


Checklist de Eficiencia en Salud Visual Ocupacional

Herramienta de autodiagnóstico para evaluar su programa corporativo, detectar fricción operativa y optimizar el tiempo de RRHH y SSO.

¿Es su programa de salud visual una herramienta ocupacional o solo un trámite administrativo?

En muchas empresas, las jornadas visuales se ejecutan como un beneficio genérico con evaluaciones estandarizadas que ignoran la demanda visual real de cada puesto.

Cuando el enfoque es puramente transaccional, las áreas de RRHH y SSO terminan absorbiendo la fricción: gestionando reclamos, cuadrando descuentos y persiguiendo entregas.

 **Audite su esquema actual para descubrir si su proveedor aporta valor o genera carga administrativa.**



INSTRUCCIONES

El Checklist de Auditoría

Marque mentalmente con un "X" las situaciones que ocurren actualmente en la gestión de salud visual de su empresa.

Evalúe con total honestidad.

1 Eje 1: Criterio Clínico y Demanda Operativa

Las evaluaciones visuales son idénticas para todos, sin importar si su rol es administrativo, operativo, de precisión o de campo.

No existe validación técnica previa sobre filtros o protecciones (ej. policarbonato industrial) para áreas específicas.

Se reportan dolores de cabeza, fatiga visual o errores en la operación por correcciones ópticas inadecuadas para el puesto.

2 Eje 2: Carga Administrativa para RRHH

Su equipo dedica tiempo operativo a resolver quejas sobre garantías, adaptación o errores del proveedor.

El departamento de nómina debe procesar y cuadrar manualmente los descuentos por la compra de lentes.

La logística de la jornada interrumpe significativamente el flujo de trabajo y requiere microgestión por parte de su equipo.

3

Eje 3: Certeza y Coordinación del Proveedor

Los tiempos de entrega se basan en promesas verbales, sin Acuerdos de Nivel de Servicio (SLA) definidos por escrito.

Ante retrasos, el proveedor no asume penalizaciones y la empresa debe simplemente esperar.

El proveedor se enfoca en vender aros durante la jornada, relegando el diagnóstico ocupacional a un segundo plano.

Resultados de su auditoría

Interprete sus respuestas según la cantidad de situaciones marcadas



Si marcó 1 o 2 situaciones

Su esquema tiene **bases estables**, pero existen oportunidades claras para **reducir el tiempo de gestión** de su equipo y mejorar la experiencia del colaborador.



Si marcó 3 o más

ALERTA OPERATIVA

Su modelo actual le genera **fricción**. Está invirtiendo recursos en un proveedor con **lógica de tienda minorista**, y no en un **aliado corporativo**.

El Enfoque Miraria: Criterio, Orden y Respaldo

Tres pilares que eliminan la fricción operativa



Evaluación por Perfil de Puesto

Criterio clínico ajustado a la función visual real de cada colaborador, no evaluaciones genéricas.



Reducimos la Fricción para RRHH

Esquemas de comunicación directa con el colaborador para dudas, ajustes o garantías.



Respaldo por Contrato

SLA estrictos con penalizaciones financieras si fallamos en tiempos. Compromiso real, no promesas verbales.



Audite su programa visual junto a un especialista

Solicite una sesión de **15 minutos** para revisar su logística, perfiles de puesto y evaluar si califica para nuestro modelo de cumplimiento garantizado.



[Solicitar diagnóstico por WhatsApp](#)