AAT/1952

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE INGENIERIA
PROGRAMA EN SISTEMAS DE LA CALIDAD

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

PROPUESTA DE UNA GUÍA DIAGNÓSTICO PARA AUDITAR SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRADOS DE CALIDAD, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Presentado por:

Ing. Maribel J. Gruber. B.

Para optar al título de:

ESPECIALISTA EN SISTEMAS DE LA CALIDAD

Asesor:

Ing. M.sc. Elvira Pérez

Puerto Ordaz, 09 de Abril del 2010

Dedicatoria.

A Dios Todopoderoso fuerza impulsora de todos los proyectos que me he trazado en la vida… A la Santísima Virgen María que es mi consuelo, amparo, fuerza, esperanza, y segura protección en el camino de la vida. A mi familia, especialmente a mi madre Iris María Bermúdez G., mi eterna compañera, que nunca me desampara y que me ha enseñado que lo importante no es lo que hacemos, sino el tipo de energía que ponemos en nuestra tarea.

A mis amigos, profesores y a la "Universidad Católica Andrés Bello", que siembran en nuestros corazones no solamente el conocimiento, sino que con sus anécdotas y enseñanzas dejan un pedacito de ellos en nosotros y de nosotros en ellos… ¡Gracias!

TABLA DE CONTENIDO

INDICE..... III

RESUMEN..... V

INTRODUCCIÓN..... 01

CAPITULO I EL PROBLEMA..... 04

Planteamiento del Problema..... 04
Justificación de la Investigación..... 05
Objetivos de la Investigación..... 06
Objetivos Generales..... 06
Objetivos Específicos..... 06
Alcance de la Investigación..... 07

CAPITULO II MARCO METODOLÓGICO..... 08

Tipo de investigación..... 08
Diseño de la investigación..... 10
Unidad de Análisis..... 11
Población y Muestra..... 12
Fases de la Investigación..... 13
Técnica e Instrumentos para la recolección de datos..... 15
Técnicas para el análisis de los datos..... 16
Operacionalización de los Objetivos..... 17

CAPITULO III MARCO TEÓRICO..... 21

Antecedentes de la investigación..... 21
Bases Teóricas..... 23
Marco Legal..... 25

CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DATOS..... 30

Análisis de la revisión bibliográfica..... 32
Descripción del Método utilizado..... 36

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 38

CAPITULO VI LA PROPUESTA..... 39

Objetivo de la Propuesta..... 39
Justificación de la Propuesta..... 39
Estructura..... 40
Guía Diagnóstico..... 45

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFÍCA..... 106

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE INGENIERÍA
Programa Sistemas de la Calidad

PROPUESTA DE UNA GUÍA DIAGNÓSTICO PARA AUDITAR SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRADOS DE CALIDAD, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Autor: Ing.Maribel J. Gruber B.
Tutor: Ing. M Sc. Elvira Pérez.
Año: 2010

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue elaborar una Propuesta de una guía Diagnóstico para la Auditoría de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional desde un doble enfoque: El establecido en la legislación venezolana vigente (Constitución Nacional (Artículo 87). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Diciembre 2002). Y el establecido en las Normas Técnicas de Gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y FONDONORMA - OHSAS 18001:2003. La investigación está concebida como una investigación de tipo Proyectiva; Modalidad: Proyecto Factible; Nivel Descriptivo, donde el objetivo principal fue Proponer una Metodología para la Auditoría de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional. La muestra, estuvo conformada por la documentación establecida en la legislación venezolana vigente (Constitución Nacional (Artículo 87). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Diciembre 2002). Y el establecido en las normas técnicas de gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2002 (vigente para el inicio de la elaboración de la investigación), la Norma ISO 9001:2008 (vigente actualmente), Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la publicación FONDONORMA - OHSAS 18001:2003. Una vez recopilada la información, se procedió a definir y diseñar una Metodología de Auditoría a seguir Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud ocupacional. De este análisis se definió y diseñó una Metodología para Auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional que cumpla con la legislación venezolana vigente y con lo establecido en las normas técnicas de gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, la Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la publicación FONDONORMA OHSAS 18001:2003. En tal sentido, se recomienda validar la Metodología (se propone la técnica del juicio

de expertos), y una vez validada, aplicarla en las auditorías de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, de manera de evitar las redundancias, incluir referencias cruzadas e interrelaciones entre los distintos elementos específicos de los diferentes sistemas de manera de optimizar recursos en las auditorías.

INTRODUCCIÓN

La Auditoría Interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Es una herramienta de gestión que ayuda a la empresa a cumplir sus objetivos y mejorar la eficacia de los procesos, evaluando la conformidad de las organizaciones que estén implementando Sistemas de Gestión de Calidad y/o Seguridad y Salud Ocupacional.

Conforme las empresas van definiendo e implantando sistemas de gestión, se hace evidente la necesidad de integrarlos para racionalizar los esfuerzos, costes y recursos destinados a los mismos. Lo anterior se simplifica cuando las normas de referencia en las que se basan, comparten requisitos en un porcentaje importante, y la metodología de gestión es al cien por cien idénticas.

En Venezuela, al definir el concepto de Auditoría de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional, no tenemos más remedio que partir de cero, siendo el marco jurídico normativo y las normas técnicas de gestión existentes la única referencia para el caso de las Auditorías Integradas de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional.

Es por ello que surge la necesidad de contar con una herramienta, que permita verificar el debido proceso de vigilancia en el cumplimiento de unas normativas de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, desde una visión integrada.

El planteamiento es elaborar una Guía Diagnóstico para Auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional desde un doble enfoque:

1. El establecido en la legislación venezolana vigente (Constitución Nacional (Artículo 87). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Diciembre 2002).

2. Y el establecido en las Normas Técnicas de Gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y FONDONORMA - OHSAS 18001:2003.

Estos sistemas comparten principios sistemáticos comunes de gestión basados, entre otros, en el mejoramiento continuo, el compromiso de toda la organización y en el cumplimiento de las normativas legales.

El trabajo consta de seis capítulos, estructurado de la siguiente manera:

El Capítulo I: **"El Problema",** que comprende el Planteamiento del Problema; la formulación del problema; sistematización del problema; los objetivos planteados tanto el general como los específicos; las razones que justificaron la investigación y el alcance de la investigación.

En el Capítulo II: **"Marco Metodológico"**, se indica el tipo de investigación, área de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las fases de la investigación.

En el Capítulo III: **"Marco Teórico",** se plantean los antecedes de la investigación y las bases teóricas que sustentaron el estudio.

En el Capítulo IV: **"Análisis e Interpretación de los Datos"**, se detalla la información obtenida producto de los instrumentos de recolección de datos que fueron aplicados a la muestra objeto de estudio y la conclusión de los resultados obtenidos.

En el Capítulo V: **"Conclusiones y Recomendaciones"**, se desarrollan las apreciaciones finales de la investigación y sus recomendaciones.

En el Capítulo VI: **"La Propuesta": Guía Diagnóstico para Auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional,** se desarrollan los objetivos de la propuesta, su justificación, la estructura y factibilidad de la misma.

Finalmente se presentan las **Referencias Bibliográficas** correspondientes a esta investigación.

CAPITULO I
EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Un Sistema Integrado de Gestión debe ser tal que permita a la Organización adecuarse a la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio ambiente, y que por otro lado, permita la certificación en Calidad según la Norma Internacional ISO 9001:2008, lo que garantiza a su vez, el cumplimiento de los requisitos legales y la mejora continua.

Tanto la Norma ISO 9001:2008 Sistemas de Gestión de la Calidad, como la publicación FONDONORMA-OHSAS 18001 Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, fueron desarrollados para ser compatibles, a fin de facilitar la integración de los sistemas de gestión de la calidad y seguridad y salud ocupacional por parte de las organizaciones que deseen hacerlo.

Sin embargo, actualmente no está definida una guía para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional en Venezuela. Por lo tanto el planteamiento es elaborar una guía diagnóstico para auditar este tipo de sistema que cumpla con la legislación venezolana vigente y con lo establecido en las normas técnicas de gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008 y la publicación FONDONORMA - OHSAS 18001.

Entre las directrices para la realización de las auditorías de los Sistemas de Gestión de la Calidad, se encuentra la preparación de los documentos de trabajo (requisito 6.4.3 de la Norma COVENIN-ISO 19011:2002). Es por ello que uno de los productos de esta investigación es la elaboración de una Guía Diagnóstico del Sistema Integrado de la Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, que le permita a la organización realizar el seguimiento y la verificación de la implementación eficaz del sistema. El auditor podrá medir lo que ocurre realmente comparándolo con un marco de referencia o criterios de ejecución normalizados y trasladará sus conclusiones a la Dirección.

3. La Guía diagnóstico a proponer para la Auditoría de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, está basada por dos aspectos fundamentales: 1) Requisitos legales de ambos sistemas (Legislación venezolana vigente en materia de seguridad y salud ocupacional, y 2) El establecido en las Normas Técnicas de Gestión Existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la publicación FONDONORMA - OHSAS 18001:2003.

Justificación de la Investigación

Al definir el concepto de Auditoría en Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, no tenemos más remedio que partir de cero, siendo el marco jurídico-normativo venezolano la única referencia para el caso de las Auditorías de Prevención de Riesgos Laborales.

Es por ello que surge la necesidad de contar con un elemento de gestión que permita cumplir con el debido proceso de vigilancia en el cumplimiento de unas normativas de Seguridad y Salud Ocupacional.

Ante la ausencia de un instrumento que permita a los auditores auditar ambos sistemas, se desarrolla este trabajo especial de grado. Al término de este proyecto se espera disponer de una Guía Diagnóstico para la Auditoría de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, que le permita a la organización realizar el seguimiento y la verificación de la implementación eficaz del Sistema de Gestión Integrado.

La propuesta de una Guía Diagnóstico para Auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, busca optimizar recursos al realizar las auditorías internas.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Con la realización del siguiente trabajo se alcanzarán los objetivos siguientes:

Objetivo General

Proponer una Guía Diagnóstico para Auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud ocupacional.

Objetivos Específicos

1. Describir el marco jurídico-normativo venezolano en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

2. Describir las Normas Técnicas de Gestión existentes de la Calidad, tales como: la Norma ISO 9001:2008, Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la publicación FONDONORMA - OHSAS 18001:2003 a fines de definir la Metodología de auditoría a seguir en las Auditorías de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional.

3. Describir el método utilizado para diseñar una Guía Diagnóstico para Auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional que cumpla con la legislación venezolana vigente y con lo establecido en las normas técnicas de gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, la Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la publicación FONDONORMA OHSAS 18001:2003.

4. Diseñar Guía Diagnóstico para la ejecución de las auditorías internas de Sistemas Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional.

Alcance de la Investigación

El presente trabajo tiene como alcance elaborar y proponer una Guía Diagnóstico para Auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, que le permita a la organización realizar el seguimiento y la verificación de la implementación eficaz del sistema. Es aplicable a toda organización, independientemente del tipo, tamaño y producto o servicio suministrado.

CAPITULO II
MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se describe el tipo de estudio aplicado a la investigación, los métodos e instrumentos que se emplearán, la descripción de cada una de las fases y procedimientos que fueron realizados para lograr los objetivos formulados.

Una vez formulado el problema de investigación, se han definido los objetivos que respaldan este trabajo, estableciéndose las bases teóricas que orientaron y sustentaron el análisis de manera precisa, con el propósito de indicar el tipo de datos a analizar y recopilar, seleccionándose los distintos métodos y técnicas que posibilitarán obtener la información requerida. Es por ello que se presenta el Marco Metodológico, que según explica Balestrini, M. (2002):

> "El fin del marco Metodológico es el de situar, en el lenguaje de investigación, los métodos e instrumentos que se emplearán en la investigación planteada, desde la ubicación acerca del tipo de estudio y el diseño de la investigación; su universo o población; su muestras; los instrumentos y las técnicas de recolección de los datos. De esta manera se proporcionará al lector una información detallada acerca de cómo se realizará la investigación." (p. 126)

A continuación se describen los aspectos relativos a la metodología que se empleó para el trabajo en el estudio.

Tipo de Investigación

De acuerdo al planteamiento del problema y a los objetivos formulados en el presente estudio de investigación, el mismo se enmarcó como una Investigación tipo Proyectiva y Documental, modalidad Proyecto Factible.

El Proyecto Factible, "Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales" **(FEDUPEL, 2006)**, consiste en la Investigación, elaboración y desarrollo de un propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos

sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas tecnologías, métodos o procesos.

Ello se sustenta en el concepto de Investigación Proyectiva, que de acuerdo ha Hurtado de B., (2005):

> "Este tipo de investigación, **también llamada proyecto factible (UPEL, 1990)** consiste en la elaboración de una propuesta o de un modelo, los cuales constituyen una solución a un problema o necesidad de tipo práctico." (p. 311). A continuación la autora (op. cit) explica que "se pueden ubicar como *proyectivas*, todas aquellas investigaciones que conducen a inventos, a programas, a diseños o a creaciones dirigidas a cubrir una determinada necesidad, y basadas en conocimientos anteriores." (p. 311).

El investigador, al proponer para CEPROGUAYANA una Guía Diagnóstico para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional la cual incluye (la legislación venezolana vigente y con lo establecido en las normas técnicas de gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, la Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la publicación FONDONORMA OHSAS 18001:2003), busca verificar el debido proceso de vigilancia en el cumplimiento de unas normativas de calidad, seguridad y salud ocupacional, desde una visión integrada.

Conforme lo citado anteriormente el Proyecto Factible, según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestrías y Tesis Doctorales de la UPEL (2006):

> "...consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o ambas modalidades (p. 7).

Diseño de la investigación

Se define diseño de la investigación como: ..."plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos..." (p.131). El diseño de una investigación intenta dar de una manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma" Balestrini, Mirian (1997).

Fernández, C. (2005), "Metodología de la Investigación", página Web [http://medusa.unimet.edu.ve/faces/fpag40/criterios.htm], refiere a Cerda, (1991), la definición del diseño de la investigación como al "Conjunto de decisiones, pasos, esquema y actividades a realizar en el curso de la investigación."

La investigación se considera de diseño no experimental, el método de la investigación es documental. De campo porque se trata de obtener información acerca del estado actual de los fenómenos. No experimental porque se ubica en estudios descriptivos, diagnósticos y evaluativos.

En cuanto a los diseños no experimentales, Hernández, Fernández y Baptista (1998) explica que una investigación es no experimental "cuando no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador" (p. 184).

Cerbero, (2000), "El Método", página Web [http://www.geocities.com/zaguan2000/metodo.html] se refiere a:

> "El método es una palabra que proviene del término griego methodos ("camino" o "vía") y que se refiere al medio utilizado para llegar a un fin. Su significado original señala el camino que conduce a un lugar. Es una serie de pasos sucesivos, conducen a una meta."

Según Ramírez, T. (1999), se entiende por Método de investigación documental: Una variante de la investigación científica cuyo objetivo fundamental es el análisis de diferentes fenómenos (de orden histórico, psicológico) de la realidad a través de la indagación exhaustiva, sistemática y rigurosa utilizando técnica muy precisas de la documentación existente, que directa o indirectamente aportan la información pertinente al fenómeno que estudiamos. (p. 74).

A su vez, la UPEL (2006), la define como:

El estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo principalmente en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales, o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterio, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y en general, el pensamiento del autor. (p. 6).

Unidad de Análisis

La unidad de análisis está constituida por el entorno que va a ser estudiado y que permite dar un alcance limitado a la investigación para concretar el logro de los objetivos planteados.

Hernández, Fernández y Baptista (2006) definen Unidad de Estudio o de Análisis "a aquella que se examina, es decir, en la que se busca la información, su naturaleza depende de los objetivos del estudio" (p. 296).

En este sentido, la unidad de análisis de este proyecto de investigación es el establecido en la Legislación venezolana vigente (Constitución Nacional (Artículo 87). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Diciembre 2002). Y el establecido en las Normas Técnicas de Gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y FONDONORMA -

OHSAS 18001:2003, con la finalidad de elaborar una guía diagnóstico para la auditoría de Sistemas de Gestión Integrados de la Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional.

Población y Muestra

Población

Tamayo y Tamayo, M. (1998) define la población "como la totalidad del fenómeno de estudio, en donde las unidades de la población poseen una característica común, cuyo estudio da origen a los datos de la investigación" (p. 96).

Este concepto se complementa con el emitido por Morles, V. (1994) quien plantea que "La población o universo se refiere al conjunto de elementos o unidades para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan (personas, instituciones o cosas) a los cuales se refiere la investigación" (p. 17).

