



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**TITULO DE LA INVESTIGACION:**

SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENFOCADO EN  
EL SISTEMA DE AUDITORIAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (SART)  
DECRETO 2393 RESOLUCIÓN CD # 333 SART, CD # 390, EN LA  
AGENCIA MATRIZ DE LA COMPAÑÍA DE CONFECCIONES  
PROFESIONALES “DON LUCHO” EN GUAYAQUIL

**PARA OBTENER EL GRADO DE:**

INGENIERIA COMERCIAL

**TESIS DE TERCER NIVEL PRESENTADO POR**

**AUTORES:**

- ❖ ALCÍVAR ESPINAR XIOMARA STEPHANIE
- ❖ MENDOZA DÍAZ ROBERTO GEOVANNY

**TUTOR: ING COM. MELVIN LOPEZ FRANCO**

**GUAYAQUIL-ECUADOR**

**2015-2016**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO “ SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENFOCADO EN EL SISTEMA DE AUDITORIAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (SART) DECRETO 2393 RESOLUCIÓN CD # 333 SART, CD # 390, EN LA AGENCIA MATRIZ DE LA COMPAÑÍA DE CONFECCIONES PROFESIONALES “DON LUCHO” EN GUAYAQUIL	
	REVISORES:
INSTITUCIÓN: Universidad de Guayaquil	FACULTAD: Ciencias Administrativas
CARRERA: Ingeniería Comercial	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	Nº DE PÁGS.: 165
ÁREA TEMÁTICA: Recursos Humanos	
PALABRAS CLAVES: SART “SISTEMA DE AUDITORIA DE RIESGO DE TRABAJO”	
RESUMEN: El presente proyecto de investigación tiene como finalidad presentar una propuesta para la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional (SART) para la matriz de Confecciones Profesionales “Don Lucho”; basado en el decreto	

2393 Resolución CD # 333 SART, CD # 390; con la finalidad de disminuir y mitigar los riesgos que puedan incurrir durante la jornada laboral de los trabajadores.		
N° DE REGISTRO(en base de datos):	N° DE CLASIFICACIÓN: Nº	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTORES:	Teléfono:	E-mail:
Alcivar Espinar Xiomara Stephanie	2175966 – 0998274047	<a href="mailto:Xiomi_301@hotmail.com">Xiomi_301@hotmail.com</a>
Mendoza Díaz Roberto Geovanny	0994379791	Slemny2007ec@hotmail.com
CONTACTO DE LA INSTITUCIÓN	Nombre:	
	Teléfono:	



**TRIBUNAL EXAMINADOR**

Confiere el presente proyecto la calificación de \_\_\_\_\_

Equivalente: \_\_\_\_\_

**TRIBUNAL**

---

**(PRESIDENTE)**

---

**VOCAL**

---

**VOCAL**

## Índice General

Dedicatoria .....	IX
Agradecimiento.....	X
Renuncia de derecho de autor.....	XI
Resumen .....	XII
Abstract.....	XIII
Antecedentes .....	1
Objetivos específicos .....	2
Justificación teórica .....	3
Justificación metodológica .....	3
Justificación práctica.....	4
Hipótesis .....	4
Variables independientes:.....	4
Variables dependientes .....	4
Aspectos metodológicos.....	4
Método analítico .....	5
CAPÍTULO I .....	6
MARCO TEÓRICO .....	6
1.1. Marco referencial.....	6
1.1.1. Descripción de la compañía .....	6
1.1.1.1. Antecedentes .....	8
1.1.1.2. Descripción de la compañía.....	8
1.1.1.3. Planeación estratégica.....	8
1.1.1.4. Análisis interno y externo.....	9
Métodos.....	16
1.1.1.5. Misión .....	16
1.1.1.6. Visión.....	17
1.1.1.7. Valores .....	17
1.1.1.8. Organigrama.....	18
1.1.1.9. Valores cooperativo .....	19
1.2. Marco contextual .....	20

1.1.2. Procedimientos y programas operativos básicos: Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo. Auditoría SART .....	20
1.1.3. Generalidades de la SST y SART .....	20
1.1.3. Servicios y productos.....	20
1.1.4. Productos .....	21
1.1.5. Situación actual de la empresa en seguridad laboral.....	21
1.1.1.2. Auditoría SART.....	22
1.1.1.3. Gestión administrativa.....	22
1.1.1.3. Gestión técnica.....	22
1.1.1.4. Gestión de Talento Humano.....	22
1.1.1.5. Procedimientos y programas operativos básicos .....	23
1.1.1.6. Términos y definiciones del SART .....	23
1.3. Seguridad y salud ocupacional.....	25
Concepto .....	25
Alcance .....	26
1.3.1. Políticas SART .....	26
1.3.2. Objetivos y metas SART.....	26
1.3.3. Organización SART.....	27
1.3.4. Prevención de riesgos laborales .....	27
1.3.5. Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales .....	27
1.3.6. Beneficios del SGPRL.....	28
1.3.7. Mediación y Evaluación de los Factores de Riesgos .....	28
1.3.8. Comité de seguridad y salud ocupacional.....	29
1.3.9. Actas de constitución del comité .....	29
Marco legal.....	30
1.4. Reglamento C.D. 333 SART .....	30
1.4.1. Responsabilidad y objetivo del sistema SART .....	30
1.4.3. Ley de seguridad social .....	31
1.4.4. Código de Trabajo .....	31
1.4.5. Reglamento orgánico funcional del IESS.....	32
CAPITULO II .....	33
2. Análisis de los resultados.....	33
2.1. Límites conceptuales y teóricos.....	33

2.2. Exposición y análisis de conocimientos teóricos relacionados con el problema.....	33
2.3. Procedimientos y programas operativos básicos: planes de emergencia en respuesta a factores de riesgo de accidentes graves. Auditoría SART. ....	34
2.4. Seguridad ocupacional en el riesgo del trabajador.....	34
2.5. Enfoque teórico.....	35
Historia.....	35
2.4. Aspectos generales:.....	35
.....	55
Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza.....	56
CAPITULO III .....	60
LA PROPUESTA.....	60
3. Título de la propuesta. ....	60
3.1. Justificación.....	60
3.1.2. Objetivo General.....	60
3.1.3. Objetivo específico .....	60
3.1.4. Descripción.....	61
3.1.5. Validación de la propuesta .....	61
3.1.6. Propuesta para mejora .....	61
3.1.7. Actividades propuestas para el cumplimiento de los requisitos documentales del sistema integrado de gestión de calidad, seguridad y salud ocupacional de la empresa Confecciones Profesionales “Don Lucho” .....	63
3.1.8. A continuación se presenta la propuesta de los procedimientos integrados para la empresa Confecciones Profesionales “Don Lucho” .....	63
3.9 Índices de eficacia generales de la empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho” antes y después de la auditoría Del sistema SART .....	122
Recomendaciones.....	125
Bibliografía .....	126
Gestión administrativa .....	132
Corresponde a la actividad de los factores de Riesgos.....	132

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Gestión administrativa.....	36
Gráfico 2: Diagnostico de la empresa.....	37
Gráfico 3: Organización .....	38
Gráfico 4: implementación.....	39
Gráfico 5: Auditoria interna.....	40
Gráfico 6: Control de desviación.....	41
Gráfico 7: Mejoramiento continuo.....	42
Gráfico 8: Gestión técnica.....	43
<b>Gráfico 9: Medición</b> .....	<b>44</b>
Gráfico 10: Evaluación.....	45
Gráfico 11: Control operativo integral.....	46
Gráfico 12: Vigilancia ambiental y de salud.....	47
Gráfico 13: Gestión de talento humano.....	48
Gráfico 14: Comunicación interna y externa.....	49
GRAFICO 15: Capacitación.....	50
GRAFICO 16: Adiestramiento.....	51
Gráfico 17: Detector de accidentes y enfermedades.....	52
Gráfico 18: Vigilancia salud de trabajadores.....	53
Gráfico 19: Respuesta a factores de riesgo.....	54
GRAFICO 20 plan de contingencia.....	55
Gráfico 21: Auditoria de asistencia.....	56
Gráfico 22: Inspecciones de seguridad y salud.....	57
Gráfico 23: Protección individual de ropa de trabajo.....	58
Gráfico 24: Mantenimiento predictivo y correctivo.....	59

## **Dedicatoria**

A Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su amor y apoyo incondicional. A mi padre, que a pesar de la distancia física, me ha brindado sus consejos, el amor y los ejemplos de perseverancia y constancia para salir adelante. A mi hermano, por estar conmigo y apoyarme siempre.

A un gran amigo y profesional José Torres Miranda por compartir significativos momentos conmigo y siempre estar dispuesto a escucharme, darme sus consejos y ayudarme en cualquier momento, gracias por tu amistad.

**Xiomara Alcivar Espinar**

Dios primero que nada, quién ha permitido levantarme con energía y mucha predisposición desde que inicié mi carrera universitaria hasta hoy que he llegado a uno de los peldaños más altos de mi vida.

Dedico este trabajo de investigación a mi hermosa madre Clemencia Díaz Bajaña, por ser aquel ejemplo de valentía y superación en la vida, quién me motivó e inculcó el verdadero valor de esforzarse para ser una persona profesional y de utilidad dentro de la sociedad.

Gracias al apoyo incondicional de mi esposa Johanna Mosquera y mi pequeño hijo Sebastián Mendoza, quienes forman mi pilar fundamental, sin ellos hoy no hubiese llegado hasta aquí ya que siempre estuvieron ahí dándome ánimos, en los momentos más duros y difíciles de mi carrera, esto es por ustedes, ya que son mi gran orgullo.

**Geovanny Mendoza Díaz**

## **Agradecimiento**

Queremos agradecer a los Ing. Melvin López Franco e Ing. Pedro Avilés Almeida por su apoyo total y su amistad desde los inicios de la carrera de Ingeniería Comercial quienes con su valiosa guía y asesoramiento aportaron a la realización y culminación de este proyecto.

A mi hermano Iván Hernández también fue mi guía y mi mentor ante circunstancias de la vida en las que he necesitado de un consejo y una mano amiga, siempre ha estado ahí, gracias a ustedes.

A nuestros familiares y amigos que nos apoyaron continuamente con su ayuda en los momentos más difíciles de la carrera.

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”. **Thomas Chalmers**

## **Renuncia de derechos de autor**

Por medio de la presente **CERTIFICAMOS** que los contenidos desarrollados en esta tesis son de absoluta propiedad y responsabilidad de **ALCÍVAR ESPINAR XIOMARA STEPHANIE** con C.I. # 092402334-4, **MENDOZA DÍAZ ROBERTO GEOVANNY** C.I. #092123414-2 autores de esta tesis, cuyo tema es:

**SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL ENFOCADO EN EL SISTEMA DE AUDITORIAS DE RIESGOS DEL TRABAJO (SART) DECRETO 2393 RESOLUCIÓN CD # 333 SART, CD # 390, EN LA AGENCIA MATRIZ DE LA COMPAÑÍA DE CONFECCIONES PROFESIONALES “DON LUCHO” EN GUAYAQUIL**

Derechos que renunciamos a favor de la **UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**, para que haga uso como a bien convenga.

Guayaquil, 14 de Agosto de 2015

**Xiomara Alcivar Espinar**  
**C.I. # 092402334-4**

**Roberto Mendoza Díaz**  
**C.I. # 092123414-2**

## Resumen

El presente proyecto de investigación tiene como finalidad presentar una propuesta para la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional (SART) para la matriz de Confecciones Profesionales “Don Lucho”; basado en el decreto 2393 Resolución CD # 333 SART, CD # 390; con la finalidad de disminuir y mitigar los riesgos que puedan incurrir durante la jornada laboral de los trabajadores.

La falta de una cultura de seguridad ha influido en la formación de elementales hábitos de seguridad industrial en los trabajadores especialmente en los relacionados con el proceso productivo. El sistema de auditoría de riesgos del trabajo (SART), como medio de cumplimiento de la normativa técnica y legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de organizaciones y empresas, que permitirá establecer una cultura y prevención de riesgos laborales, para evitarse futuras demandas legales por accidentes y/o enfermedades en su medio laboral.

Con más de 50 años de existencia, no se han presentado graves accidentes de trabajo que comprometan la integridad física y/o psicológica de los trabajadores, como toda empresa que produce un bien o un servicio no está exenta de que ocurran accidentes de trabajo y enfermedades profesionales derivadas del proceso de producción.

## **Abstract**

This research project aims to present a proposal for the implementation of a System of Occupational Safety and Health (SART) for Professional Garment matrix "Don Lucho"; based on the 2393 decree # 333 SART Resolution CD, CD # 390; in order to reduce and mitigate the risks that may be incurred during the workday of workers.

The lack of a safety culture has influenced the formation of basic industrial safety habits workers especially those related to the production process. The audit system of occupational risks (SART) as a means of compliance with the technical and legal requirements for safety and health at work by organizations and businesses that will establish a culture and prevention of occupational risks, avoid future lawsuits from accidents and / or illnesses in your workplace.

With over 50 years of existence, there have been no serious accidents that endanger the physical and / or psychological integrity of workers, like every company that produces a good or service is not free of accidents at work and diseases Professional derived from the production process.

## **Antecedentes**

En la actualidad el gobierno Nacional está empeñado en expandir la cultura de seguridad y salud ocupacional dentro de las empresas. Se está concientizando a revertir esta tendencia de incumplimientos en la seguridad y la salud ocupacional. La Organización Internacional del Trabajo se estima que la siniestralidad laboral le cuesta al país casi 10% del Producto Interno Bruto.

En empresas que tengan al menos dos años de actividad, las auditorías del SART permiten verificar su diagnóstico, planificación, implantación y control del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que estas mantienen.

Es importante destacar la importancia de que las empresas cuenten con profesionales calificados en seguridad y salud en el trabajo, de manera que estén preparadas técnicamente para el cumplimiento del SART, lo cual permitirá mantener y mejorar su desarrollo productivo y reducirá la probabilidad de recibir sanciones.

En los años consistentes la seguridad y salud ocupacional en las empresas son exigidas por distintos órganos reglamentarios del país para proteger los derechos del trabajador, por lo que se han expedido normativas y estándares, como las normas de sistema de administración de seguridad y salud ocupacional (OHSAS) 18000 o la normativa de sistema de auditoría de riesgo del trabajo (SART) de obligatoriedad por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social vigente desde 7 de octubre del 2010. A partir de la implementación de las mismas, las empresas deben asegurar su mejora continua en pro de los derechos del trabajador y en cumplimiento de las disposiciones legales. Con más de 50 años de existencia, no se han presentado graves accidentes de trabajo que comprometan la integridad física y/o psicológica de los trabajadores, como toda empresa que produce un bien o un servicio no está exenta de que ocurran accidentes de trabajo y enfermedades profesionales derivadas del proceso de producción. Y sin la correspondiente guía de procedimientos que indique tanto a la

administración como a los trabajadores de cómo responder en caso de que se presenten accidentes de trabajos, éstos sufren una elevada exposición a tener desastrosas consecuencias tanto a nivel humano como a la estructura financiera de la empresa. El gobierno indica que las empresas con más de 50 empleados cumplan con el sistema de auditorías de riesgos del trabajo. Al momento la cantidad de empleados que están afiliados en la razón social no alcanza el mencionado requisito, razón por la cual no se cuenta con un reglamento de seguridad y salud ocupacional que dictamine procedimientos en lo relacionado a riesgos del trabajo y enfermedades profesionales ni se ha estructurado un departamento de seguridad Industrial. La falta de una cultura de seguridad ha influido en la formación de elementales hábitos de seguridad industrial en los trabajadores especialmente en los relacionados con el proceso productivo. El sistema de auditoría de riesgos del trabajo (SART), como medio de cumplimiento de la normativa técnica y legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de organizaciones y empresas, que permitirá establecer una cultura y prevención de riesgos laborales, para evitarse futuras demandas legales por accidentes y/o enfermedades en su medio laboral.

### **Objetivo General**

Perfeccionar métodos y procedimientos en la empresa con el propósito de que cumplan con los requisitos del reglamento SART como paso previo a la certificación otorgada por el IESS.

### **Objetivos específicos**

- ❖ Analizar la situación de la seguridad laboral del departamento de producción.
- ❖ Considerar los procedimientos a fin de garantizar una operación en particular, la cual está alineada con los requisitos del reglamento SART.

- ❖ Definir procedimientos a seguir para tomar acciones preventivas y correctivas en caso de presentarse accidentes de trabajo.

### **Justificación teórica**

La legislación ecuatoriana con respecto al sistema de seguridad y salud ocupacional obliga a todas las organizaciones sobre todo aquellas calificadas como industriales a controlar y minimizar los riesgos laborales lo cual precisa una inversión por parte de la empresa, Se analizará la importancia de una evaluación de la seguridad industrial para la empresa y cómo la falta de la misma ha influido en la salud ocupacional de los trabajadores. La seguridad industrial en estos momentos está tomando mucha trascendencia en el país, la alta tasa de siniestralidad que se presenta en las empresas afecta la productividad de los trabajadores.

La falta de estadísticas es un factor que impide tener una visión clara de esta problemática laboral. El desconocimiento de ambas partes: trabajador y empleador de los reglamentos de seguridad industrial y salud ocupacional sean aplicado en los sitios de trabajo, por tanto, no se han ejercido acciones que garanticen seguridad y salud ocupacional.

“Como referencia para la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional como lo establece la norma OHSAS 18001 al igual que el modelo Ecuador del SART.” (Resolución 333 y 390 del IESS).

Este modelo ayuda a la comprensión y mejoramiento de las actividades y resultados de la prevención de riesgos laborales, establece una política en la prevención de riesgos laborales que se desarrollen en objetivos, metas, actuación y en la implantación de la estructura necesaria para desarrollar una cultura preventiva en la empresa.

### **Justificación metodológica**

La obtención de la información para el desarrollo de la presente tesis se realizará a través de dos tipos de investigación: la investigación de campo y documental. La investigación de campo, puesto que los datos requeridos para el levantamiento y procesamiento son necesarios para el diseño de un

plan de seguridad ocupacional que se ajuste a los lineamientos SART para la obtención de la certificación de un sitio apropiado para laborar. De la misma forma la recopilación de la información nos ayudará a la medición: cualitativa, cuantitativa y descriptiva que facilitara un mejor planteamiento del tema que estamos investigando y un manejo de datos más preciso, real y efectivo.

### **Justificación práctica**

El presente proyecto tiene por objetivo diseñar el modelo de sistema de seguridad y salud ocupacional que sea implementado por los directivos principales de la empresa con el fin de preparar la empresa para la acreditación respectiva en el campo de la seguridad laboral que en estos momentos es una exigencia del Instituto de Seguridad Social que ha pasado a ser un organismo auditor de los cumplimientos técnicos –legales en materia de prevención de riesgos laborales de las empresas sujetas al régimen del IESS.

### **Hipótesis**

Se podrá conocer la situación actual de nivel de cumplimiento del requisito legal mediante la propuesta de un modelo de gestión de seguridad salud en el trabajo.

### **Variables independientes:**

“Un sistema de seguridad y salud ocupacional bajo los lineamientos del sistema de auditorías de riesgo del trabajo.”(SART, 2010)

### **Variables dependientes:**

Los niveles de productividad y eficiencia de los trabajadores de la empresa “Confecciones Profesionales **Don Lucho**”.

### **Aspectos metodológicos**

Se realizará la investigación en base a la aplicación de los siguientes métodos:

- ❖ Método analítico

- ❖ Método de observación
- ❖ Método deductivo

### **Método analítico**

Es analítico porque implica realizar un análisis subjetivo de la situación. En el campo de la seguridad la fuerza laboral y la implementación de un sistema que proporcione salud ocupacional y seguridad industrial.

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **1.1. Marco referencial**

##### **1.1.1. Descripción de la compañía**

A partir del año 2.000 su razón social cambia a llamarse “Confecciones Profesionales Don Lucho”, donde ya con 36 años de servicio se convierte en una marca conocida en la línea de uniformes por su calidad y atención al cliente, introduciendo sus ventas en la industria de uniformes escolares, trajes para ejecutivos e industriales.

Junto al fundador emigra al año su esposa la señora Laura Miranda Barragán quien con su profesión de costurera trabaja en la sastrería Chimborazo de propiedad de su tío político don Polibio Barragán, pilar fundamental de ayuda e inicio de sus actividades en la venta de pantalones y camisas, para luego posteriormente conjunto con su esposo después de dos años, realiza trabajos para abastecer su propio puesto de pantalones y camisas.

“La marca de “Confecciones Profesionales Don Lucho” es reconocida en la sociedad guayaquileña vista el crecimiento con su almacén principal y sucursales así lo identifican como una empresa familiar sólida, y con estándares de calidad y actualizándose siempre con los últimos avances de la moda, ya que pertenece a la confederación mundial de artesanos de la alta costura, participando en los congresos de roma- Italia año 2011 y

Seúl - Corea año 2013. “Confecciones Profesionales Don Lucho”, en la actualidad cuenta con un sistema computarizado de bordado, así como un parque de maquinaria actualizada de acuerdo a la época de la confección actual, el personal es altamente calificado, conservando siempre la calidad en los acabados de las prendas confeccionadas, ofrece además complementos de calzado, ropa y artículos de seguridad industrial.” (Lucho., 2010)

Su fundador y propietario Luis Gerardo Torres Jarrin a la edad de 22 años emigra de la ciudad de Riobamba a Guayaquil en mayo del año de 1964, con la visión de tener un mejor porvenir a él su esposa y familia, iniciado en noviembre del mismo año sus actividades comerciales en la feria libre de la calle Rumichaca y Clemente Ballén los días domingos así como en un puesto de pantalones en la calle Aguirre y Rumichaca de lunes a sábado, llamándolo puesto de pantalones y camisas don lucho, posteriormente cuando el Sr. alcalde Assad Bucarán empezó a prohibir la venta de mercancía en la calle don lucho alquila un zaguán en las mismas calles donde estaba su puesto al que desde un inicio lo llamo confecciones don lucho vista él y su esposa ya habían adquirido la profesión de artesanos sastres.

En el zaguán duro casi hasta 1975, pasando alquilar un almacén alledaño, el mismo que estuvo abierto hasta agosto de 1982, donde se trasladó a las calles José Mascote 1030 entre Vélez y Hurtado e inaugura conjuntamente con el mundial de natación su primer almacén propio, lugar donde se encontraba su negocio y vivienda.

Desde al año 1984 hasta la presente fecha “Confecciones Profesionales Don Lucho” viene sirviendo a la comunidad guayaquileña, logrando un creciendo del negocio agrandando sus actividades comerciales ingresando a dar varios servicios del buen vestir.

#### **1.1.1.1. Antecedentes**

La seguridad laboral se está convirtiendo en un requisito primordial para las organizaciones, debido a que este fomenta una cultura de seguridad, y a su vez genera una ventaja económica.

“Este proyecto pretende facilitar a la empresa un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en el trabajo referente a la aplicación del esquema de Riesgos del Trabajo y el Ministerio de Relaciones Laborales y fundamentado en la normativa legal del SART.” (Machuca, 2012)

En la actualidad, las empresas están implementando sistemas de gestión con perspectiva a un mejor control y dirección; la Seguridad y Salud Ocupacional es una estrategia importante y necesaria, por lo que las empresas optan por implementar un Sistema de Encargo de Seguridad y Salud en el compromiso con el objeto de prevenir y mitigar riesgos laborales.

#### **1.1.1.2. Descripción de la compañía**

“Confecciones Profesionales Don Lucho es una empresa de carácter familiar con más de 50 años de servicio en la línea de la confección de uniformes para escuela, empresas e industria en general su experiencia y calidad en la línea del buen vestir le han dado que sea un referente de servicio en la sociedad Guayaquileña.” (Trabajo, 2010)

#### **1.1.1.3. Planeación estratégica**

“Conjunto de acciones mediante las cuales se definen la política de seguridad, la planificación de la implementación, los procesos de verificación y control para el cumplimiento de la planificación, y los métodos de mejora continua.”(Trabajo, 2010)

#### **1.1.1.4. Análisis interno y externo**

“Mediante el estudio FODA se logrará ejecutar un análisis de la situación actual de la empresa, en el cual se reflexionarán los factores internos y externos; iguales que será ejecutado mediante los lineamientos planteados combinándolo con cuatro estrategias de análisis.” (QUITO, 2010)

##### **Factores internos**

Se relazará un análisis interno que permita identificar y evaluar los diferentes factores o elementos que puedan existir dentro de una empresa.

##### **Factores externos**

Mediante el análisis externo, se igualará y valorará los acontecimientos, tendencias y cambios que sucedan en el entorno de la empresa y que estén fuera de su control.

<b>FORTALEZA</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Su desarrollo productivo</li> <li>❖ Cuenta con profesionales calificados de seguro y salud en trabajo</li> <li>❖ Cumplimiento de las normas técnicas y legales en materia de seguridad en el trabajo por parte de las organizaciones y empresas</li> <li>❖ Tiene como más de 50 años de existencia</li> <li>❖ Es una empresa reconocida a nivel nacional e internacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Sufren una elevada exposición a tener desastrosas consecuencias tanto nivel humano como estructura financiera de la empresa.</li> <li>❖ La empresa debe asegurarse en mejora continua en pro de los derechos del trabajador</li> </ul>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Se convierte en una marca conocida en la línea de uniformes por su aptitud y atención al cliente.</li> <li>❖ empresa familiar sólida, y con estándares de calidad</li> <li>❖ es una empresa reconocida a nivel nacional e internacional</li> <li>❖ La compra de uniformes por parte del gobierno para las escuelas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Competencia</li> <li>❖ Son tendencias negativas en los factores del ambiente externo.</li> <li>❖ Inestabilidad económica y política del país.</li> <li>❖ Someter la posibilidad de recibir sanciones</li> </ul>

Elaborado por: Xiomara Alcívar y Roberto Mendo

## Matriz de impacto

A continuación se describe la matriz de impacto con el fin de comprobar las dimensiones de riesgos que se afronta en la organización y los posibles efectos negativos que se puedan suscitar.

