

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS  
ESCUELA DE CONTADURIA PÚBLICA**



“PLAN DE AUDITORÍA INTERNA QUE CONTEMPLA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES QUE ESTABLECE LA LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO Y SUS REGLAMENTOS “PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL UBICADAS EN LA CARRETERA CA-1 DEL MUNICIPIO DE APOPA, SAN SALVADOR”

Trabajo de investigación presentado por grupo A6:

Ascencio Martínez, Eber Neftali

Contreras Rodríguez, Wilfredo

Para optar al grado de:

**LICENCIADO EN CONTADURIA PÚBLICA**

Diciembre, 2015

San Salvador, El Salvador, Centro América.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Rector	:	Licenciado José Luis Argueta Antillón
Secretaria General	:	Doctora Ana Leticia Zavaleta de Amaya
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas	:	Licenciado Nixon Rogelio Hernández Vásquez
Secretario de la Facultad de Ciencias Económicas	:	Máster José Ciriaco Gutiérrez Contreras
Directora de la Escuela de Contaduría Pública	:	Licenciada María Margarita de Jesús Martínez Mendoza de Hernández
Coordinador de Seminario	:	Licenciado Mauricio Ernesto Magaña Menéndez
Asesor Especialista	:	Licenciada María Margarita de Jesús Martínez Mendoza de Hernández
Jurado Examinador	:	Msc. Edgardo Ulises Mendoza  Msc. Jorge Alberto Ramírez Monterrosa  Licenciada María Margarita de Jesús Martínez  Mendoza de Hernández

San Salvador, El Salvador, Centroamérica

## AGRADECIMIENTOS

A DIOS: Por regalarme la fortaleza para poder superar los obstáculos de la vida, sabiduría necesaria para poder culminar mi carrera A MI PADRE: Oscar Ascencio por confiar en mí siempre, por sus concejos y optimismos que lograron que nunca desistiera de lograr mi meta. A MI MADRE: Guadalupe Nieto por darme el regalo de la vida, y apoyarme incondicionalmente en todos aquellos momentos difíciles, A MIS AMIGOS: por su apoyo incondicional y alentarme en los momentos difíciles de mi carrera A MIS DOCENTES y ASESORES piezas claves que guiaron mis pasos en la formación profesional.

**Eber Neftali Ascencio Martínez**

EN PRIMER LUGAR A DIOS: Por regalarme la Vida, por guiar mis pasos cada día, por estar conmigo cada momento, por tantas bendiciones, por los triunfos, por los fracasos y por permitirme cumplir esta meta personal; A MI AMADA ESPOSA: Ana Deysy, por su amor incondicional, confianza, y apoyo brindado en cada momento desde que estamos juntos, e impulsarme siempre a terminar mi carrera; A MIS HIJOS MI MAYOR TESORO: Cesar, Fernando, Jesús y Daniela; por su comprensión, por ser mi motivación que me ha permitido seguir adelante, a seguir esforzarme cada día para poder ser un ejemplo digno para ellos; A MI EJEMPLAR MADRE: María Isabel, por su sacrificio, valor, entrega, por enseñarme que para alcanzar nuestros objetivos hay que luchar cada día; EN MEMORIA DE MI PADRE: Víctor Manuel, se que estarías orgulloso de lo que he logrado; A MIS QUERIDOS HERMANOS Y HERMANAS: A los Once, por su apoyo, por los momentos felices que pasamos y porque nunca dudaron que lograría mi objetivo; A MI ASESOR Y MAESTROS Licda. María Margarita de Jesús Martínez de Hernández, por su asesoría y conocimientos transmitidos. A los maestros que me brindaron conocimientos en toda mi preparación académica; A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS: Eber Neftalí que iniciamos juntos esta lucha, a los que siempre me brindaron su ayuda desinteresadamente y me apoyaron a lo largo de la carrera. Y a todos los que de una manera u otra han influenciado a lo largo de mi vida para conseguir mi Formación Personal.

**Wilfredo Contreras Rodríguez**

**“No hay secretos para el éxito. Este se alcanza preparándose, trabajando arduamente y aprendiendo del fracaso”.**

<b>ÍNDICE</b>		<b>Pág.</b>
<b>CONTENIDO</b>		
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>		<b>i</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>		<b>ii</b>
<b>CAPÍTULO I: SUSTENTACION TEÓRICA, TÉCNICA Y LEGAL</b>		<b>1</b>
1.1	Sustentación Teórica	<b>1</b>
1.1.1	Antecedentes de los riesgos ocupacionales	<b>1</b>
1.1.2	Antecedentes de la auditoría interna.	<b>2</b>
1.1.3	Antecedentes de la auditoría interna en El Salvador	<b>3</b>
1.1.4	La salud ocupacional	<b>4</b>
1.1.5	La salud ocupacional en El Salvador	<b>6</b>
1.2	Situación actual	<b>7</b>
1.3	Auditoría interna	<b>10</b>
1.4	Diagnósticos	<b>14</b>
1.5	Identificación de la áreas de negocios	<b>17</b>
1.6	Principales conceptos	<b>25</b>
1.7	Sustentación técnica	<b>26</b>
1.7.1	Normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna (NIEPAI)	<b>26</b>
1.7.2	Normas técnicas salvadoreñas	<b>29</b>
1.7.3	Norma internacional de auditoría (NIA) ()	<b>32</b>
1.8	Sustentación Legal	<b>32</b>
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO</b>		<b>47</b>
2.1	Tipo de estudio	<b>47</b>
2.2	Unidad de análisis	<b>47</b>
2.3	Universo y muestra	<b>47</b>
2.4	Instrumentos y técnicas a utilizar en la investigación.	<b>48</b>
2.5	Procesamiento de la Información	<b>49</b>
2.6	Diagnóstico de la Investigación	<b>49</b>
2.6.1	Conocimiento general de la industria e importancia de la auditoría interna en las empresas industriales	<b>49</b>
2.6.2	Conocimiento y Capacitación que los Auditores Internos han recibido en lo relativo a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	<b>53</b>

2.6.3	Compañías que aplican dentro de su plan anual de auditoría interna la verificación del cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo	54
<b>CAPÍTULO III: PROPUESTA DEL PLAN ANUAL DE AUDITORÍA INTERNA</b>		<b>56</b>
3.1	Perfil del auditor interno	57
3.2	Plan de auditoria interna que contemple el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos	59
3.2.1	Conocimiento del negocio	60
3.2.2	Diagnóstico	60
3.3	Manual de control interno	63
3.3.1	Importancia	63
3.3.2	Necesidad	63
3.3.3	Justificación	64
3.4	Plan anual de auditoría interna	64
3.4.1	Aspectos generales sobre el departamento de auditoría interna	64
3.5	Cuestionarios de control interno	82
3.6	Programas de Auditoría Interna	107
<b>CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		<b>120</b>
4.1	Conclusiones	120
4.2	Recomendaciones	121
<b>BIBLIOGRAFIA.</b>		<b>122</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>123</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tablas N°1	Detalle de número de multas del periodo 2009 a 2013	9
Tablas N°2	Detalle de Infracciones por violación a la ley de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo	9
Tabla N°3	Riesgo del Área de Bodega	22
Tabla N°4	Riesgo del Área Comercialización Ventas	22
Tabla N°5	Riesgo del Área Administración	23
Tabla N°6	Riesgo del Áreas de Producción	23
Tabla N°7	Detalle de normas técnicas salvadoreñas	31
Tabla N°8	Debilidades de la compañía	63
Tabla N°9	Plan de Capacitación del Talento Humano	73

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1	Comité de seguridad y salud ocupacional acreditados por año	8
Figura N°2	Planeación de auditoría	11
Figura N° 3	Matriz de Riesgos	16
Figura N°4	Planear, Hacer, Supervisar	30
Figura N°5	Organigrama de una empresa industrial	68

## RESUMEN EJECUTIVO

Las industrias del sector como cualquier otra entidad legalmente establecida de acuerdo a la legislación vigente, deben cumplir con las obligaciones formales que rigen su actividad económica, en este sentido a partir del año 2010, se aprobó la Ley General de Prevención Riesgos en los Lugares de Trabajo, esto ha hecho que la industria tome conciencia sobre la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadoras y trabajadores, ya que de no cumplir con dicha ley será sancionada; esto sin dejar de lado el marco legal que garantizan los derechos de los trabajadores. Las unidades de auditoría interna de estas industrias en su mayoría no se encargan de verificar que se esté dando cumplimiento a los requerimientos que la ley exige, argumentando en algunos casos que es responsabilidad de otros organismos de la entidad, que no poseen recursos suficientes, o que la ley es muy amplia debido a que involucra de forma general una gran variedad de disciplinas relacionadas con la seguridad y salud ocupacional; esta aumenta el riesgo de ser sancionada a la industria, ya que no existen los planes o lineamientos que ayudan a verificar el cumplimiento de la ley.

Es por ello que surge la necesidad de desarrollar un plan de auditoría interna que contemple la verificación del cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, para disminuir la incidencia del riesgo de ser sancionados por no dar cumplimiento a esta ley. Tener en cuenta las áreas de riesgo que se deben evaluar dando prioridad a las que pueden representar un riesgo inmediato, cuestionarios de control interno que ayuden y faciliten la identificación de los puntos débiles que deben ser fortalecidos y programas de auditoría que ayuden y den una guía de la forma en la cual debe realizarse la verificación, las áreas o actividades y equipo de trabajo que debe revisarse, la documentación que se debe solicitar y el personal que tiene que estar involucrado en la revisión; y que este material sea útil a estudiantes o profesionales de auditoría interna al momento de evaluar el cumplimiento de la ley. Esta investigación comprende un desarrollo progresivo de diferentes etapas que inicia desde la recopilación bibliográfica y procesamiento de los datos obtenidos a través de visitas de campo y administración de 32 encuestas, elaboración de mapas conceptuales, correlaciones y análisis de los resultados que permiten integrar todas las variables para poder hacer un diagnóstico adecuado

De esta manera se concluye que la implementación de un plan de trabajo que involucre el cumplimiento de esta ley, ayudaría a generar un mejor desempeño de las unidades de auditoría, y brindar a la industria la seguridad que no se verá afectada en caso de una inspección por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Previsión Social, y de la Dirección General de Inspección de Trabajo

## INTRODUCCIÓN

En el documento que a continuación se presenta se ha desarrollado un plan de auditoría que contemple el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos para las empresas del sector industrial. El trabajo se desglosa en cuatro capítulos, el primero destaca: los antecedentes de los riesgos ocupacionales, antecedentes de la auditoría, la salud ocupaciones en El Salvador, identificación de las áreas de riesgos, la terminología utilizada en el área, y la base legal y técnica que debe cumplirse, ciertos artículos de la legislación vigentes que están directamente relacionados con el área mencionada.

En el capítulo dos se desarrolla la metodología de investigación y se plantea el diagnóstico como resultado de la indagación de campo; realizada a través de encuestas a cuarenta empresas de las cuales nos enfocamos a aquellas que cuentan con unidades de auditoría interna ubicadas en la carretera CA-1 del municipio de Apopa departamento de San Salvador, obteniendo información sobre aspectos generales del sector industrial, cómo también conocer si cuentan con unidades de auditoría interna, el conocimiento que estas tienen sobre el área de salud y seguridad ocupacional con respecto a lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en lugares de Trabajo y sus Reglamentos. La tabulación y gráficas de dicha información se incluyen en los anexos.

El tercer capítulo presenta el diseño de un plan de auditoría interna que contemple el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos, materializa la propuesta a través de la presentación de un programa de cumplimiento y con programas que contienen procedimientos de auditoría para la evaluación del área de salud y seguridad ocupacional.

En el cuarto capítulo se muestra las conclusiones a las que se llegó posterior a la realización de la investigación, y el establecimiento de recomendaciones dirigidas a las unidades de auditoría interna y empresas del sector industrial.

Lo anterior detallado está respaldado con la fuente de información bibliográfica, anexos donde se muestra detalladamente información relevante e importante de la investigación en el tema de salud y seguridad ocupacional.



## **CAPÍTULO I: SUSTENTACION TEÓRICA, TÉCNICA Y LEGAL**

### **1.1 Sustentación Teórica**

#### **1.1.1 Antecedentes de los riesgos ocupacionales**

En el país hasta antes de la creación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, no se contaba con un registro global de todos los accidentes de trabajo que ocurren en los diferentes sectores productivos. Los únicos registros que se tenían en ese momento, eran los datos del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), es necesario precisar que los datos que el ISSS poseía, no necesariamente representaban el registro del 100% de los accidentes que ocurrían en el país por varias razones, de las cuales podemos mencionar las siguientes; a) el ISSS no cubre la totalidad de la población económicamente activa; b) no todos los accidentes son reportados, solo los que generan subsidios ; c) los accidentes que ocurren en el sector informal no son reportados.