El tamaño de población objeto de estudio en la presente investigación fueron las Normas Técnicas existentes en el ámbito de la Calidad y la legislación venezolana vigente en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.

Muestra

En cuanto a la muestra Sabino, C. (1996) la define como:

> Parte de todo lo que llamamos universo y que sirve para representarlo, es decir, consiste en un número de sujetos que reúnen las mismas características de la población estudiada y, por lo tanto, son representativos de la misma. Cuando la muestra cumple con las condiciones anteriores, es decir, cuando nos refleja en sus unidades lo que ocurre en el universo, la llamamos muestra representativa (p. 104).

La información recabada provino principalmente de la documentación establecida en la legislación venezolana vigente (Constitución Nacional (Artículo 87). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el

Trabajo. Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Diciembre 2002). Y el establecido en las normas técnicas de gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2000, la Norma ISO 9001:2008, Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la publicación FONDONORMA - OHSAS 18001:2003.

Fases de la Investigación

Tomando en consideración el tipo y diseño, al igual que los objetivos propuestos para esta investigación se cumplieron las fases que se describen a continuación:

Fase 1: durante esta fase se realizarán investigaciones y revisiones bibliográficas de la legislación venezolana vigente (Constitución Nacional (Artículo 87). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Diciembre 2002), para definir los aspectos que requieren ser incluidos en la auditoría interna de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud ocupacional.

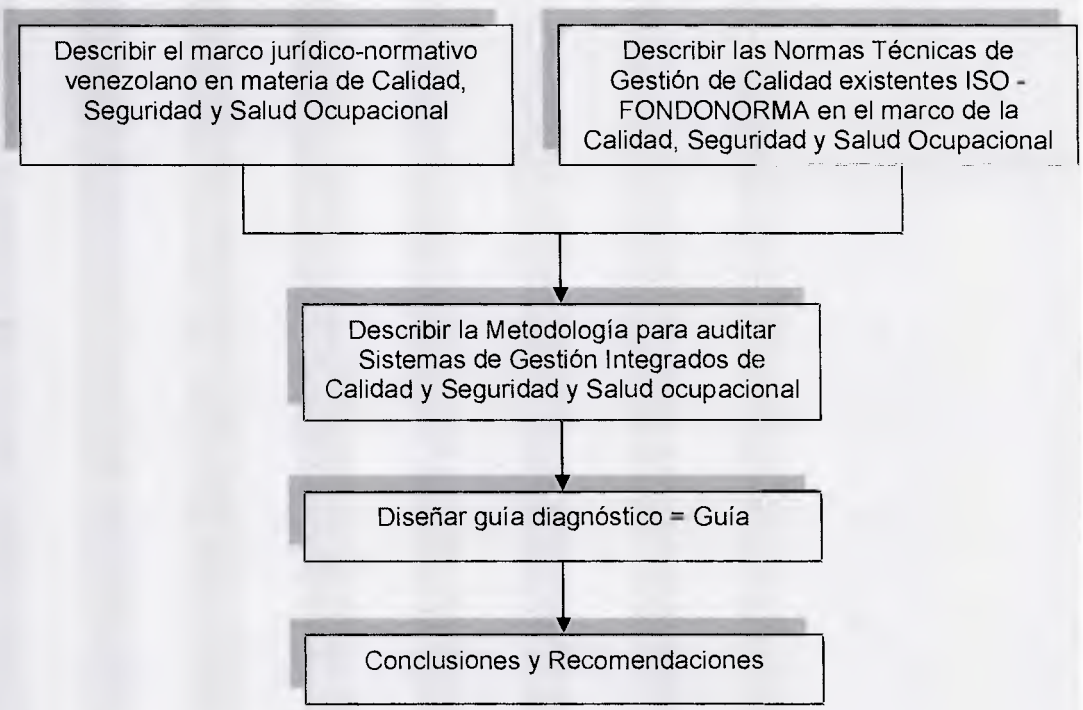
También se realizará la revisión documental de las Normas Técnicas de Gestión de calidad existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la publicación FONDONORMA - OHSAS 18001:2003 a fines de definir una Guía Diagnóstico a seguir en las Auditorías de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional.

Fase 2: Describir la metodología para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional que cumpla con la legislación venezolana vigente y con lo establecido en las normas técnicas de gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, la Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la publicación FONDONORMA -OHSAS 18001:2003.

Fase 3: Diseñar guía diagnóstico que permita optimizar recursos, costes, esfuerzos y simplificar al máximo la ejecución de las auditorías internas de Sistemas Integrados de calidad y seguridad y salud ocupacional.

Fase 4: Conclusiones y Recomendaciones. Se elaborarán las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Figura Nº 1 Esquema de Estrategia Metodológica



Diseño: La Investigadora (2010)

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Al referirse a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, Balestrini, M. (2002) explica:

> "Se debe señalar y precisar, de manera clara y desde la perspectiva metodológica, cuáles son aquellos métodos instrumentales y técnicas de recolección de información, considerando las particularidades y límites de cada uno de éstos, más apropiados, atendiendo a las interrogantes planteadas en la investigación y a las características del hecho estudiado, que en su conjunto nos permitirán obtener y recopilar los datos que estamos buscando (p. 132)".

En el mismo orden de ideas, Sabino, C. (1996) explica que las técnicas e instrumentos de recolección de datos "son las distintas formas o maneras de obtener la información" (p. 57).

Como técnicas de recolección de datos se utilizaron la observación directa en dos modalidades: documental y no participativa.

Méndez, C. (1999) manifiesta que la observación directa:

> "Es el proceso mediante el cual se perciben deliberadamente ciertos rasgos existentes en la realidad por medio de un esquema conceptual previo y con base en ciertos propósitos definidos generalmente por una conjetura que se quiere investigar" (p. 99).

La utilización de estas técnicas en el presente estudio, condujeron a proporcionar al investigador los conocimientos teórico-prácticos para diseñar una guía diagnóstico para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud ocupacional que cumpla con la Legislación venezolana vigente y con lo establecido en las normas técnicas de gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, la Norma ISO COVENIN-19011:2002 y la publicación FONDONORMA - OHSAS 18001:2003.

Con respecto a los instrumentos de recolección de datos, Arias (2006) señala que "es cualquier recurso, dispositivo o formato (papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información" (p. 69); y según la Universidad Nacional Abierta (1991) un instrumento "es un formulario diseñado para registrar la información que se obtiene durante el proceso de recolección" (p. 307).

El instrumento de recolección de datos, utilizado en la presente investigación fueron las fichas de trabajo.

Técnicas para el Análisis de los Datos

En la realización de cualquier estudio es necesario definir las técnicas que se utilizaron para analizar los datos obtenidos durante el proceso de recolección de los mismos. En cuanto al análisis de contenido, Balestrini (2006) lo plantea como una estrategia en donde los "datos, según sus partes constitutivas, se clasifican, agrupándolos, dividiéndolos y subdividiéndolos atendiendo a sus características y posibilidades, para posteriormente reunirlos y establecer la relación que existe entre ellos; a fin de dar respuestas a las preguntas de la investigación" (p. 170). Por su parte, Arias (2006) lo refiere como "la técnica dirigida a la cuantificación y clasificación de las ideas de un texto, mediante categorías preestablecidas" (p. 77). En este orden de ideas, el análisis de contenido o cualitativo se refiere al tratamiento que se le va a dar a la información recabada de las fuentes, tanto primarias como secundarias, lo cual permitirá revisarla, relacionarla e interpretarla adecuadamente para llegar a las conclusiones pertinentes respecto al problema planteado.

Basados en estos conceptos, el análisis consistió en dos etapas; la primera etapa consiste en realizar una investigación y revisión bibliográfica de la legislación venezolana vigente. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, para definir los aspectos que requieren ser incluidos en la auditoría interna de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud ocupacional y realizar una revisión documental de las normas técnicas de gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y FONDONORMA - OHSAS 18001:2003 a fines de definir metodología de auditoría a seguir. En la segunda etapa, se diseñará una Guía Diagnóstico para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud ocupacional.

Operacionalización de los Objetivos.

Según Sabino, (1.992) "Consiste en hacer operativos, es decir, manejables, posibles de trabajar con ellos, a los conceptos y elementos que intervienen en el problema a investigar" (p.101). Es el proceso de encontrar los indicadores que permiten conocer el comportamiento de las variables (Sabino, C.; 2000; p. 121).

Balestrini, M. (2002) explica:

> "Una hipótesis es una propuesta de respuesta a un problema planteado. Indica lo que estamos buscando, pueden ser soluciones al problema. Su función es sugerir la explicación en relación a determinados hechos y encaminar la investigación hacia otros hechos. (p. 118) ... De hecho, la esencia de la comprobación de una hipótesis es mostrar la relación que expresamos a través de ésta, vinculada a las variables que la contienen" (p. 119) **Esta es la variable**, es decir, el valor que se le da a la hipótesis. La variable viene a ser el contenido de solución que se le da al problema de investigación"

Indicador

Variable(s) asociada(s) a los objetivos, que se utilizan para medir su logro y para la fijación de metas. (Francés, A.; 2001).

La **definición conceptual de las variables**, según la Universidad Santa María (2001), "representa a los elementos, factores o términos que pueden asumir diferentes valores cada vez que son examinados, o reflejan distintas manifestaciones según sea el contexto en el que se presentan." (p.36).

Con respecto a la **definición operacional de las variables**, la Universidad Santa María (2001) expresa que "representa el desglosamiento de las mismas en aspectos cada vez más sencillos que permiten la máxima aproximación para poder medirla, estos aspectos se agrupan bajo las denominaciones de dimensiones, indicadores y de ser necesario subindicadores" (p.36).

Igualmente, Balestrini, M. (2002), al referirse a la **definición operacional de las variables**, explica: "... implica seleccionar los indicadores contenidos, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones a la variable en estudio. Supone la definición operacional la referencia empírica (indicadores)". (p. 114).

Para ello se diseñó un esquema donde se detallan los elementos que intervinieron en el desarrollo de la operatividad de los objetivos planteados en el capítulo I.

Tabla 1: Cuadro de Operacionalización.

Objetivo General: Proponer una Guía Diagnóstico para Auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud ocupacional.			
Objetivos Específicos	**Variable(s)**	**Definición**	**Indicadores**
Describir el marco jurídico-normativo venezolano vigente, para definir los aspectos que requieren ser incluidos en la Auditoría de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional.	Nº de Leyes consultadas en materia de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional 1. Constitución Nacional. 2. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). 3. Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. 4. Ley Orgánica del Trabajo. 5. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. 6. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 7. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social	Son las reglas sociales obligatorias, establecidas de modo permanente, por la autoridad pública y sancionada por la fuerza.	Eficacia del investigador recolección documentación

Objetivo General: Proponer una Guía Diagnóstico para Auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud ocupacional.			
Objetivos Específicos	**Variable(s)**	**Definición**	**Indicadores**
Describir las Normas Técnicas de Gestión de la Calidad existentes, con la finalidad de definir la metodología de auditoría a seguir.	Nº de Normas Técnicas de Gestión Existentes en materia de Auditorias de Gestión, Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional. • Norma ISO 9001:2008. • Norma COVENIN-ISO 19011:2002. • Publicación FONDONORMA OHSAS 18001:1999	Son un modelo, un patrón, ejemplo o criterio a seguir. Una norma es una fórmula que tiene valor de regla y tiene por finalidad definir las características que debe poseer un objeto y los productos que han de tener una compatibilidad para ser usados a nivel internacional.	Eficacia del investigador
Describir el método utilizado para diseñar guía diagnóstico	Fases del método utilizado	Es una serie de pasos sucesivos, conducen a una meta.	Eficacia del Método
Diseñar guía diagnóstico que permita optimizar recursos, costes, esfuerzos y simplificar al máximo la ejecución de las auditorías internas de Sistemas Integrados de calidad y seguridad y salud ocupacional.	Secciones y elementos de la Guía diagnóstico	Las guías diagnóstico permiten la evaluación de una empresa que tocan prácticamente todas las áreas de la organización a ser auditadas.	Completado o no completado

Diseño: La investigadora (2010)

CAPITULO III
MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se exponen las secciones referidas a la revisión de literatura, antecedentes de la investigación, las bases teóricas y legales que permitieron la propuesta del diseño de una Guía Diagnóstico para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional que cumpla con la legislación venezolana vigente y con lo establecido en las normas técnicas de gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, la Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la publicación FONDONORMA-OHSAS 18001:2003. Originalmente se trabajó con la versión Norma ISO 9001:2000 (vigente en el inicio de la investigación), actualmente se aprobó la nueva versión Norma ISO 9001:2008, motivo por el cual se procedió a realizar las comparaciones y ajustes correspondientes.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes son todas aquellas investigaciones que se han hecho sobre el tema y que sirvieron para alcanzar, juzgar e interpretar los datos e información obtenida en la investigación. En tal sentido, Tamayo (1.998) señala "...en los antecedentes se trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado, con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación..." (p. 73).

A continuación se muestra el resumen de un Trabajo Especial de Grado, relacionado con Sistemas Integrados, que sirvió como antecedente de esta investigación. El mismo recoge los aspectos más importantes de cada documento y sus respectivos comentarios según sea el caso.

a) El Trabajo Especial de Grado del **Ing. Pedro R. Flores A.** (2007) de la Universidad Nacional Experimental Politécnica "Antonio José de Sucre", tuvo como objetivo Diseñar un Sistema de Gestión Integrado: Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional, para la Sección Control de

Insumos y Materias Primas de TERNIUM SIDOR, con el propósito de mejorar los procesos actuales. El trabajo se desarrolló en su primera fase como investigación de tipo evaluativo, ya que se recopiló y analizó la información referente al diagnóstico de la situación actual y en su segunda fase se procesó de tipo aplicada y se evaluó el comportamiento del diagnóstico realizado con el propósito de plantear el Sistema de Gestión Integrado. Para ello el trabajo abarcó las siguientes acciones: 1) Se analizaron las bibliografías actuales, acerca de los Sistemas de Gestión Integrados, 2) Se analizaron la serie de normas ISO 9000, ISO 14000 y especificaciones OHSAS 18000, 3) Se revisó la documentación de normas y requerimientos necesarios utilizados en el desempeño de gestión, 4) Se realizó el diagnóstico de la situación actual, según los requisitos exigidos en las normas ISO 9001, ISO 14001 y especificación OSHAS 18001. Los análisis de resultados indican que con la implementación de la integración de los Sistemas de Gestión del Diseño propuesto, se tendrá un solo sistema documental, integrando la política y los objetivos, facilitando un enfoque eficiente permitiendo definir más claramente la responsabilidad y la participación de los trabajadores en las funciones comunes del Sistema de Gestión.

Bases Teóricas

La presentación de esta información cumple con los dos primeros objetivos específicos de la investigación, que son: "**Describir el marco jurídico-normativo venezolano en materia de Seguridad y Salud Ocupacional**" y "**Describir las Normas Técnicas de Gestión existentes de la Calidad, tales como: la Norma ISO 9001:2008, Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la publicación FONDONORMA - OHSAS 18001:2003 a fines de definir la Guía Diagnóstico para Auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional**".

Según Pérez, A. (2005) (op.cit.) por bases teóricas se conoce "... al conjunto actualizado de conceptos, definiciones, naciones, principios, etc., que explican la teoría principal del tópico a investigar." (p. 69). Por otro lado Pérez, A. (2005) (op.cit.) expresa que "Para alcanzar un buen desarrollo de las Bases Teóricas se requiere, en primer término, una buena descripción de la teoría y seguidamente una explicación de la misma, manteniendo un orden lógico según su complejidad." (p. 69).

Adicionalmente, Pérez, A. (2005) (op.cit.) expresa que "... las bases teóricas son el alma del Marco Teórico por contener la fundamentación básica que sustenta la investigación." (p. 69).

Durante el desarrollo de una investigación es necesario revisar los planteamientos, conceptos y/o teorías de diversos autores con la intención de ampliar los conocimientos del investigador y que servirán de sustento a la investigación.

Sistema de Gestión Integrado

INTERNET (2009), en relación al sistema de gestión integrado expresa lo siguiente:

> " El desarrollo dentro de las organizaciones del sistema de gestión integrado permite un notable ahorro de recursos y de esfuerzos dado que estos sistemas tienen aspectos comunes. Por ello es rutinario que no sea siempre fácil separar las diversas tareas que se llevan a cabo por una misma persona, para saber cuando está cumpliendo con requisitos de los sistemas interactuantes".

Calidad

Según la **NORMA VENEZOLANA COVENIN-ISO 9001:2008**, "Sistemas de Gestión de la Calidad. Fundamentos y Vocabulario", en su parte de términos relativos a la calidad 3.1.1 define calidad de la siguiente manera: "Grado en que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos".