Fortalezas	A	M	B	DEBILIDADES	A	M	B
❖ Su desarrollo productivo	<b>X</b>			❖ Sufren una elevada exposición a tener desastrosas consecuencias tanto nivel humano como estructura financiera de la empresa	<b>X</b>		
❖ Tiene el control de un sistema de encargo de seguridad y salud en el trabajo que se está manteniendo.		<b>X</b>		❖ La empresa debe asegurarse en mejora continua en pro de los derechos del trabajador Actividades que la empresa no hace bien o recursos que no tiene, que se constituyen en puntos débiles que obstaculizan e impiden el logro de objetivos		<b>X</b>	
❖ Cuenta con profesionales calificados de seguro y salud en trabajo	<b>X</b>			❖ Son tendencias positivas en los factores del ambiente externo.			
❖ Cumplimiento de las normas técnicas y legales en materia de seguridad en el trabajo por parte de las organizaciones y empresas		<b>X</b>		❖ No existe una base de datos de cliente correctamente organizada.	<b>X</b>		
❖ Tiene como más de 50 años de existencia		<b>X</b>		❖ Suficiente stock en líneas de productos con mayor afluencia		<b>X</b>	

OPORTUNIDADES	A	M	B	AMENAZAS	A	M	B
❖ Reducirla posibilidad de recibir sanciones		X		❖ Competencia		X	
❖ Se convierte en una marca conocida en la línea de uniformes por su calidad y atención al cliente	X			❖ Son tendencias negativas en los factores del ambiente externo.		X	
❖ Empresa familiar sólida, y con estándares de calidad	X			❖ Inestabilidad económica y política del país.		X	
❖ Es una empresa reconocida a nivel nacional e internacional	X			❖ Necesidad de ofertar servicios complementarios; que implican recursos económicos	X		

### Evaluación de factores internos y externos

Mediante el análisis interno y externo realizado a **“AGENCIA DE CONFECCIONES PROFESIONALES DON LUCHO”** se va a cuantificar un valor de riesgo a cada una de las variables que componen el FODA. (Ver tabla).

FORTALEZAS					OPORTUNIDADES				
I	%	C	RP	I	%	C	RP		
❖ Su progreso productivo	5	0,13	4	0,53	❖ Reducirla probabilidad de recibir sanciones	3	0,09	3	0,28
❖ Tiene el control de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se está manteniendo.	3	0,08	3	0,24	❖ se convierte en una marca conocida en la línea de uniformes por su calidad y atención al cliente	5	0,16	4	0,63
❖ Cuenta con profesionales calificados de seguro y salud en trabajo	5	0,13	4	0,53	❖ empresa familiar sólida, y con estándares de calidad	5	0,16	4	0,63
❖ Cumplimiento de las normas técnicas y legales en materia de seguridad en el trabajo por parte de las organizaciones y empresas	3	0,08	3	0,24	❖ es una empresa reconocida a nivel nacional e internacional	5	0,16	4	0,63
❖ Tiene como más de 50 años de existencia	3	0,08	3	0,24		-			
DEBILIDADES					AMENAZAS				
I	%	C	RP	I	%	C	RP		
❖ Sufren una elevada exposición a tener desastrosas consecuencias tanto nivel humano como estructura financiera de la empresa	5	0,13	1	0,13	❖ Competencia	3	0,09	2	0,19
❖ La empresa debe asegurarse en mejora continua en pro de los derechos del trabajador Actividades que la empresa no hace bien o recursos que no tiene, que se constituyen en puntos débiles que obstaculizan e impiden el logro de objetivos	3	0,08	2	0,16	❖ Son tendencias negativas en los factores del ambiente externo.	3	0,09	2	0,19
❖ Son tendencias positivas en los factores del ambiente externo	3	0,08	2	0,16	❖ Inestabilidad económica y política del país	3	0,09	2	0,19
❖ No existe una base de datos de cliente correctamente organizada	5	0,13	1	0,13	❖ Necesidad de ofertar servicios complementarios; que implican recursos económicos	5	0,16	1	0,16
❖ suficiente stock en líneas de productos con mayor afluencia	3	0,08	2	0,16					
<b>Total de evaluación ambiente interno</b>	<b>38</b>	<b>1</b>		<b>2,5</b>	<b>Total de evaluación ambiente Externo</b>	<b>32</b>	<b>1,00</b>		<b>2,88</b>

Matriz de evaluación de factores internos y externo

## Indicadores de evaluación

A continuación se detalla los indicadores para evaluar la matriz de elementos internos y externo.

CALIFICACIÓN DE RIESGO				
Nº	I	Nº	C	
1	B	1	A>	D>
3	M	2	A<	D<
5	A	3	O<	F<
		4	O>	F>

INDICADORES	
<b>I</b>	IMPACTO
	% DE
<b>%</b>	PONDERACIÓN
<b>C</b>	CALIFICACIÓN
	RESULTADO
<b>RP</b>	PONDERADO
<b>F</b>	FORTALEZA
<b>O</b>	OPORTUNIDA
<b>D</b>	DEBILIDAD
<b>A</b>	AMENAZA
<b>B</b>	BAJO
<b>M</b>	MEDIO
<b>A</b>	ALTO

## Matriz de acciones estratégicas

De acuerdo al análisis FODA ejecutado precedentemente; se ha efectuado una planeación importante de la entidad, mediante una matriz de acción estrategias que consiste en tomar las fortalezas para equilibrar las amenazas; usar las fortalezas y sacar el mayor provecho de las oportunidades para desarrollar las estrategias ofensivas; Analizar los factores internos de la organización e identificaron las debilidades que junto a las amenazas permitirá definir estrategias de resistencia.

MATRIZ DE ACCIONES ESTRATÉGICA		OPORTUNIDADES				AMENAZAS			
		Reducir probabilidad de sanciones	Marca conocida por calidad y atención al cliente	Empresa familiar, sólida y estándares de calidad	Empresa conocida a nivel nacional e internacional	Competencias	Son tendencias negativas en los factores del ambiente externo	Inestabilidad económica y política del país	Necesidad de ofertar servicios complementarios
FORTALEZA	<ul style="list-style-type: none"> <li>*desarrollo productivo</li> <li>* control de un sistema de gestión de seguridad</li> <li>* cuenta con profesionales calificados de seguro y salud en el trabajo</li> <li>* cumplimiento de las normas y técnicas legales</li> <li>* tiene más de 50 años en el mercado</li> </ul>	<b>ESTRATEGIA FO (OFENSIVAS)</b>				<b>ESTRATEGIA FA (DEFENSA)</b>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Mantener la estrategia de innovar constantemente.</li> <li>Conservar la exclusividad en la infraestructura.</li> <li>Conformar equipo capacitado desde la administración del servicio hasta el cliente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Compromiso de los empleados para cumplir objetivos organizacionales.</li> <li>Posibles inversiones en el adecuado miento de la matriz de la confecciones de ropa como una manera de expansión empresarial.</li> </ul>						
DEBILIDADES	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Sufren una elevada exposición a tener desastrosas consecuencias tanto nivel humano como estructura financiera de la empresa</li> <li>* Son tendencias positivas en los factores del ambiente externo</li> <li>* suficiente stock en líneas de productos con mayor afluencia</li> </ul>	<b>ESTRATEGIA DO (REORIENTACIÓN)</b>				<b>ESTRATEGIA DA (SUPERVIVENCIA )</b>			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>* Crear Alianzas estratégicas con Proveedores.</li> <li>Desarrollar promociones en los productos atractivas al cliente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Abrir el centro de confecciones Don Lucho los domingos y feriados; como estrategia hacia la competencia.</li> <li>* Implementar un Sistema de información con base de datos de clientes.</li> </ul>						

## Calificación de riesgo

Se reflexiona el progreso empresarial de esta elección como de riesgo mediano, sin embargo, la diferenciación de servicio y concepto de negocio fundamentado en una materia de ciudades, coloca en un enfoque de líderes innovadores al centro “Confecciones Profesionales Don Lucho” con muy buena rentabilidad financiera.

CALIFICACION DE RIESGO			
RIESGO	DESCRIPCIÓN	CALIFICACION	PUNTAJE
BAJO:	SIN RIESGO	A+	1
	RIESGO BAJO	A-	2
MEDIO:	MEDIO BAJO	B+	3
	MEDIO ALTO	B-	4
ALTO:	ALTO RIESGO	C+	5
	NO RECOMENDADO	C-	6

## Métodos

El mapa de procesos presenta una visión general del sistema organizacional de una empresa, es un diagrama que plasma los métodos claves, de apoyo y estratégicos lo que nos permitirá tener una idea clara de los procesos actividades que se desarrollen en la misma.

A continuación presentaremos el respectivo mapa de procesos de la empresa objeto de estudio, luego de habernos reunido con las personas de las diferentes áreas que conocen cada uno de los procesos y actividades que se llevan a cabo en la empresa

### 1.1.1.5. Misión

Brindar variedad de productos y servicios de calidad al mejor precio del mercado, fortaleciendo nuestra marca “Don Lucho”,

procurando satisfacer las necesidades y expectativas de nosotros clientes obteniendo de esta manera su familiaridad y lealtad, siendo ellos nuestra eterna difusión. (Lucho,2011)

**1.1.1.6. Visión**

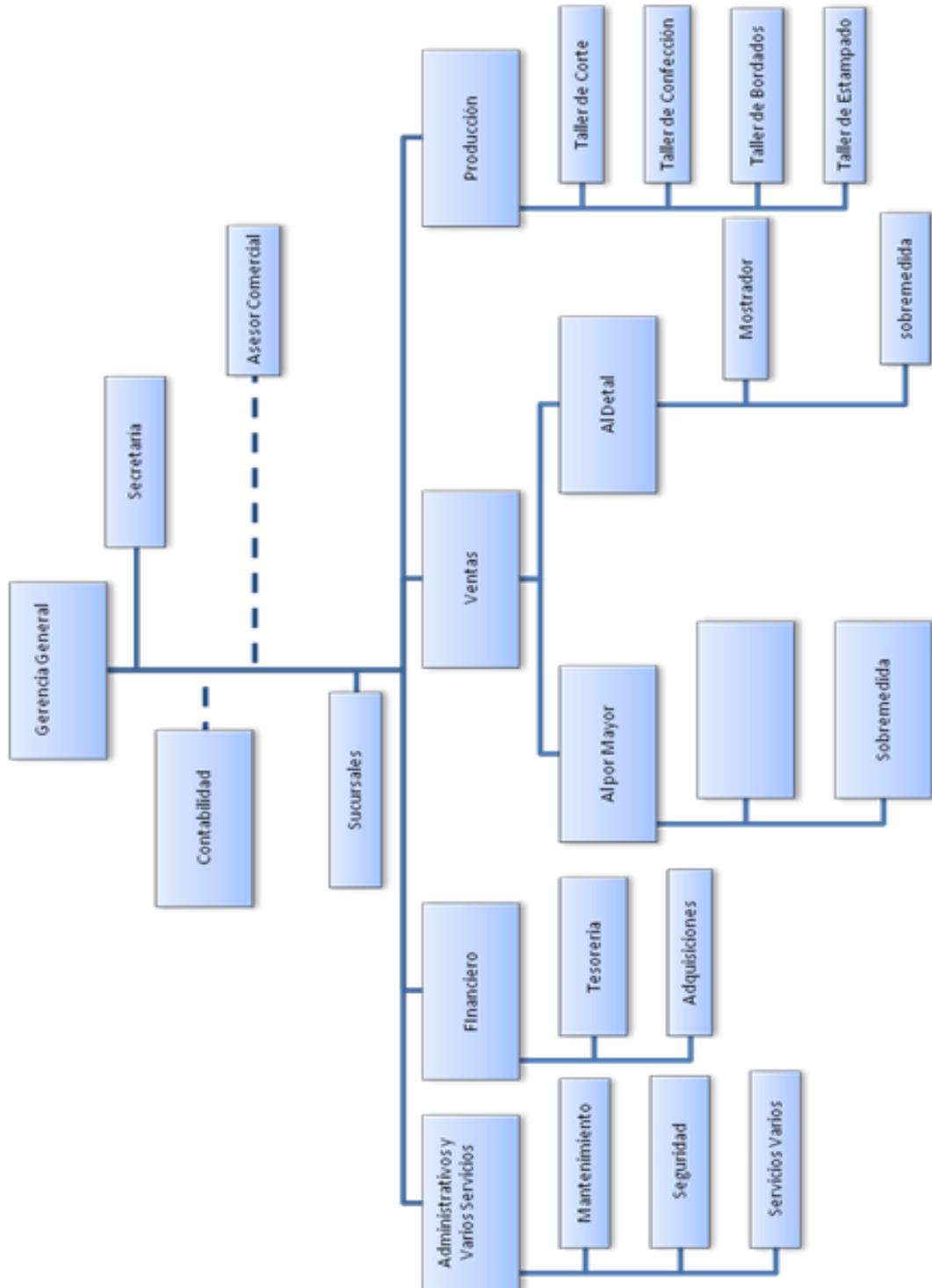
Ser una compañía líder a nivel nacional e internacional, en continuo desarrollo, que se distinga por facilitar hilos de la más alta calidad y con valor agregado a todos nuestros clientes. (Lucho,2011)

**1.1.1.7. Valores**

Mantener unos altos estándares éticos y morales, reflejar honestidad, integridad, fiabilidad y franqueza en todas nuestras relaciones.

### 1.1.1.8. Organigrama

**Gráfico 1: Organigrama de la empresa**



FUENTE: Xiomara Alcívar Y Roberto Mendoza

### 1.1.1.9 Valores cooperativo

En la empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho” se determina por su atractivo servicio de producción de prendas para uniformes, vestimenta profesional este servicio se debe a nuestra gran capacidad laboral porque contactamos con personal leal, honesto, íntegros profesionales para brindarles un servicio eficaz. (Trabajo, 2010)

**Gráfico 2: Valores corporativos**



**Fuente: Confesiones Profesionales Don Lucho.**

**Elaborado: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza.**

## **1.2. Marco contextual**

### **1.1.2. Procedimientos y programas operativos básicos: Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo. Auditoría SART**

Si el auditor representante cree forzoso transportar a cabo una comprobación mucho más exacta de los encargos de los riesgos se encuentra amparado por la ley, ya que esta obliga a ejercer el cumplimiento de los requisitos. El auditor puede transportar a cabo la identificación, el cálculo, la evaluación y el control de todos los elementos de vacilación que crea oportunos.

### **1.1.3. Generalidades de la SST y SART**

De convenio a datos estadísticos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) revela que cada 15 segundos por causa de accidentes o enfermedades relacionadas al trabajo muere un colaborador. La OIT ha adoptado 40 convenios y repertorios de recomendaciones que tratan el tema de la seguridad y salud en el trabajo; y ha desarrollado normativas sobre sistemas de seguridad en distintos países del mundo.

“En el país en noviembre del 2010, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social mediante aprobación ejecutiva en la resolución C.D.333 implementó el reglamento para el sistema de auditorías de riesgo del trabajo SART con el propósito de asegurar el cumplimiento de la responsabilidad social de las organizaciones.” (Trabajo,2010)

### **1.1.3. Servicios y productos**

La compañía no solo fabrica prendas de vestir, también brinda productos de bordado y estampado, esta época de recolección de información de la compañía hemos identificado los respectivos procesos los mismos que son la base

primordial para lograr la satisfacción del cliente quien debe lograr productos y servicios de calidad.

Pero no solo se debe pensar en la calidad de los productos y servicios sino también en lo más importante la seguridad de los empleados, debido a que existen riesgos laborales en su mayoría el riesgo está presente en el área de producción.

#### **1.1.4. Productos**

Ventas de uniformes a colegios, empresas ( pantalones, camisas, jeans, medias, corbatas, polines, camisetas, chompas, calentadores, levas, jockeys, boinas, chalecos, overoles, zapatos de vestir, botas, zapatos deportivos, cinturones, banderas, porta estandartes, banderines, estandartes.

#### **Servicios**

- Bordado
- Estampado

#### **1.1.5. Situación actual de la empresa en seguridad laboral**

En la compañía no se han presentado accidentes profesionales, pero es importante que se cuente con un sistema de seguridad laboral, para prevenir futuros accidentes en las diferentes áreas de las cuales la que está más susceptible a que los empleados sufran accidentes debido a que utilizan maquinas industriales como máquinas de coser, overlot, cortadora eléctrica que pueden provocar accidentes, también lo que respecta en la electricidad, que el piso sea el adecuado, son muchos los elementos que logran ocasionar un accidente laboral. Es por tal razón que se hará una propuesta de sistema de Seguridad y Salud ocupacional, para ello procedemos evaluar la situación de la empresa mediante

la tabla de requisitos técnicos legales según el Sistema de Auditorías de Riesgo de Trabajo.

#### **1.1.1.2. Auditoría SART**

Consiste en controlar el adeudo de mandos altos; medios; bajos y medir el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante verificaciones e indicadores de gestión que ayudan a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El SART audita en cuatro aspectos al SGSST los cuales son: Gestión Administrativa, Gestión Técnica, Gestión de Talento Humano y; Procedimientos y Programas Operativos Básicos.” (MORA, 2011)

#### **1.1.1.3. Gestión administrativa.**

“Conjunto de trabajos mediante el cual se platean la política de seguridad, planificación, procesos de verificación; control del cumplimiento de la planificación, y métodos para una mejora continua.” (Trabajo,2010)

#### **1.1.1.3. Gestión técnica**

“Sistema normativo, que identifica, mide, evalúa y controla los factores de riesgo de los trabajadores que integran la organización mediante métodos Específicos definidos en la normativa.” (MORA,2011)

#### **1.1.1.4. Gestión de Talento Humano.**

Consiente definir las capacidades y perfiles de personas que se ajusten a los puestos de trabajo, y la implementación de métodos apropiados de comunicación, capacitación y adiestramiento.

#### **1.1.1.5. Procedimientos y programas operativos básicos**

Contempla la definición y planificación de programas y procedimientos para la investigación de accidentes e incidentes, equipo de protección personal, inspecciones de seguridad y salud, auditorías internas, etc.

#### **1.1.1.6. Términos y definiciones del SART**

Personales o materiales.

##### **Higiene industrial:**

Disciplina que tiene por objeto el reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones que se originan en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades, perjuicios a la salud o al bienestar, incomodidades e ineficiencia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de la comunidad.

##### **Riesgos de trabajo:**

Son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su trabajo.

##### **Salud ocupacional:**

Disciplina que tiene por finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; evitar el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo; protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos; ubicar y mantener a los trabajadores de manera ajustada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el *trabajo* al hombre y cada Hombre a su trabajo.

**Gestión de seguridad:** Suministra un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

**Evaluación de riesgos:** Se entiende por evaluación de riesgos el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores derivados del trabajo. La evaluación consiste en un examen sistemático de todos los aspectos del trabajo para determinar:

- Qué logra causar perjuicio o lesión;
- Si los riesgos pueden eliminarse y, si no es el caso,
- Qué medidas de prevención o de protección se han adoptado o deben adoptarse para controlar los riesgos.

**Riesgos de trabajo:** es la evento, alta o baja, de que alguien sufra un daño causado por un peligro en el lugar de trabajo.

**Seguridad industrial:**

Conjunto de normas que desarrollan una serie de prescripciones técnicas a las instalaciones industriales y energéticas que tienen como principal objetivo la seguridad de los usuarios, por lo tanto se rigen por normas de seguridad industrial reglamentos de baja tensión, alta tensión, calefacción, gas, protección contra incendios, aparatos a presión, instalaciones petrolíferas, etc., que se instalen tanto en edificios de uso industrial como de uso no industrial.

**Accidente de trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo.

**Norma de seguridad:** Regla que resulta necesaria promulgar y difundir con la anticipación adecuada y que debe seguirse para evitar los daños que puedan derivarse de la ejecución de un trabajo.

**Enfermedad de trabajo:** Son cambios que se causan en la salud de la persona trabajadora por la constante exposición a causas que tienen su origen en el propio trabajo o en las condiciones que surgen en el centro o lugar de trabajo.

**Higiene industrial:** conjunto de ordenamientos destinados a controlar los elementos circunstanciales que logran afectar la salud en el ámbito de trabajo. Se entiende por salud al completo bienestar físico, mental y social.

**Accidente de trabajo:** “Es todo acontecimiento imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.” (Roches,2012)

### 1.3. Seguridad y salud ocupacional.

#### **Concepto**

Es la disciplina encomendada de originar y conservar el bienestar físico; mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones evitando desmejoramientos o enfermedades en los trabajadores ocasionadas por la condiciones de trabajo; protegiendo de manera adecuada.

## **Alcance**

Suministrar de seguridad, protección y atención a los empleados; según lo establecido en las normas y reglamentos a continuación un detalle:

- Evaluaciones Médicas
- Diagnóstico de Salud
- Sistemas de Vigilancia ocupacional
- Capacitación
- Primeros Auxilios
- Sistema de información y registro (Mendoza, 2015)

### **1.3.1. Políticas SART**

#### **Políticas generales**

La habilidad de Seguridad y Salud Ocupacional debe cumplir con los siguientes lineamientos:

- ❖ Adecuada a la Organización
- ❖ Asignación de Recursos para logra objetivos
- ❖ “Mejoramiento continuo de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.”(Valenzuela, 2010)

#### **Gestión y difusión de políticas**

La habilidad de seguridad y salud ocupacional se tramitara su difusión pertinente por vía electrónica (e-mail) a cada uno de los correos institucionales.

### **1.3.2. Objetivos y metas SART**

#### **Objetivo del Reglamento**

“Difundir las normas, tendencias a prevenir y evitar accidentes laborales que ocasionen lesiones, enfermedades pérdidas humanas, materiales y daños en el ambiente.” (Calderon, 2012)

## **Metas SART**

- ❖ Cumplir normativas y regulaciones relativas a la prevención y riesgos laborales.
- ❖ Mantener los niveles de eficiencia y eficacia.
- ❖ Crear una cultura de aprendizaje y prevención de riesgo.

### **1.3.3. Organización SART**

Como parte de la organización SART es significativo que la empresa cumpla con los siguientes requerimientos:

- ❖ Departamento de seguridad e higiene industrial
- ❖ Un profesional de cuarto nivel en seguridad y salud ocupacional con más de 200 horas de capacitación en temas de seguridad acreditado por el ministerio de relaciones laborales.
- ❖ Un jefe de seguridad e higiene industrial
- ❖ Área médica
- ❖ Auxiliar de enfermería
- ❖ Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo
- ❖ Asistencia médica y farmacéutica

### **1.3.4. Prevención de riesgos laborales**

“La prevención de riesgos laborales es un conjunto de actividades que se efectúan en la empresa con el objeto de prevenir los riesgos que se producen en el trabajo; al prevenir posibles riesgos que se puedan suscitar se crea la posibilidad de planificar y adoptar medidas preventivas que eviten la incidencia de accidentes laborales.” (Trabajo,2010)

### **1.3.5. Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales**

“El SGPRL; es una herramienta tecnológica legal y médica que permite prevenir accidentes de trabajos y enfermedades profesionales; garantiza un proceso eficiente; y permite

gestionar la seguridad y salud en el trabajo.”(Valenzuela, 2010)

#### **1.3.6. Beneficios del SGPRL**

- ❖ Genera automáticamente la planificación para su organización, que contiene, entre otros: objetivos, metas, actividades, procedimientos, cronogramas e indicadores.
- ❖ Cumplen con el Mandato Constitucional de proveer ambientes de trabajos seguros y saludables, acordes al Plan Nacional del Buen Vivir;
- ❖ Contribuye a la armonía y factibilidad laboral en beneficio del país. (Matamoros, 2013)

#### **1.3.7. Mediación y Evaluación de los Factores de Riesgos**

La medición y evaluación de los factores de riesgos constituye un pilar fundamental dentro de la prevención de riesgos laborales; dado que permite identificar los peligros existentes en un lugar de trabajo; evaluando los riesgos asociados a ello; con la finalidad de determinar la medidas que deben tomarse para proteger las áreas de trabajo. Dentro del proceso de identificación de riesgo, es recomendable categorizarlos los mismos que se detallan a continuación.

##### **Riesgos Mecánicos**

Derivados de la utilización de máquinas; herramientas; riesgos eléctricos, instalaciones susceptibles a daños; superficies y lugares de trabajo. (Matamoros, 2013)

##### **Riesgos Físicos**

Se refiere al medio ambiente físico en el que se encuentra el trabajador: ruido, vibraciones, humedad, temperatura, iluminación; presiones anormales. (QUITO, 2010)

### **Riesgos Químicos**

Presencia de polvo; gases, vapores, nieblas; aerosoles líquidos, humo entre otros.

### **Riesgos Biológicos**

Presencia de microorganismo virus; bacterias; hongos; parásitos; vectores; plantas; cultivos; endoparásitos humanos; susceptibles de originar cualquier tipo de infección; alergia o toxicidad.

### **Riesgos Ergonómicos**

Posiciones forzadas; movimientos repetitivos; levantamientos de manual y cargas.

### **Riesgos Psicosociales:**

Producto de la organización del trabajo; largas jornadas; turnos rotativos; trabajo nocturno; nivel y tipo de remuneración relaciones interpersonales.

#### **1.3.8. Comité de seguridad y salud ocupacional**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. (Valenzuela, 2010)

#### **1.3.9. Actas de constitución del comité**

De acuerdo al Decreto 2393 de Salud y Seguridad en el Trabajo, que en su Artículo número 14 inciso 1 y 2, dice que:

- ❖ En todo centro de trabajo en que laboren más de quince trabajadores deberá organizarse un comité de seguridad

e higiene del trabajo integrado en forma paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, quienes de entre sus miembros designarán un presidente y secretario que durarán un año en sus funciones pudiendo ser reelegidos indefinidamente.

- ❖ Las empresas que dispongan de más de un centro de trabajo, conformarán subcomités de Seguridad e Higiene a más del Comité, en cada uno de los centros que superen la cifra de diez trabajadores, sin perjuicio de nominar un comité central o coordinador. (Mendoza, 2011)

## **Marco legal**

### **1.4. Reglamento C.D. 333 SART**

Este reglamento es aplicable según la necesidad de la empresa de contar con normativas que regulen al SISTEMA DE AUDITORÍA DE RIESGOS DEL TRABAJO – SART, por tal motivo se expidió el REGLAMENTO PARA EL SISTEMA DE AUDITORÍA DE RIESGOS DEL TRABAJO, como medio de verificación del cumplimiento de la normativa legal y técnica en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo por parte de las empresas u organizaciones.

