja una amplia evidencia del trámite que hemos dado a esta materia, en especial por su vinculación directa a la aplicación de la Ley de Control Interno.

No señalamos informes específicos, por la gran cantidad de recomendaciones que se nos han emitido, en estos años en que ocupado la Jefatura, no obstante a la fecha, todas han sido tramitadas oportunamente.

Además las Unidades, Areas y funcionarios del Departamento, disponen de documentación y brindan seguimiento a aquellas recomendaciones, que por su naturaleza y dificultad, son objeto de seguimiento.

No obstante, entiendo que por el cargo ocupado, puedo ser consultado por el órgano auditor interno, de acuerdo a los plazos establecidos en la legislación en esta materia, por lo que estoy a disposición de la Empresa, para atender lo que corresponda.