Sistema de Gestión de Calidad

La **NORMA VENEZOLANA COVENIN-ISO 9000:2008**, en su parte de fundamentos de los sistemas de gestión de calidad 2.11, expresa lo siguiente:

> "El sistema de gestión de la calidad es aquella parte del sistema de gestión de la organización enfocada en el logro de resultados, en relación con los objetivos de la calidad, para satisfacer las necesidades, expectativas y requisitos de las partes interesadas, según corresponda. Los objetivos de la calidad complementan otros objetivos de la organización tales como aquellos relacionados con el crecimiento, recursos financieros, rentabilidad, el medio ambiente y la seguridad y salud ocupacional".

Seguridad y Salud Ocupacional

La seguridad y salud ocupacional forma parte del diseño de la metodología para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional a desarrollar. Las normas involucradas para el presente trabajo tienen una serie de aspectos en común que son aquellos que permiten estudiarlos en forma uniforme y que permiten integrarlos a los efectos de su gestión.

El **Documento FONDONORMA Julio 2003, OHSAS 18001**, en su contexto definiciones, punto 3.10, define Seguridad y Salud Ocupacional como: "condiciones y factores que inciden en el bienestar de los empleados, trabajadores temporales, contratistas, visitantes y cualquier otra persona en el lugar del trabajo".

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SySO)

La definición descrita en el punto 3.11 del **Documento FONDONORMA Julio 2003, OHSAS 18001**, para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional es la siguiente:

"parte del sistema de gestión global que facilita la administración de los riesgos de **SySO** asociados a la actividad de la organización. Incluye la estructura organizacional, las actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos para el desarrollo, implementación, cumplimiento, revisión y mantenimiento de la política y objetivos de la organización".

Marco Legal

A continuación se dan a conocer los principales aspectos relacionados con el Marco Legal Vigente, que servirán de base en el diseño de la metodología para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud ocupacional.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La **CONSTITUCIÓN NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria Nº 5.453, el 24 de Marzo de 2000, establece en su artículo 87 lo siguiente: "todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones".

La organización debe adoptar todas las medidas necesarias a los fines de que toda persona en el trabajo se les garantice el pleno ejercicio de este derecho, tomando en cuenta las normas de Higiene, Seguridad y Salud ocupacional establecidas, así como también brindar un ambiente de trabajo confortable.

En relación al aspecto legal la **CONSTITUCIÓN NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**, publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria Nº 5.453, el 24 de marzo de 2000, establece en su artículo 117, lo siguiente:

> "Todas las personas tendrán derecho a disponer de bienes y servicios de calidad, así como a una información adecuada y no engañosa sobre el contenido y características de los productos y servicios que consumen, a la libertad de elección y a un trato equitativo y digno".

Ley del Sistema Venezolano para la Calidad

En concordancia al aspecto legal, la **LEY DEL SISTEMA VENEZOLANO PARA LA CALIDAD**, publicada en Gaceta Oficial Nº 37.555 el 23 de octubre de 2002, establece en su artículo 6 lo siguiente:

> "Las personas naturales o Jurídicas, públicas o privadas, están obligadas a proporcionar bienes y prestar servicios de calidad. Estos bienes y servicios deberán cumplir con las reglamentaciones técnicas que a tal efecto se dicten. En el caso de que dichos bienes o servicios estén basados en normas, según lo establecido en esta ley, para el ámbito de desarrollo voluntario de sistemas de calidad, las no conformidades de cumplimiento con dichas normas se podrán dirimir o decidir a través de fórmulas basadas en los procedimiento de Evaluación de la Conformidad entre las partes involucradas".

La ley tiene por objeto desarrollar los principios orientadores que en materia de calidad consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, determinar sus bases políticas y diseñar el marco legal que regule el sistema Venezolano para la Calidad, así mismo establecer los mecanismos necesarios que permitan garantizar los derechos de las personas a disponer de bienes y servicios de calidad en el país.

Ley Orgánica del Trabajo

En relación con el aspecto laboral **LEY ORGÁNICA DE EL TRABAJO,** publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria Nº 5.152, el 19 de junio de 1997, establece en su artículo 185 lo siguiente:

> "El trabajo deberá prestarse en condiciones que: a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal, b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita, c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes, y d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias ".

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

En Gaceta Oficial Número 38.236 de fecha 26 de Julio de 2005 fue publicada la Reforma de la **LEY ORGANICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO "LOPCYMAT"**. Esta Ley en su artículo 6, establece lo siguiente:

> "Los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras, y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estadal, municipal y local y por rama de actividad ".

La presente ley tiene por objeto establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Vigencia desde (01/01/2007)

Este Reglamento en su artículo 1 establece,

El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar las normas de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dirigidas a:

1. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones.
2. Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, por las condiciones de trabajo.
3. Proteger a los trabajadores y las trabajadoras asociados y asociadas en sus ocupaciones, de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos.
4. Procurar al trabajador y trabajadora un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades.
5. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social.

Norma ISO 9001:2008

La **NORMA VENEZOLANA COVENIN-ISO 9001:2008**, en su parte de Introducción, 0.3 Relación con la Norma ISO 9004, expresa lo siguiente:

"La norma ISO 9001 especifica los requisitos para un sistema de gestión de la calidad que pueden utilizarse para su aplicación interna por las organizaciones, para certificación o con fines contractuales. Se centra en la eficacia del sistema de gestión de la calidad para satisfacer a los requisitos del cliente".

FONDONORMA – OHSAS 18001:2003

El documento **FONDONORMA – OHSAS 18001:2003,** en su parte de Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional – Requisitos, expresa lo siguiente:

> "Esta publicación de la Serie de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (OHSAS) establece los requisitos para un SGSSO, que permiten a una organización controlar sus riesgos de SySO y mejorar su desempeño. No establece criterios específicos de desempeño en materia de SySO, ni incluye las especificaciones detalladas para el diseño de un sistema de gestión".

Las **Normas OHSAS 18000,** han sido diseñadas para ser compatibles con los estándares de gestión ISO 9.000 e ISO 14.000, relacionados con materias de Calidad y Medio Ambiente respectivamente. De este modo facilita la integración de los sistemas de gestión para la calidad, el medio ambiente, la salud ocupacional y la seguridad en las empresas.

Norma COVENIN-ISO 19011:2002

La **NORMA VENEZOLANA COVENIN-ISO 19011:2002,** en su parte de Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión de la calidad y/o ambiental, 1. Objeto y Campo de aplicación, expresa lo siguiente:

> "Esta Norma Internacional proporciona orientación sobre los principios de auditoría, la gestión de programas de auditorías, la realización de auditorías de sistemas de gestión de la calidad y auditorías de sistemas de gestión ambiental, así como sobre la competencia de los auditores del sistema de gestión de la calidad y ambiental".
>
> "Esta Norma es aplicable a todas las organizaciones que tienen que realizar auditorías internas o externas de sistemas de gestión de la calidad y/o ambiental o que gestionan un programa de auditoría. La aplicación de esta Norma Internacional a otro tipo de auditorías es posible en principio, siempre que se preste especial atención a la identificación de la competencia necesaria de los miembros del equipo auditor".

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

A continuación se exponen, analizan e interpretan los datos obtenidos en la presente investigación, mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos explicados en el aparte correspondiente del Capítulo II: Marco Metodológico.

Según Kerlinger (1981) citado por Hurtado, J. (1998) "analizar significa establecer categorías, ordenar, resumir e interpretar los datos" (p. 171) En el mismo orden de ideas, Seltiz, C. y Otros (1976) citado por Balestrini, M. (2002) explican:

> "...el propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de la investigación. El análisis implica el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y poder sacar algunos resultados en función de las interrogantes de la investigación. Este proceso tiene como fin último, el de reducir los datos de una manera comprensible, para poder interpretarlos, y poner a prueba algunas relaciones de los problemas estudiados..." (p. 169)
>
> En todo caso, el análisis e interpretación de los datos se convierte en la fase de la aplicación de la lógica deductiva e inductiva en el desarrollo de la investigación. Para esta estrategia, los datos, según sus partes constitutivas, se clasifican, agrupándolos, dividiéndolos y subdividiéndolos atendiendo a sus características y posibilidades, para posteriormente reunirlos y establecer la relación que existe entre ellos, a fin de dar respuestas a las preguntas de investigación" (p 170).
>
> De acuerdo a Balestrini (2002, p. 169) "El análisis implica el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y poder sacar algunos resultados en función de las interrogantes de la investigación. Este proceso tiene como fin último, el de reducir los datos de una manera comprensible, para poder interpretarlos, y poner a prueba algunas relaciones de los problemas estudiados"

En este capítulo, se expone el análisis de las revisiones bibliográficas y documentales que son la base para la elaboración de la Guía Diagnóstico para auditar Sistemas de Gestión Integrados de la Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional.

Análisis de las revisiones bibliográficas y documentales.

La integración de los Sistemas de Gestión es un objetivo cada vez más generalizado de aquellas empresas que ya tienen implantada una norma de gestión de la calidad y el medio ambiente y que vienen gestionando la seguridad y salud a partir de la propia legislación y normas o modelos publicados.

La preocupación de las organizaciones por la implementación de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional eficaces aumenta día a día. Las empresas deben buscar alternativas que garanticen la seguridad y la salud ocupacional de sus trabajadores, aumentando a su vez la productividad y la calidad. Normalmente las empresas con sistemas de gestión de la calidad o ambientales implantados, son más receptivas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional.

La preparación de una Guía Diagnóstico para auditar Sistemas Integrados de gestión de Calidad, Gestión de la Seguridad y Salud Laboral exige adoptar una táctica determinada, ya que, a pesar de que las normas correspondientes a cada uno de los aspectos ofrecen ciertas similitudes, no señalan un método común para el desarrollo de la misma, salvo el modelo PDCA de mejora continua. Es por ello que a continuación se presenta el análisis de dos áreas fundamentales para la elaboración de este trabajo, el primero el Marco legal vigente en el país y el segundo las Normas Técnicas de Gestión existentes ISO – FONDONORMA OHSAS.

Marco Legal Vigente en Venezuela

El marco legislativo obligatorio difiere para cada uno de los campos que se pretenden desarrollar. En Venezuela, por un lado contamos con un amplio marco legal que apoya y fomenta el cuidado de la calidad, ambiente y seguridad y salud ocupacional; y por otro gran lado contamos con regulaciones que se producen por iniciativa empresarial, es decir, el marco normativo voluntario de cada empresa. Entre las leyes y reglamentos consultados encontramos:

- Constitución Nacional República Bolivariana de Venezuela (Artículo 87).
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).
- Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- Ley Orgánica del Trabajo.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Diciembre 2002),

La previa documentación y análisis de los artículos pertinentes de las Leyes y Reglamentos vigentes mencionados anteriormente, permitieron definir los aspectos que requieren ser incluidos en la auditoría interna de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional.

Normas Técnicas de Gestión existentes ISO – FONDONORMA OHSAS

No existe una Norma ISO sobre Sistemas Integrados, salvo la Norma COVENIN-ISO 19011 sobre auditorías de calidad y ambiente. En cualquier caso, sería conveniente la existencia de una norma ISO para Sistemas Integrados de Calidad, Ambiente y Seguridad y Salud Ocupacional, estas últimas representadas en las OHSAS 18000 muy parecidas al ISO 14000. No obstante, sí existen borradores de normas y directrices que tratan la integración de dichos sistemas y

que sirvieron como base para desarrollar la "Metodología para auditar Sistemas de Gestión Integrados de calidad y Seguridad y Salud Ocupacional".

Entre las Normas consultadas tenemos las siguientes:

- La Norma COVENIN - ISO 9000:2000
- La Norma COVENIN -ISO 9001:2008
- La Norma COVENIN -ISO 9004:2000
- La Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la
- Publicación FONDONORMA OHSAS 18001:2003.

Las empresas con sistemas de gestión de calidad o medio ambiente implantados, son más receptivas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 2: Correspondencia entre las Normas ISO 9001:2008 y OHSAS 18001

ISO 9001:2008		OHSAS 18001	
Introducción Generalidades Enfoque basados en procesos Relación con la Norma ISO 9004 Compatibilidad con otros sistemas de gestión	**0** 0.1 0.2 0.3 0.4	**Introducción**	
Objetivo y campo de aplicación Generalidades Aplicación	**1** 1.1 1.2	**Objeto**	**1**
Referencias Normativas	**2**	**Referencias Normativas**	**2**
Términos y definiciones	**3**	**Definiciones**	**3**
Sistema de gestión de calidad	**4**	**Elementos del sistema de gestión SYSO**	**4**
Requisitos generales	4.1	Requisitos generales	4.1
Requisitos de la documentación	4.2	Política de SYSO Documentación	4.2 4.4.4
Generalidades	4.2.1	4.4.4	
Manual de la calidad	4.2.2	4.4.4	
Control de los documentos	4.2.3	Control de documentos y datos	4.4.5
Control de los registros	4.2.4	Registro y gestión de registros	4.5.3

ISO 9001:2008		OHSAS 18001	
Responsabilidad de la dirección	**5**	Estructura y responsabilidades	4.4.1
Compromiso de la dirección	5.1	4.2	
Enfoque al cliente	5.2	4.3.1 **Requisitos legales y otros**	4.3.2
Política de la calidad	5.3	4.2	
Planificación	5.4	**Planificación**	**4.3**
Objetivos de la calidad	5.4.1	Objetivos de SYSO	4.3.3
Planificación del sistema de gestión de la calidad	5.4.2	Programa (s) de gestión SYSO	4.3.4
Responsabilidad, autoridad y comunicación	5.5	4.1	
Responsabilidad y autoridad	5.5.1	4.1+4.4.1	
Representante de la dirección	5.5.2	4.4.1	
Comunicación interna	5.5.3	Consulta y comunicación	4.4.3
Revisión por la dirección	5.6	Revisión por la dirección	4.6
Generalidades	5.6.1	4.6	
Información para la revisión	5.6.2	4.6	
Resultados de la revisión	5.6.3	4.6	
Gestión de los recursos	**6**		
Provisión de recursos	6.1	Estructura y responsabilidades	4.4.1
Recursos humanos	6.2	4.4.1 (NOTA)	
Generalidades	6.2.1		
Competencia, toma de conciencia y formación	6.2.2	Capacitación, toma de conciencia y competencia	4.4.2
Infraestructura	6.3		

ISO 9001:2008		OHSAS 18001	
Ambiente de trabajo	6.4		
Realización del producto	**7**	Implementación y Operación Control Operativo	4.4 4.4.6
Planificación de la realización del producto	7.1	4.4 + 4.4.6	
Procesos relacionados con el cliente	7.2	4.4.6	
Determinación de los requisitos relacionados con el producto	7.2.1	4.3.1+ 4.3.2+ 4.4.6	
Revisión de los requisitos relacionados con el producto	7.2.2	4.3.1+ 4.4.6	
Comunicación con el cliente	7.2.3	4.4.3	
Diseño y desarrollo	7.3	4.4.6	
Planificación del diseño y desarrollo	7.3.1	4.4.6	
Elementos de entrada para el diseño y desarrollo	7.3.2	4.4.6	
Resultados del diseño y desarrollo	7.3.3		
Revisión del diseño y desarrollo	7.3.4	4.4.6	
Verificación del diseño y desarrollo	7.3.5	4.4.6	
Validación del diseño y desarrollo	7.3.6	4.4.6	
Control de los cambios del diseño y desarrollo	7.3.7	4.4.6	

Fuente: FONDONORMA – OHSAS 18001
Adaptado por la Investigadora (2010)

DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO UTILIZADO PARA LA ELABORACIÓN DE LA GUÍA DIAGNÓSTICO PARA AUDITAR SISTEMAS DE GESTIÓN INTEGRADOS DE CALIDAD, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

La presentación de esta información cumple el tercer objetivo específico de la investigación, que es: Descripción del Método utilizado para la elaboración de la Guía Diagnóstico. Un método es una serie de pasos sucesivos, que conducen a una meta. El método utilizado consta de las siguientes fases

1. **Fase Investigadora:** ante la ausencia de un instrumento que permita auditar conjuntamente, Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, surgió la inquietud de profundizar en el tema (elección del tema), y profundizar en el mismo proponiendo una guía que fusionara los sistemas y permitiera a los auditores optimizar recursos al realizar las auditorías internas.
2. **Captación del material:** en esta fase del trabajo, una vez delimitado el estudio e investigación, se seleccionó una bibliografía representativa del mismo, desde un doble enfoque:

    a. El establecido en la legislación venezolana vigente (Constitución Nacional (Artículo 87). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Diciembre 2002).

    b. Y el establecido en las Normas Técnicas de Gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y FONDONORMA - OHSAS 18001:2003.