#### **1.4.1. Responsabilidad y objetivo del sistema SART**

##### **Responsabilidad**

Es responsabilidad de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo “El Encargo del Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo, la formulación y evaluación del plan de auditorías de riesgos del trabajo”

Es responsabilidad de las unidades provinciales de Riesgos del Trabajo “La ejecución de las auditorías de riesgos del trabajo a las empresas en cada jurisdicción”

## **Objetivo**

“Normar los métodos de auditoría técnica de observancia de normas de prevención de riesgos del trabajo, por parte de empleadores y trabajadores de acuerdo al régimen del Seguro Social”

### **1.4.2. Constitución de la República del Ecuador**

El Art 326, numeral 5 de la Constitución de la República menciona que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”

### **1.4.3. Ley de seguridad social**

#### **Art 155.**

Señala que: “El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al adepto y al patrón mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral”

### **1.4.4. Código de Trabajo**

**Art 38:** “Los peligros provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”

**Art 432** “En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidos en este capítulo, deberán observarse

también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”

#### **1.4.5. Reglamento orgánico funcional del IESS**

En el numeral 8 de su Art 42 establece como responsabilidad de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo lo siguiente: “La proposición de normas y criterios técnicos para la gestión administrativa, técnica, del talento humano y para los procedimientos operativos básicos de los factores de riesgo y calificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y su presentación al Director General, para aprobación del Consejo Directivo (Codigo de Trabajo , 2015)

## **CAPITULO II**

### **2. Análisis de los resultados**

#### **2.1. Límites conceptuales y teóricos**

Durante este artículo se va a tratar tanto el plan de contingencia como las auditorías internas basadas en el Reglamento SART. Dichos puntos deben ser evaluados mediante auditorías documentales, auditorías de comprobación y entrevistas personales a los trabajadores que tengan relación con el proceso que se pretende evaluar, basándose en evidencias objetivas.

- ❖ En los métodos donde se lleven a cabo actividades relacionadas con la contingencia se integran e implantan medidas de seguridad y salud en el trabajo. ya que se cuenta con un programa técnicamente idóneo para llevar a cabo auditorías internas tanto de integración como de implementación.
- ❖ Las implicaciones y las responsabilidades de las personas que forman el equipo auditor.
- ❖ Explicación de cómo se lleva a cabo el causa de desarrollo de las auditorías.

#### **2.2. Exposición y análisis de conocimientos teóricos relacionados con el problema.**

## **Análisis**

El método de gestión comprende: La política empresarial en seguridad y salud; el diseño de la estrategia; la identificación y evaluación de los riesgos laborales; la participación de los trabajadores; los programas de prevención; la capacitación y adiestramiento; la investigación, análisis y reporte de accidentes y enfermedades profesionales; El Ecuador se apresta a implementar el nuevo sistema de auditorías de riesgos del trabajo, con miras a obtener un mejor control de las obligaciones de las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como, de la aplicación de la normativa nacional e internacional en la prevención de los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores ecuatorianos y extranjeros residentes en el país.

### **2.3. Procedimientos y programas operativos básicos: planes de emergencia en respuesta a factores de riesgo de accidentes graves. Auditoría SART.**

Durante este post se habla sobre los planes de emergencia en respuesta a factores de riesgo basado en el Reglamento SART. El cual tiene que ser evaluado mediante:

- Auditorias documentales.
- Auditorias de comprobación.
- Entrevistas personales a los empleados ligados con el proceso que se pretende evaluar.

### **2.4. Seguridad ocupacional en el riesgo del trabajador.**

La vigilancia de la salud de los trabajadores se lleva cabo mediante una serie de reconocimientos médicos, que se encuentran relacionados con los factores de riesgo a los que se

encuentran sometidos, además se deben incluir a los empleados vulnerables y sobreexposados.

## **2.5. Enfoque teórico**

### **Historia.**

El Método de Auditorías de Riesgos del Trabajo, persistía en los responsables de Seguridad Industrial de las colocaciones el establecer los mecanismos que les permita cuidar de la Salud y Seguridad de sus trabajadores, normalmente el enfoque estaba centrado en el personal operativo a quienes se les dotaba en primera Instancia de equipos de protección personal, como guantes, mascarillas, cascos y zapatos de seguridad pero en la mayoría de los casos no se realizaba ningún estudio Para asegurarse que los mismos estaban diseñados para proteger al trabajador. Ahora el objetivo del IESS a través de la implementación del SART es asegurarse que las organizaciones han desarrollado un Sistema de Gestión para demostrar en primer lugar su compromiso con la Seguridad y Salud de sus empleados (operarios y administrativos) y en segundo lugar para cumplir con las normas y regulaciones nacionales e internacionales de seguridad, poniendo énfasis en el compromiso del patrono para cumplir los requisitos legales, con la empresa de políticas y ordenamientos que permitan que el trabajador tome conciencia de su responsabilidad para cuidar su salud y su seguridad cuando durante la ejecución de sus actividades en la organización y puedan de alguna manera llevar este mensaje a sus hogares y corporación.

### **2.4. Aspectos generales:**

Si bien el SART define multas y penalizaciones para las empresas por el incumplimiento de los requisitos regulatorios, en el fondo lo que se pretende es que todos seamos responsables

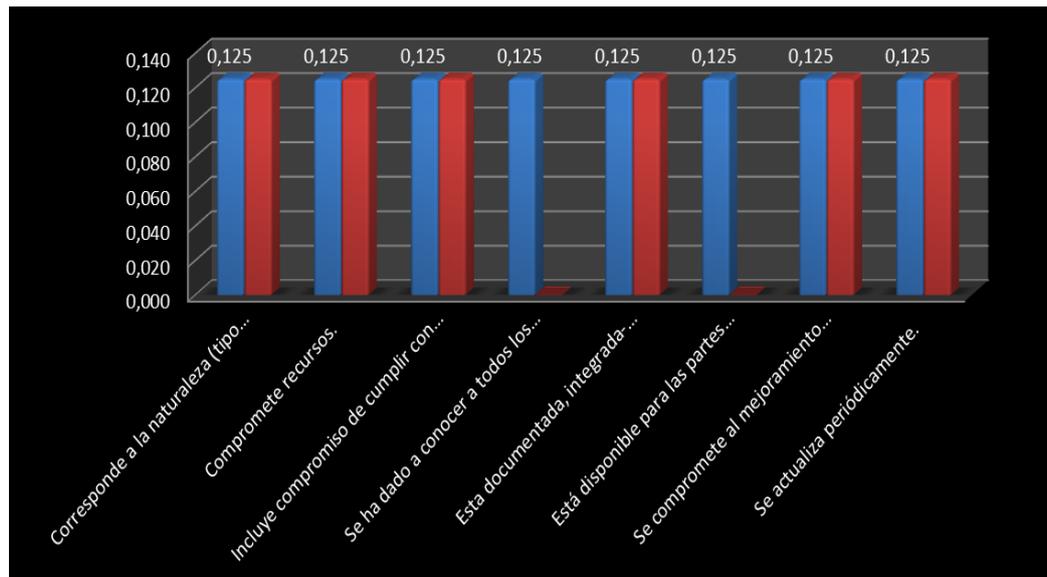
por nuestra salud y seguridad y que seamos conscientes de los riesgos, a los que estamos expuestos en nuestras labores.

### Política de la gestión administrativa.

#### Análisis

Como indica en el grafico tenemos 8 componentes que corresponde al 100% del índice de eficacia divididos en un índice de 12,5% para cada componente en la gestión administrativa, pero hay dos indicadores que están en 0 es decir no cumplen por los parámetros establecidos por el sistema SART. El total de evaluación es de 0.75% en el eje Administrativo.

Gráfico 1: Gestión administrativa



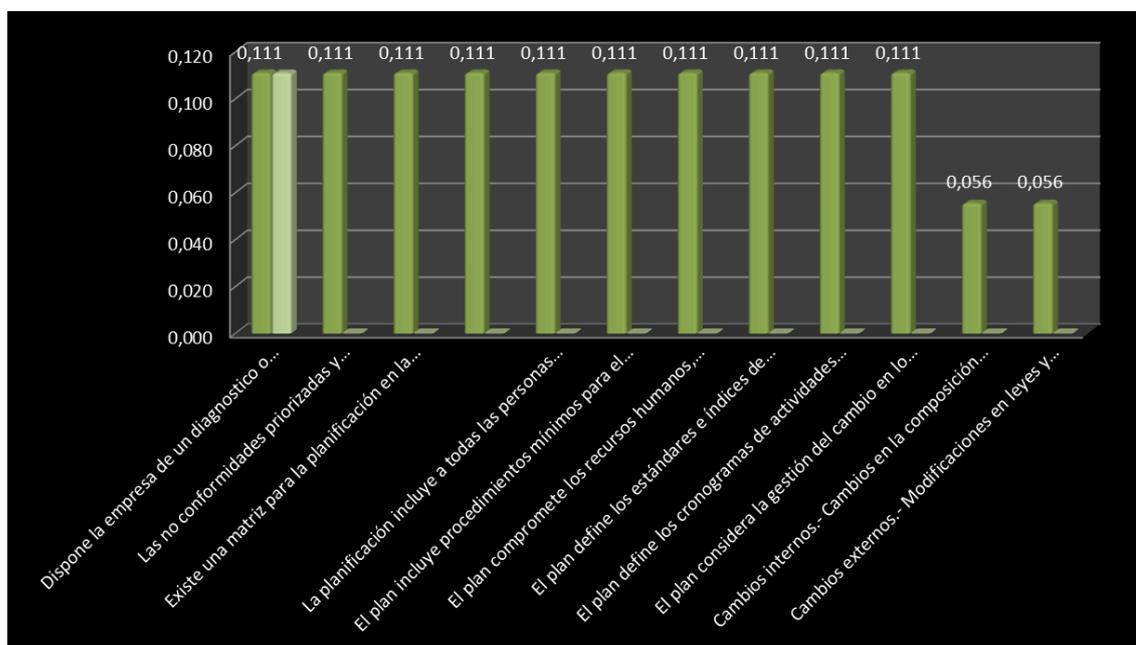
Elaborado: Xiomara Alcivar y Roberto Mendoza

## Planificación

### Análisis

En el análisis de la planificación, se obtiene 11 indicadores de efectividad de los cuales solo uno cumple con el 11.1% de eficacia que es el primer indicador, en los demás indicadores o componentes se tendrá que tomar medidas para que estos lleguen a su punto de cumplimiento.

Gráfico 2: Diagnostico de la empresa



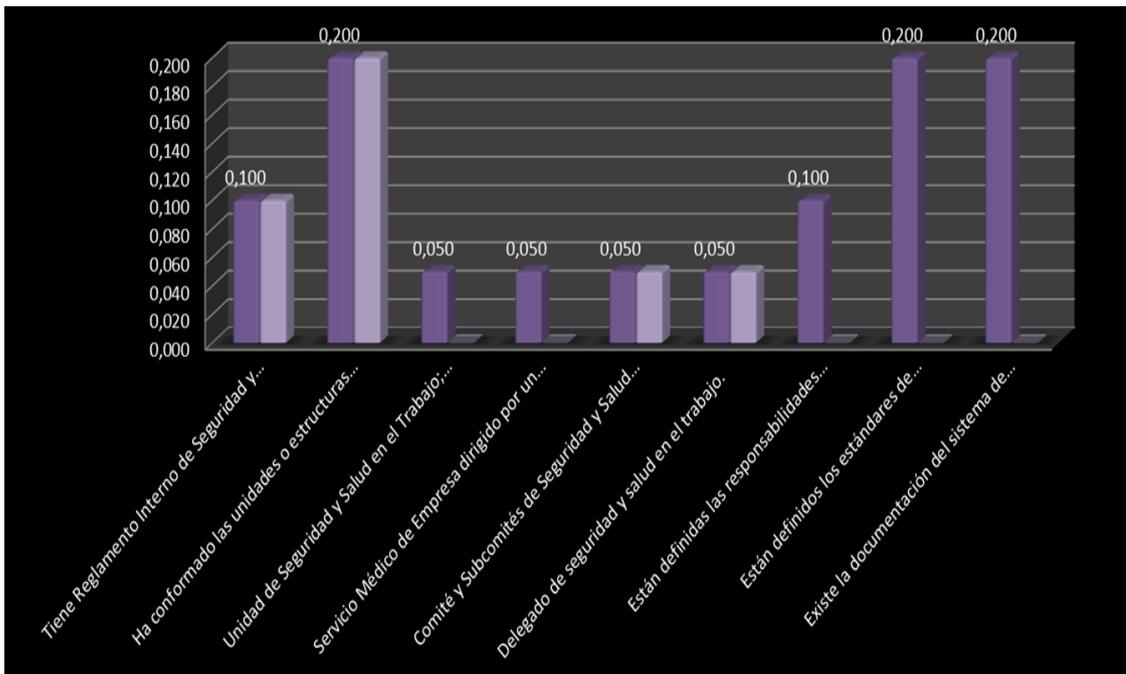
Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza

## Organización reglamento interno.

### Análisis:

En los indicadores de organización gracias al sistema SART se pudo obtener 9 indicadores, de los cuales 4 índices tiene un porcentaje del 5% y solo dos llegas a su porcentaje. Y dos índices con su porcentaje del 2% y del 1% respectivo. Los demás con índices del 0%.

**Gráfico 3: Organización**



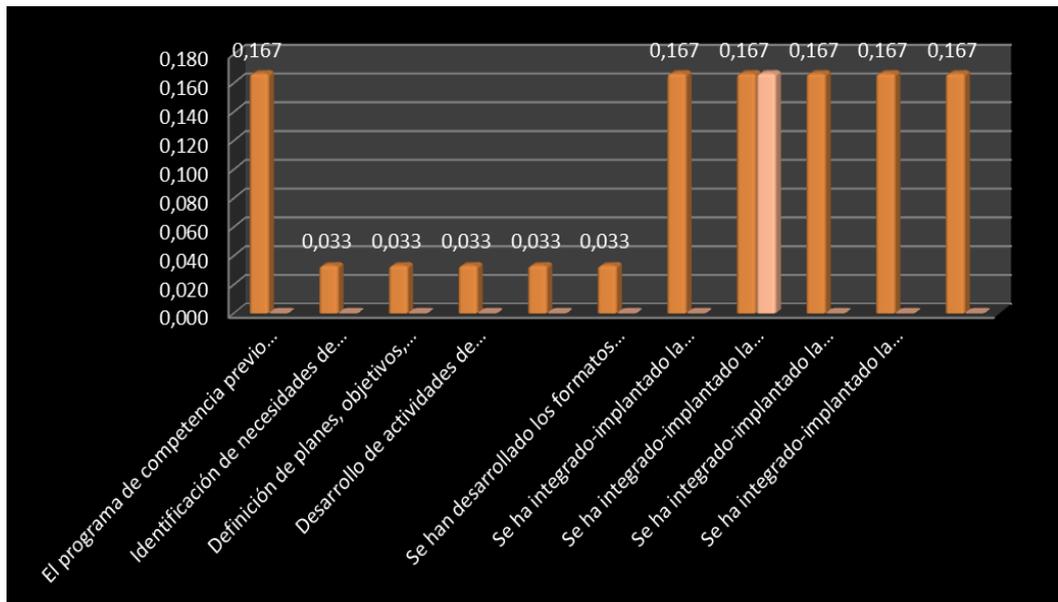
Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza

## Integración - implementación

### Análisis

En el siguiente grafico se pudo observar solo un indicador llega a su índice de eficacia con el 17% total, mientras que los 5 indicadores que deberían obtener el índice del 17% se obtiene un 0% como en los otros 5 indicadores que deberían tener un 3% de índice de eficacia.

**Gráfico 4: implementación**



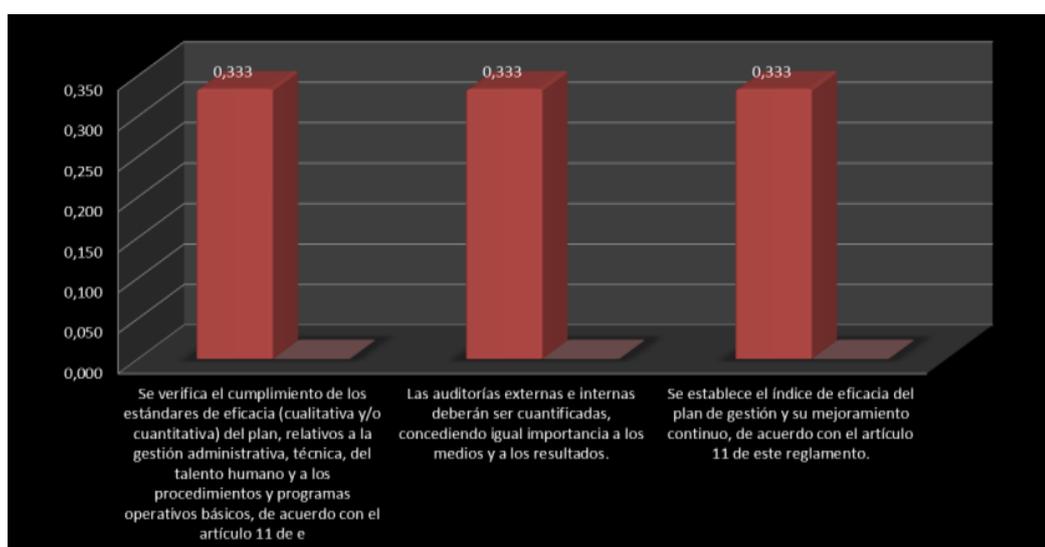
**Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza**

## Verificación / Auditoría interna de cumplimiento de estándares e índices de eficacia.

### Análisis:

En los indicadores de verificación/auditoría, ninguno de estos indicadores llega a su punto de eficacia por ende se puede recalcar que esta área no llega al 100% de eficacia.

**Gráfico 5: Auditoría interna**



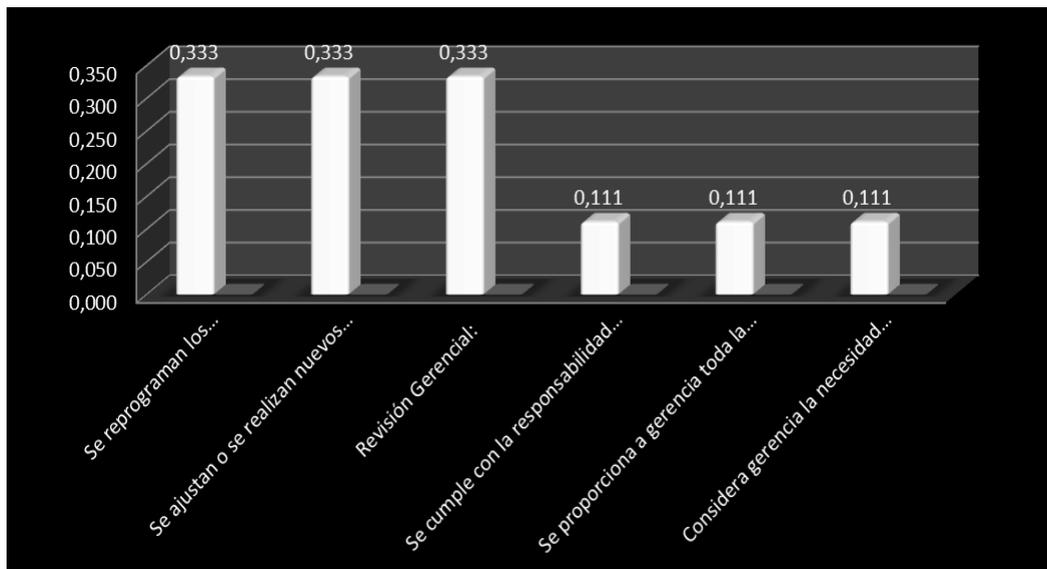
**Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza**

## Control de desviación del plan de gestión

### Análisis:

Al igual que el gráfico anterior los indicadores tienen un índice e eficacia de un 0%, se tendría que generar estrategias para mejorar los índices de eficacia en el área de control de las desviaciones del plan de gestión.

**Gráfico 6: Control de desviación**



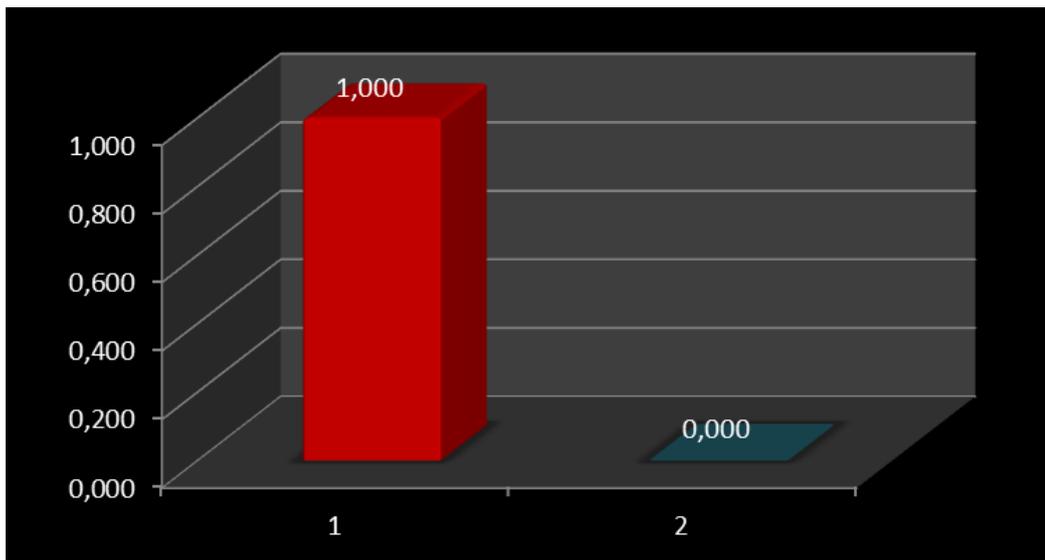
**Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza**

## Mejoramiento continuo

### Análisis:

En el índice de mejoramiento continuo se obtuvo un resultado de un 0% de índice de eficacia, al solo tener un componente este debería llegar al 100%. Lo cual podría indicar que no hay progreso en los empleados.

**Gráfico 7: Mejoramiento continuo**



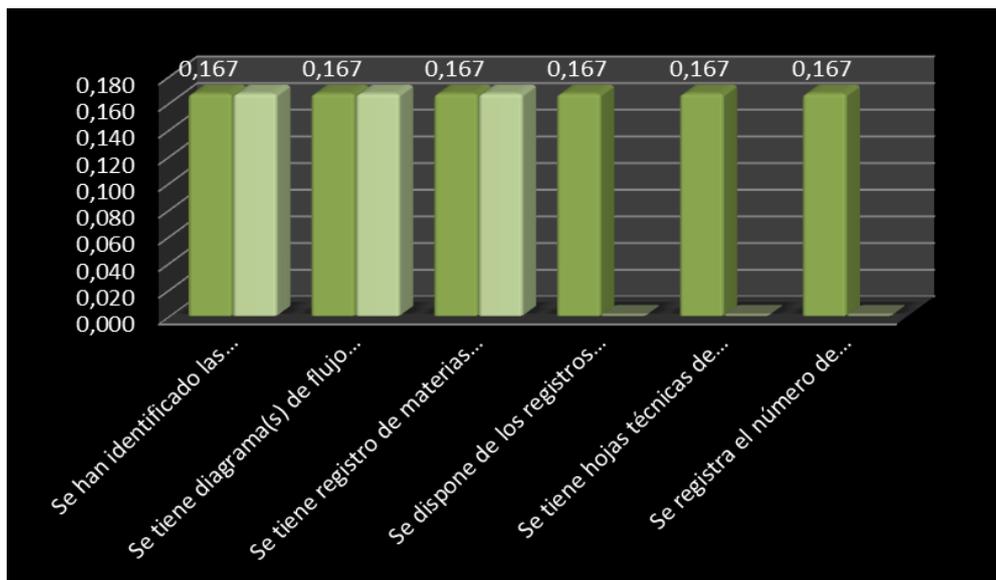
**Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza**

## Gestión técnica

### Análisis

Como se puede identificar en el gráfico de gestión técnica se pudo obtener 6 indicadores de eficacia, pero solo 3 indicadores cumplen con sus respectivos índices de eficacia del 17%.

**Gráfico 8: Gestión técnica**



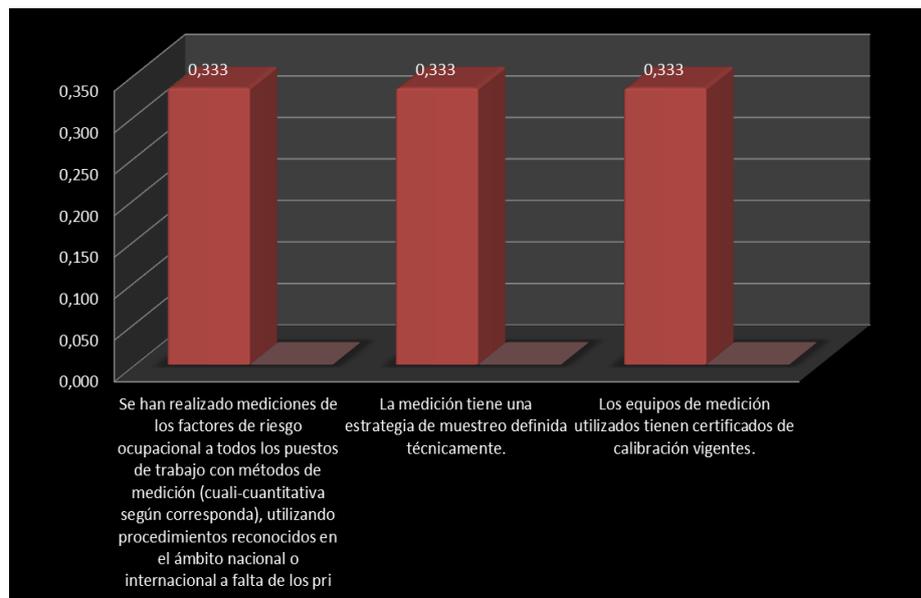
**Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza**

## Mediación

### Análisis:

Como se puede observar en el gráfico ningún de los parámetros cumplen con el porcentaje de eficacia establecido por el sistema SART cada parámetro tiene que llegar al 33.33% de índice de eficacia.

**Gráfico 9: Medición**



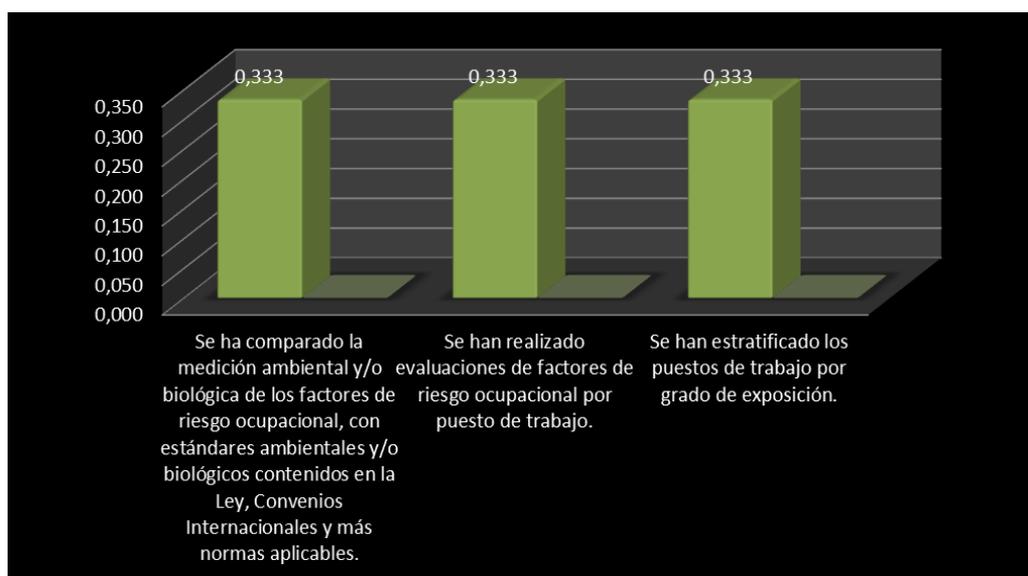
**Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza.**

## Evaluación

### Análisis:

En el análisis de evaluación se logró obtener 3 parámetros, de los cuales no llegan a su índice de eficacia que debería de ser del 33.33%.