A falta de una ley que estableciera responsabilidades y que garantizara un nivel de protección a la salud mental y física de los trabajadores, que regulara la seguridad industrial, higiene ocupacional. Sin la existencia de normativas que castigaran las malas prácticas laborales de algunos empresarios, se dieron casos muy sonados como los sucedidos en San Juan Opico, Cantón Sitio del Niño, donde a la empresa Baterías de El Salvador (RECORD) se le acusó de contaminar con plomo al medio ambiente y dañar la salud de sus empleados por la misma causa; otro caso que podemos mencionar es el de la fábrica Química Agrícola Internacional, S.A. de C.V. (Quimagro) ubicada en San Luis Talpa, donde paso por alrededor de 30 años contaminando el medio ambiente y dañando la salud de la población, al extremo de señalarla como la culpable de más de 70 muertes en la zona. En ambos casos el estado ha tenido o tendrá que hacer se cargó del desalojo de los contaminantes de la zona.

Con la creación de la ley que establece en su Art. 66 el reporte obligatorio de los accidentes de trabajo señala lo siguiente “Los daños ocasionados por los accidentes de trabajo serán notificados por escrito a la Dirección General de Previsión Social dentro de las setenta y dos horas de ocurridos, en el formulario establecido para tal fin. En caso de accidente mortal, se debe dar aviso inmediato a la Dirección, sin perjuicio de las demás notificaciones de ley”.

Según estadísticas de la Asociación Salvadoreña de Industriales (ASI), en el sector industrial en el año 2009 los accidentes reportados fueron un total de 5 055; para el 2010 esa cifra aumento en 83, haciendo

un total de 5 138. Datos proporcionados por el presidente de dicha asociación menciona que se calcula que un 3% de la fuerza laboral sufre algún tipo de accidente. (Diario digital contrapunto, por disminuir accidentes laborales, 2012).

Se debe considerar que al agrupar todos los sectores productivos del país, el porcentaje de la población económicamente activa que sufre algún tipo de accidente podría tener un incremento.

Asimismo la ley estipula una serie de sanciones que pueden ser aplicadas con multas que van desde los cuatro salarios mínimos hasta los veintiocho salarios mínimos, esto de acuerdo al tipo de infracción que se haya cometido.

### **1.1.2 Antecedentes de la auditoría interna.**

A finales del siglo XIX crece la actividad de auditoría en Europa y Estados Unidos, debido al auge económico que habían tenido las empresas privadas, organismos gubernamentales y no gubernamentales; para entonces los auditores internos se ocupaban de detectar malos manejos en el uso del dinero y demás patrimonio de la entidad a través de la práctica de arqueos, En 1941 nació el Instituto de Auditores Internos como una entidad profesional y educativa de auditores internos; actualmente tiene suscritos a más de 102 países. (Carias, 2011)

El Consejo de Normas sobre Auditoría Interna realizó amplias consultas con el fin de elaborar una normativa específica para la profesión, exponiendo borradores en el ámbito internacional para comentarios del público. El Instituto de Auditoría Interna, a través del Consejo de Administración, aprobó en junio de 1999 el Marco técnico para la Práctica Profesional de Auditoría Interna, que fue propuesto por el Equipo de Trabajo Guía, que incluía la información contenida en las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (The Institute of Internal Auditors )

En enero de 2009 se publicó la guía básica para el ejercicio de la profesión de auditoría interna, que fue emitido por el Instituto de Auditores Internos de España y aprobado por el Instituto Global de Auditores Internos, que se denomina “Marco Internacional para la Práctica Profesional de la Auditoría Interna” y que es una referencia que todo auditor interno debe tener permanentemente presente en el desempeño de su trabajo. Este marco contiene el Código de Ética, las normas y otras guías relacionadas, que fueron actualizadas respecto de las emitidas en 1999.

### **1.1.3 Antecedentes de la auditoría interna en El Salvador**

El país desde hace muchos años se ha procurado tener una normativa que regule las actividades concernientes a la contaduría pública y posteriormente a la auditoría y es así que en julio de 1928. El gobierno se vio motivado a contratar los servicios de la firma inglesa Layton Bennett Chiene and Tait, con el propósito que se estudiaran reformas que coadyuvaran a la implementación de un sistema de contabilidad de control. Dicho estudio sirve de base para la emisión del decreto de fecha 7 de noviembre de 1929, a través del cual se crea la Auditoría General de Hacienda suscrita al Ministerio de Trabajo. En consecuencia de esta, se dicta la Ley de Auditoría General de la República es publicada en el Diario Oficial número 138 del 19 de junio de 1930 el decreto legislativo número 70 de fecha 21 de mayo del mismo año que da vigencia a dicha ley. En 1939, el Estado reglamentó la enseñanza de la Contaduría Pública y se emitieron los primeros títulos reconocidos legalmente de Contador y Tenedor de Libros. (Lara, Mercedez, & Vieira, 2011)

En años posteriores se genera el marco legal del ejercicio de la profesión de Contador Público Certificado, así como también se determina reglas éticas, esto queda enmarcado en los Decretos Legislativo No.57 de fecha 15 de Octubre de 1940, publicado en el Diario Oficial No. 233. Y el publicado en el Diario Oficial No.72 del 29 de Marzo de 1941. Respectivamente

Fue en 1966 cuando se cree que apareció la primera plaza de Auditor Interno, en empresas mercantiles nacionales cuyo volumen de operaciones eran considerables, debido a la “escasez” de profesionales de la auditoría en esa época. Se le da esta función al contador de la empresa, que era obvio que por desconocimiento no ejercía las funciones básicas que requiere una unidad de auditoría interna y es así como el puesto de auditor interno dentro de las empresas se ve como un asistente administrativo, poco a poco conforme iba pasando el tiempo comenzaron a salir los primeros Egresados de la Universidad de El Salvador y de las unidades de auditoría de las casas matrices a sus sucursales aquí en El Salvador, seguidamente fueron apareciendo varios intentos de formular programas de auditoría para llevar a cabo el trabajo de auditoría. (Mijares, 1994)

Es hasta el año de 1984 se funda la Asociación de Auditores Internos de El Salvador (AUDISAL), dentro de sus finalidades estaba, la de reunir y organizar un gran número de profesionales de la auditoría Interna, durante la IV Convención Nacional de Contadores, celebrada en julio de 1996 y que tuvo como lema, La Armonización Contable y Unidad Gremial, se adoptaron las Normas para el Ejercicio Profesional

de la Auditoría Interna, emitidas por el Instituto de Auditores Internos, con la salvedad de no adoptar aquellos aspectos no aplicables al medio. (Convención Nacional de Contadores, El Salvador, 1996)

El Instituto de Auditoría Interna de El Salvador, es fundado con fecha 13 de julio de 2007 con código de inscripción número 221, cuya misión y visión son:

Misión: Promover y fortalecer la práctica profesional de la auditoría interna en El Salvador y generar valor a las organizaciones en la consecución de su gestión de riesgo, control y gobierno.

Visión: Ser líderes regionales en el desarrollo de la profesión de la Auditoría Interna promoviendo las mejores prácticas para el fortalecimiento de integración de los diferentes sectores de la sociedad. (Instituto de Auditoría Interna)

#### **1.1.4 La salud ocupacional**

Con el inicio de la revolución industrial en Europa (1760 – 1830), los procesos y ambientes de trabajo se transformaron de una forma vertiginosa, caracterizándose principalmente por el inicio del uso de máquinas con el objetivo de aumentar la velocidad con que se desarrollaba el trabajo y así incrementar la productividad y las ganancias. Y como era de esperarse estos cambios repercutieron en la salud y bienestar de los trabajadores, en la mayoría de los casos de manera negativa; ya que no se adiestraba adecuadamente a los obreros en el uso o manejo de esta nueva tecnología, como consecuencia los accidentes de trabajo incrementaron, aparecieron las enfermedades profesionales hasta entonces desconocidas como consecuencia del uso de nuevos agentes o productos utilizados durante los procesos de trabajos.

La revolución industrial también trajo las primeras revoluciones de trabajadores que protestaban ante semejantes condiciones laborales, se fue formando una conciencia internacional referente a la conveniencia de cuidar la salud de los trabajadores por dos motivos fundamentales, el primero consiste en el derecho que todo ser humano tiene de trabajar y vivir en el mejor nivel posible; y en segundo lugar por factores económicos ya que es aceptable que la productividad está estrechamente ligada a la salud de los trabajadores.

En los últimos años, la salud en los trabajadores y las medidas para la disminución de los accidentes se ha desarrollado aceptablemente en la mayoría de los países industrializados, sin que esto quiera decir que han resuelto todos sus problemas al respecto, pero han avanzado de manera trascendente en aspectos como la implementación del servicio de salud en el trabajo y en las empresas, la formación de recursos humanos dedicados a esta área del conocimiento, la promulgación de leyes y normas para regir de modo más justo las relaciones laborales entre empleados y empleadores . (Fuentes, 2015)

En el año de 1919 se funda la Organización Internacional de Trabajo, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social (Organización Internacional del Trabajo, 2015)

En América Latina los primeros intentos que buscaban mejorar las condiciones laborales de los trabajadores surgieron en la década de los veinte. En algunos países se contaba con incipientes disposiciones que trataban de mejorar esta situación, aunque no se contaba con ningún marco legal adecuado ya que, buscar mejoras laborales era chocar de frente con el poder económico de aquella época. El presidente estadounidense Harry Truman impulsó una política exterior con la que buscaba dar un incentivo en el control y mejora de las condiciones de la salud ocupacional. Y así es como se forman en varios países instituciones encargadas de velar por la seguridad en los lugares de trabajo. Se fundó el Instituto de Salud Ocupacional de Perú, el cual fue la base para organizar servicios de Salud Ocupacional en Chile, Bolivia, Colombia, Venezuela, México, Uruguay, entre otros etc. (Fuentes, 2015)

### **1.1.5 La salud ocupacional en El Salvador**

Es de reconocer que en El Salvador actualmente existe un movimiento tendiente a crear cierta conciencia de prevención de riesgos laborales. Un firme paso en esta dirección se dio en el año 2000 con la ratificación del convenio 155 de OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de trabajo.

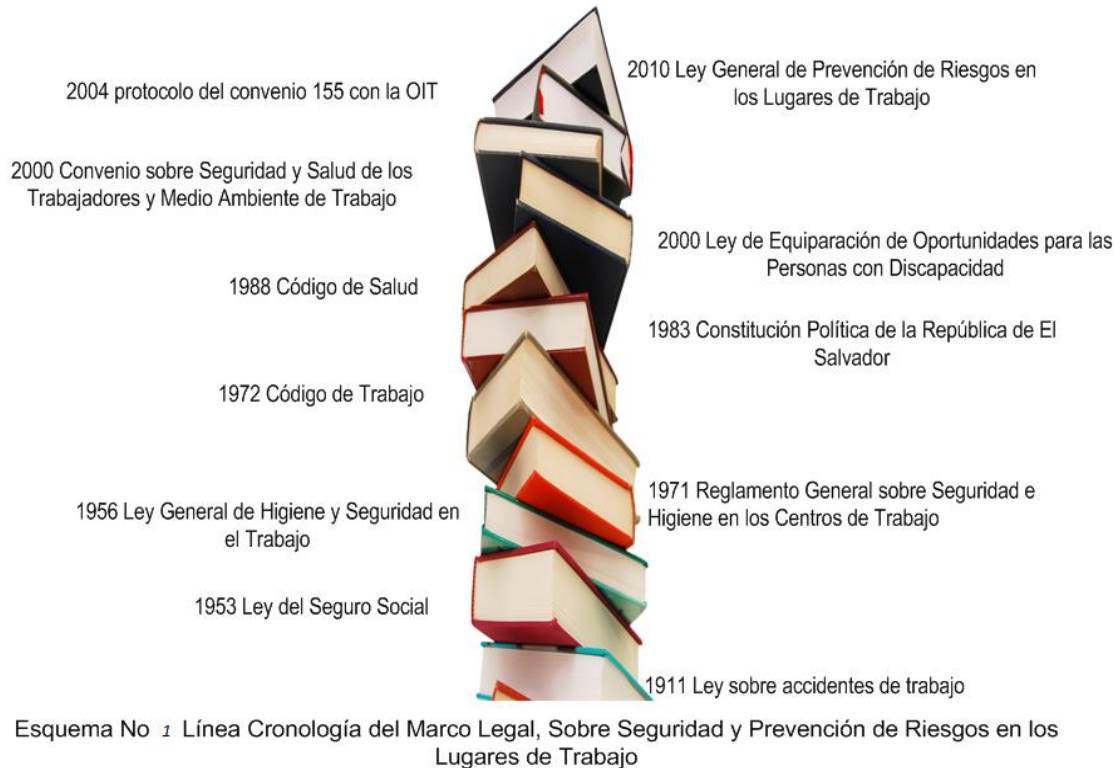
En años anteriores se habían promulgados disposiciones legales similares, pero sin la fuerza sancionatoria que tienen las nuevas medidas. En 1911 nace la ley sobre accidentes de trabajo, se habla por primera vez de la compensación por accidentes laborales. En 1953, se organiza el Departamento Nacional de Previsión Social, en una de cuyas dependencias se establece la sección de Higiene y seguridad industrial, la cual comenzó la elaboración del "Anteproyecto General de Higiene y Seguridad en el Trabajo", y en la formulación de algunas normas sanitarias y de seguridad. El año de 1956, bajo el régimen del Seguro Social entró en vigencia una serie de leyes y reglamentos sobre riesgos profesionales, En 1963, estas leyes y reglamentos quedaron registrados en el Código de Trabajo. Y en 1968 nace la ley de Prevención de Riesgos Profesionales, adscrita al Departamento de Medicina Preventiva del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. (Oscar Zavala, 2006)

En 1971, fue decretado el "Reglamento General sobre Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo" el cual contiene 79 artículos y el "Reglamento de Seguridad en labores de Excavación" que en la actualidad aún se utiliza. En 1983, se crea la Constitución de la República en la cual se hace referencia al bienestar de los trabajadores en nuestro país. En 1988 se decreta el Código de Salud, donde queda preceptuado cuales son las obligaciones del Ministerio de Salud para vigilar aquellas empresas que no cumplan ciertos requisitos de seguridad e higiene.