3. **Fase de Sistematización u Organización:** se partió del análisis crítico y minucioso del material:
    a. Consulta de la bibliografía seleccionada.
    b. Se comparó, confrontó y relacionó los puntos importantes, requisitos comunes y no comunes, entre la normativa legal venezolana vigente y las normas técnicas de gestión existentes.
    c. Elaboración de cuadro de correspondencia entre las normas ISO 9001:2008 y OHSAS 18001, (ver anexo tabla Nº 2).

Comprobación del material: en esta fase del método se verifica la compatibilidad de los requisitos comunes y no comunes de los sistemas integrales sometidos al estudio (estos sistemas integrados comparten principios sistemáticos comunes de gestión basados, entre otros, en el mejoramiento continuo, el compromiso de toda la organización y en el cumplimiento de las normativas legales), se examina si los elementos de trabajo y de conocimiento obtenido no se contradicen, no chocan entre sí y se procede a su ordenación, de manera que exista compatibilidad y entendimiento en todos los elementos que conformarán la guía diagnostico para Auditar el Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Seguridad y Salud ocupacional. Es importante destacar que el material existente en torno a cualquier tema es inagotable, por lo tanto siempre el producto obtenido de nuestra investigación siempre es mejorable.

4. **Esquema definitivo de la Guía Diagnóstico para Auditar Sistemas de gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional:** una vez analizada y organizada toda la información, se elaboró el esquema definitivo de la guía, que no será otra cosa sino la demostración gráfica del ordenamiento dado el material colectado. El esquema de trabajo definitivo, que mostrará perfectamente ese ordenamiento, representa la armadura o esqueleto de la investigación y sobre el que se ha basado la construcción del instrumento de auditoría. Ese esquema sustenta todo el edificio compuesto por ideas, leyes, normas, etc., obtenidos en las diversas fuentes de información y que unidos a los aportes personales constituyen la guía que es el aporte real a la propuesta desarrollada.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De la presente investigación y tomando en cuenta los objetivos planteados, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se describió el marco jurídico-normativo venezolano en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.
2. Se describieron las Normas Técnicas de Gestión existentes de la Calidad, tales como: la Norma ISO 9001:2008, Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la publicación FONDONORMA - OHSAS 18001:2003 y se definió la Metodología de auditoría a seguir en las Auditorías de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional.
3. Se describió el método utilizado para el diseño de la Guía Diagnóstico para Auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, que cumpla con la legislación venezolana vigente y con lo establecido en las normas técnicas de gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, la Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la publicación FONDONORMA OHSAS 18001:2003.
4. Se diseñó la guía diagnóstico para la ejecución de las auditorías internas de Sistemas Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional.

Recomendaciones

1. Validar la Guía para auditar Sistemas de Gestión Integral de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional; se propone la técnica del juicio de expertos
2. Una vez validada, y con los comentarios de los expertos, rediseñar el formulario para que sea menos extenso. Esto se recomienda que se haga a través de la implementación de propuesta por los auditores de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional.

CAPITULO VI
LA PROPUESTA

Guía Diagnóstico para Auditar de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad Y Salud Ocupacional

En este capítulo se presenta la Propuesta final de la investigación, junto con la justificación y la factibilidad de la misma. La presentación de esta información cumple el cuarto objetivo específico de la investigación, que es: **Diseñar una Guía Diagnóstico para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional que cumpla con la legislación venezolana vigente y con lo establecido en las Normas Técnicas de Gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008, la Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y la publicación FONDONORMA OHSAS 18001:2003.**

Objetivo de la propuesta

El objetivo de la propuesta tiene como finalidad proponer una Guía Diagnóstico que permita auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional.

Justificación de la propuesta

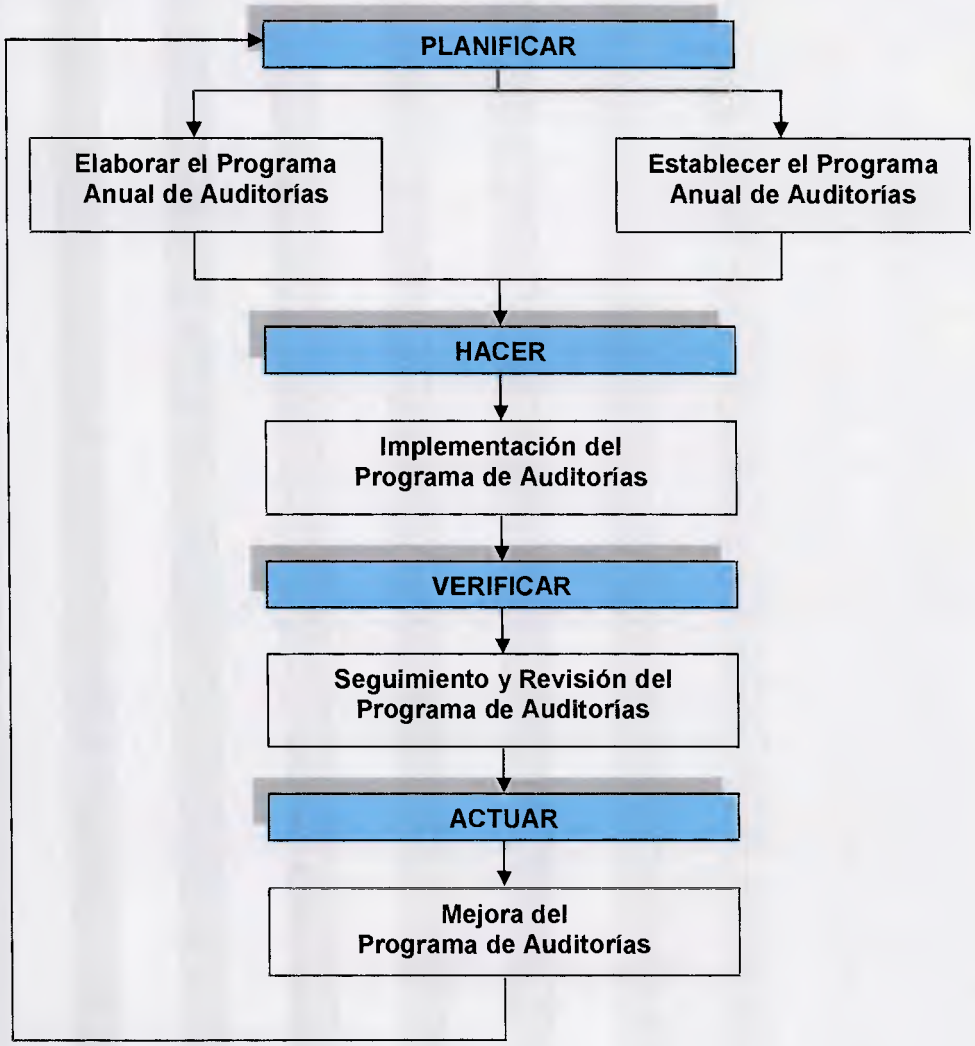
La propuesta de la Guía Diagnóstico para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional, busca optimizar recursos al realizar las auditorías internas. Al realizar las auditorías de implantación, seguimiento y revisión de los sistemas, al mismo tiempo, en los plazos correspondientes, por un equipo auditor polivalente, se reducirían los costes que para una organización supone la preparación de dichas auditorías.

Esta guía servirá como instrumento de referencia a los auditores para auditar ambos sistemas.

Estructura de la Metodología para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional

La Metodología descrita para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional está basada en la Norma COVENIN-ISO 19011:2002 y cumple con las cuatro etapas del ciclo Deming: Planificar- Hacer- Verificar – Actuar y se describe de manera general en el siguiente esquema:

Figura Nº 2 Metodología para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional



Fuente: Norma COVENIN-ISO 19011:2002
Adaptado por la Investigadora (2010)

I. Planificar: Elaborar y Establecer el Programa Anual de Auditorías.

1. Objetivos y Amplitud de la Auditoría: Plantear los objetivos de la auditoría, las áreas y los procesos a auditar.
2. Responsabilidades de la auditoría: Seleccionar al auditor (es) interno (s) más adecuado (s) para el proceso a auditar y que, preferiblemente, cumpla (n) con el perfil establecido en la norma COVENIN-ISO 19011.
3. Recursos: Financieros, humanos, de capacitación entre otros.
4. Procedimientos: Establecer un procedimiento que defina las responsabilidades y requisitos para la planificación y realización de auditorías, para informar los resultados y para mantener los registros de las auditorías internas realizadas a los Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y de Seguridad y Salud Ocupacional.

II. Hacer: Implementación del programa de Auditoría

Actividades de la Auditoría:

Establecer una agenda de Auditoría que forme parte del programa de las auditorías presentándose un estimado del tiempo requerido para todas las actividades y las personas involucradas en cada una de ellas. Debe contemplar, como mínimo, los tiempos y lugares definidos para: Reunión de apertura, Actividades de la Auditoría, Recesos, Reunión de cierre.

El auditor debe conocer las personas responsables y sus funciones dentro del área a evaluar y debe solicitar la siguiente información: Resultados de auditorías internas y externas realizadas anteriormente en el área, Planes de Acción Correctiva desarrollados y estatus de estas acciones, Documentos desarrollados en el área o proceso a ser auditado (Procedimientos, Prácticas Operativas, Formatos, Especificaciones).

Todo el proceso de Planificación y Preparación de las Auditorías Internas es registrado en Reporte de Auditoría, indicando objetivo, alcance, nombre del auditor, cuestionario utilizado, documentos de referencia y programa de entrevistas.

La ejecución del Proceso de Auditorías Internas está compuesta de las siguientes etapas:

1. Reunión de apertura: Tendrá como propósito presentar un esquema de las actividades a efectuarse durante la auditoría; la confirmación de objetivos, alcance, criterios de la auditoría y los criterios de evaluación a ser aplicados.
2. Recopilación de la Información:

   2.1 Enfoque de la auditoría: El auditor interno busca evidencias de cumplimiento de los requisitos del sistema de calidad.

   2.2 Revisión de registros: Investigar los registros disponibles tanto en papel como electrónicamente que sean utilizados para el monitoreo del proceso bajo revisión.

   2.3 Entrevistas con el personal del área: Para el proceso bajo evaluación, la entrevista debe ser realizada a las personas responsables de llevar a cabo las actividades del proceso. Es importante asegurarse que se entreviste a la persona adecuada, para asegurar que la información suministrada sea correcta y pueda ser utilizada como evidencia objetiva.

   2.4 Observaciones en campo: Buscar evidencia de cumplimento en campo, mediante la observación directa del desarrollo del proceso. Esto incluye operación de equipos e implementación de los procedimientos.

3. Hallazgos de la Auditoría: El auditor determinará la conformidad, no conformidad u observación realizando una comparación entre la evidencia encontrada y los criterios de evaluación de la auditoría. Las No Conformidades y Observaciones encontradas durante el Proceso de Ejecución de las Auditorias deben ser compilados en el Informe de Auditoría.

4. Culminación de la auditoría: El Proceso de culminación de una auditoria está conformado por las siguientes etapas:

   4.1 Preparación del Informe de Cierre: Una vez finalizada la auditoria, se debe presentar en la reunión final o de cierre a los coordinadores de cada uno de las unidades involucradas en el proceso auditado, un reporte que incluya el detalle de todas las no conformidades y observaciones encontradas. Este reporte se puede realizar siguiendo el modelo del Anexo 2.

   4.2 Reunión Final: Al finalizar la auditoría, y una vez concluido el informe de cierre se debe realizar una reunión donde se presenten los resultados y conclusiones de la auditoría al Consejo Directivo, a través del informe de cierre. En esta se aprobará el período para el cierre del plan de acciones correctivas y preventivas para la solución de las no conformidades y observaciones encontradas. La reunión de cierre servirá además para asegurar el entendimiento de las no conformidades por parte de los auditados.

5. Cierre de Auditoría: Toda Auditoría Interna se considera cerrada cuando las Acciones Correctivas y Preventivas planteadas para la eliminación de las No conformidades encontradas hayan sido efectivamente ejecutadas.

   5.1 Presentación del Plan de Acciones Correctivas: Para asegurarse de que se resuelvan efectivamente las no conformidades y observaciones y evitar su recurrencia el Responsable de la unidad y su equipo de trabajo involucrado deben presentar un Plan de Acción Correctivas y Preventivas basándose en los lineamientos del Procedimiento de Acciones Correctivas y Preventivas SGC-PR-004.

   5.2 Auditorías de Seguimiento: Una vez presentado el plan de acciones correctivas por parte de los auditados, el auditor deberá realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades descritas y establecer, de acuerdo a los tiempos estipulados para dichas actividades, la fecha de realización de una nueva auditoría o revisión en el área.

III. Verificar: Seguimiento y Revisión del Programa de Auditoría.

La implementación del programa de auditoría debería seguirse y revisarse a intervalos apropiados para evaluar si se han cumplido sus objetivos e identificar oportunidades de mejora.

IV. Actuar: Mejora del Programa de Auditorías

Las auditorías Internas no pueden escapar a las consignas del momento que son lograr cada día mejores niveles tanto en calidad, como en costos, productividad y plazos. Para ello deben concentrarse la utilización de los recursos de la forma más eficiente posible, mejorando de manera continua los niveles de performance. Los controles deben centrarse en elementos significativos y con un creciente impacto en la organización.

Guía Diagnóstico para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional

Una vez descrita la estructura para auditar Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional, se presenta el diseño final de la Guía Diagnóstico basada en la legislación venezolana vigente y con lo establecido en las Normas Técnicas de Gestión existentes, tales como: la Norma ISO 9001:2008 y la publicación FONDONORMA OHSAS 18001:2003. La presentación de esta información cumple el cuarto objetivo específico de la investigación, que es: **Diseñar una guía diagnóstico que permita optimizar recursos, costes, esfuerzos y simplificar al máximo la ejecución de las auditorías internas de Sistemas Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional.**

Guía Diagnóstico para la Auditoría de Sistemas de Gestión Integrados de Calidad y Seguridad y Salud Ocupacional

Las letras S (si), N (no), P (parcialmente) para indicar el estado de implementación.

SISTEMAS DE GESTION INTEGRADOS SGC Y SySO				
4.1 REQUISITOS GENERALES	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
1. ¿Se ha establecido ó está estableciendo un SGC de acuerdo con los requisitos de la Norma ISO 9001:2008 y SySO de acuerdo con OHSAS 18000?				
2. ¿Es mejorada continuamente la eficacia del SGC y SySO de la Organización?				
3. Están identificados los procesos necesarios y la secuencia e interacción de éstos para el SGC y SySO?				
4. ¿Se aplican los procesos necesarios para el SGC y SYSO a través de la organización?				
5. ¿Se han establecido los criterios y métodos necesarios para asegurar que tanto la operación como el control de los procesos es eficaz?				
6. ¿Se asegura la disponibilidad de recursos e información necesarios para apoyar la operación y el seguimiento de los procesos?				
7. ¿Se realiza el seguimiento, la medición y el análisis de los procesos de Calidad y SySO?				
8. ¿Se implementan las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y para la mejora continua de los procesos?				
9. ¿Se gestionan los procesos de acuerdo con los requisitos de la Norma ISO 9001:2008 Y SySO de acuerdo con OHSAS 18000?				
10. ¿Se asegura la organización de controlar los procesos que afectan la conformidad del producto con los requisitos, respetando SySO cuando estos procesos son contratados externamente?				
11. ¿Está identificado dentro del sistema de gestión integrado, el control que ejerce la organización sobre los procesos contratados externamente?				

4.2 REQUISITOS DE LA DOCUMENTACION	S	N	P	Observaciones
1. ¿Está documentado el SGC y SySO de la Organización?				
2. ¿Existe una declaración documentada de la política de calidad y SySO?				
3. Existe una declaración documentada de los objetivos de calidad y SySO?				
4. ¿Se cuenta con los procedimientos documentados requeridos por la norma ISO 9001 para las siguientes actividades para ambos sistemas? 4.2.3 Control de documentos. 4.2.4 Control de los registros de calidad 8.2.2 Auditorías Internas 8.3 Control del producto no conforme 8.5.2 Acciones Correctivas. 8.5.3 Acciones Preventivas.				
5. ¿Son los procedimientos documentados implementados y mantenidos?				
6. ¿Existen procedimientos documentados necesarios para la eficaz planificación, operación y control de los procesos?				
7. Los procedimientos documentados incluyen: - Mapas de proceso. - Organigramas. - Comunicaciones internas. - Esquemas de producción. - Listas de proveedores aprobados. - Planes de Calidad.				
8. ¿La organización tiene establecido y mantiene la información en un medio adecuado (magnético o impreso)				
4.2.2 MANUAL DE CALIDAD	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
1. ¿La organización ha establecido y cuenta con un manual de la calidad?				
2. El manual de la calidad incluye: - El alcance del SGC. - Detalles y justificaciones de cualquier exclusión. - Los procedimientos documentados establecidos para el SGC o referencia a los mismos. - La descripción de la interacción entre los procesos del SGC.				