**Gráfico 10: Evaluación**



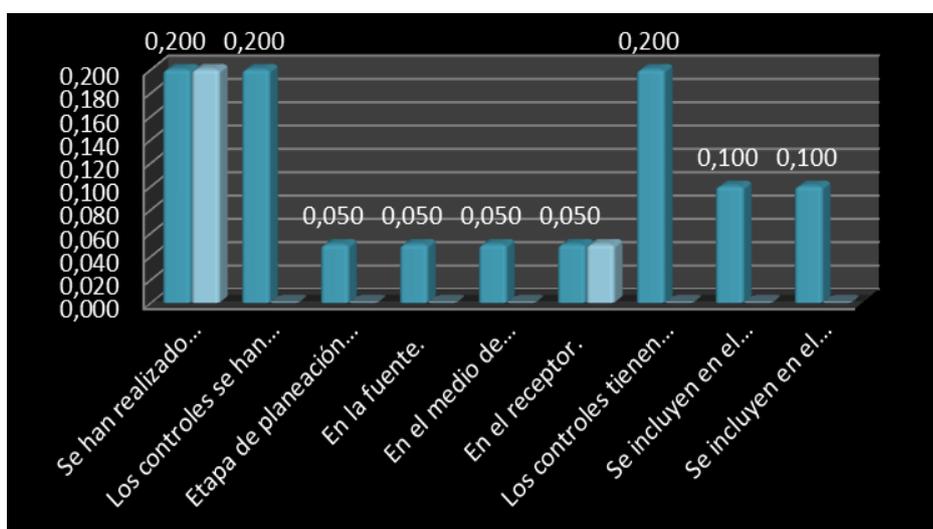
**Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza.**

## Control operativo integral

### Análisis

Como se puede observar en el gráfico solo dos de 9 parámetros cumplen con el índice de eficacia el parámetro número 1 con 20% y el parámetro número 6 con un 5% de índice establecido, los otros 7 están con un índice del 0%.

Gráfico 11: Control operativo integral



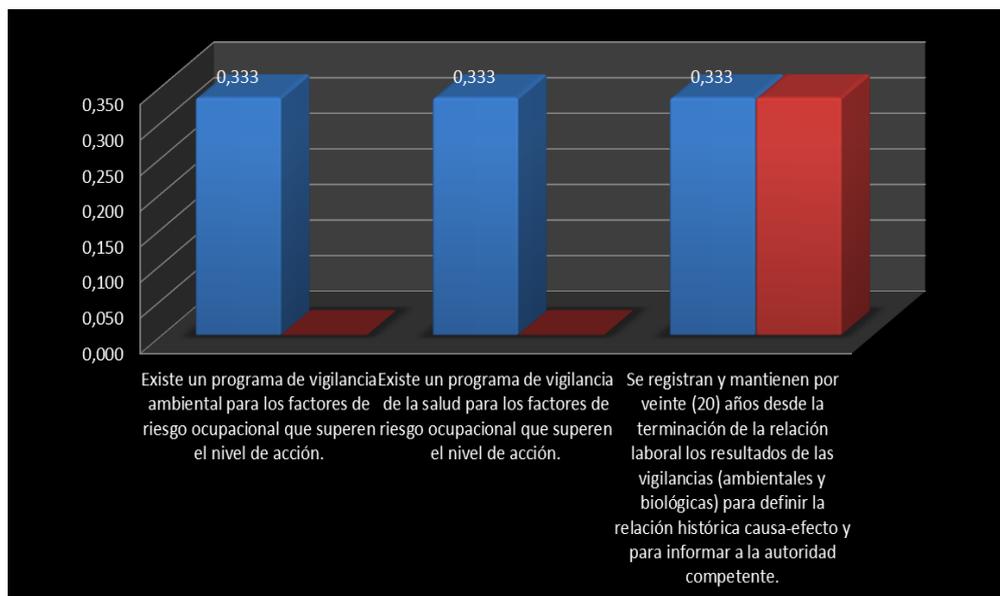
Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza

## Vigilancia ambiental y de salud

### Análisis:

En el gráfico se logra identificar que solo 1 de los tres parámetros cumplen con el índice de eficiencia dada por el sistema SART, este índice llega al 33.33% de efectividad.

**Gráfico 12: Vigilancia ambiental y de salud**



**Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza**

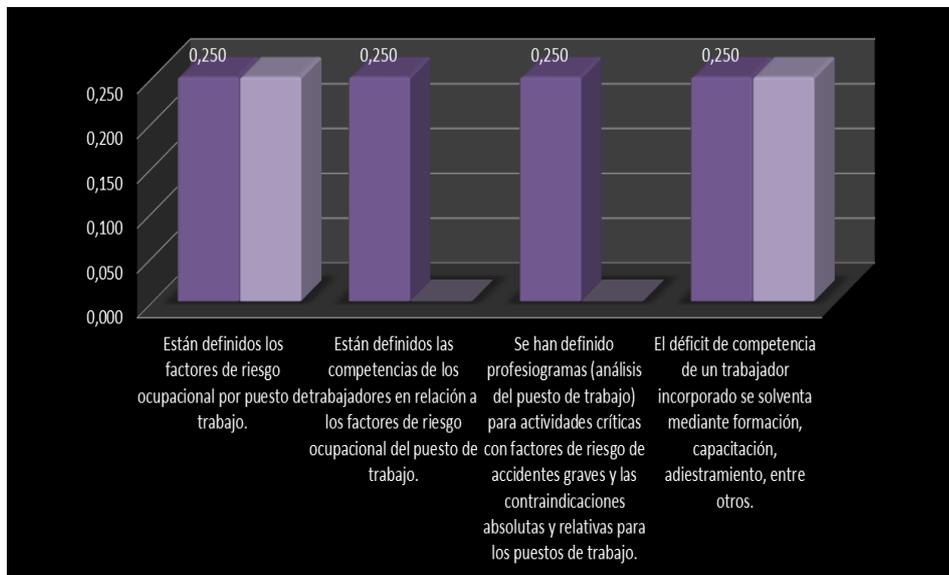
## Gestión de talento Humano

### Selección de los trabajadores

#### Análisis:

Dos de los 4 indicadores que se muestran en el gráfico llegan al índice establecido que es el 25% de eficiencia que son el primer parámetro y el cuarto. Mientras que el segundo y el tercer parámetro tienen un 0% de índice de eficiencia.

**Gráfico 13: Gestión de talento humano**



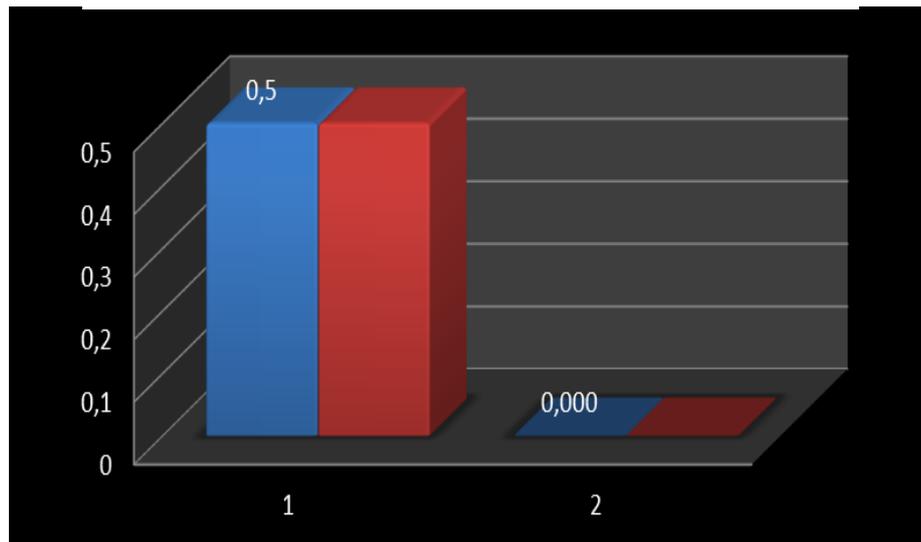
**Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza**

## Comunicación interna y externa

### Análisis:

En el indicador de comunicación externa e interna se pudo observar que los 2 indicadores que se obtuvo al realizar el análisis en esta área, solo un indicador cumple con el índice de eficacia establecido del 50%.

**Gráfico 14: Comunicación interna y externa**



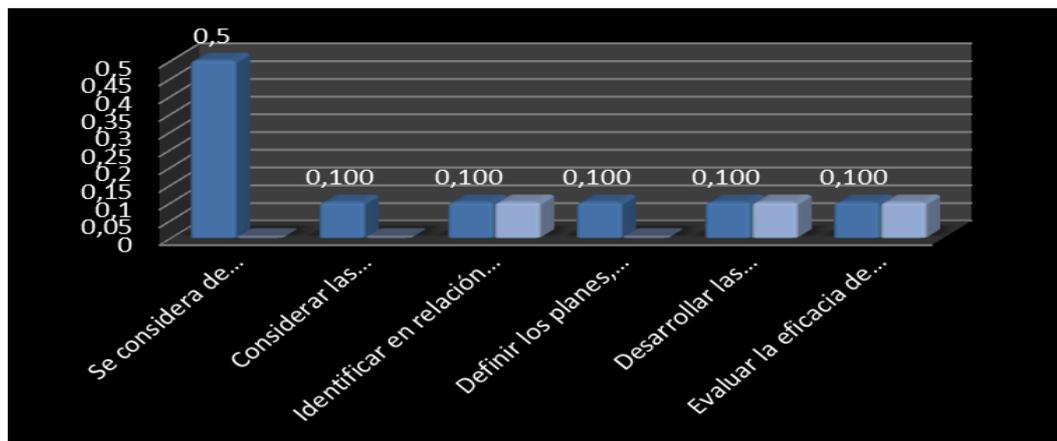
**Fuente: Xiomara Alcivar y Roberto Mendoza**

## Capacitación

### Análisis:

En el siguiente gráfico se muestran 6 parámetros el primero con un índice del 50% y los demás con un índice del 0% pero de todos estos parámetros solo 3 llegan al índice establecido con un 10% de eficacia cada uno.

**GRAFICO 15: Capacitación**



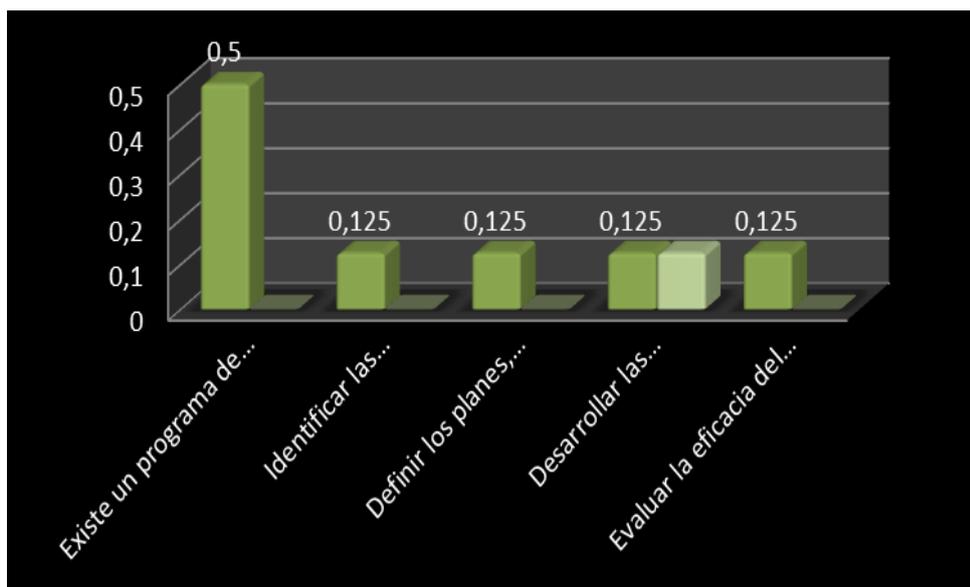
**Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza**

## Adiestramiento

### Análisis:

En el siguiente gráfico nos muestran 5 parámetros de los cuales uno constituye a un 50% de eficacia y los demás con un 12,5% pero como indica la gráfica solo un parámetro llega al índice establecido.

**GRAFICO 16: Adiestramiento**



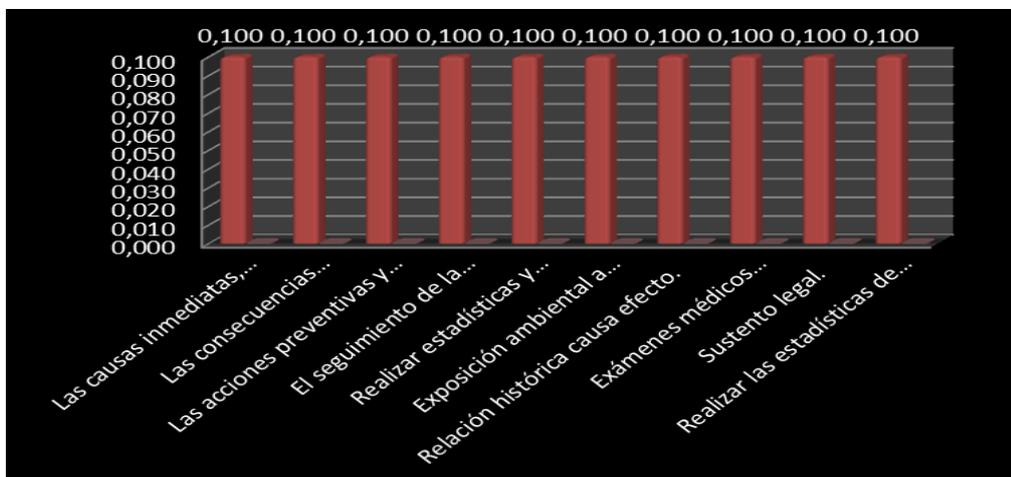
Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza

## Procedimiento y programas operativos Investigación de accidentes y enfermedades profesionales.

### Análisis:

En el gráfico se observa que los 10 indicadores en el detector de accidentes y enfermedades ninguno de estos llegan a su índice de eficacia establecido que debería ser del 10% en cada uno.

Gráfico 17: Detector de accidentes y enfermedades



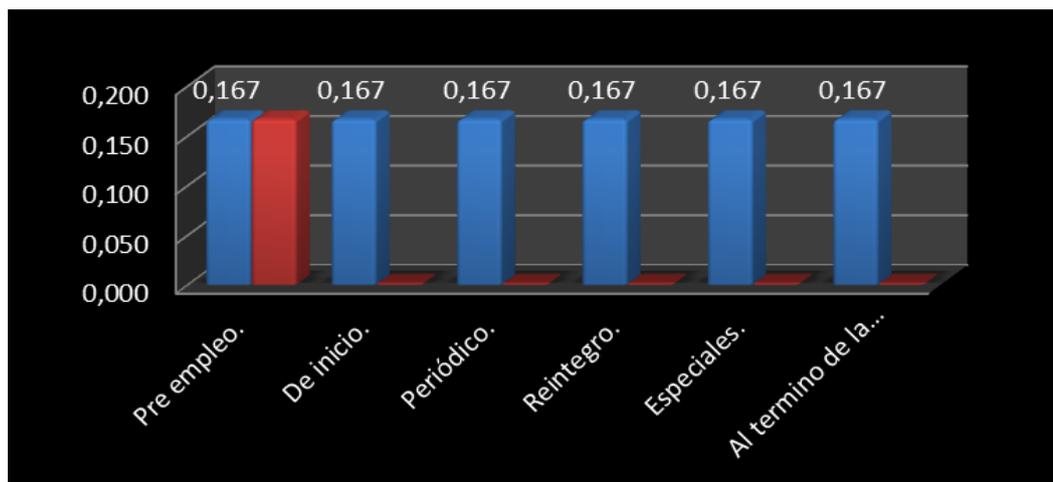
Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza

## Vigilancia de la salud de los trabajadores

### Análisis:

En este indicador se muestra 6 parámetros con un índice de eficiencia de 16.7%, pero solo un parámetro llega al índice de eficiencia que es el pre empleo.

**Gráfico 18: Vigilancia salud de trabajadores**



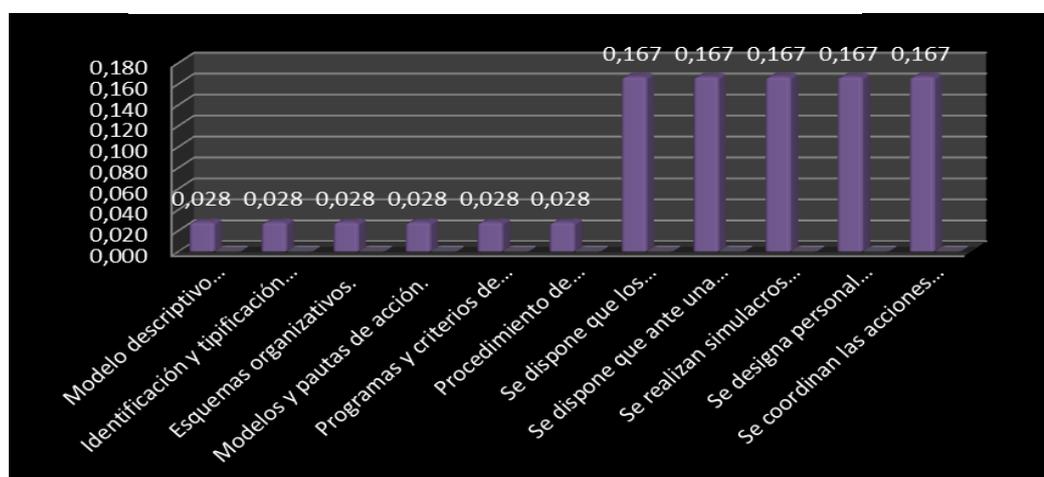
**Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza**

## Planes de emergencia en respuesta a factores de riesgos de accidentes graves.

### Análisis:

En el gráfico nos indican los parámetros de planes de emergencia que deberían tener un índice del 17% y del 2.8%, los cuales no llegan a su índice de eficacia establecido.

Gráfico 19: Respuesta a factores de riesgo



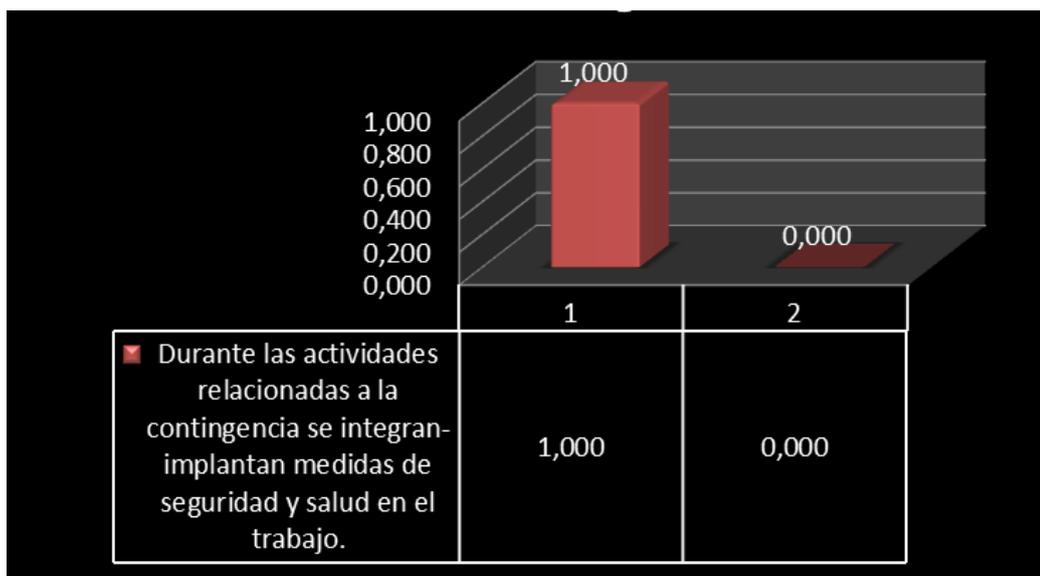
Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza

## Plan de contingencia

### Análisis:

En el indicador de plan de contingencia se pudo observar que un solo indicador existente en esta área que deberíamos tener el 100 % del índice de eficacia, lamentablemente este indicador muestra el 0% de índice.

**GRAFICO 20 plan de contingencia**



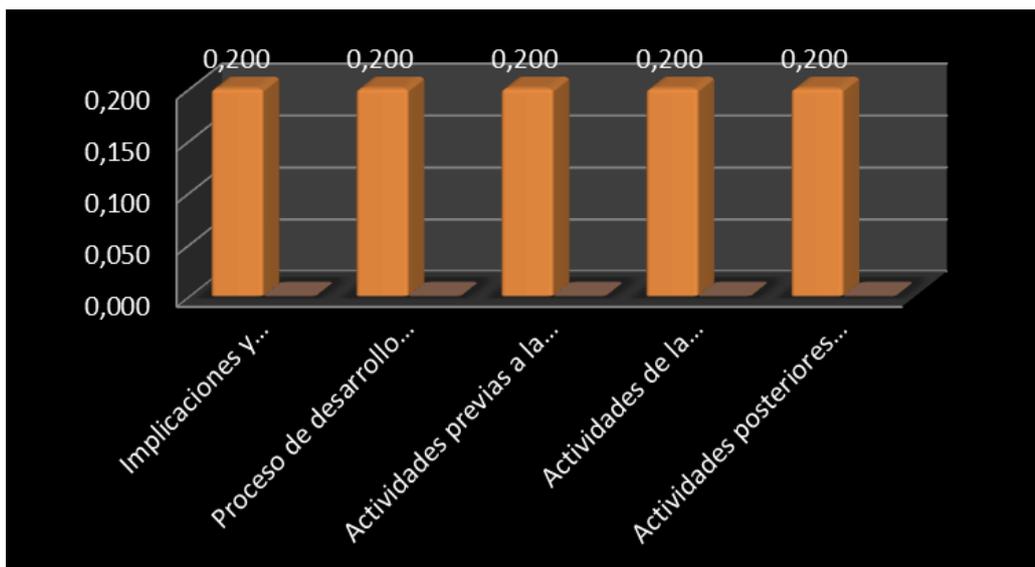
Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza

## Auditoria de asistencia

### Análisis:

En el parámetro de auditoría de asistencia se divide en 5 indicadores que debería obtener el 20% de índice de eficacia en cada indicador, pero estos indicadores presentan un 0% de índice de eficacia.

**Gráfico 21: Auditoria de asistencia**



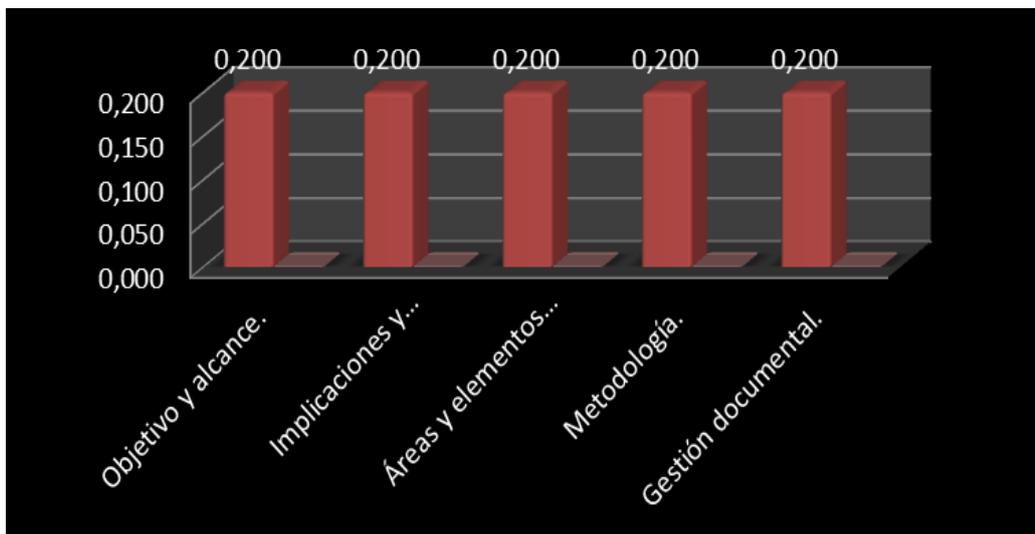
Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza

## Inspecciones de seguridad y salud

### Análisis:

En el análisis de inspecciones de seguridad y salud se pudo obtener 5 indicadores que deberían obtener un índice de eficacia del 20% cada uno de estos, pero estos 5 indicadores actualmente tienen un índice de eficacia del 0%.