En 1991 se lleva a cabo la creación de la Comisión Tripartita de Salud Ocupacional. En el año 1993 se presenta a la honorable Asamblea Legislativa el anteproyecto de ley de la creación del Concejo Nacional Ocupacional. (Miguel Amaya, 2011)

Y como se menciona al inicio en el año 2000, se ratifica el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, en el año 2002 se aprueba el Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. En el año 2004 se ratifica el protocolo del convenio 155 con la OIT. En enero de 2010 se aprueba la Ley General de Prevención de

Riesgos en los Lugares de Trabajo la cual fue creada para establecer los requisitos de Seguridad y Salud Ocupacional que deben aplicarse en todos los lugares de trabajo sean instituciones públicas o privadas; con la creación de esta normativa se busca concebir que empleadores y empleados vayan formando un alto grado de conciencia hacia la prevención de riesgos laborales y así tener lugares de trabajo más seguros.

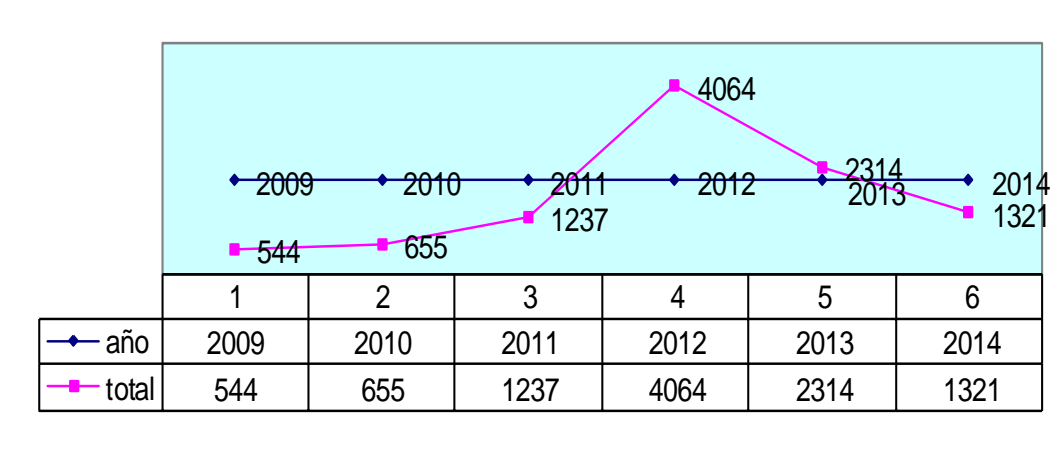


## 1.2 Situación actual

Actualmente las empresas han dado una buena acogida a la entrada en vigencia y posterior aplicación de la ley. Esto se ve reflejado en el aumento significativo de Comités acreditados por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los últimos años.

Es conveniente hacer mención que para este crecimiento de acreditaciones, ha contribuido las infracciones y sanciones que están contempladas en el cuerpo de la ley.

**Figura N°1 Comité de seguridad y salud ocupacional acreditados por año**



Fuente: base de datos estadísticos del MINTRAB

En el grafico anterior se puede observar, como ha sido este crecimiento año con año, desde que entró en vigencia la ley en el año 2010 se acreditaron 9591 comités. En el primer trimestre del año 2015, ya se han acreditado un total de 199 (Ministerio de trabajo y Prevision Social de El Salvador, 2015)

La ley es general como su nombre lo indica, habla de una gran variedad de disciplinas todas relacionadas a la seguridad y salud ocupacional. Pero lo hace de una forma ligera, esto ha llevado a las industrias a hacer inversiones, en equipo que cumpla las exigencias seguridad; infraestructura, en algunos caso adaptando o adicionando mejoras para que cumplan con los lineamientos de salud e higiene ocupacional y sobre todo en personal, brindando capacitación para que puedan formar parte de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, o para que se hagan cargo del sistema de Gestión de riesgos que debe implementar la sociedad. Aunque esto no garantice que sea totalmente efectivo.

Parte de los objetivos de la auditoría interna es servir de asesoramiento y aseguramiento de todos los procesos o actividades que desarrolla la empresa, esto debe quedar reflejado en el plan anual de trabajo, ya que con una adecuada planificación se pueden controlar o disminuir los riesgos.



Generalmente se auditan todas las áreas de negocio, pero se está dejando de lado la revisión del área de seguridad y salud ocupacional, esto se debe en algunos casos, a que no se contrata personal capacitado para esta área.

Al no ejecutar adecuados procesos de auditoría, esto puede traer como consecuencias en el caso de haber cometido alguna infracción, la imposición de multas que pueden llegar a ser significativas de acuerdo a la gravedad de la misma, afectando el flujo de efectivo o la capacidad económica de la industria.

Es ahí donde radica, la importancia de diseñar un adecuado Plan anual de trabajo de auditoría interna que contemple el cumplimiento; desarrollando para tal fin, procedimientos o guías de acuerdo con actividad a la cual se dedica la industria.

**Tabla N°1 Detalle de número de multas del periodo 2009 a 2013**

<b>Año</b>	<b>Numero de Infracciones</b>	<b>Montos</b>
<b>2009</b>	<b>12,401</b>	<b>\$ 621,222</b>
<b>2010</b>	<b>15,169</b>	<b>\$ 711,688</b>
<b>2011</b>	<b>13,412</b>	<b>\$ 801,868</b>
<b>2012</b>	<b>32,461</b>	<b>\$ 1,640,516</b>
<b>2013</b>	<b>24,530</b>	<b>\$ 3,111,046</b>
<b>TOTAL</b>	<b>97,973</b>	<b>6,886,340</b>

**Fuente:** Informes estadísticos mensuales del año 2015 MINTRAB.

Para el año 2014 se aplicaron un total de \$5, 166,706.44 en concepto de infracciones de las cuales \$ 3, 596,222.43 fueron por incumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, es decir el 69.60% del total general.

**Tabla N°2 Detalle de Infracciones por violación a la ley de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo**

<b>Mes</b>	<b>Total infracciones</b>	<b>Monto</b>
<b>Ene-15</b>	<b>65</b>	<b>\$ 222,331.40</b>
<b>Feb-15</b>	<b>56</b>	<b>\$ 183,124.60</b>
<b>Mar-15</b>	<b>74</b>	<b>\$ 241,163.80</b>
<b>Total</b>	<b>195</b>	<b>\$ 646,619.80</b>

**Fuente:** Informes estadísticos mensuales del año 2015 MINTRAB

### **1.3 Auditoría interna**

El área de auditoría interna es una actividad independiente y objetiva que proporciona aumento de valor a las operaciones de la entidad, sean estas contables, financieras y administrativas, ayudan al logro de sus objetivos. Prestan un servicio de apoyo para mejorar la conducción de las operaciones y obtener una eficiencia y eficacia en sus procesos y metas establecidas.

Es una de las áreas más importantes dentro de la organización ya que a través de ella el sistema de control interno es evaluando, inspecciona las operaciones de las empresas; también ayuda en la verificación de los procesos que se generan para auxiliar al gobierno corporativo.

#### **Ventajas de la auditoría interna**

- Proporciona una ayuda a la Gerencia en la evaluación de manera independiente de los sistema de organización y de administración
- Facilita la evaluación global y objetiva de los problemas de la empresa de manera imparcial
- Pone a disposición de la dirección el amplio conocimiento de la operaciones de la empresa, proporcionado por el trabajo de verificación de información contable y financiera
- Favorece la protección de los intereses y bienes de la empresa.

#### **Desventajas de la auditoría interna**

- Dependiendo del rubro o características propias de la entidad se debe enfocar a cada tipo de empresa.
- Que no haya independencia profesional.
- La información sobre las revisiones que efectúan podrían utilizarla como medio de poder

#### **Requisitos del trabajo de auditora**

Las funciones de la unidad de auditoría interna tienen como requisito primordial verificar y comprobar las operaciones de la empresa que se lleven con mayor eficiencia posible.

- Las revisiones deben ser realizadas por personas que posean conocimientos técnicos y adecuados.
- El auditor debe mantener una actitud independiente
- En la ejecución del trabajo de auditoría y el informe debe mantener el debido rigor profesional

- El trabajo debe planificarse adecuadamente así como la supervisión de esta
- Obtener la suficiente información (Inspección, observación, investigación y confirmaciones)

Aptitudes del auditor interno se debe considerar:

- Capacidad de análisis
- Integridad
- Independencia de criterio
- Confidencialidad
- Conocimientos específicos (técnicos) en materia de auditoría interna, control interno y en lo relacionado al sector que se desarrolle
- Alto nivel ético

#### Eficiencia de la organización

A mayor eficiencia de CI	Confianza en la corrección de EF	Pruebas de Auditoría
A MAYOR	+	MENOR
A MENOR	-	MAYOR

Figura N°2 Planeación de auditoría



Fuente: Elaboración propia

A continuación se detalla la documentación requerida para la planeación de una auditoría:

- Definición de los objetivos de auditoría y el alcance de los trabajos
- La obtención de información sobre los antecedentes de las actividades que serán auditadas (áreas de riesgo)
- Determinación de los recursos necesarios para el desarrollo de las auditorías
- Comunicación con todo aquel que requiera tener conocimiento de las auditorías
- Desarrollo del estudio preliminar
- Programa de auditoría escrito
- Determinación de cómo, cuándo y quién comunicará los resultados de las auditorías
- Obtención de la aprobación para el plan de trabajo de auditoría

La planeación de auditoría requiere el desarrollo de una estrategia general que considere los objetivos, alcance y dirección de la auditoría, determinar el número de personas que conformaran el equipo de auditoría la preparación oportuna de los cuestionarios de control interno, considerar si es necesario especialistas en la verificación de ciertas áreas a evaluar.

### **Establecer objetivos**

Esta etapa comprende fijar los objetivos de cada trabajo o área a evaluar, el alcance de la auditoría debe ser suficiente para satisfacerlos. Para ello debemos tomar en cuenta:

- Prioridades de la dirección
- Requisitos del modelo estándar de control interno y del sistema de control interno
- Requisitos legales, reglamentarios o contractuales
- Riesgo de la entidad

### **Programación de auditoría**

El realizar la planificación de todas las áreas, los procedimientos que realiza la entidad deben estar programados con fechas establecidas. Se puede realizar auditorías no programadas debido a las circunstancias propias del negocio o por otros factores que requieran una verificación oportuna.

### **Revisión de información**

El auditor debe conocer elementos e información pertinente que le facilite conocer las actividad sujeta a su intervención y poder estudiar su comportamiento y desempeño en la organización que ayude a sustentar sus pruebas de auditoría

### **Programas de auditoría**

Una herramienta útil que sirve para planear, dirigir y controlar el trabajo de auditoría. Representa la especificación clara de los pasos y las acciones por seguir para la consecución de la auditoría, indicando los procedimientos a aplicar, la extensión de su aplicación y su relación con los papeles de trabajo y con la documentación de auditoría como una mejor practica y metodología para dejar constancia de la planeación del trabajo.

Dichos programas deberán manifestar:

- Precisar los objetivos de la auditoría
- Establecer la naturaleza, el alcance y la extensión de las pruebas requeridas
- Documentar los procedimientos que se van aplicar para captar, analizar, interpretar y conservar la información durante la auditoría.
- Identificar aspectos técnicos, riesgos procesos y transacciones que deben ser examinadas
- Estar preparadas al inicio del trabajo de auditoría y ser modificados según se requiera durante el curso del trabajo de auditoría.