4.2.3 CONTROL DE LOS DOCUMENTOS	S	N	P	Observaciones
1. ¿Están controlados los documentos requeridos por el SGC Y SySO?				
2. Existe un procedimiento documentado para el Sistema de Gestión Integrado que defina los controles necesarios para: - Aprobar los documentos en cuanto su adecuación antes de su emisión. - Revisar, actualizar y aprobar documentos cuando sea necesario.				
3. ¿Se identifican los cambios en los documentos de ambos sistemas de gestión?				
4. ¿Se identifica el estado de revisión actual de los documentos?				
5. ¿Se asegura que les versiones pertinentes de los documentos aplicables se encuentran disponibles en los puntos de uso?				
6. ¿Se asegura que los documentos permanecen legibles y fácilmente identificables?				
7. ¿Se asegura que se identifican los documentos de origen externo y se controla su distribución?				
8. ¿Se identifica adecuadamente los documentos obsoletos de ambos sistemas, cuando se mantienen por cualquier razón?				

4.2.4 CONTROL DE LOS REGISTROS	S	N	P	Observaciones
1. ¿Se cuenta con los registros que demuestran la operación eficaz del Sistema de Gestión Integrado?				
2. ¿Se cuenta con los registros que demuestran la conformidad con los requisitos?				
3. ¿Son los registros legibles?				
4. ¿Son los registros fácilmente identificables?				
5. ¿Son los documentos fácilmente recuperables?				
6. ¿Se ha establecido un procedimiento documentado para el control de los registros que incluya?: - La identificación de los registros. - El almacenamiento de los registros. - La protección. - La recuperación de los registros. - El tiempo de retención de los registros. - La disposición de los registros.				
7. ¿Se cuenta con los registros específicamente requeridos por ISO 9001 y por la OHSAS 18000?				
TOTAL				
% DEL CAPÍTULO				

5.1 RESPONSABILIDAD DE LA DIRECCIÓN	S	N	P	Observaciones
1. ¿La alta dirección ha comunicado a la organización la importancia de satisfacer los requisitos del cliente como los legales y reglamentarios?				
2. ¿La dirección lleva acabo las revisiones al SGC y SySO?				
3. ¿La dirección asegura la disponibilidad de recursos para ambos sistemas?				
5.2 ENFOQUE AL CLIENTE	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
1. ¿Se determinan por la alta dirección los requisitos del cliente?				
2. ¿Se cumplen los requisitos del cliente?				
3. ¿Se tiene evidencia del aumento de la satisfacción del cliente?				

REQUISITOS LEGALES Y OTROS	S	N	P	Observaciones
Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.				
1. ¿La empresa garantiza a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados?				
2. ¿La empresa proporciona a las personas bienes y servicios de calidad, así como información adecuada y no engañosa sobre el contenido y características de sus productos y servicios?				
Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial Nº 5.152 de fecha 19 de junio de 1997 **TITULO IV** **DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO** **Capítulo VI De la Higiene y Seguridad en el Trabajo**				
1. ¿La empresa toma las medidas necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales?				
2. ¿Posee trabajadores expuestos a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole?, de ser así, ¿Son advertidos acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención?				
3. ¿Los trabajadores que hacen sus comidas en el propio sitio de trabajo por tratarse de casos que no permitan separación del mismo? y ¿Los trabajadores que duermen en el sitio de trabajo, por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer allí? gozan de condiciones de higiene y seguridad adecuadas para ello				
4. ¿Los trabajadores que laboran en almacenes, bodegas, depósitos y/o establecimientos industriales cuentan con un número suficiente de sillas, con el objeto de que puedan utilizarlas en los ratos en que se interrumpa la atención sostenida al público?				

Ley Orgánica del Trabajo. **Capítulo VI De la Higiene y Seguridad en el Trabajo**	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
5. En el caso de que el lugar de trabajo esté ubicado a treinta (30) o más kilómetros de distancia de la población más cercana ¿Los trabajadores cuentan con un transporte para ir y venir de su habitación al lugar de trabajo, gratuitamente?				
6. Los trabajadores cuyas labores se presten en lugar despoblado donde deban tener su residencia, a más de cincuenta (50) kilómetros de distancia de la población más cercana, ¿Cuentan ellos y sus familiares inmediatos de habitaciones higiénicas que reúnan los requisitos de habitabilidad y ofrezcan por lo menos diez (10) metros cuadrados por persona?				
7. ¿Los trabajadores cuentan con un puesto de primeros auxilios suficientemente provistos para atender a la primera curación de accidentados y enfermos y para combatir las endemias locales, con los medicamentos necesarios para la prevención y curación, incluyendo los sueros para mordeduras de serpientes en zonas rurales y otros semejantes? y ¿Cuentan con un médico y un farmacéutico por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200)?				
8. ¿Los patronos que tienen a su servicio más de mil (1.000) trabajadores sostienen establecimientos de educación básica para los hijos de sus trabajadores, cuando no los hubiere en sitios cercanos al lugar de trabajo, en la proporción y condiciones que fijen de mutuo acuerdo los Ministerios de los ramos de educación y del trabajo?				
9. ¿Los patronos que ocupen más de mil (1.000) trabajadores cuyas labores se presten en lugar distante a más de cien (100) kilómetros de una ciudad que tenga servicios hospitalarios, o a más de cincuenta (50), cuando no pueda recurrirse a esos servicios en caso de necesidad por no existir medios de comunicación que lo permitan, sostienen un establecimiento o centro de salud dotado de todos los elementos requeridos para la atención médica, quirúrgica o farmacéutica según lo determinen las autoridades sanitarias, en conformidad con la legislación respectiva?				

Ley Orgánica del Trabajo. **Capítulo VI De la Higiene y Seguridad en el Trabajo**	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
10. ¿Los Patronos que ocupen más de doscientos (200) trabajadores sostienen becas para seguir estudios técnicos, industriales o prácticos relativos a su oficio, en centros de instrucción especiales, nacionales o extranjeros, otorgadas a un trabajador o hijo de trabajador por cada doscientos (200) trabajadores a su servicio, designado por los trabajadores mismos o por el patrono, en atención a sus aptitudes, cualidades y aplicación al trabajo?				
11. ¿La empresa está conciente y aplica que las condiciones de higiene, seguridad en el trabajo y la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo se regirá además por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica que rige la materia?				
Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente Gaceta Oficial Nº 5.266 Extraordinaria de fecha 02/10/98 **TITULO II** **DERECHOS, GARANTÍAS Y DEBERES** **Capítulo III Derecho a la Protección en Materia de Trabajo**	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
1. En el caso de que la empresa contrate adolescentes trabajadores ¿Están inscritos en el Sistema de Seguridad Social y gozan de todos los beneficios, prestaciones económicas y servicios de salud que brinda el sistema, en las mismas condiciones previstas para los mayores de dieciocho años de edad, de conformidad con la legislación especial en la materia?				

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT Gaceta Oficial Nº 38.236 de fecha 26 de julio de 2005	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
TÍTULO I **DISPOSICIONES FUNDAMENTALES**				
Los capítulos I y II contenidos en este título no fueron considerados en el cuestionario puesto que están conformados por los artículos relacionados con el objeto y ámbito de aplicación de la LOPCYMAT, además de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo.				
TÍTULO II **ORGANIZACIÓN DEL RÉGIMEN PRESTACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**				
Los capítulos I, II, III y IV correspondientes a este título no fueron considerados en el cuestionario debido a que conforman los artículos introductorios relacionados con la visión general del objeto de esta Ley.				
Capítulo V **De los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo**				Complementar con Norma COVENIN 2274-97
1. ¿El empleador(a) posee un servicio organizado propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivo, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de esta Ley?				
2. ¿La exigencia de organización de los servicios de seguridad y salud en el trabajo se encuentran regidos por criterios fundados en el número de trabajadores(as) ocupados y en una evaluación técnica de las condiciones y riesgos específicos de la empresa, entre otros?				
3. ¿La constitución, funcionamiento, acreditación y control de los Servicios de Seguridad y Salud en el trabajo cumplen con los requisitos establecidos en el Reglamento de esta Ley?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
4. ¿Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización cumple con las siguientes funciones:				
4.a. ¿Asegura la protección de los trabajadores(as) contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa?				
4.b. ¿Promueve y mantiene el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores(as)?				
4.c. ¿Identifica, evalúa y propone los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores(as) en el lugar de trabajo o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia?				
4.d. ¿Asesora tanto a los empleadores(as) como a los trabajadores(as) en materia de seguridad y salud en el trabajo?				
4.e. ¿Vigila la salud de los trabajadores(as) en relación con el trabajo?				
4.f. ¿Suministra oportunamente a los trabajadores(as) los informes, exámenes, análisis clínicos y paraclínicos, que sean practicados por ellos?				
4.g. ¿Asegura el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores(as) y el descanso de la faena diaria?				
4.h. ¿Desarrolla y mantiene un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley?				
4.i. ¿Desarrolla y mantiene un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley?				
4.j. ¿Reporta los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con el Reglamento de la presente Ley?				