**Gráfico 22: Inspecciones de seguridad y salud**



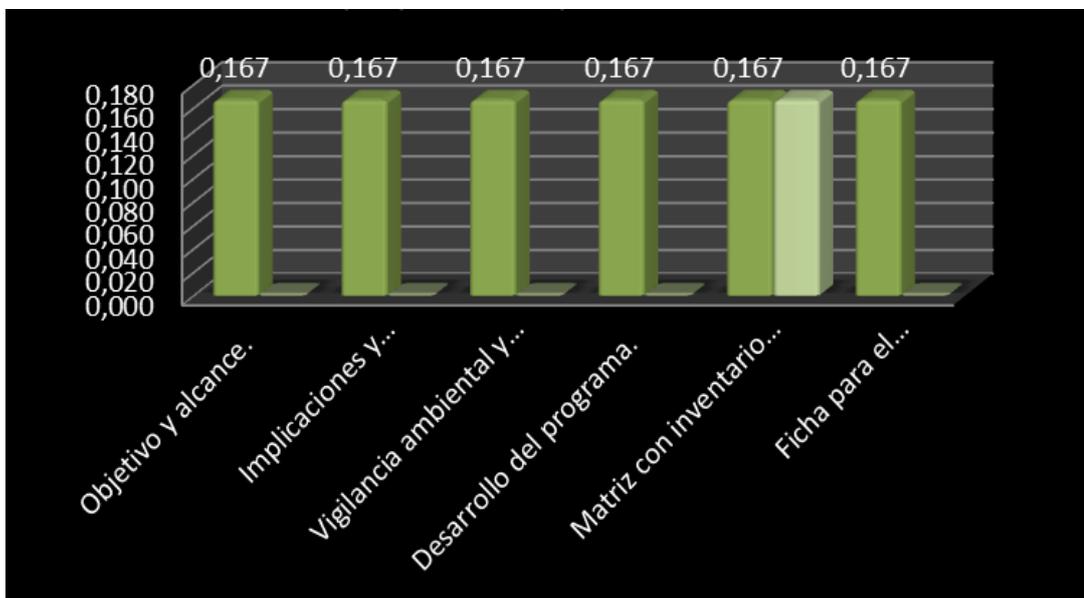
**Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza**

## Equipos de protección individual y ropa de trabajo

### Análisis:

En el análisis de equipo de producción individual de ropa de trabajo muestra que solo hay un índice de indicador que llega a su índice de eficacia que es del 17% mientras que los 5 restantes que deberían obtener este mismo valor de índice obtienen un 0%.

**Gráfico 23: Protección individual de ropa de trabajo**



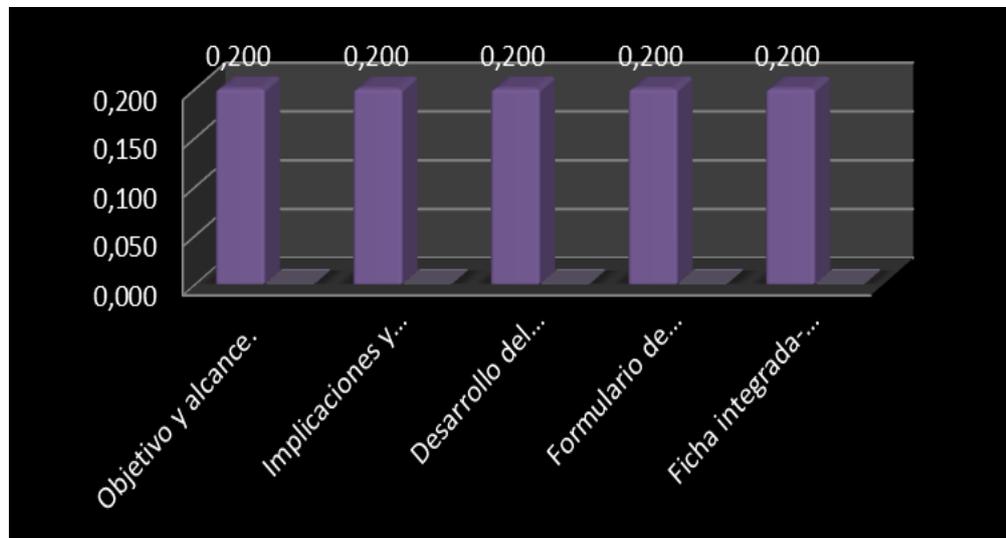
FUENTE: Xiomara Alcivar Y  
Roberto Mendoza

## Mantenimiento Predictivo, Preventivo y Correctivo

### Análisis

En la área de mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo se debería obtener en los 5 parámetros 20% índice de eficacia de cada uno, los cuales obtienen en la actualidad el 0% de índice de eficacia.

**Gráfico 24: Mantenimiento predictivo y correctivo**



Fuente: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoz

## **CAPITULO III**

### **LA PROPUESTA.**

#### **3. Título de la propuesta.**

Método de seguridad y salud ocupacional encaminado en el método de auditorías de riesgos del trabajo, en la agencia de "Confecciones Profesionales Don Lucho".

##### **3.1. Justificación**

El Métodos de SART, en la actualidad toman cada vez más fuerza, motivo por el cual se hace imperiosa la necesidad de adoptar estos sistemas tanto en las empresas productoras como las prestadoras de servicios.

##### **3.1.2. Objetivo General**

Diseñar un manual de auditoria para la empresa de Confecciones Profesionales "Don Lucho" para cumplir los requisitos del reglamento SART.

##### **3.1.3. Objetivo específico**

- Evaluar el sistema de seguridad y salud ocupacional actual de empresa de Confecciones Profesionales "Don Lucho".
- Diseñara manual de auditoria sistema de seguridad y salud ocupacional enfocado en el sistema de auditorías de riesgos del trabajo SART.

- Evaluar el sistema de seguridad y salud ocupacional de la empresa con el manual que se implementara.

#### **3.1.4. Descripción**

La propuesta nos ha llevado al planteamiento de una serie de actividades a desarrollarse para el mejoramiento de la empresa. El diseño de esta propuesta plantea beneficiar al trabajador en el sistema SART se encontrara temas de gran interés y de suma importancia para la salud ocupacional del trabajador.

#### **3.1.5. Validación de la propuesta**

La validación de la propuesta se trata de la Identificación, medición, evaluación, control y vigilancia ambiental y salud de los factores de riesgo ocupacional, debe realizar un profesional especializado o afín a la GSST debidamente calificado. Considera grupos vulnerables: mujeres, trabajadores en edad extrema, discapacitados.

#### **3.1.6. Propuesta para mejora**

El sistema SART es una forma para controlar los riesgos ocupacionales en las empresas es evaluando el desempeño por la seguridad y salud ocupacional por parte de los trabajadores, mandos medios y gerentes de las organizaciones, a través de una serie de verificaciones e indicadores de gestión que ayudan para la verdadera gestión en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son siempre una pérdida para la empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho”.

**Procedimientos debe realizar las actividades presentadas.**

Procedimientos	Propuesta
Procedimientos de auditoría interna	Ayudar a la dirección en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, proporcionándole análisis objetivos, evaluaciones, recomendaciones y todo tipo de comentarios pertinentes sobre las operaciones examinadas.
Procedimiento de acciones correctivas y preventivas	Ubicar el procedimiento de acciones preventivas y correctivas e integrarlo para que se aplique a las no conformidades presentadas en calidad, seguridad y salud ocupacional.
Procedimiento de control de documento	Desarrollar un procedimiento integrado que se aplique a la documentación de gestión de calidad y gestión de seguridad y salud ocupacional.
Procedimientos de control de registro	Establecer un procedimiento documentado para la continua Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y la determinación de los controles necesarios para reducirlos.
Procedimiento de control de registro no conforme	Desarrollo de un procedimiento para verificar si cumple con los requisitos de la norma.
Procedimiento de seguimiento y medición de procesos	Demostrar la capacidad de los procesos para obtener los resultados previstos y, si éste no es el caso, deberán demostrar que se han emprendido acciones correctivas para asegurar la conformidad

**3.1.7. Actividades propuestas para el cumplimiento de los requisitos documentales del sistema integrado de gestión de calidad, seguridad y salud ocupacional de la empresa Confecciones Profesionales “Don Lucho”**

Procedimientos	Propuesta
Procedimiento de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.	Desarrollo del procedimiento de peligros, evaluación de riesgos ya que la empresa no cuenta con el mismo.
Procedimiento de identificación de requisitos legales y evaluación del cumplimiento.	Desarrollo del procedimiento ya que la empresa no cuenta con el mismo.
Procedimiento de investigación de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales.	Revisión del procedimiento para que se cumpla con lo solicitado por la normativa legal y interrelacione con el procedimiento integrado de acciones correctivas y preventivas.

**3.1.8. A continuación se presenta la propuesta de los procedimientos integrados para la empresa Confecciones Profesionales “Don Lucho”.**

Además se proponen las matrices de evaluación de riesgos físicos, químicos y mecánicos para el proceso de hincapiques utilizando la metodología establecida en el procedimiento de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.

"Don Lucho"	<b>Procedimiento de auditoría interna</b>	<b>Código: PRO-SIG-20</b>
		<b>Fecha de emisión: 04/06/2015</b>
		<b>Versión: 1</b>

### 1. objetivo

Establecer la metodología de las auditorías internas que permitan evaluar la eficacia del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional implementado por la empresa "Confecciones Profesionales Don Lucho" con el fin de lograr la mejora continua.

### 2. Alcance

Este procedimiento es aplicable a a los procesos de auditoria interna de la empresa "Confecciones Profesionales Don Lucho".

### 3. Documentos de referencia

- Norma ISO 9001: Sistema de Gestión de Calidad
- Norma OHSAS 18001: Sistema de Gestión de Seguridad y salud ocupacional.
- Norma ISO 190011: Directrices para la Auditoria de Sistema de Gestión.

### 4. Definiciones

Para fines de este procedimiento se aplican los términos y definiciones presentadas en la norma ISO 190011 Directrices para la Auditoria de Sistemas de Gestión que se detallan a continuación.

**Auditoria:** Proceso sistemático, independiente y documento para obtener evidencias de la auditoria y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de la auditoria.

**Criterios de auditoria:** Grupo de políticas, procedimientos o requisitos usados como referencia y contra los cuales se compara la evidencia de la auditoria.

**Evidencia de la auditoria:** Registros, declaraciones de hechos o cualquier otra información que son pertinentes para los criterios de auditoría y que son verificables. La evidencia de la auditoria puede ser cualitativa o cuantitativa.

**Hallazgos de la auditoria:** Resultados de la evaluación de la evidencia de la auditoria recopilada frente a los criterios de la auditoria. Los hallazgos de auditoría indican conformidad o no conformidad. Estos pueden llevar a la definición de oportunidades de mejora o al registro de mejores prácticas. Si los criterios de auditoría son seleccionados de requisitos legales o de otra índole, de hallazgos de auditoría se denominan cumplimiento o incumplimiento.

**Conclusiones de la auditoria:** Resultados de una auditoria, tras considerar los objetivos de la auditoria y todos los hallazgos de la auditoria.

**Cliente de la auditoria:** Organización o persona que solicita una auditoria. En el caso de una auditoría interna, el cliente de auditoría también puede ser el auditado o la persona que maneja el programa de auditoría.

**Auditado:** Organización que está siendo auditada.

**Auditor:** Persona que lleva a cabo una auditoria.

**Equipo auditor:** Uno o más auditores que llevan a cabo una auditoria, con el apoyo si es necesario, de expertos técnicos. A un auditor del equipo auditor se le asigna como líder del mismo. El equipo auditor puede incluir auditores en formación.

**Experto técnico:** Persona que aporte conocimientos o experiencias específicos al equipo auditor. El conocimiento o experiencia son relacionados con la organización. El proceso o la actividad a auditar, el idioma o la orientación cultural. Un experto técnico no actúa como un auditor en el equipo auditor.

**Guía:** Persona nombrada por el auditor para asistir al equipo auditor.

**Programa de auditoría:** Conjunto de una o más auditorías planificadas para un periodo de tiempo determinado y dirigidas hacia un propósito específico.

**Alcance de la auditoría:** Extensión y límites de una auditoría. El alcance de la auditoría incluye generalmente una descripción de las ubicaciones, las unidades de la organización, las actividades y los procesos, así como el período de tiempo cubierto.

**Plan de auditoría:** Descripción de las actividades y de los detalles acordados de una auditoría.

**Competencia:** Habilidad para aplicar conocimientos y habilidades para alcanzar los resultados esperados. Habilidad implica la aplicación apropiada de comportamiento personal durante el proceso de auditoría.

**Conformidad:** Cumplimiento de un requisito.

**No conformidad:** Incumplimiento de un requisito.

## 5. Responsabilidades

**Coordinador del sistema de gestión integrado.-** Responsable de planear, organizar y controlar las auditorías internas del Sistema de Gestión Integrado así como de la evaluación de la competencia de los auditores internos del sistema de gestión integrado.

**Gerencia general de la empresa.-** Debe asegurar la implementación y mantenimiento del programa de auditoría del sistema integrado de gestión, como herramienta para hacer seguimiento y lograr la mejor continuidad del desempeño.

**Los jefes de cada área.-** Deben cumplir con los planes de auditoría y verificar los resultados concernientes para aplicar las acciones correctivas y preventivas requeridas para asegurar la conformidad de su desempeño con los requisitos y estándares establecidos.

**Los empleados.-** Deben participar, cuando sea requerido, en las actividades de auditoría del sistema de gestión integrado, brindando información veraz y evidencia objetiva del cumplimiento de los requisitos del sistema integrado.

**El auditor líder.-** Debe planificar y dirigir el curso de la auditoría, incluyendo aspectos de manejo de recursos, organización del equipo de auditoría, orientación a los auditores en formación, manejo de las comunicaciones entre auditores y auditados, verificación del cumplimiento de los objetivos de la auditoría, organización de las conclusiones, preparación y representación del informe de auditoría.

**El equipo de auditores internos.-** Debe cumplir los lineamientos del presente procedimiento, a plantear, realizar y entregar los informes de las auditorías realizadas. Deben respetar el alcance de la auditoría, recolectando y analizando la evidencia objetiva que sea pertinente y suficiente para obtener conclusiones.

## **6. CONSIDERACIONES GENERALES**

Para el desarrollo del presente procedimiento se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones generales:

## **Tipos de auditorías**

Las auditorías se utilizan para determinar el grado en que se han alcanzado los requisitos del sistema de gestión valorado. Sus hallazgos se utilizan para evaluar la eficiencia del sistema y para identificar oportunidades de mejora. Para tal fin se han definido tres tipos de auditorías.

**De primera parte:** Son auditorías internas, realizadas por miembros de la organización a nombre de ella, con fines internos.

**De segunda parte:** Son realizados por los clientes o en nombre del cliente, por ejemplo las auditorías que se realizan a los contratistas.

**De tercera parte:** Son realizados por organizaciones externas para proporcionar una certificación o registro de conformidad con los requisitos contenidos en una norma.

## **Principios de auditoría**

### **Relaciones con el auditor:**

- Conducta ética, basada en principios de confianza, integridad, confidencialidad y discreción.
- Presentación justa, es decir capacidad de informar verazmente, con imparcialidad y exactitud, con base en los hallazgos o evidencias objetivas.
- Esmero, diligencia y juicio profesional.

### **Relacionados con el proceso de auditoría:**

- Proceso sistemático, planificado y programado.
- Independencia, como base de la imparcialidad y objetividad de las conclusiones de la auditoría, por lo tanto, nadie debe auditar su propio trabajo

- Evidencia, o base racional para llegar a conclusiones confiables y reproducibles.
- Criterios y requisitos de auditoría definidos y comunicados.

### **Criterio de auditoría**

En general, y a menos que se comunique algo diferente, los criterios para auditoría interna del sistema integrado de gestión y contra los cuales el auditor compara la evidencia recopilada son:

- Normas OSHAS 18001
- Norma ISO 9001
- Sistema de administración de la seguridad y salud en el trabajo SASST
- Requisitos legales vigentes aplicables a la empresa
- Documentación aprobada por el sistema de gestión integrado de la empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho”

## **7. Procedimiento**

### **7.1 Programas de auditorías internas**

El coordinador del sistema integrado define anualmente el programa de auditoría interna, teniendo en cuenta los riesgos prioritarios definidos y las actividades donde estos se han identificado, los cambios significativos, los resultados de la medición del sistema de las auditorías anteriores y de la revisión gerencial. El programa de auditoría puede incluir auditorías que tengan en cuenta una o más normas de sistemas de gestión ya sean llevadas a cabo por separado o en combinación.

El programa de auditoría debe ser aprobado por la gerencia general. Una vez aprobada debe ser comunicada a todas las áreas involucradas.

## **7.2 Planificación de la auditoría interna**

El coordinador de sistema de gestión integrado prepara el plan de auditoría, en el cual se detalla la fecha y hora programada para la auditoría y las actividades que se llevara a cabo para verificar el cumplimiento de los requisitos con base en los criterios establecidos. Además establece el equipo auditor para la auditoría, incluyendo la designación del auditor líder.

El plan de auditoría debe incluir específicamente áreas que van a ser auditadas, alcance, objetivos y criterios de la auditoría, fecha y hora de auditoría, tiempo estipulado y duración de las actividades para la revisión de cada elemento del sistema.

Una vez establecido el plan del auditor envía por correo electrónico a las áreas para su población y difusión entre las partes interesadas.

El equipo auditor debe revisar los documentos del sistema de gestión y de referencia con anticipación. También se deben revisar los resultados de las auditorías previas, no conformidades y acciones correctivas tomadas; de ésta forma, los auditores definen los aspectos a revisar y elaborar la lista de verificación que se va a emplear.

## **7.4 Ejecución de la auditoría**

En la auditoría interna se lleva a cabo las siguientes actividades.

Reunión de apertura

El auditor líder inicia la reunión de apertura de la auditoría con los representantes de las áreas auditar y el equipo auditor, en el cual realiza las siguientes actividades:

- Presentación del equipo auditor
- Objetivos, alcance y criterios de auditoría a realizar.

- Presentación del plan de auditoría y puesta a consideración de los responsables de área.
- Explicación del método de auditoría
- Explicación de levantamiento de No conformidades, como se reportan y califican
- Confirmación de la logística (recorridos, entrevistas horario de comida y cualquier detalle requerido)
- Preguntas del auditado

### **Recolección de la evidencia**

Durante la auditoría debe recopilar información, mediante nuestro apropiado y verificarse aquella pertinente a los objetivos, alcance y criterio del mismo.

La recopilación de la información se sustenta en entrevistas al personal, visitas a las instalaciones, uso de listas de verificación, revisión de la documentación y registros del sistema.

Las No Conformidades y observaciones encontradas y las evidencias de la auditoría que las apoyan se registran conforme a lo establecido en el procedimiento de Acciones Conectivas y Preventivas.

### **Reunión de cierre**

El auditor líder convoca a la reunión de cierre para presentar los hallazgos y conclusiones de la auditoría. En esta reunión se trata los siguientes:

- Agradecimiento a los auditados por su colaboración
- Recordar el objetivo, el alcance y los criterios de auditoría
- Información y reporte de las No Conformidades y las observaciones encontradas
- Determinación de las acciones correctivas
- Acordar el seguimiento

- Responder las preguntas de los auditados

### **Informe de la Auditoria**

Luego de la auditoria se elabora por parte del auditor líder junto con os miembros del equipo auditor el Informe Final de Auditoría interna según. Este informe debe reflejar un resumen de los hallazgos de la auditoria, las NO Conformidades y las observaciones encontradas y las conclusiones. El mismo informe debe ser entregado al jefe del área auditada y al coordinador de Gestión Integrada en un plazo máximo de 5 días luego de realizada la auditoria. Este informe debe ser: preciso, conciso y claro. El informe de auditoría debe ser revisado y aprobado por jefe del área auditada.

### **Seguimiento de auditoria**

El jefe del área debe establecer las acciones correctivas o preventivas dirigidas a la intervención de las causas de las no conformidades y observaciones encontradas, con los respectivos cronogramas, responsables y mecanismos de seguimiento.

El Coordinador del Sistema Integrado de Gestión debe verificar el cierre de las no conformidades dentro de los plazos establecidos y la efectividad de las medidas tomadas, de acuerdo con lo establecido en el procedimiento de Acciones Correctivas y Acciones Preventivas.

Los resultados de la auditoria y las actividades de seguimiento se incluyen en la revisión por la dirección, para evaluar la efectividad del sistema integrado de gestión.

### **8. Historial de revisiones**

<b>Historial de Revisiones</b>				
Nº revisión	Fecha	Modificación	Descripción	Responsable

<b>“Don Lucho”</b>	<b>Procedimiento de acciones correctivas y preventivas</b>	<b>Código: PRO-SIG-21</b>
		<b>Fecha de emisión: 04/06/2015</b>
		<b>Versión: 1</b>

### **1. Objetivo**

Este procedimiento tiene por objeto establecer la metodología en que se propondrán, ejecutar y verificaran la eficacia de las acciones correctivas y preventivas para eliminar las causas de las no conformidades reales y potenciales del Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad y salud Ocupacional de la empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho”.

### **2. Alcance**

Este procedimiento es aplicable a los procedimientos de acciones correctivas y preventivas de la empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho”.

### **3. Documentos de referencia**

- Norma ISO 9001: Sistema de Gestión de Calidad
- Normas OSHAS 18001 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional
- Manual de Sistema de Gestión Integrada en Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa “Don Lucho”
- Procedimiento de auditoría internas
- Procedimiento de servicio no conforme
- Procedimiento de actividades relacionadas con el cliente
- Procedimiento de seguimiento y medición de los procesos
- Procedimiento de investigación de incidentes, accidentes en el trabajo y enfermedades ocupacionales.

#### 4. definiciones

En este procedimiento se utilizaran las siguientes definiciones:

**Conformidad.-** Cumplimiento de un requisito.

**No conformidad.-** Incumplimiento de un requisito.

**Defecto.-** Incumplimiento de un requisito asociado a un uso previsto o especificado.

**Acción preventiva.-** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación potencial no deseable.

**Acción correctiva.-** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u situación no deseable.

**Corrección.-** Acción tomada para eliminar una no conformidad detectada.

**Impacto.-** Efecto en los compromisos y objetivos de la política de la organización, en sus partes interesadas, en la propia organización y/o en el ambiente propio.

**Parte interesada.-** Persona o grupo a quien le interesan las actividades, los productos y/o los servicios de una organización o puede ser afectado por los mismos.

**Riesgo.-** Probabilidad de que ocurra un evento que tendrá un impacto en los objetivos.

**Sistema de gestión.-** Sistema(s) para establecer una política y objetivos y alcanzar dichos objetivos. El sistema de gestión incluye los elementos de política, planificación, aplicación y operación, evaluación del desempeño, mejora y revisión por la Dirección.

**Queja.-** Reclamo emitido por el cliente de manera documentada o no documentada mediante la cual se manifieste una no conformidad.

## 5. Responsabilidades

**Gerente de la empresa.-** Responsable de aprobar este procedimiento.

**Coordinador del sistema de gestión integrado.-** Responsable de elaborar, revisar y hacer cumplir las este procedimiento. Además debe verificar el cumplimiento de las acciones correctivas.

**Jefes de cada área.-** Detectar no conformidades y verificar la efectividad de acciones correctivas y preventivas.

**Los empleados.-** Son responsables de identificar y comunicar la no conformidad real o potencial al jefe de su área de trabajo para que se determine las acciones correctivas y preventivas.

## 6. Procedimiento

### 6.1 Identificación de las no conformidades

Las desviaciones y las no conformidades del sistema integrado de gestión pueden provenir de las siguientes fuentes.

- Las quejas o reclamos de los clientes
- Los informes de servicios o productos no conforme
- Los informes de auditoría interna del sistema de gestión integrada de calidad, seguridad y salud ocupacional
- Los resultados de la revisión por la dirección
- Los resultados del análisis de datos
- Las mediciones de los procesos, especialmente si proporcionan advertencias anticipadas a condiciones fuera de control
- Los registros pertinentes del sistema integrado de gestión de calidad, seguridad y salud ocupacional
- Análisis de riesgos
- Resultados de las investigaciones de incidentes y accidentes

La persona que realice una auditoría o detecte un incumplimiento es quien registra la desviación o no conformidad en el registro RE-SIG-07; “Informe de desviaciones y acciones correctivas”. En la primera parte de este formulario se debe registrar:

- Descripción de la no conformidad
- Tipo de no conformidad: calidad, seguridad y salud ocupacional, servicio al cliente
- Frecuencia en que se presenta la no conformidad
- Cuando y donde se presentó la no conformidad e información adicional que permita ilustrar la no conformidad

## **6.2 Solicitud de acciones correctivas y preventivas**

El coordinador de gestión integrada emite el “Informe de desviaciones y acciones correctivas” al jefe del área donde se origina la desviación para solicitar se definan las acciones correctivas y/o acciones preventivas según sea el caso.

El jefe de cada área considerando toda la información recopilada sobre la no conformidad determinada la acción inmediata para corregir la no conformidad y la registra en el informe de desviaciones y acciones correctivas y preventivas.

## **6.3 Análisis causa raíz**

Todas las no conformidades reales o potenciales son originadas por una causa raíz. Para la identificación de la(s) causa(s) de las no conformidades reales o potenciales, el jefe del área donde se originó la no conformidad junto con su equipo de trabajo deben realizar el siguiente análisis causa raíz de las diferentes herramientas que se detallan a continuación:

- Lluvia de ideas
- Espina de pescado

- Histogramas
- Los tres por qué?

Si la no conformidad corresponde a una desviación de sistema de seguridad y salud ocupacional se debe aplicar lo indicado en el procedimiento PRO-SIG-10 investigación, reporte y análisis de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

El análisis de causa raíz se registrara en el formulario RE-SIG-08 análisis causa raíz.

#### **6.4 Definiciones de acciones correctivas y preventivas**

Identificar las causas fundamentales se proponen las acciones correctivas o preventivas para eliminar la recurrencia de la no conformidad. Se definen los responsables y se fija a la fecha de implementación máxima y las fechas de seguimiento. Se procede a registrar las acciones en el REG-SIG-07 Informe de desviaciones y acciones correctivas y preventivas.

#### **6.5 Seguimiento de acciones correctivas y preventivas**

El auditor líder en el caso de una auditoría interna y el coordinador del sistema de gestión integrada son responsables de verificar el cumplimiento y la eficacia de la acción correctiva y preventiva.

Solamente una vez verificada la eficiencia de la acción correctiva o preventiva, se puede cerrar una no conformidad. Se debe registrar en el RSGI-07 informe de desviaciones y acciones correctivas y preventivas.

Para el caso de las auditorías externas, la organización que las realizara sus propios formularios para declarar las no conformidades, las cuales serán procesadas de acuerdo a lo que indica este procedimiento.

## 7. Historial de revisiones

<b>Historial de Revisiones</b>				
Nº revisión	Fecha	Modificación	Descripción	Responsable

<b>Don Lucho”</b>	<b>Procedimiento de investigación, reporte y análisis de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales</b>	<b>Código: PRO-SIG-23</b>
		<b>Fecha de emisión: 04/06/2015</b>
		<b>Versión: 1</b>

### **1. Objetivo**

El objetivo de este procedimiento es determinar la metodología para la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo, identificación de las causas inmediatas y básicas que generan los potenciales incidentes y accidentes para así eliminarlas y evitar la recurrencia de eventos de la misma naturaleza.