### **Informe**

El auditor debe presentar el resultado de la auditoría materializado en un informe que será parte de los insumos que la dirección tendrá a la hora de proyectar sus planes de mejoramiento. El cual deberá contener:

- Exactitud, debe guardar relación con los hechos estadísticos y definición de problemas encontrados
- Claridad, debe formularse de tal manera que transmita las comprobaciones, conclusiones y recomendaciones del auditor de manera objetiva

- Oportunidad, el informe estará orientado a responder la necesidad de información que demanda la dirección de la entidad
- Tono, mantener una modulación profesional y transmitir un mensaje imparcial y objetivo de la alta dirección.

#### **1.4 Diagnósticos**

Para realizar el diagnóstico se debe tener un conocimiento de todas las áreas de negocio de la empresa, que nos permite obtener una idea clara y apropiada del ambiente en el que se desarrolla la actividad laboral.

Al conocer las áreas de negocio, también se pueden ir identificando los eventos o situaciones peligrosas que puedan representar un riesgo de seguridad en los lugares de trabajo, ya sean estos por factores internos o externos. Identificar eventos consiste en verificar y analizar situaciones particularmente diferentes, pero íntimamente relacionadas a las actividades, operaciones e infraestructura de la entidad determinando si representan oportunidades o si pueden afectar negativamente la empresa. Los eventos o situaciones con posibilidad de generar riesgos, son todas aquellas que en algún momento determinado pueden desencadenar un daño a la infraestructura de la empresa o un daño físico al trabajador que resulte, en una lesión que provoque una incapacidad temporal, permanente o hasta su muerte; por lo que su identificación oportuna resulta de suma importancia cuando aún solo son riesgos.

Para esta actividad el auditor puede valerse de ciertas técnicas que le permitan o ayuden a identificar las situaciones que representan peligro para la seguridad en los lugares de trabajo, algunas de las técnicas que más se utilizan se describen a continuación.

#### **Observación e inspección**

El uso de estas técnicas sirve para obtener información que ayude al auditor a identificar riesgos que la administración no haya identificado, y además a sustentarlos para revisarlos con la gerencia, sobre aspectos que tienen que ver con la inspección de las instalaciones, planta y oficinas de la compañía, incluyendo reportes preparados por la administración sobre la inspección de las diferentes operaciones que realiza la empresa, documentos, registros y manuales de control interno, entre otros.

Este método no requiere de tecnicismos para su aplicación, ni del diseño de procedimientos sofisticados, los resultados eficientes dependen principalmente de la pericia del auditor, de su experiencia, del conocimiento de la ley y habilidad para interpretar que ciertas situaciones representan riesgos. Se busca identificar con esta técnica, si son las persona, los procesos o la misma infraestructura de la compañía las que colaboran con que determinadas situaciones o actividades terminen representando un peligro.

### **Análisis de flujo de procesos**

Involucra la representación esquemática de un proceso, permiten concebir un mejor entendimiento sobre cómo se realizan las diferentes actividades por área, alertan sobre aspectos inusuales en las operaciones de la empresa y ayudan a descubrir las actividades que representan mayor peligro, que de ocurrir pueden interrumpir su desarrollo. Si la entidad tiene definido un sistema de control interno, el auditor deberá analizar los flujogramas de procesos establecidos por la administración, a falta de ellos y para efectos de una mejor apreciación de estos, el auditor tendría que elaborarlos considerando aquellas áreas más significativas dentro de su auditoría.

### **Participación en talleres o reuniones**

La participación del auditor en comités, talleres o reuniones con los diferentes funcionarios de todo nivel de la organización, constituye una técnica que puede resultar muy fructífera en la identificación de eventos que podrían derivar en riesgos que la administración no ha considerado o no ha puesto la suficiente atención. En otros casos el auditor podría fomentar la creación de comités en los que se discutan con cierta frecuencia asuntos de importancia relacionados con potenciales riesgos, analizar las respuestas y la efectividad de las actividades de control implementadas para mitigarlos.

### **Matriz de riesgos**

En la búsqueda de minimizar el impacto o la mitigación de estos riesgos o situaciones peligrosas, es conveniente, hacer una evaluación de cada uno ellos de acuerdo a las circunstancias en que se presenten

- Evaluación en base a la Probabilidad que ocurra: Alta, Media y Baja.
- Evaluación en base a la Severidad del Daño: Ligeramente Dañino, Dañino, Extremadamente Dañino

Figura N°3 Matriz de riesgos

		CONSECUENCIAS		
		Ligeramente dañino (1)	Dañino (2)	Extremadamente dañino (3)
PROBABILIDAD	Baja (1)	Riesgo trivial (1)	Riesgo tolerable (2)	Riesgo moderado (3)
	Media (2)	Riesgo tolerable (2)	Riesgo moderado (4)	Riesgo importante (6)
	Alta (3)	Riesgo moderado (3)	Riesgo importante (6)	Riesgo intolerable (9)

Riesgo	Acción y temporización
Trivial (T)	No se requiere acción específica.
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (M)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado esta asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.



### **1.5 Identificación de la áreas de negocios**

Las áreas de negocio que se encuentran en las organizaciones dependen de la actividad o rubro económico en el que se desarrollan, de ahí encontramos que pueden ser muy variadas. A continuación se hará una descripción de las que pudieran tener en común dichas organizaciones.

- **Bodega**

Área en la cual se utiliza para, almacenar la materia prima, material de empaque y otro tipo de materiales que sean necesarios para la elaboración del producto final, o que sean útiles en las actividades cotidianas de la compañía. Estas secciones podrían estar provistas ya sea de estantes, módulos o cualquier otro tipo de equipo que sean necesario para el almacenaje.

- **Talento humano (Personal operativo)**

Por Talento Humano identificamos a los empleados de las diferentes áreas de la empresa, producción, empaque, ventas, contabilidad, administración, las que hacen posible con su capacidad intelectual y destreza laboral que la empresa produzca y pueda continuar normalmente con sus actividades. La actividad humana es un elemento del que no se puede prescindir en el mundo empresarial, actualmente, muchas organizaciones empresariales consideran a sus trabajadores como la base de su éxito, por lo que en muchas de ellas se han creado los departamentos de Gestión del Talento Humano.

- **Comercialización ventas**

La función comercial enmarca un gran número de actividades, que podemos dividir en tres: 1) Las actividades de venta del producto o servicio que se realiza. 2) Las actividades de compra de los materiales necesarios para la producción del bien o servicio en cuestión. 3) El despacho o envío a su correspondiente destino del producto vendido. Dentro de esta área se incorporan las actividades de *marketing* para conocer las necesidades del mercado, determinar productos y servicios que satisfacen las necesidades de los consumidores potenciales, fijar precios, promover y distribuir

- **Administración**

Por área de administración generalmente encontramos que dependiendo del tamaño de la organización, está integrada por varios departamentos de los que podemos mencionar los siguientes, Contabilidad, Administración y Gestión del Talento Humano. Esta por lo general se encarga de controlar toda la documentación de la empresa, es una función importante que también engloba un conjunto amplio

de actividades que suelen desarrollarse dentro del campo de la gestión de documentación y de los trámites burocráticos.

- **Producción**

Esta área solo la encontraremos en las empresas que se dediquen o apliquen un proceso de transformación a la materia prima que adquiere, para obtener un producto final totalmente diferente. Y de acuerdo a los procesos de transformación que utilice la empresa, nos encontraremos con secciones como las siguientes.

- **Soldadura**

Es el Área en la cual se efectúan procesos de ensamble, unión de piezas o partes que forman un mismo producto; algunos tipos de soldadura que se utilizan son: a) soldadura eléctrica por arco, b) la soldadura oxiacetilénica, c) la soldadura MIG y la soldadura TIG.

- **Fundición**

En esta área se vierte metal fundido ya sea por métodos manuales o mecánicos en el interior de un molde resistente al calor, que tiene la forma exterior del modelo del objeto metálico deseado. El molde varía de acuerdo a las dimensiones o forma de la figura que se busca obtener, el trabajo de fundición comprende los siguientes pasos: a) Confección o compra de un modelo del artículo deseado, b) Preparación de la caldera que se utiliza para fundir el metal, c) Fundición del metal, d) Vaciado del metal en el molde, d) Enfriamiento de la pieza metálica fundida, f) Eliminación del metal sobrante de la pieza de fundición acabada

- **Corte y Empaque**

Esta área también puede presentar variaciones de acuerdo al tipo de producto que se elabore, ya que eso determina el tipo de herramientas que deben utilizarse en esta sección. Pero su finalidad es dar el acabado final a la producción en proceso, ya sea eliminando el material sobrante del producto o empacándolo y embalándolo para su venta.

- **Identificación de riesgos en los lugares de trabajo o situaciones peligrosas según el áreas de negocios**

Con respecto a la identificación de riesgos o situaciones peligrosas, hay que señalar que estas pueden ocurrir en cualquier área de la empresa, ya que el peligro es inherente a cada acción que realiza la persona, podemos mencionar como ejemplo, el caminar con zapatos de tacón en una superficie irregular, representa una situación peligrosa o riesgo físico, si no se adoptan las medidas necesarias para disminuir el impacto de esta situación.

Es evidente entonces que para lograr ser efectivo en la identificación de los riesgos de salud ocupacional o situaciones peligrosas, hay que tener en cuenta que estos van estar determinados por varios factores, como los siguientes, la actividad que se realiza, el equipo o herramienta de trabajo empleado, el equipo de protección personal que se utiliza, el proceso de producción, la infraestructura del lugar de trabajo, el medio ambiente ocupacional. Asimismo esta identificación está condicionada por, el nivel de peligrosidad que se le haya dado en la evaluación de la matriz de riesgos antes mencionada, dentro de las clasificaciones más comunes en relación al riesgo son las siguientes.

- A. físicos: se asocia a la probabilidad de sufrir un daño corporal. Existen diversas actividades y tareas que presentan un elevado riesgo físico ya que su desarrollo puede ocasionar una variedad de lesiones e incluso, en caso de un error o accidente, provocar la muerte.
  - a) temperatura: las personas funcionan mejor a la temperatura normal del cuerpo la cual es alrededor de 37.0 grados centígrados. Existen puestos cuyo sitio de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas, como en el caso de proximidad de hornos siderúrgicos, de cerámica y forjas, donde el ocupante del cargo debe vestir ropas adecuadas para proteger su salud. En el otro extremo, existen cargos cuyo sitio de trabajo exige temperaturas muy bajas, como en el caso de los frigoríficos que requieren trajes de protección adecuados.
  - b) vibraciones: las podemos definir como el movimiento oscilante que hace una partícula alrededor de un punto fijo, será frecuente encontrar un foco que genere, a la vez, ruido y vibraciones. Los efectos que pueden producir son diferentes, ya que el primero afecta específicamente al Oído, y las vibraciones afectan a zonas extensas del cuerpo, incluso a su totalidad, originando respuestas no específicas en la mayoría los casos.
  - c) iluminación: tiene que ver con la luminosidad que se presenta en el sitio de trabajo del empleado. No se trata de iluminación general sino de la cantidad de luz en el punto exacto donde se

ejecuta el trabajo. De este modo los estándares de iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual que el empleado debe ejecutar: a mayor concentración visual del empleado en trabajos de detalles pequeños, más necesaria será la luminosidad en el punto focal del trabajo. La poca iluminación produce fatiga a los ojos, daña el sistema nervioso, y como consecuencia de ello resulta en la deficiente calidad del trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo; se debe poner interés en aquellos factores de la iluminación que facilitan la realización de las tareas visuales; algunos de estos conceptos son: Agudeza visual; Dimensiones del objeto; Contraste; Resplandor; Velocidad de percepción: color, brillo y parpadeo.

- d) ruido: El sonido consiste en un movimiento ondulatorio producido en un medio elástico por una fuente de vibración, la onda es de tipo longitudinal cuando el medio elástico en que se propaga el sonido es el aire y se regenera por variaciones de la presión atmosférica por sobre y bajo el valor normal, originadas por la fuente de vibración; la velocidad de propagación del sonido en el aire a 0 °C es de 331 metros por segundo y varía aproximadamente a razón de 0.65 metros por segundo por cada °C de cambio en la temperatura. El oído humano tiene un límite de tolerancia que va de entre los 100-120 decibeles, el ruido se hace incómodo a los 130 decibeles se sienten crujidos; de 130 a 140 decibeles la sensación se hace dolorosa y a los 160 decibeles el efecto es devastador; los daños causados por estas situaciones son muchos, sordera, trastornos sobre el aparato digestivo, trastornos respiratorios, alteraciones en la función visual, trastornos cardiovasculares; tensión y frecuencia cardíaca, trastorno del sueño, irritabilidad y cansancio.

**B. químicos:** es aquel susceptible de ser ocasionado por una sobre exposición no controlada de agentes químicos; se entiende por agente químico cualquier sustancia que pueda afectarnos directa o indirectamente; un componente o sustancia química puede afectarnos a través de tres vías: inhalada (respiración, esta es, con muchísima diferencia, la principal), ingestión (por la boca), dérmica (a través de la piel).