LOPCYMAT		S	N	P	Observaciones
4.k.	¿Desarrolla programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social?				
4.l.	¿Promueve planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social?				
4.m.	¿Organiza los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia?				
4.n.	¿Investiga los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a los solos fines de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas?				
4.o.	¿Evalúa y conoce las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento?				
4.p.	¿Elabora la propuesta de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y lo somete a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación y registro?				
4.q.	¿Aprueba los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos en relación a su componente de seguridad y salud en el trabajo?				
4.r.	¿Participa en la elaboración de los planes y actividades de formación de los trabajadores(as)?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
TÍTULO III **DE LA PARTICIPACIÓN Y EL CONTROL SOCIAL**				
Capítulo I **De la participación de los trabajadores y trabajadoras y de los empleadores y empleadoras**				Complementar con Reglamento Nº 1 de los delegados de prevención (INPSASEL)
5. ¿Los trabajadores(as) han elegido delegados(as) de prevención, que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas de trabajo?				Complementar con Norma COVENIN 2266-88 y 2260-04 u 88
6. ¿El número de delegados(as) de prevención ha sido establecido tomando en consideración el número de trabajadores(as); la organización del trabajo; los turnos de trabajo, áreas, departamentos o ubicación de los espacios físicos, así como la peligrosidad de los procesos de trabajo con un mínimo establecido de acuerdo a la siguiente escala? A. Hasta diez (10) trabajadores(as): un delegado(a) de prevención. B. De once (11) a cincuenta (50) trabajadores(as): dos (2) delegados(as) de prevención. C. De cincuenta y uno (51) a doscientos cincuenta (250) trabajadores(as): tres (3) delegados(as) de prevención. D. De doscientos cincuenta y un (251) trabajadores(as) en adelante: un (1) delegado(a) de prevención adicional por cada quinientos (500) trabajadores(as), o fracción.				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
7. ¿Los delegados(as) de prevención cumplen con las siguientes atribuciones:				
7.a. ¿Constituyen conjuntamente, con los representantes de los empleadores(as) el Comité de Seguridad y Salud Laboral?				
7.b. ¿Reciben las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores(as) con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución?				
7.c. ¿Participan conjuntamente con el empleador(a) y sus representantes en la mejora de la acción preventiva y de promoción de la salud y seguridad en el trabajo?				
7.d. ¿Promueven y fomentan la cooperación de los trabajadores(as) en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo?				
7.e. ¿Coordinan con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo?				
8. ¿El delegado (a) de de prevención acompaña a los técnicos(as) de la empresa, a los asesores(as) externos o a los funcionarios(as) de inspección de los organismos oficiales, en las evaluaciones del medio ambiente de trabajo y de la infraestructura de las áreas destinadas a la recreación, descanso y turismo social, así como a los inspectores y supervisores(as) del trabajo y la seguridad social, en las visitas y verificaciones que realicen para comprobar el cumplimiento de la normativa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas?				
9. ¿El delegado(a) de prevención tiene acceso, con las limitaciones previstas en esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
10. ¿El delegado(a) solicita información al empleador(a) sobre los daños ocurridos en la salud de los trabajadores(as) una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, en cualquier oportunidad, en el lugar de los hechos, para conocer las circunstancias de los mismos?				
11. ¿El delegado(a) solicita al empleador(a) los informes procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de seguridad y salud en el trabajo en la empresa, así como de los organismos competentes?				
12. ¿El delegado(a) realizar visitas a los lugares de trabajo y a las áreas destinadas a la recreación y descanso, para ejercer la labor de vigilancia y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo?				
13. ¿ El delegado(a) demanda al empleador(a) la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores(as), pudiendo a tal fin efectuar propuestas al Comité de Seguridad y Salud Laboral para su discusión en el mismo?				
13.a. ¿El empleador(a) adopta las medidas propuestas por el delegado(a) de prevención para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores(as)?				
14. El empleador(a) respeta la protección y garantías del delegado(a) de prevención:				
14.a. ¿Absteniéndose de despedir, trasladar o desmejorar en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue elegido(a), sin justa causa previamente calificada por el Inspector del trabajo, en concordancia con la LOT?				
14.b. ¿El propósito de los trabajadores(as) de elegir delegados de prevención fue notificado a los empleadores(as) por el Inspector(a) del Trabajo?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
14.c. ¿La elección de los delegados de prevención fue realizada en un lapso no mayor a treinta (30) días a partir de la notificación?				
14.d. ¿La convocatoria y los organismos supervisores del desarrollo del proceso eleccionario de los delegados de prevención fueron establecidos según el Reglamento respectivo?				
14.e. ¿El período de las funciones de los delegados(as) de prevención está establecido en dos (2) años de duración, pudiendo ser reelectos por períodos iguales?				
14.f. ¿Los delegados(as) de prevención pueden ser revocados por los trabajadores(as) por inasistencias injustificadas a las reuniones u omisión en la presentación de los informes respectivos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como por incumplir con las convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales?				
14.g. ¿El empleador(a) considera como parte de la jornada de trabajo el tiempo utilizado por el delegado(a) de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley, así como para la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, otorgándosele licencia remunerada?				
14.h. ¿El empleador(a) facilita y adopta todas las medidas tendentes a que el delegado(a) de prevención pueda realizar sus actividades cuando actúe en cumplimiento de sus funciones?				
14.i. ¿El delegado(a) de prevención presenta el informe sobre las actividades desarrolladas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?				
14.j. ¿El empleador(a) proporciona a los delegados(as) de prevención y a las organizaciones sindicales los medios y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
14.k. ¿El empleador(a) facilita la formación en el área de promoción, desarrollo, evaluación y monitoreo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social?				
14.l. ¿La formación en el área de promoción, desarrollo, evaluación y monitoreo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social es facilitada por el empleador(a) por sus propios medios o mediante acuerdo con organismos o entidades especializadas en la materia?				
14.m. ¿La formación en el área de promoción, desarrollo, evaluación y monitoreo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social es adecuada a las características específicas de la empresa, establecimiento, explotación o faena?				
14.n. ¿ El delegado(a) de prevención respeta la prohibición de revelar secretos de manufactura, fabricación o procedimiento y, guarda sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación, todo esto sin detrimento de su obligación de denunciar a las autoridades las condiciones inseguras o peligrosas que conociere?				
Capítulo II **Del Comité de Seguridad y Salud Laboral**				Complementar con Norma COVENIN 2270-95
15. ¿Se encuentra constituido un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?				
16. ¿El Comité se encuentra conformado por los delegados(as) de prevención (escogidos democráticamente por los trabajadores(as)) y por el empleador(a) o sus representantes, en número igual al de los delegados(as) de prevención?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
17. ¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral se encuentra registrado y presenta informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales?				
18. ¿Se respeta el derecho de la participación de los delegados(as) sindicales, y el personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, con derecho voz pero sin voto?				
19. ¿Se respeta el derecho de la participación de los trabajadores(as) de la empresa que cuenten con una especial calificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y profesionales y asesores o asesoras en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa, con derecho de voz pero sin voto, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité?				
20. ¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral cumple con las siguientes atribuciones:				
20.a. ¿Participa en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?				
20.b. ¿Considera antes de la puesta en práctica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia?				
20.c. ¿Promueve iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
21. ¿El Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el ejercicio de sus funciones, se encuentra facultado para:				
21.a. ¿Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales?				
21.b. ¿Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas?				
21.c. ¿Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo o explotación?				
21.d. ¿Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras?				
21.e. ¿Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso?				
21.f. ¿Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?				
21.g. ¿Conocer y analizar los daños producidos a la salud, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas?				
21.h. ¿Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo?				
22. ¿El empleador(a) permite acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud Laboral o, en su defecto, otras medidas de actuación coordinada, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la LOPCYMAT respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo lugar de trabajo?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
23. ¿Entre los responsables de la constitución del comité se encuentran:				
23.a. ¿Los delegados(as) de prevención, las organizaciones sindicales de trabajadores y los trabajadores(as) en general?				
23.b. ¿Los empleadores(as), quienes deben participar activamente en su constitución y funcionamiento?				
23.c. ¿El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de sus funcionarios(as), y los Inspectores(as) y Supervisores(as) del Trabajo quienes podrán convocar a las partes a realizar las actuaciones necesarias para su constitución?				
24. ¿Se encuentran designados delegados(as) de prevención entre los trabajadores(as) contratados por empresas de trabajo temporal, mediante intermediarios, o los trabajadores(as) de las contratistas?				
25. ¿Los delegados(as) de prevención de trabajadores(as) contratados por empresas de trabajo temporal o empresas contratistas se encuentran incorporados al Comité de Seguridad y Salud Laboral existente o han conformado uno propio, dependiendo del tamaño de la empresa, establecimiento o explotación?				
26. Los mecanismos apropiados para la incorporación de los delegados(as) de prevención de trabajadores(as) contratados por empresas de trabajo temporal o empresas contratistas se encuentran definidos según lo establecido en el Reglamento LOPCYMAT				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
Capítulo III **De los Consejos Estadales, Municipales y por Rama de Actividad Económica de Seguridad y Salud en el Trabajo**				
Este capítulo no ha sido considerado en este cuestionario debido a que conforman los artículos referidos a la conformación de los Consejos Estadales, Municipales y por Rama de Actividad Económica de Seguridad y Salud en el Trabajo.				
TÍTULO IV **DE LOS DERECHOS Y DEBERES**				
Capítulo I **Derechos y Deberes de los Trabajadores y Trabajadoras**				
27. ¿Los trabajadores(as) se encuentran desarrollando sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, garantizando para ellos condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas?				
28. Los trabajadores(as) en el ejercicio de sus labores disfrutan de los siguientes derechos:				
28.a. ¿Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos?				
28.b. ¿Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
28.c. ¿La formación de los trabajadores(as) es impartida dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, es descontada de la jornada laboral?				
28.d. ¿ Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, en el mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y de la infraestructura para su funcionamiento, y en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, por empresa y establecimiento, en el área de seguridad y salud en el trabajo?				
28.e. ¿No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo a los avances técnicos y científicos existentes, puedan ser eliminadas o atenuadas con modificaciones al proceso productivo o las instalaciones o puestos de trabajo o mediante protecciones colectivas?				
28.f. ¿Cuando lo anterior no sea posible, los trabajadores(as) se encuentran provistos de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo a lo establecido en la LOPCYMAT, su Reglamento y las convenciones colectivas?				
28.g. ¿Rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida sin que esto pueda ser considerado como abandono de trabajo?				
28.h. ¿El trabajador(a) comunica al delegado(a) de prevención y al supervisor inmediato de la condición insegura o peligro inminente para su salud o su vida?				
28.i. ¿En caso de existir en el puesto de trabajo una condición insegura o peligro inminente para la salud o vida del trabajador(a) y ésta ya ha sido comunicada al delegado(a) de prevención y al supervisor inmediato para su corrección, la actividad es reanudada cuando el Comité de Seguridad y Salud Laboral lo determine?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
28.j. ¿En caso de que el trabajador(a) se rehúse a desarrollar sus actividades debido a una condición insegura en su puesto de trabajo, empleador(a) mantiene la relación de trabajo y continua cancelando el salario correspondiente y computando el tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador(a)?				
28.k. ¿Denunciar las condiciones inseguras o insalubres de trabajo ante el supervisor inmediato, el empleador(a), el sindicato, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales; y a recibir oportuna respuesta?				
28.l. ¿Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o cuando el empleador(a) no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas; así como cualquier incumplimiento en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y en la construcción y mantenimiento de infraestructura para su desarrollo?				
28.m. ¿Acompañar a los funcionarios(as) de inspección cuando éstos realicen su labor inspectora en las empresas, establecimientos o explotaciones?				
28.n. ¿Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral?				
28.o. ¿Que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos, y al completo acceso a la información contenida en los mismos, así como a la confidencialidad de sus resultados frente a terceros?				
28.p. ¿La confidencialidad de los datos personales de salud?				
28.q. ¿Comunicar datos personales de salud con previa autorización del trabajador(a), debidamente informados; limitado dicho conocimiento al personal médico y a las autoridades sanitarias correspondientes?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
28.r. Participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.				
28.s. ¿Expresar libremente sus ideas y opiniones, y organizarse para la defensa del derecho a la vida, a la salud y a la seguridad en el trabajo?				
28.t. ¿Ser protegidos del despido o cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley y normas concordantes?				
28.u. ¿La defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente Ley?				
28.v. ¿La privacidad de su correspondencia y comunicaciones y al libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona?				
28.w. ¿Recibir oportunamente las prestaciones e indemnizaciones contempladas en la LOPCYMAT?				
28.x. ¿Ser afiliados(as) por sus empleadores(as) al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creado por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social?				
28.y. ¿Exigir a sus empleadores(as) el pago oportuno de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo?				
28.z. ¿Denunciar ante la Tesorería de Seguridad Social la no afiliación al Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los retardos en el pago de las cotizaciones que debe efectuar el empleador(a) y de los cuales el trabajador(a) tenga conocimiento?				
29. ¿Los trabajadores(as) en el ejercicio de sus labores cumplen con los siguientes deberes?:				
29.a. ¿Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
29.b. ¿Hacer uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo en la empresa o puesto de trabajo, de acuerdo a las instrucciones recibidas, dando cuenta inmediata al supervisor o al responsable de su mantenimiento o del mal funcionamiento de los mismos?				
29.c. ¿Informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los sistemas de control a que se refiere esta disposición no correspondiesen a las condiciones inseguras que se pretende controlar?				
29.d. ¿Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas dando cuenta inmediata al responsable de su suministro o mantenimiento, de la pérdida, deterioro, vencimiento, o mal funcionamiento de los mismos?				
29.e. ¿Informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los equipos de protección personal suministrados no corresponden al objetivo de proteger contra las condiciones inseguras a las que está expuesto?				
29.f. ¿Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social?				
29.g. ¿Respetar y hacer respetar los avisos, carteleras de seguridad e higiene y demás indicaciones de advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo?				
29.h. ¿Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
29.i. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo.				
29.j. ¿Cumplir con las normas e instrucciones del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la empresa?				
29.k. ¿Informar de inmediato, cuando tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura capaz de causar daño a la salud o la vida, propia o de terceros, a las personas involucradas, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a su inmediato superior, absteniéndose de realizar la tarea hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución?				
29.l. ¿Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y demás organismos que se crearen con los mismos fines?				
29.m. ¿Participar activamente en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social?				
29.n. ¿Cuando se desempeñen como supervisores(a), capataces, caporales, jefes(as) de grupos o cuadrillas y, en general, cuando en forma permanente u ocasional actuasen como cabeza de grupo, plantilla o línea de producción, vigilar la observancia de las prácticas de seguridad y salud por el personal bajo su dirección?				
29.o. ¿Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en que el empleador(a) no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas?				
29.p. ¿Abstenerse de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo?				
29.q. ¿Acatar las pautas impartidas por las supervisoras(es) inmediatos a fin de cumplir con las normativas de prevención y condiciones de seguridad manteniendo la armonía y respeto en el trabajo?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
29.r. ¿Complementar las acciones del empleador(a), sin que por ello eximan a éste del cumplimiento de su deber de prevención y seguridad?				
Capítulo II **Derechos y Deberes de los Empleadores y Empleadoras**				
30. ¿Los empleadores(as) tienes derecho a:				
30.a. ¿Exigir de sus trabajadores(as) el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y ergonomía, y de las políticas de prevención y participar en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que mejoren su calidad de vida, salud y productividad?				
30.b. ¿Participar activamente en los Comités de Seguridad y Salud Laboral?				
30.c. ¿Participar en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, empresa y establecimiento en el área de seguridad y salud en el trabajo?				
30.d. ¿Solicitar y recibir asesoría del Comité de Seguridad y Salud Laboral de su centro de trabajo, del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y demás órganos competentes?				
30.e. ¿Participar de manera individual o colectiva en las actividades tendentes a mejorar la calidad de la prestación de los servicios del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo?				
30.f. ¿Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, bienestar en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, por parte de los organismos competentes?				
30.g. ¿Exigir a los trabajadores(as) el uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo instalados en la empresa o puesto de trabajo?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
30.h. ¿Exigir a los trabajadores(as) el uso adecuado y de forma correcta, y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal suministrados para preservar la salud?				
30.i. ¿Exigir a los trabajadores(as) hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones del centro de trabajo?				
30.j. ¿Exigir a los trabajadores(as) el respeto y acatamiento de los avisos, las carteleras y advertencias que se fijaren en los diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de salud, higiene y seguridad?				
30.k. ¿Proponer ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral las amonestaciones a los trabajadores y trabajadoras que incumplan con los deberes de los trabajadores establecidos en el artículo 54 LOPCYMAT?				
30.l. ¿Recibir pronta y adecuada respuesta en relación a sus solicitudes ante los organismos competentes?				
30.m. ¿Recibir, en los lapsos previstos por la LOPCYMAT y su Reglamento, los reembolsos de los pagos realizados a los trabajadores(as) en caso de prestaciones diarias por discapacidad temporal?				
30.n. ¿Garantizar que sus trabajadores(as) reciban oportunamente las prestaciones de atención médica garantizadas en este Régimen, por el Sistema Público Nacional de Salud?				
30.o. ¿Lograr que el Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo se subrogue a las obligaciones derivadas de la responsabilidad objetiva del empleador(a) ante la ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional cuando no hubiese negligencia o dolo por parte del empleador(a)?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
30.p. ¿Ser reclasificados de manera oportuna y adecuada en relación a las categorías de riesgo establecidas en la clasificación de las empresas a los efectos de las cotizaciones al Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo?				
30.q. ¿Denunciar ante la Superintendencia de Seguridad Social irregularidades relativas al registro y otorgamiento de las prestaciones del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo?				
30.r. ¿Denunciar ante las autoridades competentes y recibir pronta y oportuna respuesta por cualquier violación a las normativas legales y reglamentarias vigentes sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, ambiente general, condiciones para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, que afecte el ambiente de trabajo de su empresa, por parte de las empresas aledañas o de los organismos públicos o privados?				
30.s. ¿Exigir a sus trabajadores y trabajadoras que se abstengan de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo?				
30.t. ¿Ejercer la defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la LOPCYMAT?				
31. ¿Los empleadores(as) adoptan las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores(as) condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas?				
31.a. ¿Los empleadores(as) organizan el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores(as), a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
31.b. ¿Los empleadores(as) consultan a los trabajadores(as) y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores(as) o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo?				
31.c. ¿Los empleadores(as) informan por escrito a los trabajadores(as) de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección?				
31.d. ¿Los empleadores(as) informan por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales?				
31.e. ¿ Los empleadores(as) se abstienen de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatorio y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
31.f. ¿Los empleadores(as) informan por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos?				
31.g. Los empleadores(as) elaboran, con la participación de los trabajadores(as), el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos?				
31.h. ¿Los empleadores toman las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo?				
31.i. ¿Los empleadores se abstienen de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores(as) y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores(as)?				
31.j. ¿Los empleadores toman todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores(as) y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona?				
31.k. ¿Los empleadores notifican al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
31.l. ¿Los empleadores(as) llevan un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales?				
31.m. ¿En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento de la LOPCYMAT como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores(as) o al ambiente, los empleadores(as) informan por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca?				
31.n. ¿Los empleadores mantienen documentadas las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la LOPCYMAT y en la normativa que lo desarrolle?				
31.o. ¿Los empleadores organizan y mantienen los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en la LOPCYMAT?				
Capítulo III **De las empresas de trabajo temporal, intermediarias y contratistas**				
32. ¿Los trabajadores(as) contratados temporalmente, por tiempo determinado o para una obra determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal o mediante intermediarios, o los trabajadores(as) de las contratistas cuya actividad sea inherente o conexa a la que se dedica el o la contratante disfrutan de las mismas condiciones de trabajo, y del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo que los restantes trabajadores y trabajadoras del empleador(a) al que prestan sus servicios?				
33. ¿En el caso de las empresas de trabajo temporal, la beneficiaria observa y cumple con toda la normativa relativa a seguridad, salud e higiene en el trabajo?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
34. ¿La beneficiaria notifica por escrito a la empresa de trabajo temporal y al trabajador temporal los riesgos del trabajo que desempeñará y las medidas de prevención necesarias?				
35. ¿La beneficiaria se responsabiliza por los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales que su culpa o su inobservancia de la normativa que regula la materia de medio ambiente de trabajo y salud de los trabajadores, pueda ocasionar al trabajador temporal?				
36. ¿Las empresas de trabajo temporal cotizan al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo relativo a sus trabajadores temporales, en función al riesgo del proceso productivo de la empresa beneficiaria establecido de conformidad con la LOPCYMAT?				
37. ¿Las empresas beneficiarias cumplen con la no asignación tareas al trabajador temporal que no tengan relación directa con el puesto objeto del contrato de provisión?				
38. ¿Tanto el empleador(a) como el o la contratante se comportan solidariamente responsables de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y demás normas laborales y de seguridad social?				
39. ¿El (la) contratante informa al Comité de Seguridad y Salud Laboral, al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y al sindicato(s), de la incorporación a su empresa, establecimiento, explotación o faena de los trabajadores(as) temporales en un lapso no mayor de cinco (5) días de producirse la incorporación, salvo que la convención colectiva establezca un lapso menor o la consulta previa?				
40. ¿El empleador(a), el (la) contratante o la empresa beneficiaria según el caso adoptan las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su labor, los trabajadores(as) temporales reciban información y capacitación adecuadas acerca de las condiciones inseguras de trabajo a las que vayan a estar expuestos así como los medios o medidas para prevenirlas?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
TÍTULO V **DE LA HIGIENE, LA SEGURIDAD Y LA ERGONOMÍA**				Complementar con Norma COVENIN 2255-91 y 2273-91
41. ¿El ambiente y las condiciones de trabajo en las cuales los trabajadores(as) desarrollan sus actividades de trabajo son las adecuadas, de manera que:				
41.a. ¿Aseguran a los trabajadores(as) el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales?				
41.b. ¿Adaptan los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores(as), y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía?				
41.c.¿Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores(as) contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo?				
41.d. ¿Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional?				
41.e. ¿Impida cualquier tipo de discriminación?				
41.f. ¿Garantice el auxilio inmediato al trabajador(a) lesionado o enfermo?				
41.g. ¿Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
42. ¿El empleador(a) adecua los métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores(as)?				
43. ¿El empleador(a) realiza los estudios pertinentes e implanta los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador o la trabajadora y su entorno laboral?				
44. ¿La empresa, establecimiento, explotación o faena posee política y un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico, adecuado e implementado a sus procesos?				
45. ¿La política y el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo han sido presentados para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley?				
46. ¿La política diseñada y la ejecución de acciones permiten al empleador(a) cumplir con el deber general de prevención, permitiendo?:				
46.a. ¿La identificación y documentación de las condiciones de trabajo existentes en el ambiente laboral que pudieran afectar la seguridad y salud en el trabajo?				
46.b. ¿La evaluación de los niveles de inseguridad de las condiciones de trabajo y el mantenimiento de un registro actualizado de los mismos, de acuerdo a lo establecido en las normas técnicas que regulan la materia?				
46.c. ¿El control de las condiciones inseguras de trabajo estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen, utilizando como complemento los equipos de protección personal?				
46.d. En caso de no ser posible el control en la fuente u origen, ¿Se utilizan las estrategias de control en el medio y controles administrativos, utilizando como complemento los equipos de protección personal?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
46.e. ¿En última instancia, cuando no sea posible el control en la fuente u origen ni la utilización de las estrategias de control en el medio y controles administrativos, se utilizan los equipos de protección personal?				
47. El empleador(a) al momento del diseño del proyecto de empresa, establecimiento o explotación, ha considerado los aspectos de seguridad y salud en el trabajo que permitan controlar las condiciones inseguras de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales?				
48. ¿El proyecto, construcción, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los medios, procedimientos y puestos de trabajo, ha sido concebido, diseñado y ejecutado con estricta sujeción a las normas y criterios técnicos y científicos universalmente aceptados en materia de salud, higiene, ergonomía y seguridad en el trabajo, a los fines de eliminar, o controlar al máximo técnicamente posible, las condiciones peligrosas de trabajo?				
49. ¿Los empleadores(as) llevan un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos?				
50. ¿Los empleadores(as) han sometidos a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral y del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su correspondiente aprobación el registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos?				
51. ¿Los empleadores(as) poseen proyectos de altos niveles de peligrosidad, considerados como tales por las normas técnicas de la LOPCYMAT?				
52. ¿Los empleadores(as) han registrado y sometido a la aprobación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales los proyectos de altos niveles de peligrosidad, considerados como tales por las normas técnicas de la LOPCYMAT?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
53. ¿Los empleadores(as) poseen registros de todas las sustancias que por su naturaleza, toxicidad o condición físico-química pudieran afectar la salud de los trabajadores y trabajadoras?				
54. ¿Los registros de sustancias peligrosas señalan explícitamente el grado de peligrosidad, los efectos sobre la salud, las medidas preventivas, así como las medidas de emergencia y tratamiento médico correspondiente?				
COMPLEMENTAR CON LEY SUSTANCIAS PELIGROSAS				
55. ¿Si Los empleadores(as) importan sustancias o insumos potencialmente dañinos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, así clasificados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, poseen los recaudos de importación exigidos por la ley y el certificado de libre venta en su país de origen?				
56. ¿Si los empleadores son fabricantes, importadores y proveedores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, garantizan que éstos no constituyan una fuente de peligro para el trabajador(a), siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos?				
57. ¿Si los empleadores(as) poseen productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo, se encuentran éstos envasados y etiquetados, de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique, claramente, su contenido y los peligros para la seguridad o la salud de los trabajadores(as) que su almacenamiento o utilización comporten?				
58. ¿Los empleadores(as) suministran a los trabajadores(as) información que indique la forma correcta de utilización, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los peligros asociados tanto con su uso normal, como con su manipulación o empleo inadecuado de las sustancias químicas?				
59. ¿Los empleadores(as) aseguran la efectividad de los implementos y equipos de protección personal, siempre que sean instalados y usados en las condiciones y de la forma recomendada por ellos?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
60. ¿Los empleadores(as) suministran información de los implementos y equipos de protección personal indicando el tipo de peligro está controlando o minimizando, cuál es el nivel de protección frente al mismo y la forma correcta de su uso y mantenimiento?				
61. ¿El empleador(a) garantiza que las informaciones referidas a la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo suministrada por los fabricantes sean trasmitidas mediante los instrumentos adecuados, incluyendo capacitación específica a los trabajadores(as) en términos que resulten comprensibles para los mismos. a fin de que ejecuten sus labores sin riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores(as)?				
62. ¿El empleador(a) inicia las acciones de control en el ambiente de trabajo cuando la concentración ambiental de la sustancia en cuestión o el nivel de intensidad del fenómeno físico sea superior al cincuenta por ciento (50%) del Nivel Técnico de Referencia de Exposición correspondiente?				
TÍTULO VI **ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES**				
Capítulo I				
En este Capítulo se presenta la definición de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales, de las Secuelas o Deformidades Permanentes y de la Responsabilidad del Empleador (a) en las Enfermedades Ocupacionales de carácter progresivo.				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
Capítulo II **DE LA DEDLARACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES**				
63. ¿El empleador (a) informa de la ocurrencia del accidente de trabajo de forma inmediata ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Sindicato dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad?				
64. Sin perjuicio de la responsabilidad establecida en el artículo 73, podrán notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional, el propio trabajador (a), sus familiares, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, otro trabajador o trabajadora, o el sindicato. El Instituto también podrá iniciar de oficio la investigación de los mismos.				
65. ¿En caso de accidente de trabajo que amerite la intervención de los cuerpos policiales u otros organismos, éstos informan de sus actuaciones al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales?				
Capítulo III **DE LA CALIFICACIÓN DEL ORIGEN OCUPACIONAL DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES**				
66. ¿Todo trabajador (a) al que se la haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para que se realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación, calificación y certificación del origen de la misma?				
67. ¿Están conscientes El trabajador (a) afectado, El empleador o (a) del trabajador o (a) afiliado, los familiares calificados del trabajador o (a) establecidos en el artículo 86 de la presente Ley, que podrán ejercer los recursos administrativos y judiciales contra las decisiones del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
TÍTULO VII **DE LAS PRESTACIONES, PROGRAMAS, SERVICIOS Y DE SU FINANCIAMIENTO**				
Capítulo I **De las prestaciones, programas y servicios del componente de prevención, seguridad y salud laborales**				
En este Capítulo se presenta las Categorías de Daños, la definición de Discapacidad Temporal, Definición y Clasificación de la Discapacidad Parcial Permanente, Discapacidad Total Permanente para el Trabajo Habitual, Discapacidad Absoluta Permanente para cualquier tipo de actividad laboral, Gran Discapacidad y los derechos del trabajador según sea el caso.				
68. ¿La empresa y sus trabajadores están consientes que el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales podrá ordenar la reevaluación del pensionado (a) a objeto de verificar la permanencia de la lesión y ordenar, de ser procedente, la revisión del grado de discapacidad y suspender, continuar o modificar el pago de la respectiva pensión según el resultado de la revisión del diagnóstico? El porcentaje de discapacidad se considerará definitivo al cumplirse los cinco (5) años establecidos, o si la persona con discapacidad ha cumplido la edad requerida para acceder a una pensión de vejez.				
69. ¿La empresa prevé que en caso de muerte, como una contingencia del trabajador o (a) activo, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, causa el derecho a sus sobrevivientes calificados, a recibir un pago único, distribuido en partes iguales, equivalente a veinte (20) salarios mínimos urbanos vigentes a la fecha de la contingencia? La persona natural o jurídica que demuestre haber efectuado los gastos de entierro del trabajador o trabajadora fallecido como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, tendrá derecho a recibir un pago único de hasta diez (10) salarios mínimos urbanos vigentes a la fecha de la contingencia.				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
70. ¿La empresa prevé que en caso de muerte, como una contingencia del trabajador o (a) amparado o de un beneficiario de pensión por discapacidad total permanente para el trabajo habitual o discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, causa el derecho a sus sobrevivientes a recibir una pensión pagadera en catorce (14) mensualidades anuales, en el territorio de la República, en moneda nacional?				
71. ¿La empresa prevé bajo las condiciones anteriormente mencionadas, la Cuantía de la pensión de sobreviviente, según el artículo 87 de la Ley Orgánica Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT?				
72. ¿La empresa está consciente y de ser el caso aplica, las causas de terminación de la pensión de sobrevivencia según el artículo 88 de la Ley Orgánica Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT?				
73. ¿La empresa cuando aplique, garantiza al trabajador o (a) amparados programas de capacitación, y el desarrollo de políticas que faciliten su reinserción laboral de acuerdo a sus capacidades?				
74. ¿La empresa cuenta con el Fondo del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se destinarán a la cobertura de las prestaciones establecidas en esta Ley?				
75. ¿La Unidad Técnico Administrativa del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales de la localidad correspondiente, ha definido la Determinación de la clase y grado de riesgo de la empresa?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
76. ¿La empresa cotiza los montos sobre el porcentaje asignado por la Unidad Técnico Administrativa del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales de la localidad correspondiente, hasta que sea emitida sentencia firme del tribunal correspondiente de la jurisdicción especial del Sistema de Seguridad Social?				
77. ¿Finalizada la discapacidad temporal, el empleador (a) incorpora o reingresa al trabajador (a) que haya recuperado su capacidad para el trabajo en el cargo o puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia, o en otro de similar naturaleza?				
78. ¿El Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, asesora a la empresa en materia de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, en cuanto factor preventivo de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y de mejora de su calidad de vida y la productividad?				
79. ¿Los Delegados (as) de Prevención de la empresa reciben denuncias Relativas a los Programas e Instalaciones ara la Recreación, Utilización del Tiempo Libre, Descanso y Turismo Social?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
TITULO VIII **DE LAS RESPONSABILIDADES Y SANCIONES**				
CAPITULO I **Normas Generales - Responsabilidades**				
80. ¿Está conciente la empresa que el incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento?				
CAPITULO II **De las Infracciones** **Infracciones Administrativas en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo** Son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad.				
81. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias ¿La empresa está conciente que se sancionará a la misma con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto cuando?:				
81.a. ¿No ofrezca oportuna y adecuada respuesta a la solicitud de información o realización de mejoras de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras solicitada por los delegados o delegadas de prevención o Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
81.b. ¿No garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				