### **2. Alcance**

Este procedimiento se aplicara a todos los incidentes y/o accidentes de trabajo reportados por los trabajadores y jefes de áreas que se encuentren en obras a cargo de la empresa Confecciones Profesionales “Don Lucho”

### **3. Documento de referencia**

- Acuerdo N° 174: reglamento de seguridad y salud
- Resolución del IESS N° C.I.118: normativa para el proceso de investigación de accidentes-incidentes del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Resolución CD 390
- Normas OSHAS 18001: sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional
- Procedimientos de acciones correctivas y preventivas

### **4. Definiciones**

En este procedimiento se utilizarán las siguientes definiciones:

**Incidentes:** Evento relacionado con el trabajo, en el que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independientemente de su severidad) o víctima mortal.

**Investigaciones de accidentes/incidentes:** Es una revisión metodológica de todas las causas que ocasionaron un evento no deseado que resultó o pudo resultar en una pérdida. Incluye un análisis de las causas directas, básicas hasta llegar al control administrativo.

**Actos sub-estándar:** Son comportamientos que podrían dar lugar a un incidente.

**Condiciones sub-estándar:** Son circunstancias que pueden proporcionar un incidente.

**Accidente de trabajo:** Suceso imprevisto y repentino que ocasione al trabajador lesión corporal o perturbación funcional, o la muerte inmediata o posterior, con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

**Eventos calificados como accidentes de trabajo:** Para efectos de la concesión de las prestaciones del seguro de riesgos del trabajo, se considera accidente de trabajo:

- El que se produjere en el lugar de trabajo, o fuera de él, con ocasión o como consecuencia del mismo, o por el desempeño de las actividades a las que se dedica el afiliado sin realización de dependencia o autónomo, conforme el registro que conste en el IESS.
- El que ocurriere por la acción de terceras personas o por acción del empleador o de otro trabajador durante la ejecución de las tareas y que tuviere relación con el trabajo.
- El que ocurriere en la ejecución del trabajo a órdenes del empleador, en misión o comisión de servicio, fuera del propio lugar de trabajo,

con ocasión o como consecuencia de las actividades encomendadas.

- El que sobreviniere durante las pausas o interrupciones de las labores, si el trabajador se hallare a orden o disposición del patrono.
- El que ocurriere con ocasión o como consecuencia del desempeño de actividades gremiales o sindicales de organizaciones legalmente reconocidas o en formación.

**Accidente Itinerante:** O en tránsito, se aplicará cuando el recorrido se sujete a una relación cronológica de intermediación entre las horas de entrada y salida del trabajador. El trayecto no podrá ser interrumpido o modificado por motivos de interés personal, familiar o social.

En estos casos deberá comprobarse la circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto del domicilio al trabajo y viceversa, mediante la apreciación debidamente valorada de pruebas investigadas por Seguro de Riesgos del Trabajo.

Enfermedades profesionales: Son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realiza el trabajador y que producen incapacidad. En el reglamento general de riesgos de trabajo se determinaran las enfermedades profesionales mediante el sistema de lista y clausula accesoría.

## **5. Responsabilidades**

Gerente técnico de la compañía

- ✓ Responsable de aprobar este procedimiento.
- ✓ Facilitar los recursos adecuados para que se cumplan en su totalidad, lo dispuesto en este procedimiento.

Coordinador de sistemas de gestión integrado

- ✓ Responsable de elaborar, revisar y hacer cumplir este procedimiento.

- ✓ Realizar el informe final de la investigación de incidente y/o accidente de trabajo.
- ✓ Verificar el cumplimiento de las acciones correctivas establecidas en la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

#### Jefes de área

- ✓ Elaborar el informe de investigación de incidentes y accidentes del trabajo junto con el coordinador de sistemas integrados.
- ✓ Gestionar el cumplimiento de las acciones correctivas establecidas en la investigación de accidentes e incidentes.

#### Comité de seguridad y salud ocupacional

- ✓ Aprobar el informe final de la investigación del accidente de trabajo antes de ser enviado a riesgo de trabajo del IESS.

#### Jefe de recursos humanos

- ✓ Enviar el informe final de la investigación del accidente de trabajo a Riesgos de Trabajo del IESS.

## **6. Procedimiento**

### **6.1 Reporte de incidente y accidente del trabajo**

El incidente y/o accidente e trabajo debe ser reportado de inmediato por el colaborador o jefes de área al jefe técnico de la empresa.

### **6.2 Investigación de accidente o incidente de trabajo**

El coordinador de sistema integrado de gestión junto con el jefe técnico de la empresa donde se reportó el incidente y/o accidente, son los responsables de elaborar el reporte de la investigación de incidentes y/o accidentes de trabajo. La investigación debe iniciarse dentro de las 24 horas de sucedido el siniestro.

**Entre las fases de la investigación tenemos:**

## **1. Descripción del incidente y/o accidente**

Se debe registrar:

- ✓ Datos de la empresa
- ✓ Datos del accidentado
- ✓ Descripción del accidente

## **2. Fases de la investigación**

Recolección de evidencias

- ✓ Recopilar evidencias pertinentes, tanto directas (escenarios y testigos), como indirectas (documentos)
- ✓ Considerar la gente, las partes, el lugar y los documentos.

Fase analítica: Identificación de las causas:

- ✓ Organizar y clasificar la evidencia
- ✓ Identificar las causas inmediatas y su origen (condiciones y acciones sub-estándares)
- ✓ Identificar las causas básicas (factores del trabajo y factores del trabajador)
- ✓ Identificar las causas por déficit de gestión (falta o déficit de normas y/o procedimientos)
- ✓ Para la identificación de las causas se debe utilizar la metodología indicada en el procedimiento de acciones consecutivas y preventivas.

Fase correctiva: Las medidas correctivas deben ser emitidas para los tres niveles causales: Causas inmediatas, causas básicas y causas por déficit de gestión. Se debe determinar responsables y fechas máximas de implementación.

Las fases de la investigación se deben registrar en el reporte de investigación de incidentes y/o accidentes de trabajo.

El informe preliminar debe ser enviado al comité de seguridad y salud ocupacional de la empresa y al médico ocupacional (si lo tuviese) para su respectiva validación.

### **6.3 Validación del reporte de investigación de incidentes y accidentes de trabajo.**

El médico de la empresa debe revisar el informe de la investigación de incidente o accidente de trabajo y determinar si están correctamente identificados las causas y el plan de acciones para corregir las causas, las cuales deben estar acorde con el suceso no deseado.

Una vez aprobado el informe de investigación de incidentes u/o accidentes de trabajo se debe comunicar al jefe de la empresa para que este ejecute el cumplimiento el plan de acción detallado en el informe, en los plazos establecidos.

Si por causa del accidente la persona se ausenta más de 1 período laborable (8horas), se deberá comunicar al área de recursos humanos de la empresa para que gestione el envío del informe de accidente e incidente a la oficina de riesgo de trabajador del IESS. La notificación al IESS se debe realizar en un término no mayor a diez días de sucedido el hecho de acuerdo a lo establecido en el reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional.

### **6.4 Seguimiento del plan de acciones preventivas y correctivas**

El coordinador de gestión integrada por cada área lleva un registro de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales junto con los índices establecidos por la legislación de Seguridad y Salud

Ocupacional. Este informe se entregara semestralmente al Ministerio de Trabajo y Empleo y al IESS.

## 7. Historial de revisiones

<b>Historial de Revisiones</b>				
Nº revisión	Fecha	Modificación	Descripción	Responsable

"Don Lucho"	<b>Procedimiento de control de documentos</b>	<b>Código: PRO-SIG-18</b>
		<b>Fecha de emisión: 04/06/2015</b>
		<b>Versión: 1</b>

### 1. Objetivo

El objetivo de este procedimiento es definir la forma para el control y manejo de documentos y políticas del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa Confecciones Profesionales Don Lucho.

### 2. Alcance

Este procedimiento tiene que ver con todos los documentos y políticas que forman parte del sistema integrado de gestión de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa "Confecciones Profesionales Don Lucho" se incluye a Documentos. Internos tales como: Manuales, procedimientos, instructivos reglamentos, políticas, etc. y documentos externos tales como: Leyes, permisos, reglamentos, manuales de operación de equipos, etc.

### 3. Documentos de referencias

- Este procedimiento se ampara en las siguientes referencias:
- Norma OHSAS 18001: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional
- Norma ISO 9001: Sistemas de Gestión de Calidad
- Reglamento interno de la empresa.

### 4. Definiciones

En este procedimiento se utilizan las siguientes definiciones:

**Procedimiento.-** Forma específico para llevar a cabo una actividad o un proceso.

**Instructivos.-** Documento que describe la manera específica de realizar una actividad o trabajo determinado.

**Especificación.-** Documento que establece requisitos que de ben cumplirse.

**Manuales.-** Documento que especifica el sistema de gestión de una organización.

**Formulario.-** Documento con un formato específico que se utiliza para consignar información.

**Registro.-** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencias de actividades desempeñadas.

**Lista Maestra.-** Documento que relaciona y controla la revisión, la edición, distribución, etc., de los documentos existentes.

**Documento.-** Información y su medio de soporte.

**Información.-** Datos que poseen significado (registro, especificación, procedimientos, etc.)

**Documento controlado.-** Documento cuya reproducción y distribución es administrada por el responsable de la dirección.

**Documento obsoleto.-** Documento que ha cumplido su tiempo de vigencia.

**Documento externo.-** Documento cuyo origen es externo y que se ha identificado como necesario para el desarrollo del Sistema de Gestión Integrado (requisitos legales, reglamentarios, normas de sistemas de calidad/inocuidad, bibliografía, documentos, e-mails, etc.).

**Documentos Confidenciales.-** Documentos que por su contenido de información, se garantiza que son accesibles únicamente para personal autorizado (custodios) y son debidamente controlados.

**Documentos Abiertos.-** Documentos que son controlados y son accesibles para todas las personas que lo requieran.

## 5. Responsabilidades

Gerente General de la empresa

- ✓ Responsable de aprobar este procedimiento.

Gerente Técnico de la empresa

- ✓ Responsable de revisar este procedimiento.

Coordinador de Sistema Integrado de Gestión

- ✓ Elaborar y hacer cumplir el procedimiento
- ✓ Mantener actualizada la lista maestra de los documentos del sistema integrado de gestión
- ✓ Mantener actualizado la Lista de Documentos externos.

Jefes de área

- ✓ Cumplir con lo establecido en este procedimiento.
- ✓ Mantener actualizada la Lista Maestra de los Documentos de su departamento.

## 6. Procedimiento

### 6.1 Codificación de documentos

Los documentos se codifican de acuerdo al siguiente formato:

A	BB	CC
↓	↓	↓
Tipo de documento	Área	Identificador

**Tipo de documentos.-** Para asignar el tipo de documento al que corresponde se utilizan las siguientes abreviaturas:

<b>Abreviatura</b>	<b>Descripción</b>
<b>MA</b>	<i>Manual</i>
<b>PRO</b>	<i>Procedimiento</i>
<b>INS</b>	<i>Instructivo de trabajo</i>
<b>ESP</b>	<i>Especificaciones técnicas</i>
<b>FOR</b>	<i>Formulario</i>
<b>RE</b>	<i>Registro</i>
<b>FLJ</b>	<i>Flujograma</i>
<b>PL</b>	<i>Plano</i>
<b>CR</b>	<i>Cronograma</i>
<b>LM</b>	<i>Lista Maestra</i>

Áreas:

Indica el área donde se genera el documento

<b>Departamento</b>	<b>Código</b>
<b>Gestión integrada de calidad y seguridad ocupacional</b>	<i>SIG</i>
<b>Gerencia</b>	<i>GER</i>
<b>Contabilidad</b>	<i>COM</i>
<b>Confecciones</b>	<i>CNF</i>
<b>Equipos</b>	<i>EQP</i>

<b>Control legal</b>	<i>LEG</i>
<b>Administración</b>	<i>ADM</i>
<b>Recursos humanos</b>	<i>RRHH</i>
<b>Compras</b>	<i>COM</i>
<b>Sistemas</b>	<i>SIS</i>
<b>Seguridad industrial</b>	<i>SSO</i>

**Identificador.-** Se asigna un identificador numérico dependiendo del número que corresponde al documento creado.

<b>Identificador</b>	<b>Descripción</b>
01, 02, 03, 04, 05:.....etc.	Asignar un numero de secuencia

Ejemplo

<b>Documento</b>	<b>Código</b>
Procedimiento del sistema de gestión integrado N° 1	PRO-SIG-01

## **6.2 Aprobación, Revisión y Actualización de Documentos.**

- a) El responsable de la documentación de cada departamento, una vez elaborado o modificado el documento, debe comunicar a los responsables de la revisión y aprobación de los documentos que se encuentra definidos en la matriz de revisiones y aprobaciones.

- b) Un documento entra en vigencia cuando cuenta con las firmas de elaboración, revisión ya probación respectivamente y se registra en la lista maestra de documentos del departamento.
- c) Los usuarios de los procedimientos pueden sugerir la revisión, actualización y creación de un documento. Las modificaciones o cambios a los procedimientos y documentos de la organización, serán hechos por los mismos responsables de la elaboración del documento, así como su revisión y aprobación como se indica en el documento original.
- d) Los cambios que se realizan en el documento se registran en el historial de revisiones que se encuentra al final de cada documento y se especifica la modificación realizada y la fecha de la revisión.
- e) Los cambios, actualizaciones y estado de los documentos son identificados en las listas maestras de documentos del departamento responsable.

### **6.3 Control de documentos**

- a) El documento luego de ser aprobado para efectos de su control es registrado en el formulario lista maestra de control de documentos de cada departamento. La lista maestra debe incluir la siguiente información:
  - ✓ Código del documento
  - ✓ Nombre del documento
  - ✓ Responsable de la custodia del documento
  - ✓ Fecha de aprobación
  - ✓ Fecha de última revisión
  - ✓ Autorización de Acceso
  - ✓ Ubicación física del documento

- b) Las listas maestras de documentos se identifican de la siguiente manera:

Codificación: \_LM “DOC” “Código Departamento” Fecha  
(DD/MM/AA)

Ejemplo: \_LM DOC ADM 12 08 13

- c) El control de confidencialidad está establecido en las listas maestras de Control de documentos de cada departamento y la lista maestra de documentos externos al definir la autorización del acceso al documento.
- d) El documento original con la versión vigente es archivado y custodiado por el responsable definido en la lista maestra. Los documentos controlados (copias) son custodiados por los jefes de cada departamento y la distribución se controla por medio del registro “Registro de recepción de documentos” donde se especifica de forma preestablecida las personas custodias de estas copias controladas, el área en el que se mantienen y las versiones actualizadas que se manejan.
- e) El archivo electrónico de los documentos originales es administrado por el Coordinador de Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional.
- f) Los documentos deben permanecer legibles y en buen estado.
- g) Con el fin de mantener la legibilidad de los documentos, está prohibido hacer, tanto en los documentos originales como en los documentos controlados, cualquier tipo de anotaciones, enmendaduras, tachaduras, realces, etc., que pudieran dificultar su lectura.

#### **6.4 Distribución de documentos**

- a) Las copias de documentos son distribuidos únicamente por el responsable del documento y se identifican porque tienen un sello de “Copia Controlada N°...”, y/o marca de agua de COPIA CONTROLADA y firmas electrónicas escaneadas de responsables.
- b) Vía electrónica se mantienen los documentos en red y se identifican como COPIA CONTROLADA en marca de agua y firmas escaneadas de los revisores.
- c) La reproducción y distribución de los documentos controlados, confidenciales y abiertos son registrados en el registro “Registro de recepción de documentos”.

#### **6.5 Control de documentos externos**

- a) Son definidos por los usuarios de cada proceso y/o área.
- b) Son identificados y registrados en la lista maestra LMSIG-02 “Control de documentos externos”.
- c) La distribución es registrada en el formulario “Registro de Recepción de documentos externos”.

#### **6.6 Documentos entregados a externos.**

- a) Se manejan documentos electrónicos y/o físicos para envío a clientes, auditores y cualquier persona externa, previa solicitud y aprobación de la Gerencia Técnica de la empresa.
- b) Para documentos enviados vía electrónica se manejarán archivos de PDF con marca de agua. El control de estos registros se realiza por medio del registro “Control de entrega de documentos externos” y se identifican por medio del solicitante.

- c) Los documentos que se envían como archivos físicos a los solicitantes se manejan como copias controladas de los documentos originales del sistema, identificadas con sello de COPIA CONTROLADA. El control de estos registros se realiza por medio del registro “Control de entrega de documentos externos” y se identifican por medio del solicitante.

**6.7 Documentos obsoletos**

- a) Al establecer una versión nueva de los documentos, el Coordinador del Sistema Integrada de Gestión se encarga de verificar que el responsable del documento elimina físicamente del archivo el documento con la versión anterior y entrega a los usuarios solamente la versión actualizada.
- b) Al documento original con la versión anterior se le coloca el sello “Documento obsoleto” y este es archivado por Coordinación de Gestión Integrada en la carpeta física de OBSOLETOS.

**6.8 Eliminación de documentos**

Una vez terminada el tiempo de vigencia de los documentos, se procede a eliminarlos físicamente, para ello el responsable del documento se asegurará que los documentos sean los correspondientes para la baja y se romperán para desechar.

Los documentos obsoletos se conservarán en copia controlada durante 1 año y luego se destruirán físicamente.

**7. Historial de revisiones**

<b>Historial de revisiones</b>				
Nº revisión	Fecha	Modificación	Descripción	Responsable

"Don Lucho"	<b>Procedimiento de control de registro</b>	<b>Código: PRO-SIG-19</b>
		<b>Fecha de emisión: 04/06/2015</b>
		<b>Versión: 1</b>

## 1. Objetivo

Este procedimiento establece las actividades para el controlar, manejo y administración de registros del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa Confecciones Profesionales Don Lucho.

## 2. Alcance

Este procedimiento se aplica a todos los registros que forman parte del Sistema Integrado de gestión de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa "Confecciones Profesionales Don Lucho".

## 3. Documentos de referencia

Este procedimiento se ampara en las siguientes referencias:

- Norma OHSAS 1800: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Norma ISO 9001: Sistemas de Gestión de Calidad.
- Manual del Sistema Integrado de Gestión en Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa Confecciones Profesionales Don Lucho.
- Procedimiento de Control de Documentos de la empresa "Confecciones Profesionales Don Lucho."

## 4. Definiciones

En este procedimiento se utilizan las siguientes definiciones:

**Procedimiento.-** Forma específico para llevar a cabo una actividad o un proceso.

**Instructivos.-** Documento que describe la manera específica de realizar una actividad o trabajo determinado.

**Especificación.-** Documento que establece requisitos que deben cumplirse.

**Manuales.-** Documento que especifica el sistema de gestión de una organización.

**Formulario.-** Documento con un formato específico que se utiliza para consignar información.

**Registro.-** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencias de actividades desempeñadas.

**Lista Maestra.-** Documento que relaciona y controla la revisión, la edición, distribución, etc., de los documentos existentes.

**Documento.-** Información y su medio de soporte.

**Información.-** Datos que poseen significado (registro, especificación, procedimientos, etc.)

**Documento controlado.-** Documento cuya reproducción y distribución es administrada por el responsable de la dirección.

**Documento obsoleto.-** Documento que ha cumplido su tiempo de vigencia.

**Documento externo.-** Documento cuyo origen es externo y que se ha identificado como necesario para el desarrollo del Sistema de Gestión Integrado (requisitos legales, reglamentarios, normas de sistemas de calidad/inocuidad, bibliografía, documentos, e-mails, etc.).

**Documentos Confidenciales.-** Documentos que por su contenido de información, se garantiza que son accesibles únicamente para personal autorizado (custodios) y son debidamente controlados.

**Documentos Abiertos.-** Documentos que son controlados y son accesibles para todas las personas que lo requieran.

## **5. Responsabilidades**

Gerente general

- ✓ Responsable de aprobar este procedimiento.

Gerente técnico

- ✓ Responsable de revisar este procedimiento.

Coordinador de sistema integrado de gestión

- ✓ Elaborar y hacer cumplir el procedimiento
- ✓ Mantener actualizada la lista Maestra de los Documentos del Sistema Integrado de Gestión
- ✓ Mantener actualizado la Lista de Documentos externos.

Jefes de cada área.

- ✓ Cumplir con lo establecido en este procedimiento.
- ✓ Mantener actualizada la lista maestra de los documentos de su departamento.

## **6. Procedimiento**

### **6.1 Control de registro**

Cada departamento llevará el control de sus registros en forma independiente utilizando la lista maestra de control de registros. En esta lista maestra se define identificación, almacenamiento, protección, recuperación, tiempo de retención y disposición de los registros.

Este documento en forma electrónica se encontrara como primer archivo electrónico en la carpeta registros de cada departamento. La hoja de control de registro se identifica de la siguiente manera:

Electrónico: \_HCR “Código Departamento” Fecha (DD/MM/AA)

Ejemplo.: \_HCR ADMN 02 05 08

Impreso: La hoja de control de registros se diferencia entre departamentos a través del nombre del mismo.

La identificación de registros se realiza de acuerdo a lo establecido en el PRO-SIG-18 “Control de documentos”.

## **6.2 Revisión y actualización**

Los registros se revisan, se actualizan cuando exista alguna modificación o cuando el usuario lo considere conveniente.

Los cambios, actualizaciones y estado de los registros son identificados en la lista maestra que lleva cada departamento de la organización.

## **6.3 Tiempo de conservación**

El tiempo de conservación se define de acuerdo a la importancia del registro y si aplica según lo establecido por las leyes o reglamentos del país.

El tiempo de conservación de los registros se encuentra definido en la lista maestra de registros de cada departamento.

Una vez cumplido el tiempo de conservación, son almacenados en bodega para posteriormente ser retirados y destruidos.

## **6.4 Almacenamiento y protección**

Una impresión de todos los registros actualizados y conversiones vigentes, relacionados a cada procedimiento o instructivo se mantienen en una carpeta custodiada por Coordinador del Sistema de Gestión Integrada.

En caso de existir cambio en un registro por solicitud de los usuarios, la nueva versión se envía electrónicamente a solicitante y el

Coordinador de Sistema de Gestión Integrada se encarga de retirar la versión obsoleta y entregar los nuevos registros.

Los registros deben permanecer legibles y en buen estado.

Los registros se pueden almacenar siguiendo los siguientes criterios:

- ✓ Por orden cronológico
- ✓ Por clientes
- ✓ Por oficinas
- ✓ Por tipo de registro
- ✓ Por proveedor
- ✓ Por proyecto
- ✓ Por programa

Los registros serán almacenados de tal manera que se facilite su recuperación oportuna por lo que se debe definir el lugar específico de almacenamiento tanto para registros impresos como para los registros electrónicos. En el caso de registros electrónicos el lugar de almacenamiento se define preferentemente con la ruta de acceso al archivo electrónico.

Con el fin de mantener la legibilidad de los registros, está prohibido realizar cualquier tipo de enmendaduras, tachaduras, etc., que pudieran dificultar su lectura. En caso de corregir algún dato al momento del llenado del registro, se deberá marcar éste con una diagonal, escribir el dato correcto y firmar a un lado por el responsable del registro.

En caso de que sea un registro de seguridad o sensibilidad económica/técnica o que esté bajo regulaciones contables o legales, no se aceptarán enmendaduras.

Aquellos espacios que queden en blanco en los registros, deberán cruzarse con una diagonal.

## 6.5 Eliminación de registros

El destino final se define de acuerdo a la importancia del registro o de acuerdo a lo establecido por las leyes o reglamentos del país en caso de ser aplicable.

## 7. Historial de revisiones

<b>Historial de Revisiones</b>				
<b>Nº revisión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Modificación</b>	<b>Descripción</b>	<b>Responsable</b>

"Don Lucho"	<b>Procedimiento de no conformidad</b>	<b>Código: PRO-SIG-17</b>
		<b>Fecha de emisión: 04/06/2015</b>
		<b>Versión: 1</b>

## 1. Objetivo

Este procedimiento establece las directrices para asegurar que el servicio que no sea conforme con los requisitos del servicio sea identificado, controlado y prevenir su uso o entrega no intencional en la empresa Don Lucho

## 2. Alcance

Este procedimiento se aplica a la identificación y control de los servicios no conformes con los requisitos del servicio que pueden afectar la eficiencia del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa "Confecciones Profesionales Don Lucho."

## 3. Documentos de Referencia

Este procedimiento se ampara en las siguientes referencias:

- Norma OHSAS 1800: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional
- Norma ISO 9001: Sistemas de Gestión de Calidad
- Manual del Sistema Integrado de Gestión en Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa.
- Procedimiento de Acciones Preventivas y Correctivas de la empresa

## 4. Definiciones

En este procedimiento se utilizan las siguientes definiciones:

**Conformidad.-** Cumplimiento de un requisito.

**No conformidad.-** Incumplimiento de un requisito.

**Defecto.-**Incumplimiento de un requisito asociado a un uso previsto o especificado.

**Acción preventiva.-** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

**Acción correctiva.-** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

**Corrección.-** Acción tomada para eliminar una no conformidad detectada.

**Impacto.-** Efecto en los compromisos y objetivos de la política de la organización, en sus partes interesadas, en la propia organización y/o en el medio ambiente.

**Parte interesada.-** Persona o grupo a quien le interesan las actividades, los productos y/o los servicios de una organización o puede ser afectado por los mismos.

**Riesgo.-** Probabilidad de que ocurra un evento que tendrá un impacto en los objetivos

**Sistema de gestión.-** Sistema(s) para establecer una política y objetivos y alcanzar dichos Objetivos El sistema de gestión incluye los elementos de política, planificación, aplicación y operación, evaluación del desempeño, mejora, y revisión por la Dirección.

**Queja.-** Reclamo emitido por el cliente de manera documentada o no documentada mediante la cual se manifiesta una no conformidad.

**Servicio No Conforme (SNC).-** Servicio que no es conforme con los requisitos.

## 5. RESPONSABILIDADES

Gerente General

- ✓ Responsable de aprobar este procedimiento.

Gerente Técnico

- ✓ Responsable de revisar este procedimiento.

Coordinador de Sistema Integrado de Gestión

- ✓ Elaborar y hacer cumplir el procedimiento
- ✓ Hacer el seguimiento de las acciones correctivas

Jefes de cada área.

- ✓ Cumplir con lo establecido en este procedimiento.
- ✓ Reportar los servicios No conformes
- ✓ Implementar las acciones correctivas

## 6. PROCEDIMIENTO

### 6.1 Identificación del servicio no conforme

Se considera un servicio no conforme o una novedad del servicio, las siguientes situaciones:

1. Las novedades del servicio que son detectadas y reportadas por clientes, las mismas son consideradas "Novedades Externas" y se consideran:

- a. Cuando no se cumple cualquier condición contractual con el cliente.
- b. Quejas o reclamos de clientes.
- c. Incumplimiento de requisitos de seguridad y salud ocupacional.