- a) polvos: Una de las situaciones más importantes, ya que muchos polvos ejercen un efecto, de deterioro sobre la salud; y así aumentar los índices de mortalidad por tuberculosis y los índices de enfermedades respiratorias. Se sabe que el polvo se encuentra en todas partes de la atmósfera terrestre, y se considera verdadero que las personas expuestas a sitios donde existe

mucho polvo son menos saludables que los que no están en esas condiciones, por lo que se considera que existen polvos dañinos y no dañinos

- b) vapores: Son sustancias en forma gaseosa que normalmente se encuentran en estado líquido o sólido y que pueden ser tornadas a su estado original mediante un incremento de presión o disminución de la temperatura; hay gran cantidad de actividades que pueden generar vapores dañinos a la salud, como los listados a continuación la pintura, disolventes, vapores de agua a gran temperatura, procesos químicos de la industria. Otros riesgos químicos los encontramos en la actividades que manejan líquidos como, Benceno Cloroformos, Bencina Compuestos Cianógenos, Bisulfuro de Carbono, Dimetilanilina, Tetracloruro de Carbono, algunas Anilinas
  
- C. biológicos: La contaminación biológica es producida por seres vivos, con un determinado ciclo de vida que al penetrar dentro del ser humano ocasionan enfermedades de tipos infecciosas o parasitarias; los contaminantes biológicos son microorganismos, cultivos de células y endoparásitos humanos susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.
  
- D. ergonómicos: Ergonomía en general se define como, “El Estudio del sistema Hombre- Máquina, buscando obtener un funcionamiento óptimo entre sí, para que la condiciones de trabajo del hombre sean las más adecuadas y seguras en la prevención de la salud, de la integridad física y del exceso de fatiga”. Ergonomía es un término compuesto por la raíz Ergos: trabajo, actividad, y Momos: principios o normas; la Ergonomía es parte de la prevención de riesgos laborales, como una disciplina auxiliar tendente a integrarse dentro de la gestión de las empresas. Se puede aplicar al estudio de cualquier actividad laboral o no, de las personas que realizan cualquier tarea o desarrollan cualquier función.
  
- E. psicosociales: Los factores de riesgo psicosociales deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, podemos enumerar algunos de los riesgos que se pueden dar en las diferentes áreas de negocio de las empresas.

**Tabla N°3 Riesgo del área de bodega**

Actividades/ ubicación	Descripción	Maquinaria y Equipo	Riesgo
Uso de montacargas	Manejo de montacargas manipular la materia prima, para colocarla en alturas	Montacargas, uniforme de trabajo	No colocar bien el producto en el estante, ocasionando que este caiga, sobre él u otro trabajador
Ordenar estantes o rack de materiales	Se coloca el productos en estantes de varios niveles para mantener el orden y su fácil ubicación	Montacargas, uniforme de trabajo	Caída de alturas: producto que caigan sobre empleados. encargados de bodegas que puedan caer al ordenar el producto
Uso de montacargas	Manejo de montacargas, por las instalaciones	Montacargas, uniforme de trabajo	Atropellar a otros empleados
Embarque de productos para la venta	Con el montacargas se dispone el producto vendido en un contenedor	Montacargas, uniforme de trabajo	Atropellar a otros empleados, volcar dentro del contenedor, volcar el contenedor, caídas de nivel

**Tabla N°4 Riesgo del área de comercialización y ventas**

Actividades/ ubicación	Descripción	Maquinaria y Equipo	Riesgo
Ventas	Contactar con clientes para lograr un negocio	Teléfono, computadora, vehículo	Riesgo eléctrico, malas conexiones de electricidad, estrés
Ventas, visita a clientes	Movilizarse a otras ubicaciones para contactar a los clientes	Vehículo propio o de la empresa	Accidentes de tránsitos, robos, asaltos

**Tabla N°5 Riesgo del área de administración**

Actividades/ ubicación	Descripción	Maquinaria y Equipo	Riesgo
Contabilidad	Registro de las operaciones, económicas de la empresa	Computadoras, impresoras, fotocopiadoras, escáner,	Riesgo eléctrico, estrés , iluminación, temperatura
Gerencia de Producción	Control logístico de la actividad productiva de la empresa	Computadoras, impresoras, fotocopiadoras, escáner,	Riesgo eléctrico, estrés, iluminación, temperatura

**Tabla N°6 Riesgo del áreas de producción**

Actividades/ ubicación	Descripción	Maquinaria y Equipo	Riesgo
Fundición	Colocar metales sólidos en el interior de un horno o crisol, para lograr su licuefacción y poder verter el metal en una cavidad en el interior de un molde resistente al calor	Hornos, crisoles, moldes, cucharones, equipo de protección de seguridad personal	Riesgo de proyección de chispas, arenas, virutas, exposición de los ojos a radiación infrarroja, Intoxicación por gas o insuficiencia de oxígeno, Inhalación de polvo, humos o gases, exposición a ruidos, quemaduras por exposición corporal a radiación infrarroja o por metal fundido, explosiones de metal fundido

Actividades/ ubicación	Descripción	Maquinaria y Equipo	Riesgo
Soldadura manual por arco eléctrico con electrodo	Mediante una corriente eléctrica sea alterna o continua; se forma un arco eléctrico entre el metal a soldar y el electrodo utilizado, produciendo la fusión de éstos quedando soldada.	Equipo soldador eléctrico 110 V/220V, electrodos revestido	Humos metálicos, fluoruros (en especial con electrodos bajos en hidrógeno), radiación infrarroja y ultravioleta, quemaduras, riesgos eléctricos, Incendio, ruido, ozono, dióxido de nitrógeno, riesgo de caída a distinto nivel.

Actividades/ ubicación	Descripción	Maquinaria y Equipo	Riesgo
Corte y empaque	Antes de empacar el producto, se le pueden dar ciertos retoques finales al mismo, como el retirar material en exceso de algunas piezas,	Tenazas de corte diagonal, fresadoras, tijeras, pistolas de agujas,	Cortes en los dedos, raspaduras y abrasiones, punciones, virutas sueltas, golpes con objetos pesados, daños en los ojos por mala iluminación, calor, ruido, vibraciones
Corte y empaque	Iluminación	Equipo de trabajo	Una inadecuada iluminación afecta la salud visual del trabajador, dolores de cabeza



## **1.6 Principales conceptos**

A continuación se enunciarían los principales conceptos y términos con la finalidad de conseguir un mayor entendimiento. Cabe destacar que los conceptos utilizados aquí, bien puedan tener otro significado o denominación bajo otro contexto.

**Salud Ocupacional:** De acuerdo con la OMS, la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.

**Seguridad Ocupacional:** Es la parte de la salud ocupacional que estudia los puestos de trabajo, analizando sistemáticamente los riesgos a que se encuentran expuestos los trabajadores, eliminándolos o controlándolos de la forma más eficaz ya sea mediante la educación del trabajador, enseñando nuevas técnicas, aplicando medidas correctivas de ingeniería o utilizando equipos de protección personal.

**Higiene Ocupacional:** Conjunto de medidas técnicas y organizativas orientadas al reconocimiento, evaluación y control de los contaminantes presentes en los lugares de trabajo que puedan ocasionar enfermedades.

**Riesgo grave e Inminente:** Aquel que resulte probable en un futuro inmediato y que pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

**Riesgo Psicosocial:** Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación.

Control Interno: El control interno es el proceso ejecutado por todos los niveles jerárquicos de una organización para asegurar en forma razonable la ejecución de sus operaciones en forma eficiente y efectiva, la confiabilidad de la información financiera y de gestión, la protección de los activos, y el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias.

Riesgo Operativo: Desde el punto de vista interno puede definirse como la pérdida potencial por fallas o deficiencias en los sistemas de información, en los controles internos o por errores en el procesamiento de las operaciones. Respecto al riesgo externo, se caracteriza por ser más difícil de dar una respuesta efectiva por originarse de factores más fuera de nuestro control relacionado con aspectos como política fiscal o competencia.

Peligro: es cualquier situación (acto o condición) o fuente que tiene un potencial de producir un daño, en términos de una lesión o enfermedad; daño a la propiedad, daño al ambiente o una combinación de éstos

Riesgo inherente: El riesgo inherente es aquel que dada su naturaleza no se puede individualizar de la situación que permite que exista, por lo que desde el momento en que la entidad desarrolla actividades conlleva este tipo de riesgo.

## **1.7 Sustentación técnica**

### **1.7.1 Normas internacionales para el ejercicio profesional de la auditoría interna (NIEPAI)**

Las normas establecen una guía, como un marco de referencia para el ejercicio profesional del auditor interno y tiene como propósitos, los siguientes:

1. Definir principios básicos
2. Proporcionar un marco para ejercer y promover un amplio rango de actividades
3. Establecer las bases para evaluar el desempeño
4. Fomentar la mejora de los procesos y operaciones de la organización.

Las unidades de auditoría interna de las empresas industriales deben tomar en cuenta la ética profesional de sus colaboradores que se vuelve muy necesario, ya que el ejercicio de la auditoría interna, se basa en la confianza que se tenga en el auditor aplicando los siguientes principios (a) integridad, (b) objetividad, (c) confidencialidad y (d) Competencia.

El auditor interno deberá tomar en cuenta al momento de diseñar el plan anual de auditoría, la revisión del área de salud y seguridad ocupacional con la responsabilidad de garantizar a los trabajadores y trabajadoras que se cumplen los procedimientos que buscan minimizar razonablemente el riesgo en el desempeño de las actividades operativas de las empresas.

El alcance, establecer objetivos, tiempo y asignación de recursos deben estar alineados a la prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

La planificación del trabajo debe estar basado en riesgos iniciando por los menos importantes hasta determinar los controles que deben ser evaluados, la alta dirección de la compañía deberá tomar en cuenta las reuniones y programas elaborados por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional que son actualizados anualmente y determinar las medidas aceptables a fin de evitar riesgos a los trabajadores y trabajadoras; asimismo evitar cometer infracciones a Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

El auditor interno de las empresas industriales debe identificar y consultar los riesgos que afectan a la entidad, por el tipo de negocio la alta dirección puede realizar cambios de su operación, sistemas, controles entre otros pero no debe de restar la importancia al área de seguridad y salud ocupacional a modo de proveer seguridad razonable a los objetivos de la organización.

El gobierno corporativo debe tomar en cuenta las recomendaciones hechas por el área de auditoría interna y del área de salud y seguridad ocupaciones con la finalidad de lograr los mismos objetivos considerando los riesgos y tolerancia versus las estrategias a implementar. Realizar contribuciones independientes y objetivas de la actividad operacional en la mejora de los procesos ligado con el plan de auditoría interna, los procesos de gobierno de mayor riesgo y considerar la evaluación de áreas en las que la alta dirección solicite realizar el trabajo.

El sistema de control interno, ya sea manual o automático necesita ser testeados permanentemente a fin de evitar riesgos ocupacionales, incluyendo los controles más importantes que pudieran perjudicar a la organización, como a los trabajadores y trabajadoras directamente.

Controles claves:

- A nivel de entidad (Manuales )

- Controles manuales o automáticos dentro del proceso de negocio

Se debe tomar en cuenta que se incluirá en el alcance de la auditoría los controles claves con el fin de establecer si se encuentra dentro del riesgo tolerante en la organización.

El auditor interno en ocasiones necesita de asesoramiento y apoyo competente de un consultor externo en caso de carecer; a) conocimientos, b) técnica y c) experiencia especializada u otras competencias necesarias para desempeñar la verificación del cumplimiento técnico y legal establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Al realizar la auditoría deben prepararse programas que cumplan con sus objetivos, utilizando metodología basada en tecnología y técnicas de muestreo; asegurando razonablemente que se alcanzaran los objetivos durante la obtención, interpretación y documentación de la información.

Al considerar el personal a utilizar en la ejecución de la auditoría interna de las empresas industriales se debe tomar en cuenta conocimientos y aptitudes como se mencionara en el capítulo III, la obtención de certificaciones profesionales, estar atento a la evolución de las normas, procedimientos y técnicas de auditoría interna que ayude a la competencia profesional y cumplimiento de los objetivos trazados en la planificación. La evaluación del riesgo si estos son eficaces o no el auditor interno debe considerar los objetivos del gobierno corporativo, los riesgos ya identificados y evaluados, el grado de tolerancia de los riesgos identificados y si todo esta información ayuda a cumplir con los requerimientos establecidos y la comunicar oportuna.

Los controles efectivos para la entidad se basan en su eficiencia y eficacia, en la gestión de riesgos y el logro de sus objetivos establecidos. Los procesos de control aseguran; a) la información financiera y operativa es confiable, b) las operaciones son realizadas eficientemente y alcanzan los objetivos planteados, c) los activos están protegidos, y d) las acciones y decisiones de la organización cumplen con las leyes, regulaciones y contratos.