LOPCYMAT	S	N	P	Observaciones
81.c. ¿No consulte a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
81.d. ¿Elabore sin la participación de los trabajadores y las trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia, así como cuando planifique y organice la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
81.e. ¿No imparta a los trabajadores y trabajadoras formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
81.f. . ¿No colocar de forma pública y visible en el centro de trabajo los registros actualizados de los índices de accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales?				

De las Infracciones Graves	S	N	P	Observaciones
82. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias ¿La empresa está conciente que se sancionará a la misma con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando?:				
82.a. ¿No cree o mantenga actualizado un sistema de información de prevención, seguridad y salud laborales en correspondencia con el Sistema de Información de la Seguridad Social, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.b. ¿No presente oportunamente al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, informe de las medidas apropiadas para prevenir los accidentes de trabajo que hayan ocurrido en el centro de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.c. ¿No evalúe y determine las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.d. ¿No conceda licencia remunerada a los delegados o delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.e. ¿No diseñe o implemente una política de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.f. ¿No elabore, implemente o evalúe los programas de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.g. ¿No presente, para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?				
82.h. ¿No evalúe los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				

De las Infracciones Graves	S	N	P	Observaciones
82.i. ¿No mantenga un registro actualizado de los niveles de peligrosidad de las condiciones de trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.j. ¿No incluya en el diseño del proyecto de empresa, establecimiento o explotación, los aspectos de seguridad y salud en el trabajo que permitan controlar las condiciones peligrosas de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.k. ¿No registre y someta a la aprobación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales los proyectos de altos niveles de peligrosidad, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.l. ¿No realice las acciones de control en el ambiente de trabajo cuando la concentración ambiental de la sustancia en cuestión o el nivel de intensidad del fenómeno físico sea superior al cincuenta por ciento (50%) del Nivel Técnico de Referencia de Exposición correspondiente, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.m. ¿No permita u obstaculice a través de cualquier medio las elecciones de los delegados o delegadas de prevención?				
82.n. ¿No provea a los trabajadores y trabajadoras de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo con el Reglamento de la presente Ley y las convenciones colectivas?				
82.o. ¿No permita que los trabajadores y trabajadoras acompañen a los funcionarios o funcionarias de inspección cuando éstos realicen su labor inspectora en las empresas, establecimientos o explotaciones de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				

De las Infracciones Graves	S	N	P	Observaciones
82.p. ¿No realice periódicamente a los trabajadores y trabajadoras exámenes de salud preventivos, niegue el acceso a la información contenida en los mismos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.q. ¿No desarrolle programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento?				
82.r. ¿No desarrolle o mantenga un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.s. ¿No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.t. ¿No desarrolle programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.u. ¿No someta a consulta del Comité de Seguridad y Salud Laboral, regular y periódicamente, las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.v. ¿No informe por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones peligrosas o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo, así como no instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, como tampoco en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				

De las Infracciones Graves	S	N	P	Observaciones
82.w. ¿No informe por escrito a los trabajadores (as) y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones peligrosas a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.x. ¿No registre en el Sistema Único de Sustancias Peligrosas las sustancias que por su naturaleza, toxicidad o condición físico química, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
82.y. ¿Incumpla con el deber de información al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de la incorporación al centro de trabajo de empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas?				
82.z. ¿Se supere en el centro de trabajo los valores establecidos como Niveles Técnicos de Referencia de Exposición, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas, que puedan generar enfermedades crónicas que comprometan la capacidad de trabajo o daños graves a la seguridad y salud del trabajador o trabajadora, sin que se hayan adoptado las medidas de control adecuadas?				
De las Infracciones Muy Graves	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
83. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias ¿La empresa está conciente que se sancionará a la misma con multas de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando?:				
83.a. ¿No organice, registre o acredite un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, de conformidad con lo establecido en esta Ley y su Reglamento?				

De las Infracciones Muy Graves	S	N	P	Observaciones
83.b. ¿No asegure el disfrute efectivo del periodo de vacaciones remunerado por parte de los trabajadores y trabajadoras, de conformidad con la ley?				
83.c. ¿No asegure el disfrute efectivo del descanso de la faena diaria, de conformidad con la ley?				
83.d. ¿Infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles?				
83.e. ¿No informe de la ocurrencia de los accidentes de trabajo, de forma inmediata al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
83.f. ¿No declare formalmente dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de la ocurrencia de los accidentes de trabajo o del diagnóstico de las enfermedades ocupacionales, al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al sindicato, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
83.g. ..¿Suministre al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales o al Ministerio con competencia en materia de trabajo, datos, información o medios de prueba falsos o errados que éstos le hayan solicitado?				
83.h. ¿No organice o mantenga los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
83.i. ¿No informe a los trabajadores y las trabajadoras sobre su condición de salud, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
83.j. ¿No constituya, registre o mantenga en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas'				

De las Infracciones Muy Graves	S	N	P	Observaciones
83.k. ¿No brinde auxilio inmediato al trabajador (a) lesionado o enfermo, de conformidad con esta Ley y su Reglamento?				
83.l. ¿No incorpore o reingrese al trabajador o la trabajadora que haya recuperado su capacidad para el trabajo en el cargo o puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la ocurrencia de la contingencia, o en otro de similar naturaleza?				
83.m. ¿No reingrese o reubique al trabajador o la trabajadora en un puesto de trabajo compatible con sus capacidades residuales cuando se haya calificado la discapacidad parcial permanente o la discapacidad total permanente para el trabajo habitual?				
83.n. ¿Viole la confidencialidad o privacidad de la información sobre las condiciones de salud de los trabajadores y trabajadoras?				
83.o. ¿Impida u obstaculice el ejercicio del derecho de los trabajadores y trabajadoras a rehusarse a trabajar, a alejarse de una situación de peligro o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tengan motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida; y no cancelar el salario correspondiente y computable al tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o de la trabajadora, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
83.p. ¿No reubique a los trabajadores y las trabajadoras en puestos de trabajo o no adecue sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas?				
83.q. ¿Despida, desmejore o traslade a los trabajadores y trabajadoras con ocasión del ejercicio de los derechos consagrados en esta Ley?				

De las Infracciones Muy Graves	S	N	P	Observaciones
83.r. ¿Viole la inamovilidad laboral de los delegados o delegadas de prevención, de conformidad con esta Ley y su Reglamento?				
83.s. ¿Obstaculice, impida o dificulte la actuación de inspección o supervisión de un funcionario o funcionaria del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales?				
84. ¿Está conciente el empleador ó (a) que en los casos de infracción según sea la gravedad de la misma, previstos en este artículo 120 LOPCYMAT se procederá al cierre de la empresa, establecimiento, explotación o faena, hasta por cuarenta y ocho (48) horas?				
85. ¿Está conciente el empleador ó (a) que durante el cierre de las empresas, establecimientos y explotaciones previstas en los artículos anteriores, el patrono deberá pagar todos los salarios, remuneraciones, beneficios sociales y demás obligaciones derivadas de la relación de trabajo, como si los trabajadores y las trabajadoras hubiesen cumplido efectivamente su jornada de trabajo?				
De las Infracciones de las Empresas en el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
86. ¿Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias están conciente aquellas empresas y organismos dedicados a la rama de seguridad y salud en el trabajo que pueden ser sancionados con multas de una (1) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando?:				
86.a. ¿Realicen actividades en la rama de seguridad y salud en el trabajo sin la correspondiente autorización o acreditación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales?				
86.b. ¿Realicen actividades distintas a las debidamente autorizadas o acreditadas ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales?				