Toda queja de un cliente, o comentario negativo sobre el servicio, independiente que la queja sea justificada o no, debe ser registrada en el reporte de novedades y manejada como tal.

Todo reclamo escrito de un cliente, independiente de que el reclamo se ha justificado o no, debe ser registrado y manejado como una no conformidad.

**2.** Las novedades del servicio que son detectas en los departamentos de la empresa y estas son “Novedades Internas” y pueden ser:

- a. Incumplimientos en los requisitos del sistema de calidad
- b. Incumplimientos en los requisitos de seguridad y salud ocupacional.

La persona que recibe el reporte del servicio no conforme la registra en el RE-SIG-07 “Informe de desviación y acciones correctivas” y notifica al departamento responsable del servicio no conforme y al coordinador del sistema integrado de gestión en calidad, seguridad y salud ocupacional.

## **6.2 Análisis del servicio no conforme**

Una vez que se recibida las Novedades del Servicio, los departamentos responsables de la Novedad detectada deberán realizar el análisis de causa raíz que origino la no conformidad y definir la acción correctiva según lo establecido en el procedimiento de acciones preventivas y correctivas.

El Responsable del área deberá notificar al Coordinador del Sistema Integrado de Gestión para que se realice el respectivo seguimiento.

### 6.3 Seguimiento del Servicio No Conforme

El Coordinador del Sistema Integrado de Gestión deberá verificar que se implementen las acciones correctivas establecidas y que estas sean efectivas para asegurar que el servicio no conforme no se vuelva a presentar.

### 7. Historial de revisiones

<b>Historial de Revisiones</b>				
Nº revisión	Fecha	Modificación	Descripción	Responsable

"Don Lucho"	<b>Procedimiento de seguimiento y medición de procesos</b>	<b>Código: PRO-SIG-17</b>
		<b>Fecha de emisión: 04/06/2015</b>
		<b>Versión: 1</b>

## 1. Objetivo

Este procedimiento establece una metodología para efectuar la medición y el seguimiento del desempeño del sistema Integrado de gestión de Calidad, Seguridad y Salud ocupacional en la empresa "Confecciones Profesionales Don Lucho"

## 2. Alcance

Este procedimiento se aplica a todos los procesos que puedan afectar la eficiencia del Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa "Confecciones Profesionales Don Lucho."

## 3. Documentos de Referencia

Este procedimiento se ampara en las siguientes referencias:

- Norma OHSAS 18001: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional
- Norma ISO 90001: Sistemas de Gestión de la Calidad Fundamentos y Vocabulario
- Manual del Sistema Integrado de Gestión en Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa

## 4. Definiciones

En este procedimiento se utilizan las siguientes definiciones:

**Proceso.-** Se define entonces como "resultado de un conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados."

**Eficacia.-** Grado en que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados

**Eficiencia.-** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados

**Desempeño.-** Resultados medibles de la Gestión de Calidad, Seguridad y salud ocupacional, y, acerca de la satisfacción de sus clientes (costos, plazos, etc.) y riesgos para la seguridad y salud ocupacional.

**Indicador o índice.-** Medición de uno o más características, fácilmente cuantificables, ocurridas en distintos periodos de tiempo, que pueden ser semanales, mensuales, trimestrales, etc.

**Gestión de los indicadores.-** Es el análisis de datos y la consecuente gestión que se realiza a partir de los indicadores y que generalmente se escriben bajo los gráficos aunque también se lo puede definir en un reporte independiente.

## 5. Responsabilidades

Gerente General

- ✓ Responsable de aprobar este procedimiento.
- ✓ Revisión periódica de los indicadores.

Gerente Técnico

- ✓ Responsable de revisar este procedimiento.

Coordinador de Sistema Integrado de Gestión

- ✓ Elaborar y hacer cumplir el procedimiento
- ✓ Hacer el seguimiento de las acciones correctivas

Jefes de cada área.

- ✓ Cumplir con lo establecido en este procedimiento.

- ✓ Entregar los indicadores de su área mensualmente.

## **6. Procedimientos**

### **6.1 Medición y seguimiento del desempeño del sistema integrado de gestión.**

La medición y el seguimiento del sistema integrado de gestión se realizan mediante las siguientes actividades:

#### **1. Cumplimiento de la política y objetivos del sistema integrado de gestión.**

Los objetivos se han establecido en base a la política integrada y para medir su cumplimiento se han establecido los indicadores los cuales se definen.

#### **2. Programas de Auditorías Internas del Sistema Integrado de Gestión**

La empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho” establece anualmente un programa de auditorías internas para establecer si el Sistema Integrado de Gestión se mantiene de manera eficaz y está conforme con los requisitos de las normas ISO 9001, OHSAS 18001 y la normativa ecuatoriana en Seguridad y Salud Ocupacional. En el procedimiento PRO-SIG-20 Auditorías Internas se establece la metodología para realizarlas auditorías integradas del Sistema de Gestión Integrado.

#### **3. Registro y tratamiento de no conformidades y servicios no conformes**

La empresa “Confecciones Profesional Don Lucho” mantiene un registro de las no conformidades reales y potenciales y los servicios no conformes. Establece las medidas para el tratamiento de implantación, control, ejecución y seguimiento de acciones

correctivas y acciones preventivas, tendientes a mejorar continuamente la eficiencia y eficacia del Sistema Integrado de Gestión en Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, con el objeto de eliminar las causas de no conformidades detectadas o potenciales mediante los procedimientos :

- ✓ Acciones Correctivas y Preventivas
- ✓ Investigación de Incidentes, Accidentes y enfermedades laborales

#### **4. Medición y Seguimiento de los procesos.**

La empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho” ha definido un sistema de indicadores para medir la eficacia de los procesos. El tablero de indicadores permitirá visualizar el estado de conformidad del proceso mediante los siguientes colores:

ROJO no conforme.- Cuando la medición esta fuera de los límites de la tolerancia sea máxima o mínima.

AMARILLO conforme.- Cuando la medición está entre la tolerancia y el objetivo.

VERDE supera objetivo.- Cuando la medición está fuera de los límites del objetivo El tablero de indicadores se presenta del presente procedimiento.

#### **7. Historial de revisiones**

<b>Historial de Revisiones</b>				
Nº revisión	Fecha	Modificación	Descripción	Responsable

"Don Lucho"	<b>Procedimiento de identificación, evaluación y cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos</b>	<b>Código: PRO-SIG-16</b>
		<b>Fecha de emisión: 04/06/2015</b>
		<b>Versión: 1</b>

## 1. Objetivo

Establecer la metodología para identificar, evaluar, acceder y comunicar los requerimientos legales y regulatorios, que sean aplicables a las actividades y servicios ofrecidos por la empresa "Confecciones Profesionales Don Lucho."

## 2. Alcance

Este procedimiento aplica para todos los requerimientos legales, aprobados por la legislación ecuatoriana y regulaciones que tengan directa relación con las especificaciones de técnicas y de calidad para la prestación del servicio de hinca de pilotes y la normativa de la Seguridad y Salud Ocupacional aplicables al as actividades de la empresa constructora.

## 3. Documentos de Referencias

Este procedimiento se ampara en las siguientes referencias:

- Norma OHSAS 18001: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional
- Norma ISO 9001: Sistemas de Gestión de Calidad

## 4. Responsabilidades

- Los Jefes de cada área son los responsables de:
- Identificar y acceder a las leyes, reglamentos, registros oficiales y otros documentos que la organización deba cumplir.

- Revisión y análisis de la aplicabilidad de las normativas legales a la actividad realizada por la organización.
- Mantener y actualizar la matriz de requisitos legales y otros requisitos en cada uno de los departamentos.
- Comunicar al personal los requisitos legales y otros requisitos
- Evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos y mantener registros de dichas evaluaciones.
- Gestionar el cumplimiento de la acción correctiva en caso de detectar un incumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos

## **5. PROCEDIMIENTO**

### **5.1 Recopilación e identificación de normativa legal vigente y otros requisitos**

Los jefes de cada área deben consultar periódicamente o cuando un nuevo proyecto lo ameriten los requisitos legales y otros requisitos que se puedan asociar a la actividad de la empresa Confecciones Profesionales Don Lucho la recopilación se puede realizar mediante los siguientes mecanismos:

- Consulta de las páginas web de los ministerios y ente reguladores de acuerdo a la ubicación del proyecto.
- Mantener contactos con las personas de entes reguladores para la adquisición de normas, cuando ello sea pertinente.

Una vez recopilada la legislación debe ser analizada y de terminar su aplicabilidad en los procesos de la empresa.

Los requisitos legales y otros requisitos regulatorios que se han determinado como aplicables a los procesos de la empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho” son registrados en la “Matriz de requisitos legales y otros requisitos regulatorios aplicables” de cada

uno de los departamentos de la organización. En la matriz se deben detallar los siguientes campos:

- Tipo y nombre de requisito legal y regulatorio: Ley, reglamento, norma técnica etc.
- Entidad emisora del requisito.
- Artículos que son aplicables a los procesos de la empresa
- Evidencia del cumplimiento legal por parte de la empresa.
- Departamentos a los que se debe comunicar el requisito legal.
- Frecuencia de verificación del cumplimiento legal.
- Responsable del seguimiento del cumplimiento legal

Los jefes de cada departamento son responsables de mantener actualizada la Matriz de requisitos legales y otros requisitos regulatorios aplicables de sus departamentos y comunicar al Coordinador de Sistemas Integrados y al Gerente General de la empresa cada vez que se realice una actualización de la misma.

## **5.2 Evaluación del cumplimiento legal y otros requisitos regulatorios**

Los jefes de cada departamento de la organización, son responsables de verificar el cumplimiento de la normativa legal aplicable a las áreas bajo su responsabilidad.

La evaluación de cumplimiento legal se realiza en diversas instancias como:

Monitoreo de Control Operacional de los instructivos de trabajo en cada proyecto, donde se monitorea cumplimiento de exigencias de los instructivos de trabajo, entre los cuales hay exigencias legales aplicables a los riesgos identificados.

Auditorías internas, en las cuales entre los elementos de la norma ISO 9001, OHSAS 18001 y criterios de los estándares de servicio prestados por la empresa, se evalúa cumplimiento de las exigencias

legales aplicables a las actividades auditadas. Auditorias de cumplimiento legal, en las que se evalúa el cumplimiento de las exigencias legales a través de la evaluación de las “Matrices de Requisitos Legales y otros requisitos Aplicables”, identificadas por los distintos departamentos de la organización. Los Jefes de Área, evaluarán periódicamente y controlarán que los requisitos legales con renovación o caducidad no se atrasen y se cumplan dentro del plazo establecido por la ley, comunicando al coordinador del sistema de gestión integrada, con treinta días de anticipación el vencimiento de algún requisito legal para proceder a su cumplimiento a tiempo.

En el caso que durante las auditorías internas o en auditoria de cumplimiento legal, sea detectada una situación de incumplimiento legal o un “No Cumple”, se generará una No Conformidad y su respectivo Plan de Acción por las Plantas o Áreas involucradas. Dicha No Conformidad y su Plan de Acción serán ingresados al Sistema de No Conformidades, Acciones Correctivas y Preventivas.

### **5.3 Mantenimiento y Difusión de los requisitos legales y otros requisitos regulatorios aplicables**

Todos los requisitos legales y otros requisitos regulatorios suscritos serán mantenidos por los responsables de cada uno de los jefes de cada departamento. Toda esta documentación será archivada de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento PRO-SIG-18 “Control de Documentos” La organización deberá comunicar la información pertinente sobre los requisitos legales y otros, a las personas que trabajan bajo el control de la organización y otras partes interesadas pertinentes.

## 6. Historial de revisiones

<b>Historial de Revisiones</b>				
Nº revisión	Fecha	Modificación	Descripción	Responsable

<b>“Don Lucho”</b>	<b>Procedimiento de identificación, de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles</b>	<b>Código: PRO-SIG-16</b>
		<b>Fecha de emisión: 04/06/2015</b>
		<b>Versión: 1</b>

## **1. Objetivo**

Establecer la metodología para la identificación de peligros, evaluación de los riesgos y determinación de las medidas de control para las actividades comprendidas en los diferentes procesos de hinca de pilotes de la empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho”, con la finalidad de reducir los riesgos a niveles que sean tolerables por la organización.

## **2. Alcance**

Este procedimiento se aplica a todos los procedimientos de identificación, de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles ejecutados por la empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho”.

## **3. Documentos de Referencia**

- Norma OHSAS 18001: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional
- Manual del Sistema de Gestión Integrada en Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa
- Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional para la Construcción y Obras Públicas
- Resolución CD 390
- Procedimiento de Investigación de Incidentes y Accidentes Laborales

- Procedimiento de Identificación de Requisitos legales y otros requisitos regulatorios aplicables.

#### 4. Definiciones

En este procedimiento se utilizan las siguientes definiciones:

**Factor de riesgo.-** Es un elemento, fenómeno, condición o acción humana que involucra la capacidad potencial de provocar daño en la salud de los trabajadores, instalaciones, máquinas, equipos o el medio ambiente.

**Peligro:** Es una fuente, situación o condición con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al medio ambiente de trabajo o a una combinación de éstos.

**Identificación del peligro.-** Proceso para reconocer si existe un peligro y definir sus características.

**Riesgo.-** Combinación de la probabilidad y la(s) consecuencia(s) de que ocurra un evento peligroso específico. El riesgo siempre lleva implícita la posibilidad de una pérdida, daño o lesión. Todo riesgo se encuentra íntimamente relacionado con el PELIGRO

**Evaluación de riesgos.-** Proceso de valoración del riesgo que entraña, para la salud y seguridad de los trabajadores, instalaciones o el medio ambiente, la posibilidad de que se verifique un determinado peligro en el lugar de trabajo.

**Riesgo tolerable.-** Riesgo que se ha reducido a un nivel que la organización puede soportar respecto a sus obligaciones legales.

**Actos sub estándar.-** Son comportamientos que podrían dar lugar a un incidente.

**Condiciones sub estándar.-** Son circunstancias que pueden propiciar un incidente.

**Actividades rutinarias.-** Actividades o situaciones planificadas que interviene dentro del proceso general de la organización. Deberán considerarse aquellas actividades llevadas a cabo fuera de las instalaciones de la empresa.

**Actividad no rutinaria.-** Actividades, que son planificadas o previstas pero diferentes a los procesos normales de la organización, tales como arranques, paradas, mantenimientos, etc.

**Emergencia.-** Acción no planificadas, cuyas consecuencias pueden ocasionar graves daños a las personas que requieren de una acción mitigadora ejecutada en forma rápida y preestablecida.

## 5. Responsabilidades

Gerente Técnico

- ✓ Responsable de aprobar este procedimiento.
- ✓ Facilitar los recursos adecuados para que se cumpla en su totalidad, lo dispuesto en este procedimiento

Coordinador de Sistemas de Gestión Integrado

- ✓ Revisar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos
- ✓ Enviar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos aprobada por los colaboradores al Comité de Seguridad e Higiene para su revisión.
- ✓ Comunicar a los jefes de cada área la matriz aprobada.
- ✓ Implementar cualquier cambio registrado en la legislación local vigente.

Jefes de cada área

- ✓ Identificar y validar los peligros de todos los puestos de trabajo del área a su cargo.
- ✓ Evaluar y priorizar los riesgos asociados a los puestos de trabajo del área.
- ✓ Difundir la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos a todo el personal a su cargo.
- ✓ Mantener actualizada la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- ✓ Gestionar los recursos para la implementación de las medidas de control.

Comité de seguridad y salud ocupacional

- ✓ Aprobar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

## **6. Procedimiento**

### **6.1 Identificación de las actividades**

El Jefe de cada área procederá a identificar las actividades operativas tanto en obras, campamento y oficina, considerando si estas aplican a condiciones rutinarias, no rutinarias o emergentes:

Rutinarias: Aquellas actividades que se realizan diaria o semanalmente.

No rutinarias: Aquellas actividades que se realizan de manera esporádica.

Emergentes: Aquellas actividades productos de una situación de emergencia.

## 6.2 Identificación de peligros y riesgos

En cada una de las actividades identificadas por el Jefe del área, se procederá a identificar los peligros y riesgos; En lo referente a la descripción de los riesgos, se utilizará la clasificación de los riesgos laborales según su naturaleza:

- a) Mecánicos: Generados por la maquinaria, herramientas, aparatos de izar, instalaciones, superficies de trabajo, orden y aseo. Son factores asociados a la generación de accidentes de trabajo.
- b) Físicos: Originados por iluminación inadecuada, ruido, vibraciones, temperatura, humedad, radiaciones, electricidad y fuego.
- c) Químicos: Originados por la presencia de polvos minerales, vegetales, polvos y humos metálicos, aerosoles, nieblas, gases, vapores y líquidos utilizados en los procesos laborales.
- d) Biológicos: Por el contacto con virus, bacterias, hongos, parásitos, venenos y sustancias sensibilizantes de plantas y animales. Los vectores como insectos y roedores facilitan su presencia.
- e) Ergonómicos: Originados en la posición, sobreesfuerzo, levantamiento de cargas y tareas repetitivas. En general por uso de herramienta, maquinaria e instalaciones que no se adaptan a quien las usa.
- f) Psicosociales: Los generados en organización y control del proceso de trabajo. Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales.

Si fuera el caso de que se originasen cambios o modificaciones en la organización, en las actividades o el uso de nuevos materiales y estos

no se encontraran establecidos en la matriz de Identificación de Peligros y Riesgos. Se debe realizar nuevamente el análisis de peligros y riesgos incluyendo estas actividades.

### **6.3 Evaluación de riesgo**

El Jefe de cada área con el apoyo del coordinador de sistemas integrados con la información obtenida evalúa el riesgo.

### **6.4 Gestión del riesgo**

Concluida la evaluación del riesgo se deberá establecer las medidas de control a adoptar. Los mecanismos de gestión de control sugeridos son los siguientes:

Control en la fuente (acciones de sustitución y control en el sitio de generación)

Control en el medio de transmisión (acciones de control y protección interpuestas entre la fuente generadora y el trabajador)

Control en el trabajador (mecanismos para evitar el contacto del factor de riesgo con el trabajador, EPPs, adiestramiento, capacitación)

Controles de complemento (apoyo a la gestión: señalización, información, comunicación, investigación).

## 6.5 Aprobación de la matriz de riesgo

<b>Tipo de riesgos</b>	<b>Metodología de investigación</b>
<b>Mecánicos</b>	William Fine
<b>Físicos y Químicos</b>	Metodología recomendada por la American Conference Of Governamental Industrial Hygienists
<b>Ergonómicos</b>	Rulay Owas
<b>Psicosociales</b>	Cuestionario ISTAS 21

123

El Coordinador de Gestión Integrada y el Medico Ocupacional deberán revisar si se han considerado los criterios de evaluación de forma adecuada. Además, verificarán si se han considerado todos los escenarios posibles y las causas raíces de incidentes o accidentes ocurridos en la organización u otras entidades con riesgos similares y las medidas de control establecidas son efectivas.

Una vez revisada la matriz se envía al Comité de Seguridad y Salud de la organización para que sea aprobada.

Luego de la aprobación el jefe de área se reunirá con el personal a su cargo para darla a conocer. El personal debe firmar un registro de asistencia a la capacitación realizada por el jefe de área. La matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos será actualizada y revisada periódicamente o cuando:

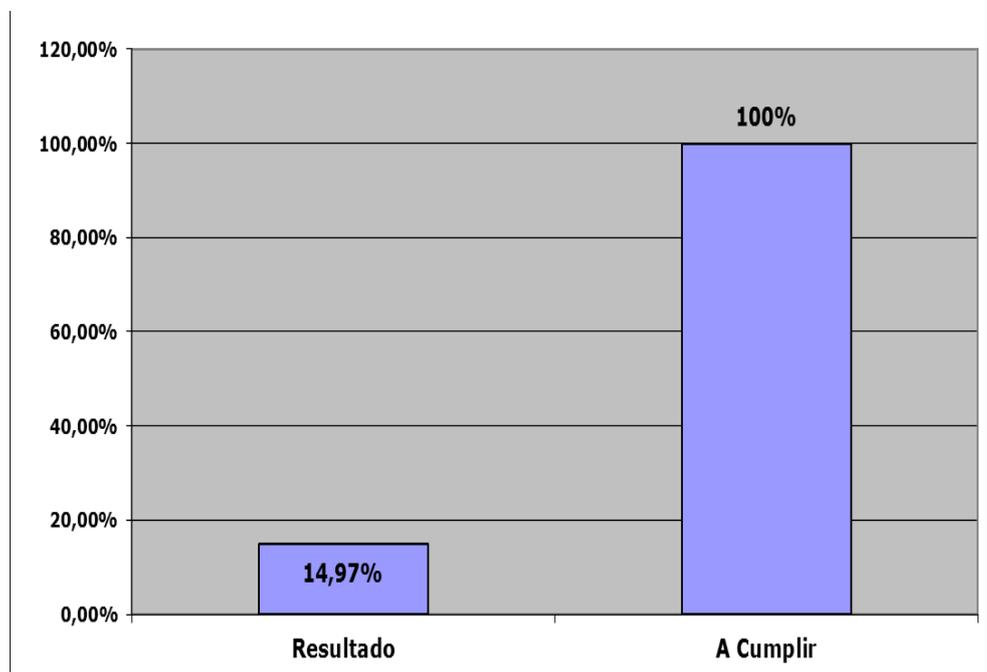
- Se adquiera un nuevo material, producto o equipo.
- Se contrate un nuevo servicio.
- Se implemente una nueva metodología,
- Se presente cambios en la legislación.
- Otras causas que ameriten ser incluidas y evaluadas

## 7. Historial de revisiones

Historial de Revisiones				
Nº revisión	Fecha	Modificación	Descripción	Responsable

### 3.9 Índices de eficacia generales de la empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho” antes y después de la auditoria Del sistema SART

**Gráfico 27: Índice de gestión SST antes de la auditoria SART**  
Elaborado por: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza



Como se puede observar en el gráfico 27 el índice total general de la empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho” esta por muy debajo del 20% es decir ni la quinta parte con lo que debería estar, exactamente cuenta con un índice de eficacia total general del 14.97%.

A continuación se presentara un gráfico después de la aplicación de la auditoria SART a la empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho”.

**Gráfico 28: Índices de gestión SST después de la auditoria SART**



**Elaborado por: Xiomara Alcívar y Roberto Mendoza**

En el gráfico 28 se puede observar que después de la aplicación del sistema SART se pudo obtener un 100% de índice de eficacia total general en la empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho” es decir cumple con todos los parámetros de índice de eficacia.

## CONCLUSIONES

- La empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho” en su organización presenta un alto nivel de complejidad ya que la prestación del servicio exige el cumplimiento requerimientos y especificaciones técnicas propias del proyecto y en condiciones particulares donde se presentan actividades de poco riesgo, por lo que la se hace eminente la implementación de sistemas de gestión integral de calidad, seguridad y salud ocupacional que permita estandarizar los métodos y procesos de trabajo, ofrecer un buen servicio al cliente garantizando el cumplimiento de las especificaciones técnicas y los parámetros de calidad para cada uno de los procesos en el tiempo planificado para la ejecución, de la empresa y manteniendo las operaciones dentro de un ambiente seguro para los trabajadores.
- Los bajos índices de eficacia nos permitieron evidenciar que se cuenta con una base documental parcial pero no existe una continuidad sistemática del cumplimiento de los requisitos establecidos en los mismos.
- El personal no se encuentra comprometido con el sistema de gestión de calidad. El seguimiento de las no conformidades presentadas en la gestión de la calidad y seguridad es deficiente ya que no se realiza una verificación para determinar si la acción correctiva establecida ha eliminado la causa raíz del problema presentado.
- La empresa “Confecciones Profesionales Don Lucho” al disponer los procedimientos integrados de auditorías internas, acciones correctivas y preventivas garantizara el correcto tratamiento y seguimiento de las no conformidades que podrían dar como resultado, directa o indirectamente un impacto significativo sobre la calidad, la seguridad y salud ocupacional de los procesos y la mejora continua de su sistema de gestión.

## Recomendaciones

- Para garantizar el éxito de la propuesta presentada se presentan las siguientes recomendaciones:
- Se sugiere realizar la identificación y la evaluación de los riesgos ergonómicos, biológicos y psicosociales que le permitan determinar los controles efectivos.
- Establecer campañas de concientización del personal donde se fomente una cultura de satisfacción al cliente y trabajo seguro para así eliminar las barreras de resistencia al cambio y el mantenimiento de costumbres no adecuadas para la realización del trabajo.
- La organización debe asegurar la mejora continua de la eficacia del sistema de gestión integral tomando las acciones que le permitan mejorar la efectividad de sus actividades y procesos mediante la implementación de círculos de mejora donde se involucre a todo el personal.
- Se debería evaluar los mecanismos de comunicación utilizados para llegar al personal operativo para asegurar el involucramiento del mismo con el sistema de gestión integral así como establecer mecanismos de incentivos

## Bibliografía

Reformas Curricular. (2010). <http://es.scribd.com/doc/70086404/Reforma-Curricular-2010#scribd>.

*Fundamentación Psicológica del Aprendizaje*. (2012). Obtenido de <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre332/re3320211443.pdf?documentId=0901e72b81256adf>

Chile . (2015).

(2015). *codigo de trabajo* .

Colombia. (2015). Obtenido de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-channel.html>

Mexico UNESCO. (2015). Obtenido de <http://mision.sre.gob.mx/unesco/index.php/es/presencia-de-mexico-en-la-unesco>

PANGEA Asociación Educativa. (2015). Obtenido de <http://www.pangeaeducativa.com/web/index.php/conocenos/fundamentos-pedagogics>

UNESCO. (2015). Obtenido de <http://mision.sre.gob.mx/unesco/index.php/es/ique-es-la-unesco>

Alicia Colina Escalante, A. D. (2012). *La formación de investigadores en educación y la producción del conocimiento*.

Alicia Escribano González, A. M. (2013). *Inclusión educativa y profesorado inclusivo : aprender juntos para aprender*.

Alvarez Marín, M. (2002). "Vygotski: Hacia la psicología dialéctica".

Antúnez, M. G. (16 de 03 de 2010). *Scridbad*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/28822350/Fundamentos-Pedagogicos-y-Didacticos#scribd>

Aprendizaje, C. y. (2003). *cognición y aprendizaje*.

arteta, E. D. (2015).

Astorga, A. (23 de 12 de 2002). Obtenido de <http://www.filo.uba.ar/contenidos/carreras/educa/catedras/educacion1/sitio/Ecuador.htm>

Ausubel. (1998).