El auditor interno para el área de salud y seguridad ocupacional deberá identificar, analizar, evaluar, y documentar información necesaria que lleve a cumplir con los objetivos del gobierno corporativo, la protección y recolección de información de carácter personal no se debe dejar sin darles un grado de importancia ya que suponen un riesgo o amenaza a la privacidad de los trabajadores y trabajadoras en la

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo determina, realizar exámenes clínicos a los trabajadores cuando se encuentre en riesgo la salud, vida o integridad física del trabajador y estos deben ser confidenciales.

Los procedimientos analíticos que se realicen en la ejecución de la auditoría son una herramienta de medios eficientes y efectivos en la obtención de pruebas o evidencias además de comparar la información del periodo actual versus el periodo anterior y verificar información financiera o no. Esto depende del grado de importancia del área a auditar, la evaluación del riesgo y el adecuado sistema de control de calidad con que cuenten las empresas del sector industrial; el muestreo ya se ha estadístico o no pero que permita al auditor obtener evidencia y sobre una base razonable, suficiente, útil y fiable que permita concluir con los programas de trabajo aprobados en el cumplimiento de los objetivos establecidos.

La documentación a emplear en los papeles de trabajo debe estar acorde con el sector industrial y los objetivos de trabajo, el auditor evaluará la manera más adecuada respaldar y almacenar dicha información tales como informes, evidencia, notas de revisión o correspondencia. La supervisión de esta documentación así como todo el trabajo de auditoría para el área de seguridad y salud ocupacional designar auditores con conocimientos técnicos y de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, desarrollar programas adecuados y en dirección de la verificación del riesgo del no cumplimiento de la Ley, así también el soporte de los papeles de trabajo para las observaciones, conclusiones y recomendaciones.

El auditor interno debe comunicar un resumen de su plan anual de auditoría, calendario de trabajos, del plan del personal y del presupuesto financiero para la actividad de auditoría de manera anual.

Desde la planificación hasta finalizar el trabajo cumpliendo con los objetivos y la calidad del trabajo. La supervisión es el proceso que da inicio con la planificación y continúa a lo largo del trabajo

### **1.7.2 Normas técnicas salvadoreñas**

En El Salvador también se han dictado normas técnicas en lo relacionado a la seguridad e higiene ocupacional, para ello se han valido de la adopción de normas o estándares internacionales que han sido adaptadas al ámbito nacional por el Organismo Salvadoreño de Normalización, el cual fue creado según

Decreto Legislativo publicado el 26 de agosto de 2011 Diario Oficial No. 158 Tomo 392, a partir de la entrada en vigencia de la Ley de Creación del Sistema Nacional de la Calidad.

La norma NTS 13.17.01.14 adaptada de la OHSAS 18001-2007 establece el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales y constituye un mecanismo o herramienta para lograr la mejora continua, para que la organización pueda conseguir los objetivos, a nivel estratégico y a nivel técnico, que se proponga en materia de prevención de riesgos laborales. Actualmente la norma OHSAS 18001-2007 es la más utilizada para la implantación de sistemas de gestión de la prevención de los riesgos laborales.

Algunas ventajas de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales: Establecer una política clara de seguridad y salud, ayuda a identificar y cumplir la legislación en seguridad y salud ocupacional, Implica tanto a la dirección como al personal asignado las funciones y responsabilidades de cada uno. Facilita la asignación de recursos Identificar, eliminar y minimizar los riesgos para los trabajadores. Implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). Evaluar los resultados en función de la política y los objetivos fijados buscando las posibles áreas de mejora, permite revisar y auditar el sistema. Los sistemas de gestión de la prevención, constituyen, por tanto, la herramienta ideal para la implantación de las actividades preventivas en las organizaciones, dotando a las mismas de unos medios para la gestión de los aspectos de seguridad y salud laboral, de una forma estructurada.

La estructura de los elementos del sistema por sus siglas en ingles *PDCA* (*Plan – Do –Check–Act*), representado de la siguiente forma:

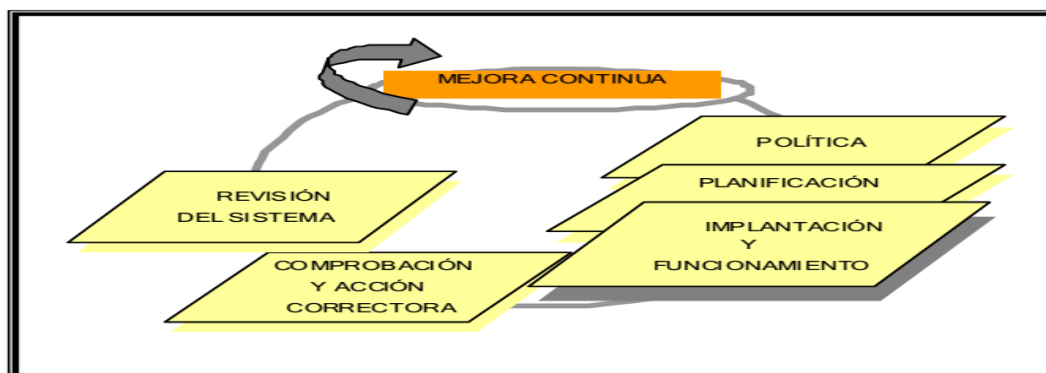


Figura No. 4 PRL Planear, Hacer, Supervisar, Actuar

**Tabla N°7 Catalogo de Normas Técnicas Salvadoreñas, del Organismo Salvadoreño de Normalización (ONS)**

Área	Código NTS	Código Correspondencia	Título de la Norma
Seguridad y Salud Ocupacional	NTS 13.17.01:14	OHSAS 18001:2007	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Requisitos
Seguridad y Salud Ocupacional	NTS 13.17.02:14	OHSAS 18002:2008	Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional. Directrices para la implementación de la norma
Seguridad y Salud Ocupacional	NTS 01.00.01:14	ISO 3864- 1:2011	Símbolos gráficos. Colores de seguridad y señales de seguridad. Parte 1: Principios de diseño para las señales de seguridad e indicaciones de seguridad
Seguridad y Salud Ocupacional	NTS 01.00.06:14	ISO 3864- 2:2004	Símbolos gráficos. Colores de seguridad y señales de Seguridad. Parte 2: Principios de diseño para las etiquetas de seguridad de los productos
Seguridad y Salud Ocupacional	NTS 01.00.10:14	ISO 13943:2008	Seguridad contra incendios. Vocabulario
Seguridad y Salud Ocupacional	NTS 13.00.27:14	ISO 13997:1999	Ropa de protección. Propiedades mecánicas. Determinación de la resistencia al corte por objetos cortantes
Seguridad y Salud Ocupacional	NTS 13.00.28:14	ISO 14118:2000	Seguridad de máquinas. Prevención de la puesta en marcha imprevista
Seguridad y Salud Ocupacional	NTS 13.00.29:14	ISO 13995:2000	Ropa de protección. Propiedades mecánicas. Determinación de la resistencia a la perforación y al desgarramiento dinámico de los materiales.
Seguridad y Salud Ocupacional	NTS 13.00.31:14	ISO 13999- 1:1999	Ropa de protección. Guantes y protectores de brazo contra cortes y punzadas producidos por cuchillos manuales. Parte:1 Guantes de malla metálica y protectores de brazo
Seguridad y Salud Ocupacional	NTS 25.00.06:14	ISO 11611:2007	Ropa de protección utilizada durante la soldadura y procesos afines

### **1.7.3 Norma internacional de auditoría (NIA)**

Utilización del Trabajo de los Auditores Internos (NIA 610): si el auditor externo considera relevante los trabajos específicos del auditor interno adecuados a los fines de la auditoría, incluirá en la documentación las conclusiones alcanzadas por el auditor interno aplicándole los procedimientos para los resultados de la auditoría externa.

## **1.8 Sustentación legal**

El marco legal que regula lo relacionado a la seguridad y salud ocupacional es bastante amplio, en los últimos años se han promulgado nuevas leyes en las cuales se han incorporado una serie de sanciones muy fuertes, con las cuales se ha logrado que tanto los empresarios y empleados pongan especial énfasis en cumplir las regulaciones que estas incorporan.

### **a) Constitución de La República de El Salvador.**

La Constitución de la República establece los derechos inalienables que poseen los trabajadores, relacionados a la salvaguarda de su integridad física y moral, en este sentido tenemos los enunciados en el Art. 2.- Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Se establece la indemnización, conforme a la ley, por daños de carácter moral.

Sección Segunda, Trabajo y Seguridad Social, Artículos del N° 37 al N°52 .Garantizan el derecho al trabajo como función social, y no lo considera como artículo de comercio. El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales. Y en su Art. 44.- dispone lo siguiente la ley reglamentará las condiciones que deban reunir los talleres, fábricas y locales de trabajo. El Estado mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y sugerir las reformas pertinentes.



**b) Convenio 155 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.**

El convenio procura la creación de una política nacional coherente de seguridad y salud en el trabajo, que busca incentivar a los gobiernos y empresas a que generen acciones que mejoren las condiciones y medio ambiente laboral. Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales. El Protocolo exige el establecimiento y la revisión periódica de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes y las enfermedades en el trabajo, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas.

Se establece en el convenio una serie de requisitos que deben cumplir los estados firmantes, de los que podemos destacar los siguientes:

En su Artículo 1 señala que: 1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica; 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia; 3. Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

Artículo 2 1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica abarcadas; 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presenten problemas particulares de aplicación

Artículo 3, A los efectos del presente Convenio: a) La expresión “ramas de actividad económica” abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la administración pública; b) el término «trabajadores» abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos; c) la

expresión «lugar de trabajo» abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador; d) el término «reglamentos» abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley; e) el término «salud», en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 10, Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

Artículo 14, Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

Artículo 16, 1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores; 2. deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañan riesgo para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas; 3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados, a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

Artículo 25, 1. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto, inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado; 2. todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo

**c) Protocolo del convenio 155 de OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores**

El protocolo dicta los requisitos para los sistemas de registros y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la preparación de estadísticas. Dentro del referido protocolo podemos enunciar los siguientes artículos con los cuales se busca que los gobiernos promulguen leyes o reglamentos que ayuden al cumplimiento de sus objetivos.

Artículo 2, La autoridad competente deberá por medio de leyes o reglamentos, o por cualquier otro medio compatible con las condiciones y la práctica nacionales, y tras celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas establecer y reexaminar periódicamente los requisitos y procedimientos para: a) el registro de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso, y b). la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso.

Artículo 3, Los requisitos y procedimientos de registro deberán determinar: a) la responsabilidad de los empleadores de: i). llevar un registro de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, cuando sea procedente, los sucesos peligrosos, los accidentes de trayecto y los casos de enfermedades cuyo origen profesional es sospechoso; ii). Proporcionar información apropiada a los trabajadores y a sus representantes acerca del sistema de registro; iii) asegurarse del mantenimiento apropiado de esos registros y de su utilización para el establecimiento de medidas preventivas, y iv). Abstenerse de adoptar medidas disciplinarias o de represalia a un trabajador que haya notificado un accidente del trabajo, una enfermedad profesional, un suceso peligroso, un accidente de trayecto o un caso de enfermedad cuyo origen profesional es sospechoso, b) la información que ha de registrarse; c) el período de conservación de esos registros; d) las medidas que garanticen la confidencialidad de los datos personales y médicos que posea el empleador, de conformidad con la legislación, la reglamentación, las condiciones y la práctica nacionales

**d) Convenio N° 81 de OIT Relativo a Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio**

Disposiciones relativas a las competencias de los Inspectores de trabajo en materia de seguridad y salud ocupacional, determina el grado de involucramiento que debe tener el gobierno en la realización de

inspecciones que determinen el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

Parte I. Inspección del Trabajo en la Industria Artículo 3, 1. El sistema de inspección estará encargado de: a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.

Artículo 14, Deberán notificarse a la inspección del trabajo, en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.

#### **e) Código de Trabajo**

Define las relaciones laborales entre obrero y patrono, contempla además regulaciones específicas a las que todas las empresas deben dar fiel cumplimiento, en caso contrario estarán sujetas a la imposición de multas de acuerdo al grado de la infracción que se haya cometido. De acuerdo a lo estipulado en el artículo 627, las infracciones a lo dispuesto en los Libros I, II y III de este Código y demás leyes laborales que no tuvieren señalada una sanción especial, harán incurrir al infractor en una multa hasta de quinientos colones por cada violación, sin que por ello deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida. Para calcular la cuantía de la multa se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.

A las obligaciones que deben de dar cumplimiento las empresas para no caer en las infracciones mencionadas anteriormente, se detallan a continuación.

Libro Tercero: Previsión y Seguridad Social Título Segundo: Seguridad e higiene del trabajo Artículo 314, el cual indica que; todo patrono debe adoptar y poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores, especialmente en lo relativo a: 1) Las operaciones y procesos de trabajo; 2) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos de protección personal; 3) Las edificaciones, instalaciones y

condiciones ambientales; y 4) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aislen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones

Título Tercero: Riesgos profesionales Artículo 316, Se entienden por riesgos profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión, o por motivo del trabajo.