De las Infracciones de las Empresas en el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo	S	N	P	Observaciones
86.c. ¿Suministren al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales o al Ministerio con competencia en materia de trabajo, datos, información o medios de prueba falsos o errados que éstos les hayan solicitado?				
86.d. ¿Obstaculicen, impidan o dificulten la actuación de inspección o supervisión de un funcionario o funcionaria del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales?				
Actuaciones de Advertencia y Recomendaciones	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
87. ¿La empresa acude al funcionario de inspección y supervisión competente en la materia, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no pongan en peligro la integridad física o la salud de los trabajadores (as), para que les advierta y aconseje antes de iniciar un procedimiento sancionador? En estos supuestos dará cuenta de sus actuaciones a la autoridad local de dicho Instituto. El funcionario fijará un plazo perentorio para el cumplimiento de las advertencias o recomendaciones, vencido éste se iniciará el proceso sancionatorio				
Sanciones en Materia de Normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
88. ¿La empresa está conciente del tipo de Sanciones que se aplicarán a la misma, en el caso de incurrir en Infracciones a esta ley?:				
88.a. ¿Las infracciones leves, con multa de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador (a) expuesto?				
88.b. ¿Las infracciones graves, con multa desde veintiséis (26) hasta setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto?				
88.c. ¿Las infracciones muy graves, con multa desde setenta y seis (76) hasta cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador o trabajadora expuesto?				

Criterios de Gradación de las Sanciones	S	N	P	Observaciones
89. ¿La empresa está conciente que Las sanciones por las infracciones establecidas en los artículos anteriores se impondrán atendiendo a los siguientes criterios?:				
89.a. ¿La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o en el centro de trabajo?				
89.b. ¿La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias?				
89.c. ¿Las medidas de protección colectiva o personal adoptadas por el empleador, y las instrucciones impartidas por éste, en orden a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales?				
89.d. ¿El incumplimiento de las advertencias u ordenamientos realizados por el funcionario de inspección y supervisión competente en la materia?				
89.e. ¿La inobservancia de las propuestas realizadas por los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, los delegados o delegadas de prevención, en ejercicio de sus funciones específicas; o el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa, para la corrección de las deficiencias legales existentes?				
89.f. ¿La conducta general seguida por el empleador o empleadora, en orden a la estricta observancia de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo?				
Reincidencia	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
90. ¿Está conciente la empresa, que en el caso de que exista reincidencia, cuando se cometa la misma infracción en un período comprendido en los doce (12) meses subsiguientes a la infracción cometida? ¿Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones establecidas en los artículos 118, 119, 120, 121, 124 y 128 podrán incrementarse hasta dos (2) veces el monto de la sanción correspondiente a la infracción cometida?				

De las Empresas Intermediarias, Contratistas y Subcontratistas	S	N	P	Observaciones
91. ¿Está conciente la empresa, que en el caso de actuar como empresa contratante o principal debe responder solidariamente con los intermediarios, contratistas y subcontratistas por el incumplimiento en materia de la normativa de seguridad y salud laboral, de las obligaciones impuestas por esta Ley en relación con los trabajadores y trabajadoras que laboran en los centros de trabajo de la empresa contratante o principal y está obligada a exigir a las empresas intermediarias, contratistas y subcontratistas el cumplimiento de las obligaciones de éstas con el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo responsables solidariamente del deber de reintegrar el pago de las prestaciones y los gastos generados en caso de ocurrencia de enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo o muerte de sus trabajadores o trabajadoras, a la Tesorería de Seguridad Social por el incumplimiento del deber de afiliar y cotizar de conformidad con lo establecido en la presente Ley?				
CAPITULO III **De las Infracciones en Materia de Cotizaciones y Afiliación**	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
92. ¿Está conciente la empresa, que el empleador (a) que haya infringido las disposiciones contenidas en esta Ley y su Reglamento, en los aspectos relativos a las cotizaciones, afiliación, registro y todas aquéllas vinculadas a las prestaciones establecidas por el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, será sancionado con multas de hasta cien unidades tributarias (100 U.T.) por cada trabajador o trabajadora no afiliado, afiliado a destiempo, o declaración inexacta de la información, de acuerdo a la gravedad de la infracción, sin perjuicio de la responsabilidad civil, administrativa y penal que le corresponda por los daños y perjuicios causados a sus trabajadores o trabajadoras?				

CAPITULO III De las Infracciones en Materia de Cotizaciones y Afiliación	S	N	P	Observaciones
93. ¿Está conciente la empresa, que el empleador (a) incurso en los supuestos anteriores, deberá cancelar las cotizaciones no efectuadas y los intereses moratorios que correspondan, calculados éstos según el promedio de la tasa activa de los seis (6) principales bancos universales del país, sin perjuicio de las sanciones a las que haya lugar. Corresponde a la Tesorería de Seguridad Social aplicar la sanción establecida en este artículo.				
94. ¿Está conciente la empresa, que el empleador o (a) que no afilie a sus trabajadores y trabajadoras al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, o que no cumpla con la obligación de cotización continua establecida en esta Ley, reintegrará en su totalidad el pago de las prestaciones y gastos generados en caso de ocurrencia de enfermedades ocupacionales, accidentes de trabajo o muerte de sus trabajadores o trabajadoras, a la Tesorería de Seguridad Social?				
CAPITULO IV **De las Responsabilidades e Indemnizaciones por Accidentes de Trabajo y Enfermedad Ocupacional** **Responsabilidad del Empleador o de la empleadora**	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
95. Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, en caso de ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora ¿Está conciente la empresa que deberá pagar al trabajador (a), o a sus derechohabientes una indemnización en los términos establecidos en esta Ley, y por daño material y daño moral de conformidad con lo establecido en el Código Civil, Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en el Código Penal?				

Indemnizaciones a los Trabajadores y Trabajadoras	S	N	P	Observaciones
96. ¿Está conciente la empresa, En caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste estará obligado al pago de una indemnización al trabajador, trabajadora o derechohabientes, de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión, equivalentes a?:				
96.a. ¿El salario correspondiente a no menos de cinco (5) años ni más de ocho (8) años, contados por días continuos, en caso de muerte del trabajador o de la trabajadora?				
96.b. ¿El salario correspondiente a no menos de cuatro (4) años ni más de siete (7) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral?				
96.c. ¿El salario correspondiente a no menos de tres (3) años ni más de seis (6) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad total permanente para el trabajo habitual?				
96.d. ¿El salario correspondiente a no menos de dos (2) años ni más de cinco (5) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad parcial permanente mayor del veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual?				
96.e. ¿El salario correspondiente a no menos de un (1) año ni más de cuatro (4) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad parcial permanente de hasta el veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual?				
96.f. ¿El doble del salario correspondiente a los días de reposo en caso de discapacidad temporal?				
96.g. ¿Está conciente la empresa, En caso de gran discapacidad asociada a la discapacidad absoluta permanente la indemnización será equiparable a la muerte del trabajador o trabajadora?				

Indemnizaciones a los Trabajadores y Trabajadoras	S	N	P	Observaciones
96.h. ¿Está conciente la empresa: Cuando la gran discapacidad esté asociada a la discapacidad temporal, la indemnización será una indemnización equivalente al triple del salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad?				
96.i. ¿Está conciente la empresa: Cuando la secuela o deformaciones permanentes, provenientes de enfermedades profesionales o accidentes del trabajo, hayan vulnerado la facultad humana del trabajador, más allá de la simple pérdida de su capacidad de ganancias, en las condiciones y circunstancias contempladas en el artículo 71 de esta Ley, el empleador queda obligado a pagar al trabajador, por concepto de indemnización, una cantidad de dinero equivalente al salario de cinco (5) años contando los días continuos?				
96.j. ¿Está conciente la empresa: A los efectos de estas indemnizaciones, el salario base para el cálculo de las mismas será el salario integral devengado en el mes de labores inmediatamente anterior?				
Sanciones Penales por Muerte o Lesión del Trabajador o de la Trabajadora	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
97. ¿En caso de muerte de un trabajador o trabajadora como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo está conciente la empresa o sus representantes, serán sancionados con pena de prisión de ocho (8) a diez (10) años?				
98. Cuando el empleador o empleadora o sus representantes, actuando en las mismas circunstancias haya ocasionado al trabajador o trabajadora, ¿está conciente la empresa de las siguientes sanciones?:				
98.a. ¿La discapacidad total permanente que lleve asociada la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para realizar los actos elementales de la vida diaria, la pena será de cinco (5) a nueve (9) años de prisión?				

Sanciones Penales por Muerte o Lesión del Trabajador o de la Trabajadora	S	N	P	Observaciones
98.b. ¿La discapacidad total permanente para cualquier tipo de actividad, la pena será de cinco (5) a ocho (8) años de prisión?				
98.c. ¿La discapacidad total permanente para el trabajo habitual, la pena será de cuatro (4) a siete (7) años de prisión?				
98.d. ¿La discapacidad parcial permanente, la pena será de dos (2) a cuatro años de prisión?				
98.e. ¿La discapacidad temporal, la pena será de dos meses a dos años de prisión?				
98.f. ¿La discapacidad temporal que lleve asociada la imposibilidad del trabajador o de la trabajadora para realizar los actos elementales de la vida diaria, la pena será de dos (2) a cuatro (4) años de prisión?				
De las Responsabilidades Civiles y Penales	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
99. ¿Está conciente la empresa, que con la intervención de oficio del representante del Ministerio Público, se ejercerá la acción penal en los delitos tipificados en esta Ley por efecto de la relación laboral, abriéndose el procedimiento en vía jurisdiccional. El agraviado o agraviada, o en caso de su muerte, el cónyuge, sobreviviente, la pareja estable de hecho, ascendientes y descendientes en orden de suceder, están legitimados para ejercer la demanda civil para la reparación de los daños y la indemnización por perjuicios causados?				

CAPITULO V Procedimiento Sancionador Atribución de Competencias Sancionadoras	S	N	P	Observaciones
100. ¿Está conciente la empresa, La competencia para sancionar las infracciones administrativas por incumplimiento de las normas previstas en esta Ley, corresponde al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales?				
101. ¿Tiene conocimiento la empresa, que los recursos generados por las multas que de conformidad con esta Ley impongan la Tesorería de Seguridad Social y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, a los empleadores o empleadoras, pasarán a formar parte de los Fondos del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo cuyo patrimonio resultó afectado por la infracción o la falta?				
102. ¿Tiene conocimiento la empresa, que El procedimiento sancionador será el establecido en la Ley Orgánica del Trabajo. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cuando exista peligro grave o inminente, o subsistan situaciones perjudiciales para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, podrá suspender total o parcialmente la actividad o producción de la empresa, establecimiento, explotación o faena hasta tanto se compruebe, a criterio del mismo, que dichas situaciones han cesado, sin perjuicio de las sanciones correspondientes?				
103. ¿Está conciente la empresa, que el empleador o empleadora que motivó la sanción o la medida establecida en este artículo, quedará obligado al pago de los salarios y demás beneficios socioeconómicos correspondientes a sus trabajadores y trabajadoras como si hubiesen laborado efectivamente la jornada, por todo el tiempo en que esté en vigor la sanción o medida adoptada?				

De la Inspección, los Informes y la Solicitud de Auxilio por la Fuerza Pública	S	N	P	Observaciones
104. ¿Tiene conocimiento la empresa, que los funcionarios y funcionarias a cargo de la supervisión e inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrán plenas facultades para interrogar a los trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras, y sus representantes, así como requerir toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones?				
TITULO IX **DISPOSICIONES TRANSITORIAS, DEROGATORIAS Y FINALES**	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
CAPITULO I **Disposiciones Transitorias**				
105. ¿Está consciente la empresa, que hasta tanto no se dicte el Reglamento de la presente Ley queda en vigencia el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo y demás normas que no contradigan las disposiciones de la presente Ley. En un plazo de un (1) año contado a partir de la publicación de esta Ley en la Gaceta de la República Bolivariana de Venezuela, se deberán dictar las normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo?				
106. ¿Está consciente la empresa, que hasta tanto sea creada la Tesorería de Seguridad Social, prevista en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, los empleadores (as) continuarán cotizando al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales en las condiciones establecidas en la Ley del Seguro Social y en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y los afiliados y afiliadas continuarán recibiendo las prestaciones previstas en esa Legislación?				
107. ¿Está consciente la empresa, que hasta tanto sean establecidas las normas para la elaboración, implementación, evaluación y aprobación de la política y programa de seguridad y salud en el trabajo, los empleadores se orientarán por los criterios técnicos y científicos universalmente aceptados en materia de salud, higiene, ergonomía y seguridad en el trabajo?				

CAPITULO I Disposiciones Transitorias	S	N	P	Observaciones
108. ¿Está consciente la empresa, que hasta tanto no se reforme el Código Penal, quien estando obligado por esta Ley a informar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de la ocurrencia de un accidente de trabajo en el cual haya fallecido un trabajador (a), no lo hiciere inmediatamente será penado con prisión de uno (1) a dos (2) años, sin perjuicios de las multas a que hubiera lugar?				
109. ¿Está consciente la empresa, que hasta tanto no se reforme el Código Penal, quien suministre datos, informaciones o medios de prueba falsos en la declaración formal de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, será penado con prisión de uno (1) a dos (2) años, sin perjuicios de las multas a que hubiera lugar?				
110. ¿Está consciente la empresa, que hasta tanto sean establecidos en el Reglamento de esta Ley los criterios para determinar el número de delegados o delegadas de prevención en las empresas, centros de trabajo o explotaciones, el número de delegados o delegadas de prevención se elegirá de acuerdo al mínimo establecido en la Ley?				
CAPITULO II **Disposiciones Derogatorias**	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
111. ¿Está consciente la empresa de las siguientes disposiciones derogatorias?:				
111.a. Se deroga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial Nº 3.850 Extraordinario de fecha 18 de julio de 1986, así como todas las disposiciones legales y reglamentarias que en materia de seguridad y salud en el trabajo contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en la presente Ley				

CAPITULO II Disposiciones Derogatorias	S	N	P	Observaciones
111.b. Queda derogada la Ley del Instituto de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, publicada en la Gaceta Oficial número 24.487 de fecha 9 de julio de 1954				
111.c. Se derogan los artículos 23, 24, 25, 26, 27 y 28 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo publicado en la Gaceta Oficial Nº 5.292 Extraordinario de fecha 25 de Enero de 1999				
111.d. Se declara la condición de intermediario de las empresas de trabajo temporal debidamente registradas ante la autoridad competente				
CAPITULO III **Disposiciones Finales**	**S**	**N**	**P**	**Observaciones**
112. ¿Está consciente la empresa, que El Ejecutivo Nacional establecerá una política de créditos destinada al financiamiento de las inversiones para mejorar las condiciones y ambientes de trabajo?				
113. ¿Tiene conocimiento la empresa, que la presente Ley comenzará a regir a partir de la publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, con excepción de las disposiciones relativas a las prestaciones dinerarias del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas en la Sección Primera, Capítulo Primero del Título VII de esta Ley, que entrarán en vigencia a partir de la puesta en funcionamiento de la Tesorería de Seguridad Social?				

5.3 POLÍTICA DE LA CALIDAD Y SySO	S	N	P	Observaciones
1. ¿Existe una declaración documentada de la política de calidad y SySO?				
2. ¿Es controlada la política de la calidad y SySO de acuerdo con los requisitos de la cláusula 4.2.3 de la Norma ISO 9001?				
3. ¿Es revisada la política de calidad y SySO para su continua adecuación?				
4. ¿Se identifican los cambios y el estado de revisión actual de la política de calidad y SySO?				
5. ¿Se asegura de que la versión pertinente de la política de calidad y SySO se encuentra disponible en los puntos de uso?				
6. ¿Se previene el uso no intencionado de la política de calidad ó SySO obsoleta o se aplica una identificación adecuada en el caso de que se mantengan por cualquier razón?				
7. ¿La política de calidad y SySO es adecuada para el propósito de la organización?				
8. ¿La política de calidad y SySO incluye el compromiso de cumplir los requisitos y de mejorar continuamente el SGC?				
9. ¿La política de calidad y SySO proporciona un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de calidad y SySO?				
10. ¿La política de calidad y SySO es comunicada dentro de la organización?				
11. ¿La política de calidad y SySO es entendida dentro de la organización?				

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Balestrini, M. (2002). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Sexta Edición. BL Consultores Asociados. Servicio Editorial. Caracas, Venezuela.
2. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1998). Metodología de la Investigación, Segunda Edición. McGraw – Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V., México
3. Norma Venezolana COVENIN-ISO 19011:2002, Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión de la calidad y/o ambiental.
4. Norma Venezolana COVENIN-ISO 9000:2000, Sistemas de gestión de la calidad y vocabulario.
5. Norma Venezolana COVENIN-ISO 9001:2002, Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos.
6. Norma Venezolana COVENIN-ISO 9001:2008, Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos.
7. FONDONORMA - OHSAS 18001:2003.
8. UPEL. (2005). Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestrías y Tesis Doctorales de la UPEL.