- B. Lindqvist, U.-R. (2015). *Educación Inclusiva*. Obtenido de <http://www.inclusioneducativa.org/ise.php?id=99>
- Blanco. (2010). *Educación Inclusiva*.
- calederon, j. (2012). *metas sart* .
- Castillo, Á. G. (2013).
- Chile, E. d. (2012). Obtenido de <http://educacion-enchile.blogspot.com/2008/11/basil-bernstein.html>
- China. (2015). Obtenido de <http://www.mecd.gob.es/china/>
- Colombia, P. I. (2015). *Colombia: políticas prioritarias para un desarrollo inclusivo*.
- Cuba. (2015). Obtenido de [http://educaciones.cubaeduca.cu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1197:formacion-institucional-historia&catid=71:institucional](http://educaciones.cubaeduca.cu/index.php?option=com_content&view=article&id=1197:formacion-institucional-historia&catid=71:institucional)
- Cuba. (2015). Obtenido de [http://educaciones.cubaeduca.cu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=300&Itemid=3](http://educaciones.cubaeduca.cu/index.php?option=com_content&view=article&id=300&Itemid=3)
- CubaEduca. (2015). *Cuba* . Obtenido de [http://educaciones.cubaeduca.cu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1197:formacion-institucional-historia&catid=71:institucional](http://educaciones.cubaeduca.cu/index.php?option=com_content&view=article&id=1197:formacion-institucional-historia&catid=71:institucional)
- Dioses. (2011).
- Durkheim, E. (1956). *Les regles de la methode sociologique* '.
- DURKHEIM, É. (1987). *La división social del trabajo*. Madrid: Akal.
- Educación, M. d. (2011). *Educación Sin Barreras*. Obtenido de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/Guia\\_de\\_trabajo\\_Educacion\\_Inclusiva.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/Guia_de_trabajo_Educacion_Inclusiva.pdf)
- educar.ec. (2011). *Centro de Información Pedagógica Educar*. Obtenido de <http://www.educar.ec/noticias/teoria.html#PIAGET>
- Espinoza, I. A. (Abril de 2010). *Maestría en Tecnología de la Construcción*. Obtenido de <http://colbertgarcia.blogspot.com/2008/04/metodo-deductivo-y-metodo-inductivo.html>
- Esté, A. (1995).

- Estevez, S. (14 de Septiembre de 2014). Obtenido de <http://www.educacioninicial.com/EI/contenidos/00/4250/4268.asp>
- Fernández Tilve, M. D. (2010).
- Fernández, M. J. (2013). *GUÍA DIDÁCTICA PARA EL RECIÉN LLEGADO*.
- Francisco Martín Zúñiga, B. S. (2010). *Historia y perspectiva actual de la educación infanti*.
- Guayaquil, U. d. (Diciembre de 2012). *Tesis de Grad, Magister de Docencia y Gerencia en Educación Superior*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1653/1/Melendez%20Silvana%201278.pdf>
- IDEM. (s.f.).
- Incluiva, E. (2010). <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol6-num2/RLEI%206,2.pdf>.
- Inclusiva, E. (Abril de 2015). *Educación Inclusiva*. Obtenido de <http://www.inclusioneducativa.org/ise.php?id=1>
- Isabel Gómez Alemany, J. O. (2011). *Orientación educativa. Atención a la diversidad y educación inclusiva*.
- lahermanadeDurkheim. (2006). *Fundamentos Sociológicos* . Obtenido de <http://fundamentossociologicos.blogspot.com/>
- Leong., B. E. (2005). “La teoría de Vygotsky: principios de la psicología y la educación”. México.
- Lonja, K., & Joran, E. y. (1996). *Concepción de aprendizaje y estrategias metacognitivas e*.
- LUCHO, D. (s.f.). *DON LUCHO*.
- lucho. (2010). *confecciones de ropa*.
- MACHUCA, L. (2012). *SESO, Auditorías de Riesgo de Trabajo*.
- matamoros. (2009). *beneficios* .
- mendoza. (2011). *actas de constitucion* .
- mendoza, I. (2015). *alcance sart* .
- Mercedes Justamante Belda, . T. (2012). *Educación para la salud: guía didáctica*.
- MIRANDA, e. a. (s.f.).

- MORA. (s.f.). [3] *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, aprobado el 21 de Noviembre del 2011, Resolución C.D. 390.*
- MORA, P. (2001). *Estudio para la Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.*
- morales. (s.f.).
- Moran, L. R. (2010). *Lo humano en riesgo: la educación frente a la globalización.*
- Muñoz, M. S. (2010). *elbbe.com*. Obtenido de <http://www.elbebe.com/ninos-3-5-anos/desarrollo-del-lenguaje-ninos-3-5-anos-explosion-del-vocabulario>
- O.N.U. (2005). *Necesidades de la Educación Inclusiva.*
- OEI. (2012). [http://www.oei.es/pdfs/educacion\\_inclusiva\\_peru.pdf](http://www.oei.es/pdfs/educacion_inclusiva_peru.pdf).
- Organizacion de las Naciones Unidas para la Educacion, I. C. (2015). *UNESCO* . Obtenido de <http://www.unesco.org/new/es/education/themes/strengthening-education-systems/inclusive-education/10-questions-on-inclusive-quality-education/>
- Pedro Buendía Abril, . P. (210). *Guías Didácticas.*
- Peiró, S. (2010). *Multiculturalidad escolar y convivencia educativa.*
- Porlán Rafael, G. J. (s.f.). “Constructivismo y Enseñanza de las Ciencias”.
- QUITO, K. (2009). [*Estudio para la Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.*
- Rabelais, F. (2010). La mente del niño no es un recipiente vacío.
- ROCHES. (s.f.). *SEGURIDAD INDUSTRIAL* .
- Sánchez, k. J. (04 de Noviembre de 2008). *abcBebe.com*. Obtenido de <http://www.abcdelbebe.com/algunos-problemas-de-pronunciacion-en-los-ninos-pueden-corregirse-en-casa>
- sart, n. (2013). *CD. Nº 2393.* ecuador .
- Silvia Navarro Quintero, A. G. (2015 ). *Inclusiva* . Obtenido de <http://www.cienciaspedagogicas.rimed.cu/attachments/article/37/La%20educaci%C3%83%C2%B3n%20%20inclusiva%20oportunidad,%20posibilidad%20y%20realidad%20para%20todos-Artu~.pdf>
- Torres, R. (31 de 08 de 2010). Error, exagerar énfasis en el aprendizaje. (E. N. Diario.com, Entrevistador)
- trabajo, c. d. (s.f.).
- trabajo, O. I. (2010). *gustavo mora.*

Trabajo, O. I. (s.f.). *seguridad y salud*.

UNESCO. (2015). Obtenido de  
<http://www.unesco.org/new/es/education/themes/strengthening-education-systems/inclusive-education/10-questions-on-inclusive-quality-education/>

UNESCO. (2015). *Organizacion de las Naciones Unidas para la educacion* . Obtenido de  
[http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CI/CI/pdf/publications/policy\\_guidelines\\_oa\\_sp\\_reduced.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CI/CI/pdf/publications/policy_guidelines_oa_sp_reduced.pdf)

UNESCO, S. (Abril de 2015). *Plataforma del Desarrollo Inclusivo*. Obtenido de  
<http://pdi.cnotinfor.pt/?font=Arial&color=1&size=100&lang=1&mode=list&categ=2&type=accionarea>

Valdés Gómez Javier, . S. (2011). *Guía didáctica de psicología de la intervención social*.

valenzuela, j. h. (2010). *politicas generales* .

VITUTOR. (2015). *Estadística*. Obtenido de  
[http://www.vitutor.com/estadistica/descriptiva/a\\_1.html](http://www.vitutor.com/estadistica/descriptiva/a_1.html)

Young, E. y. (1988). *Neuropsicología*.

# ANEXOS

## Gestión administrativa

**Corresponde a la actividad de los factores de Riesgos**

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Corresponde a la naturaleza (tipo de actividad productiva) y magnitud de los factores de riesgos.	0,125	1		0,125		0,75	
Compromete recursos.	0,125	1		0,125			
Incluye compromiso de cumplir con la legislación técnico legal de seguridad y salud en el trabajo; y además, el compromiso de la empresa para dotar de las mejores condiciones de seguridad y salud ocupacional para todo su personal.	0,125	1		0,125			
Se ha dado a conocer a todos los trabajadores y se la expone en lugares relevantes.	0,125		0	0,000			
Esta documentada, integrada-implantada y mantenida.	0,125	1		0,125			
Está disponible para las partes interesadas.	0,125		0	0,000			
Se compromete al mejoramiento continuo.	0,125	1		0,125			
Se actualiza periódicamente.	0,125	1		0,125			

## Planificación

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Dispone la empresa de un diagnóstico o evaluación de su sistema de gestión, realizado en los dos últimos años si es que los cambios internos así lo justifican.	0,111	1		0,111		0,11	
Las no conformidades priorizadas y temporizadas respecto a la gestión: administrativa; técnica; del talento humano; y, procedimientos o programas operativos básicos.	0,111		0	0,000			
Existe una matriz para la planificación en la que se han temporizado las No conformidades desde el punto de vista técnico.	0,111		0	0,000			
La planificación incluye actividades rutinarias y no rutinarias;	0,111		0	0,000			
La planificación incluye a todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo, incluyendo visitas, contratistas, entre otras;	0,111		0	0,000			
El plan incluye procedimientos mínimos para el cumplimiento de los objetivos y acuerdos a las No conformidades priorizadas.	0,111		0	0,000			
El plan compromete los recursos humanos, económicos y tecnológicos suficientes para garantizar los resultados.	0,111		0	0,000			
El plan define los estándares e índices de eficacia (cualitativos y/o cuantitativos) del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que permitan establecer las desviaciones programáticas, en concordancia con el artículo 11 del presente reglamento.	0,111		0	0,000			
El plan define los cronogramas de actividades con responsables, fechas de inicio y de finalización de la actividad.	0,111		0	0,000			
El plan considera la gestión del cambio en lo relativo a:	0,111			0,000			
Cambios internos.- Cambios en la composición de la plantilla, introducción de nuevos procesos, métodos de trabajo, estructura organizativa, o adquisiciones entre otros.	0,056		0	0,000			
Cambios externos.- Modificaciones en leyes y reglamentos, fusiones organizativas, evolución de los conocimientos en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, tecnología, entre otros. Deben adoptarse las medidas de prevención de riesgos adecuadas, antes de introducir los cambios.	0,056		0	0,000			

## Reglamento Interno

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Tiene Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado y aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales;	0,100	1		0,100		<b>0,40</b>	
Ha conformado las unidades o estructuras preventivas:	0,200	1		0,200			
Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo; dirigida por un profesional con título de tercer o cuarto nivel, registrado en el CONESUP, del área ambiental-biológica, relacionado a la actividad principal de la empresa u organización, experto en disciplinas afines a los sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional.	0,050		0	0,000			
Servicio Médico de Empresa dirigido por un profesional con título de Médico y grado académico de cuarto nivel en disciplinas afines a la gestión de la seguridad y salud ocupacional, registrado por el CONESUP;	0,050		0	0,000			
Comité y Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con la ley.	0,050	1		0,050			
Delegado de seguridad y salud en el trabajo.	0,050	1		0,050			
Están definidas las responsabilidades integradas de seguridad y salud en el trabajo, de los gerentes, jefes, supervisores, trabajadores, entre otros y las de especialización de los responsables de las Unidades de Seguridad y Salud, y, Servicio Médico de Empresa, así como de las estructuras de SST.	0,100		0	0,000			
Están definidos los estándares de desempeño en seguridad y salud en el trabajo.	0,200		0	0,000			
Existe la documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización: manual, procedimientos, instrucciones y registros.	0,200		0	0,000			

### Implementación Normas Sart.

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
El programa de competencia previo a la integración implantación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización, incluye el ciclo que se indica:	0,167					0,17	
Identificación de necesidades de competencia.	0,033		0	0,000			
Definición de planes, objetivos, cronogramas.	0,033		0	0,000			
Desarrollo de actividades de capacitación y competencia.	0,033		0	0,000			
Evaluación de eficacia del programa de competencia.	0,033		0	0,000			
Se han desarrollado los formatos para registrar y documentar las actividades del plan, y si estos registros están disponibles para las autoridades de control.	0,033		0	0,000			
Se ha integrado-implantado la política de SST, a la política general de la empresa u organización.	0,167		0	0,000			
Se ha integrado-implantado la planificación de SST, a la planificación general de la empresa u organización.	0,167	1		0,167			
Se ha integrado-implantado la organización de SST a la organización general de la empresa u organización.	0,167		0	0,000			
Se ha integrado-implantado la auditoría interna de SST, a la auditoría interna general de la empresa u organización.	0,167		0	0,000			
Se ha integrado-implantado las re-programaciones de SST, a las re-programaciones generales de la empresa u organización.	0,167		0	0,000			

### Auditoría Interna de cumplimiento de estándares e índice de eficacia

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Se verifica el cumplimiento de los estándares de eficacia (cualitativa y/o cuantitativa) del plan, relativos a la gestión administrativa, técnica, del talento humano y a los procedimientos y programas operativos básicos, de acuerdo con el artículo 11 de este reglamento.	0,333		0	0,000		0,00	
Las auditorías externas e internas deberán ser cuantificadas, concediendo igual importancia a los medios y a los resultados.	0,333		0	0,000			
Se establece el índice de eficacia del plan de gestión y su mejoramiento continuo, de acuerdo con el artículo 11 de este reglamento.	0,333		0	0,000			

### Control

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Se reprograman los incumplimientos programáticos priorizados y temporizados.	0,333		0	0,000		0,00	
Se ajustan o se realizan nuevos cronogramas de actividades para solventar objetivamente los desequilibrios programáticos iniciales.	0,333		0	0,000			
Revisión Gerencial:	0,333		0	0			
Se cumple con la responsabilidad de gerencia de revisar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización incluyendo a trabajadores, para garantizar su vigencia y eficacia.	0,111		0	0,000			
Se proporciona a gerencia toda la información pertinente, como: diagnósticos, controles operacionales, planes de gestión del talento humano, auditorías, resultados, otros; para fundamentar la revisión gerencial del Sistema de Gestión.	0,111		0	0,000			
Considera gerencia la necesidad de: mejoramiento continuo, revisión de política, objetivos, otros, de requerirlos.	0,111		0	0,000			

## Desviación del plan de Gestión

### Mejoramiento Continuo

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Cada vez que se re-planifiquen las actividades de seguridad y salud en el trabajo, se incorpora criterios de mejoramiento continuo; con mejora cualitativa y cuantitativa de los índices y estándares del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa u organización.	1,000		0	0,000		0,00	

### Gestión Técnica

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Se han identificado las categorías de factores de riesgo ocupacional de todos los puestos, utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional, o internacional en ausencia de los primeros.	0,167	1		0,167		0,50	
Se tiene diagrama(s) de flujo del(os) proceso(s).	0,167	1		0,167			
Se tiene registro de materias primas, productos intermedios y terminados.	0,167	1		0,167	1		
Se dispone de los registros médicos de los trabajadores expuestos a factores de riesgo ocupacional;	0,167		0	0,000			
Se tiene hojas técnicas de seguridad de los productos químicos; y,	0,167		0	0,000	1		
Se registra el número de potenciales expuestos por puesto de trabajo.	0,167		0	0,000			

### Medición

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Se han realizado mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo con métodos de medición (cuali-cuantitativa según corresponda), utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional o internacional a falta de los primeros;	0,333		0	0,000		0,00	
La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente.	0,333		0	0,000			
Los equipos de medición utilizados tienen certificados de calibración vigentes.	0,333		0	0,000			

### Evaluación

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Se ha comparado la medición ambiental y/o biológica de los factores de riesgo ocupacional, con estándares ambientales y/o biológicos contenidos en la Ley, Convenios Internacionales y más normas aplicables.	0,333		0	0,000		0,00	
Se han realizado evaluaciones de factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo.	0,333		0	0,000			
Se han estratificado los puestos de trabajo por grado de exposición.	0,333		0	0,000			

### Control Operativo Integral

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Se han realizado controles de los factores de riesgo ocupacional aplicables a los puestos de trabajo, con exposición que supere el nivel de acción.	0,200	1		0,200		0,25	
Los controles se han establecido en este orden:	0,200			0,000			
Etapa de planeación y/o diseño.	0,050		0	0,000			
En la fuente.	0,050		0	0,000			
En el medio de transmisión del factor de riesgo ocupacional.	0,050		0	0,000			
En el receptor.	0,050	1		0,050			
Los controles tienen factibilidad técnico legal.	0,200		0	0,000			
Se incluyen en el programa de control operativo las correcciones a nivel de conducta del trabajador.	0,100		0	0,000			
Se incluyen en el programa de control operativo las correcciones a nivel de la gestión administrativa de la organización.	0,100		0	0,000			

## Vigilancia Ambiental y de Salud

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Existe un programa de vigilancia ambiental para los factores de riesgo ocupacional que superen el nivel de acción.	0,333		0	0,000		<b>0,33</b>	
Existe un programa de vigilancia de la salud para los factores de riesgo ocupacional que superen el nivel de acción.	0,333		0	0,000			
Se registran y mantienen por veinte (20) años desde la terminación de la relación laboral los resultados de las vigilancias (ambientales y biológicas) para definir la relación histórica causa-efecto y para informar a la autoridad competente.	0,333	1		0,333			

### Gestión de talento humano

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Están definidos los factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo.	0,250	1		0,250		0,50	
Están definidos las competencias de los trabajadores en relación a los factores de riesgo ocupacional del puesto de trabajo.	0,250		0	0,000			
Se han definido profesiogramas (análisis del puesto de trabajo) para actividades críticas con factores de riesgo de accidentes graves y las contraindicaciones absolutas y relativas para los puestos de trabajo.	0,250		0	0,000			
El déficit de competencia de un trabajador incorporado se solventa mediante formación, capacitación, adiestramiento, entre otros.	0,250	1		0,250			

### Información Interna y Externa

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Existe diagnóstico de factores de riesgo ocupacional que sustente el programa de información interna.	0,167		0	0,000		0,33	
Existe sistema de información interno para los trabajadores, debidamente integrado-implantado sobre factores de riesgo ocupacional de su puesto de trabajo, de riesgos generales la organización y como se enfrentan.	0,167		0	0,000			
La gestión técnica, considera a los grupos vulnerables (mujeres, trabajadores en edades extremas, trabajadores con discapacidad e hipersensibles y sobreexpuestos, entre otros).	0,167		0	0,000			
Existe sistema de información externa, en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado-implantado.	0,167		0	0,000			
Se cumple con las resoluciones de la Comisión de Valuación de Incapacidades del IESS, respecto a la reubicación del trabajador por motivos de SST.	0,167	1		0,167			
Se garantiza la estabilidad de los trabajadores que se encuentran en períodos de trámite, observación, subsidio y pensión temporal /provisional por parte del Seguro General de Riesgos del Trabajo, durante el primer año.	0,167	1		0,167			

### Comunicación interna y externa

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Existe un sistema de comunicación vertical hacia los trabajadores sobre: política, organización, responsabilidades en SST, normas de actuación, procedimientos de control de factores de riesgo ocupacional; y, ascendente desde los trabajadores sobre condiciones y/o acciones sub estándares, factores personales o de trabajo u otras causas potenciales de accidentes, enfermedades profesionales-ocupacionales.	0,5		0	0,000		0,00	
Existe un sistema de comunicación en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia, debidamente integrado-implantado.	0,5		0	0,000			

### Capacitación

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Se considera de prioridad, tener un programa sistemático y documentado para que: gerentes, jefes, supervisores y trabajadores, adquieran competencias sobre sus responsabilidades integradas en SST.	0,5		0	0,000		0,30	
Verificar si el programa ha permitido:	0,5			0,000			
Considerar las responsabilidades integradas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de todos los niveles de la empresa u organización.	0,100		0	0,000			
Identificar en relación al literal anterior cuales son las necesidades de capacitación.	0,100	1		0,100			
Definir los planes, objetivos y cronogramas.	0,100		0	0,000			
Desarrollar las actividades de capacitación de acuerdo a los literales anteriores.	0,100	1		0,100			
Evaluar la eficacia de los programas de capacitación.	0,100	1		0,100			

## Adiestramiento

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Existe un programa de adiestramiento, a los trabajadores que realizan: actividades críticas, de alto riesgo y brigadistas; que sea sistemático y esté documentado.	0,5		0	0,000		<b>0,13</b>	
Verificar si el programa ha permitido:	0,5			0,000			
Identificar las necesidades de adiestramiento.	0,125		0	0,000			
Definir los planes, objetivos y cronogramas.	0,125		0	0,000			
Desarrollar las actividades de adiestramiento.	0,125	1		0,125			
Evaluar la eficacia del programa.	0,125		0	0,000			

## Vigilancia de la salud de los trabajadores

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Se dispone de un programa técnico idóneo para investigación de accidentes, integrado-implantado que determine:	0,500		0	0,000		0,00	
Las causas inmediatas, básicas y especialmente las causas fuente o de gestión.	0,100		0	0,000			
Las consecuencias relacionadas a las lesiones y/o a las pérdidas generadas por el accidente.	0,100		0	0,000			
Las acciones preventivas y correctivas para todas las causas, iniciando por los correctivos para las causas fuente.	0,100		0	0,000			
El seguimiento de la integración-implantación de las medidas correctivas.	0,100		0	0,000			
Realizar estadísticas y entregar anualmente a las dependencias del Seguro General de Riesgos del Trabajo en cada provincia.	0,100		0	0,000			
Se tiene un protocolo médico para investigación de enfermedades profesionales-ocupacionales, que considere:	0,500		0	0,000			
Exposición ambiental a factores de riesgo ocupacional.	0,100		0	0,000			
Relación histórica causa efecto.	0,100		0	0,000			
Exámenes médicos específicos y complementarios; y, análisis de laboratorio específicos y complementarios.	0,100		0	0,000			
Sustento legal.	0,100		0	0,000			
Realizar las estadísticas de salud ocupacional y/o estudios epidemiológicos y entregar anualmente a las dependencias del Seguro General de Riesgos del Trabajo en cada provincia.	0,100		0	0,000			

### Vigilancia Y Control De Riesgo

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Se realiza mediante los siguientes reconocimientos médicos en relación a los factores de riesgo ocupacional de exposición, incluyendo a los trabajadores vulnerables y sobreexpuestos:	1	1				0,17	
Pre empleo.	0,167	1		0,167			
De inicio.	0,167		0	0,000			
Periódico.	0,167		0	0,000			
Reintegro.	0,167		0	0,000			
Especiales.	0,167		0	0,000			
Al termino de la relación laboral con la empresa u organización.	0,167		0	0,000			

## Planes De Emergencia En Respuesta A Factores De Riesgos De Accidentes Graves

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Se tiene un programa técnicamente idóneo para emergencias, desarrollado e integrado-implantado luego de haber efectuado la evaluación del potencial riesgo de emergencia, dicho procedimiento considerará:	0,167			0,000		0,00	
Modelo descriptivo (caracterización de la empresa u organización).	0,028		0	0,000			
Identificación y tipificación de emergencias que considere las variables hasta llegar a la emergencia.	0,028		0	0,000			
Esquemas organizativos.	0,028		0	0,000			
Modelos y pautas de acción.	0,028		0	0,000			
Programas y criterios de integración-implantación.	0,028		0	0,000			
Procedimiento de actualización, revisión y mejora del plan de emergencia.	0,028		0	0,000			
Se dispone que los trabajadores en caso de riesgo grave e inminente previamente definido, en el instructivo de aplicación de este reglamento, puedan interrumpir su actividad y si es necesario abandonar de inmediato el lugar de trabajo.	0,167		0	0,000			
Se dispone que ante una situación de peligro, si los trabajadores no pueden comunicarse con su superior, puedan adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.	0,167		0	0,000			
Se realizan simulacros periódicos (al menos uno al año) para comprobar la eficacia del plan de emergencia.	0,167		0	0,000			
Se designa personal suficiente y con la competencia adecuada.	0,167		0	0,000			
Se coordinan las acciones necesarias con los servicios externos: primeros auxilios, asistencia médica, bomberos, policía, entre otros; para garantizar su respuesta.	0,167		0	0,000			

### Plan de contingencia

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Durante las actividades relacionadas a la contingencia se integran-implantan medidas de seguridad y salud en el trabajo.	1,000		0	0,000		0,00	

### Auditoria de asistencias

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Se tiene un programa técnicamente idóneo para realizar auditorías internas integrado-implantado que defina:	1					0,00	
Implicaciones y responsabilidades.	0,200		0	0,000			
Proceso de desarrollo de la auditoría.	0,200		0	0,000			
Actividades previas a la auditoría.	0,200		0	0,000			
Actividades de la auditoría.	0,200		0	0,000			
Actividades posteriores a la auditoría.	0,200		0	0,000			

### Inspecciones de seguridad y salud

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluació RTL	Responsable
Se tiene un programa técnicamente idóneo para realizar inspecciones y revisiones de seguridad y salud, integrado e implantado, que contenga:	1					0,00	
Objetivo y alcance.	0,200		0	0,000			
Implicaciones y responsabilidades.	0,200		0	0,000			
Áreas y elementos a inspeccionar.	0,200		0	0,000			
Metodología.	0,200		0	0,000			
Gestión documental.	0,200		0	0,000			

### Equipos de protección individual y ropa de trabajo

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
<b>EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y ROPA DE TRABAJO</b>						<b>0,17</b>	
Se tiene un programa técnicamente idóneo para selección y capacitación, uso y mantenimiento de equipos de protección individual, integrado-implantado, que defina:		1	1				
Objetivo y alcance.	0,167		0	0,000			
Implicaciones y responsabilidades.	0,167		0	0,000			
Vigilancia ambiental y biológica.	0,167		0	0,000			
Desarrollo del programa.	0,167		0	0,000			
Matriz con inventario de riesgos para utilización de equipos de protección individual.	0,167	1		0,167			
Ficha para el seguimiento del uso de equipos de protección individual y ropa de trabajo.	0,167		0	0,000			

### Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo

NORMATIVA	Valor	Cumple	NoCumple	ValorCumple	No Aplica	Medición Evaluación RTL	Responsable
Se tiene un programa técnicamente idóneo para realizar mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo, integrado-implantado, que defina:	1					0,00	
Objetivo y alcance.	0,200		0	0,000			
Implicaciones y responsabilidades.	0,200		0	0,000			
Desarrollo del programa.	0,200		0	0,000			
Formulario de registro de incidencias.	0,200		0	0,000			
Ficha integrada-implantada de mantenimiento y revisión de seguridad de equipos.	0,200		0	0,000			