Artículo 321, Los riesgos profesionales a que se refiere este Título, acarrearán responsabilidad para el patrono, salvo aquéllos producidos por fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo y los provocados intencionalmente por la víctima. También estará exento de responsabilidad el patrono, cuando el riesgo se hubiere producido encontrándose la víctima en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante. Cuando el trabajador preste sus servicios a un subcontratista, se aplicará lo dispuesto en el inciso último del Art. 5.

Artículo 323, Cuando el riesgo profesional hubiere producido al trabajador una incapacidad temporal, el patrono quedará exonerado de toda responsabilidad si el trabajador se negare, sin justa causa, a someterse a los tratamientos médicos y quirúrgicos necesarios para su curación y restablecimiento, debiendo el patrono comunicar por escrito dicha circunstancia a la Dirección General de Inspección de Trabajo dentro de los tres días siguientes al de la negativa del trabajador.

#### **f) Código de Salud**

El objetivo de este código es brindar regulaciones para todas las actividades relacionadas con el ejercicio de las profesiones que tienen que ver con la salud, seguridad e higiene ocupacional, sean estas instituciones públicas o privadas, como queda reflejado en el Título II del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Capítulo I Atribuciones del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Sección Dieciséis Seguridad e Higiene del Trabajo. En esta sección se declara de interés público, la implementación y mantenimiento de servicios de seguridad e higiene del trabajo, esto según el artículo 107, en el cual también se estipula que “para tal fin el Ministerio de Salud establecerá de acuerdo a sus recursos, los organismos centrales, regionales, departamentales y locales, que en coordinación con otras instituciones, desarrollarán las acciones pertinentes.”

Artículo 108, El Ministerio en lo que se refiere a esta materia tendrá a su cargo: a) Las condiciones de saneamiento y de seguridad contra los accidentes y las enfermedades en todos los lugares de producción, elaboración y comercio. b) La ejecución de medidas generales y especiales sobre protección de los trabajadores y población en general, en cuanto a prevenir enfermedades y accidentes; y c) La prevención o control de cualquier hecho o circunstancia que pueda afectar la salud y la vida del trabajador o causar impactos desfavorables en el vecindario del establecimiento laboral. Las violaciones a estas disposiciones podrían ser consideradas según el artículo 279 como infracciones graves, menos graves y leves.

Artículo 111, Para los efectos de este Código se consideran establecimientos o instalaciones comerciales o industriales, los locales y sus anexos o dependencias, ya sean cubiertos o descubiertos, que se dediquen a la manipulación; elaboración o transformación de productos naturales o artificiales, mediante tratamiento físico, químico, biológico y otros, utilizando o no maquinarias.

El incumplimiento de estas medidas sería calificado como una infracción menos grave según lo decreta el artículo 285 numeral 21 el cual señala "No acatar las recomendaciones que den las autoridades de salud, sobre la higiene del procesamiento; calidad en las materias primas que se utilicen y productos que se fabriquen.

Según sea el caso y el nivel de la infracción, estas podrían ser sancionadas de la forma como lo estipula el artículo 287, que indica lo siguiente las sanciones disciplinarias que se impondrán a los que cometan las infracciones señaladas en los artículos anteriores son las siguientes: para las infracciones leves artículo 280 a) Amonestación oral privada; b) Amonestación escrita; para las infracciones menos graves artículo 281 se impondrá, c) Multa de mil a cien mil colones, según la gravedad de la infracción, y para las infracciones graves artículo 282, ch) Suspensión en el ejercicio profesional, desde un mes hasta cinco años; d) Clausura temporal desde un mes hasta el cierre definitivo del establecimiento. En caso de reincidencia; se aplicará la sanción inmediata superior. La autoridad competente impondrá a los infractores a su juicio prudencial y según la mayor o menor gravedad de la infracción, las sanciones relacionadas en los literales anteriores; graduando la cuantía de la multa y el término de la suspensión profesional o clausura del establecimiento, tomando en cuenta la capacidad económica del infractor y la trascendencia de la infracción en perjuicio de la sociedad. Cuando las multas no fueren canceladas dentro del plazo establecido en la sentencia, la certificación de la ejecutoria de la misma, tendrá fuerza ejecutiva para efectos de acción judicial.

**g) Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social**

Esta ley dicta los procedimientos que utilizara el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para realizar inspecciones en los centros de trabajo, para velar por el fiel cumplimiento de todo el cuerpo legal que garantizan los derechos de los trabajadores. Artículo 2, El sector trabajo y previsión social tiene a su cargo los ámbitos de: trabajo, empleo, seguridad e higiene ocupacionales, medio ambiente de trabajo, bienestar y previsión social, formación profesional, seguridad social y cooperativas.

Considerando lo que contempla el Artículo 4 de esta ley, se pretende lograr lo siguiente: a) Fomentar las relaciones laborales dentro del marco del tripartismo, coadyuvando con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, al logro del mejor entendimiento y armonía laborales; b) Institucionalizar el diálogo y promover la concertación económica y social entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores; c) Procurar el mejoramiento del ingreso real de los trabajadores, la calidad de vida y de medio ambiente de trabajo, el bienestar social y recreación de los trabajadores y sus familias; d) Promover el empleo y la formación profesional de los recursos humanos, asistir y controlar los flujos migratorios laborales; e) Procurar la mejora de la producción y la productividad de las empresas dentro de un marco de justicia y equidad social; y, f) Procurar el desarrollo de la legislación social y laboral y el mejoramiento de las instituciones de la administración de trabajo.

Se aplicaran multas de hasta cinco mil colones de acuerdo al Artículo 59, La obstrucción de la diligencia de inspección, así como los actos que tiendan a impedirla o desnaturalizarla, serán sancionados con una multa que oscilará entre los quinientos hasta los cinco mil colones, según la gravedad del caso y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

Asimismo los patronos y los trabajadores o los representantes de unos u otros, que en cualquier forma agredieren, injuriaren o amenazaren al Director, Jefes de Departamento o Sección, Supervisores o inspectores de la Dirección General de Inspección de Trabajo o cualquier otro funcionario del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante el desempeño de sus funciones, incurrirán en una multa de quinientos a diez mil colones, según la gravedad del hecho y la capacidad económica del infractor, apreciado prudencialmente por los funcionarios competentes, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que diere lugar dicha conducta.

#### **h) Ley del Seguro Social**

Garantiza la cobertura de asistencia médica al sector formal y a los beneficiarios de la población, declarada como una Institución de interés público de acuerdo a la Constitución de la República, podemos mencionar algunos artículos directamente relacionados al tema de salud ocupacional.

El objeto de esta ley según su Artículo 1. Es el siguiente, de acuerdo al Artículo 186 de la Constitución se establece el seguro social obligatorio como una institución de derecho público, que realizará los fines de seguridad social que esta ley determina.

Artículo 2, El Seguro Social cubrirá en forma gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores por causa de: a) enfermedad, accidente común; b) accidente de trabajo, enfermedad profesional, c) maternidad; ch) invalidez; d) vejez; e) muerte; y f) cesantía involuntaria. Asimismo tendrá derecho a prestaciones por las causales a) y c) los beneficiarios de una pensión, y los familiares de los asegurados y de los pensionados que dependan económicamente de éstos, en la oportunidad, forma y condiciones que establezcan los reglamentos.

Brindar la cobertura del seguro social es obligatorio, como lo establece el artículo 3, El régimen del seguro social obligatorio se aplicará originalmente a todos los trabajadores que dependan de un patrono, sea cual fuere el tipo de relación laboral que los vincule y la forma en que se haya establecido la remuneración. Podrá ampliarse oportunamente a favor de las clases de trabajadores que no dependen de un patrono. Podrá exceptuarse únicamente la aplicación obligatoria del régimen del Seguro, a los trabajadores que obtengan un ingreso superior a una suma que determinará los reglamentos respectivos.

Sin embargo, será por medio de los reglamentos a que se refiere esta ley, que se determinará, en cada oportunidad, la época en que las diferentes clases de trabajadores se irán incorporando al régimen del seguro. La violación a esta disposición acarrea una multa de quinientos colones como indica el artículo 33 el cual señala lo siguiente. Las cuotas de los patronos no podrán ser deducidas en forma alguna de los salarios de los asegurados, el patrono que infringiere esta disposición será sancionado con una multa de cien a quinientos colones, sin perjuicio de la restitución de la parte del salario indebidamente retenida. El patrono deberá deducir a todas las personas que emplee y que deben contribuir al régimen del seguro social, las cuotas correspondientes a los salarios que les pague, y será responsable por la no percepción y entrega de tales cuotas al Instituto, en la forma que determinen los reglamentos.



También encontramos que en la sección segunda de los beneficios por riesgo profesional, la obligación en la que recae el patrono si fuera culpable de la enfermedad o accidentes laborales que sufra el trabajador, esto de acuerdo al Artículo 56, el cual estipula lo siguiente; si el accidente de trabajo o la enfermedad profesional fueren debidos a infracción por parte del patrono, de las normas que sobre seguridad industrial o higiene de trabajo fueren obligatorias, dicho patrono estará obligado a restituir al Instituto la totalidad de los gastos que el accidente o la enfermedad del asegurado le ocasionaren. Para que el Instituto pueda declarar responsable a un patrono, de acuerdo a este artículo, será necesario que el Director del Departamento de Inspección de Trabajo certifique el fallo definitivo por el cual se sancione la infracción por parte del patrono de las normas sobre seguridad industrial e higiene del trabajo sin perjuicio de las disposiciones anteriores, el Instituto podrá imponer el pago de cotizaciones patronales, equivalentes a la cuota patronal global correspondiente aumentada hasta en una existencia de la infracción, a los patronos cuyas empresas produzcan un exceso de accidentes por infringir las normas y recomendaciones que sobre seguridad e higiene del trabajo hayan dictado las autoridades competentes.

Las cotizaciones patronales adicionales a que se refiere el inciso anterior, serán impuestas por el Instituto previo informe que sobre los accidentes producidos rinda el Director del Departamento de Inspección del Trabajo.

#### **i) Ley de Medio Ambiente y Recursos Naturales**

Garantiza el derecho que todo habitante tiene a gozar de un medio ambiente sano, procura evitar la contaminación sea esta producida de forma natural o por malos procesos productivos de las instituciones privadas o públicas. Para ello obliga para el desarrollo de ciertas actividades el estudio de un impacto ambiental como lo indica en su Artículo 21. Asimismo establece el rendimiento de una fianza de cumplimiento que cubra los costos totales de las obras que se requieran, para cumplir con los planes de manejo y adecuación ambiental, según lo advierte el artículo 29.

Artículo 43. El Ministerio elaborará, en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, los entes e instituciones del sistema nacional de gestión del medio ambiente, programas para prevenir y controlar la contaminación y el cumplimiento de las normas de calidad. Dentro de los mismos se promoverá la introducción gradual de programas de autorregulación por parte de los titulares de actividades, obras o proyectos

Las infracciones cometidas según lo preceptuado por esta ley serán sancionadas con la imposición de multas establecidas en el artículo 89, el cual indica lo siguiente: las multas se establecerán en salarios mínimos mensuales, siendo equivalentes a treinta salarios mínimos diarios urbanos vigentes para la ciudad de San Salvador. Las infracciones menos graves se sancionarán de dos a cien salarios mínimos mensuales; y las graves, de ciento uno a cinco mil salarios mínimos mensuales. Corresponderá a la autoridad sancionadora calificar la infracción. Las sanciones administrativas no exoneran al sancionado de la responsabilidad penal en que incurra.

#### **j) Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**

El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que brinden un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

A manera de desglose se presentan los siguientes artículos y enunciados de dicha ley

Artículo 2.- Se establecen como principios rectores de la presente ley: principio de igualdad: Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna. Respeto a la dignidad: La presente ley garantiza el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones, en consecuencia, ninguna acción derivada de la presente ley, podrá ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora. Prevención: Determinación de medidas de carácter preventivo y técnico que garanticen razonablemente la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras dentro de los lugares de trabajo.

Capítulo II Campo de aplicación, competencia y definiciones. Artículo 4.- La presente ley se aplicará a todos los lugares de trabajo, sean privados o del Estado. Ninguna institución autónoma podrá alegar la existencia de un régimen especial o preferente para incumplir sus disposiciones. Artículo 5.- Será competencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Previsión Social, y de la Dirección General de Inspección de Trabajo, garantizar el cumplimiento y promoción de la presente ley; así como desarrollar funciones de vigilancia, asesoramiento técnico y verificación del cumplimiento de las obligaciones por parte de los sujetos obligados, y sancionarlos por infracciones.

Título II Gestión de La Seguridad y Salud Ocupacional en los Lugares de Trabajo Capítulo I Organización de la Seguridad y Salud Ocupacional. Artículo 8.- Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa. Dicho programa contará con los siguientes elementos básicos: 1. mecanismos de evaluación periódica del programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales. 2. Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales, determinando los puestos de trabajo que representan riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, actuando en su eliminación y adaptación de las condiciones de trabajo, debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia. 3. Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si éstos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas. 4. Diseño e implementación de su propio plan de emergencia y evacuación. 5. Establecimiento de programas complementarios sobre consumo de alcohol y drogas, prevención de infecciones de transmisión sexual, VIH/SIDA, salud mental y salud reproductiva; 6 formulación de un programa de difusión y promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo, los instructivos o señales de prevención que se adopten en la empresa se colocarán en lugares visibles para los trabajadores y trabajadoras, y deberán ser comprensibles. 7. Formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales. Dicho programa debe ser actualizado cada año y tenerse a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. No cumplir con esta normativa será considerada como infracción grave que conlleva una multa de catorce a dieciocho salarios mínimos

Artículo 10.- El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos ocupacionales de los trabajadores y trabajadoras, mediante la adaptación de las condiciones del empleo, a los principios y regulaciones que rigen la salud y seguridad ocupacional. Artículo 12.- En aquellas empresas en las que laboren menos de quince trabajadores o trabajadoras, el empleador tiene la obligación de contar con un programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales; sin embargo, esta obligación podrá sustituirse por medidas establecidas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. No podrán exceptuarse de la obligación de contar con el referido programa indistintamente del número de trabajadores y trabajadoras que allí laboren, aquellas empresas que se dediquen a tareas en las que por

su naturaleza sean calificadas como peligrosas. Será el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el responsable de calificar la existencia o no de la peligrosidad laboral, de conformidad a la legislación pertinente.

Capítulo II Comités de Seguridad y Salud Ocupacional; Artículo 17.- El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional tendrá principalmente algunas de las siguientes funciones: a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la empresa. b) Promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, pudiendo colaborar en la corrección de las deficiencias existentes c) Proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito. d) Instruir a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos propios de la actividad laboral, observando las acciones inseguras y recomendando métodos para superarlas.

Título IX Infracciones Capítulo I Infracciones de parte de los empleadores Artículo 77.- Constituyen infracciones de los empleadores a la presente ley, las acciones u omisiones que afecten el cumplimiento de la misma y de sus reglamentos. Estas se clasifican en leves, graves, y muy graves Artículo 78.- Entre las infracciones leves podemos mencionar las siguientes: 1) La falta de limpieza del lugar de trabajo que no implique un riesgo grave para la integridad y salud de los trabajadores y trabajadoras; 2) Que los pasillos de circulación no reúnan los requisitos establecidos por la presente ley y su reglamento; 3) No proporcionar el empleador a sus trabajadores, asientos de conformidad a la clase de labor que desempeñan; 4) La ausencia de un espacio adecuado para que los trabajadores y trabajadoras tomen sus alimentos, cuando por la naturaleza del trabajo sea necesario que los ingieran dentro del establecimiento; 5) No contar con locales destinados para servir de dormitorios cuando de forma permanente, por la necesidad del trabajo, los trabajadores y trabajadoras se vean obligados a dormir dentro del establecimiento.

Artículo 79. Dentro de las infracciones graves enumeramos algunas de ellas: 1) La ausencia de una señalización de seguridad visible y de comprensión general; 2) La inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, en los casos exigidos en la presente ley; 3) El incumplimiento de la obligación de formular y ejecutar el respectivo programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la empresa; 4) Que las instalaciones del lugar de trabajo en general, artefactos y dispositivos de los servicios de agua potable, gas industrial, calefacción, ventilación u otros no reúnan los requisitos exigidos por la

presente ley y sus reglamentos; 5) Que las paredes y techos no sean impermeables ni posean la solidez y resistencia requerida, según el tipo de actividad que se desarrolle.

Artículo 80. Se consideran infracciones muy graves las siguientes: 1) No contar con el equipo y los medios adecuados para la prevención y combate de casos de emergencia; 2) Mantener sistemas presurizados que no cuenten con los dispositivos de seguridad requeridos; 3) No disponer, en los lugares en que se trabaje con combustible líquido, sustancias químicas o tóxicas, con depósitos apropiados para el almacenaje y transporte de los mismos; 4) Mantener en funcionamiento en el lugar de trabajo, ascensores, montacargas y demás equipos de izar que impliquen un riesgo para los trabajadores; 5) Carecer de lámparas o accesorios eléctricos apropiados en aquellos ambientes con atmósferas explosivas o inflamables.

Artículo 82. Las infracciones leves se sancionarán con una multa que oscilará de entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales; las graves con una multa de entre catorce a dieciocho salarios mínimos mensuales, y las muy graves con una multa de veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales. Para todas las sanciones se tomará en cuenta el salario mínimo del sector al que pertenezca el empleador; el pago de la multa no eximirá de la responsabilidad de corregir la causa de la infracción, en caso de reincidencia se impondrá el máximo de la sanción prevista para cada infracción.

Artículo 83. La Dirección de Inspección de Trabajo a través de su departamento respectivo determinará la cuantía de la multa que se imponga, tomando en cuenta los siguientes aspectos: 1) El número de trabajadores afectados; 2) La capacidad económica del infractor; 3) El carácter transitorio o permanente de los riesgos existentes; 4) Las medidas de protección individual y colectiva adoptadas por el empleador y 5) El cumplimiento o no de advertencias y requerimientos hechos en la inspección.

#### **k) Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**

El Reglamento tiene por objeto regular la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en lo relativo a condiciones de seguridad e higiene en que deben desarrollarse las labores, a fin de eliminar o controlar los factores de riesgos en los puestos de trabajo, sean éstos de naturaleza mecánica o estructural, física, química, ergonómica, biológica o psicosocial; todo con el propósito de proteger la vida, salud, integridad física, mental y moral de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 3. Establece que el reglamento es de aplicación para todos los centros de trabajo sean públicos o privados y están obligados a cuidar de su estricta observancia.

**l) Reglamentos de Seguridad en los Lugares de Excavación**

Este Reglamento tiene por objeto establecer las condiciones mínimas de seguridad en que deben efectuarse las labores de excavación, sin perjuicio de las recomendaciones técnicas especiales que el Departamento Nacional de Previsión Social dicte en determinados lugares de trabajo, para eliminar los riesgos de accidentes.

**m) Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**

El reglamento establece los lineamientos para el desarrollar las funciones y requerimientos establecidos en la ley para la estructura de gestión para la formación de los Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, delegados de prevención. Persigue además la igualdad de derechos de los trabajadores y que estos gocen de un ambiente seguro y saludable.

**n) Reglamento para la Verificación del Funcionamiento y Mantenimiento de Generadores de Vapor**

Establece las condiciones de seguridad, en instalaciones, de operación, inspección, mantenimiento y reparación de los generadores de vapor. Delega en la Dirección General de Previsión Social, llevar un control documentando a los empleadores que utilizan generadores de vapor, llevar un registro de generadores de vapor, y verificar las bitácoras de los empleadores que utilizan generadores de vapor.

**o) Reglamento para la Acreditación, Registro y Supervisión de Peritos en Aéreas Especializadas y Empresas Asesoras en Prevención de Riesgos Ocupacionales.**

Con la aprobación de la ley se crearon nuevas oportunidades de negocios en el área de seguridad ocupacional. Empresa asesoras, peritos especializados en un área de seguridad, etc. Este reglamento estable, un registro, el perfil, los lineamientos de supervisión y gestión que las empresas deben de seguir para su acreditación.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO**

### **2.1 Tipo de estudio**

Se llevó a cabo por medio del método hipotético deductivo. Esta metodología de estudio tiene como propósito fundamental, identificar las necesidades y problemas de las empresas del sector industrial, ya que este método permite a través de la observación de la realidad hacer una reflexión racional del fenómeno estudiado estableciendo supuestos que puedan dar una solución al mismo.

### **2.2 Unidad de análisis**

Las unidades de análisis fueron las unidades de auditoría interna de las empresas industriales ubicadas en el Km. 17 ½ de la carretera CA-1, del municipio de Apopa, del departamento de San Salvador.

### **2.3 Universo y muestra**

#### **Universo**

A partir del recorrido que se realizó en la zona y datos proporcionados por la Alcaldía Municipal de Apopa se constató que el número de empresas industriales establecidas en dicha lugar son un total de 32.

Todas las empresas formaron parte del estudio, y la muestra serán las que tengan establecida la unidad de auditoría interna

#### **Muestra**

El resultado del estudio mostró que todas tienen unidad de auditoría interna, por lo tanto, el total de la población forma parte de la muestra de estudio, es decir las 32 industrias

## 2.4 Instrumentos y técnicas a utilizar en la investigación.

### Técnico

La técnica que se utilizó para recolectar los datos fue la encuesta, con el propósito de obtener la información necesaria y confiable enfocada directamente a la identificación y evaluación de la problemática planteada.

### Instrumento

El instrumento escogido para la recolección de información fue la encuesta **VER ANEXO N°2** la cual fue elaborada en un cuestionario con una estructura de cuatro partes, cada una ellas con el objetivo de recoger información específica que permitiera realizar un mejor diagnóstico, a continuación se describe brevemente cada una de las partes.

- Primera parte Generalidades: consta de cinco preguntas con las cuales se pretendió conocer el rubro de la empresa, cantidad de empleados, tipo de ventas son locales o al exterior.

Determinar el nivel de ventas locales o extranjeras fue importante, ya que en algunos casos para poder exportar a otros países se exige el total cumplimiento de leyes en materia laboral, de seguridad y salud ocupacional. Y el número de empleados incide en la exposición al riesgo de accidentes que puedan suscitarse dentro de la empresa, en algunos casos las multas se imponen tomando en consideración el número de empleados que puedan salir dañados físicamente de una situación peligrosa.

- Segunda parte Auditoría Interna: se establecieron un total de cinco preguntas en esta sección, el primer objetivo que se perseguía era determinar si contaban con la unidad de auditoría interna ya que, es un requisito indispensable para formar parte de la muestra

Consiguiendo el primer objetivo, el siguiente paso era determinar si se elaboraba el plan anual de trabajo y en cuales áreas son consideradas prioritaria para el examen de auditoría esto según el negocio de explotación de la empresa.

- Tercera parte Seguridad Ocupacional: se elaboraron seis preguntas para esta sección, que nos ayudara a evaluar el grado de implicación por parte de la empresa y la unidad de auditoría interna entorno al cumplimiento de la menciona ley.

Se pretendió conocer, si las empresas habían capacitado a sus empleados incluyendo a los auditores internos, si el comité de seguridad fue creado y debidamente acreditado, si la empresa



cuenta o contrato a alguien que se encargara directamente de darle cumplimiento a las disposiciones que enmarca dicha ley.

- Cuarta parte Aplicación de la normativa al plan anual de auditoría interna: una de las etapas más importantes de la encuesta ya que tiene como finalidad comprobar si el auditor interno dentro de su plan ha incorporado el examen del cumplimiento de las disposiciones que establece la Ley GPRLT.

De igual manera se buscó comprender las causas o limitaciones por las cuales aún no se ha contemplado dentro del plan anual de trabajo el área de seguridad y salud ocupacional. Asimismo se preguntó si las empresas habían sido sancionadas por el incumplimiento de esta ley, además si, incluyendo esta área en su examen disminuiría el riesgo de ser sancionado.

## **2.5 Procesamiento de la Información**

Para el procesamiento de la información obtenida a través de la encuesta se hizo uso de Microsoft Excel creando una base de datos en el cual fueron vaciadas y tabuladas todas las encuestas, posteriormente fueron generados los datos estadísticos y gráficas; estas herramientas fueron de gran utilidad para realizar una adecuada interpretación de los resultados obtenidos.

## **2.6 Diagnóstico de la Investigación**

### **2.6.1 Conocimiento general de la industria e importancia de la auditoría interna en las empresas industriales**

Dentro de los ramos de las empresas industriales que más destacan en el estudio son; Alimentos con 8 (25%), de Construcción 6 (19%), Metalúrgica y Textil con 5 (16%) cada una; estas industrias representan una cantidad de procedimientos, procesos productivos, y en algunos casos usos de sustancias químicas, esto debido a la naturaleza de la actividad principal que desarrollan cada una de ellas; todas las tareas de producción representan un peligro para la integridad física del trabajador, unas resultan ser más dañinas que otras dependiendo de los métodos que utilicen las industrias para prevenir los accidentes en los lugares de trabajo.

En este sentido el Código de Trabajo describe algunas actividades que son consideradas peligros e insalubres los artículos 106 y 108 las detallan de la siguiente manera; Artículo 106 “Son labores peligrosas las que puedan ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador.

Estimase que el peligro que tales labores implican, puede provenir de la propia naturaleza de ellas, o de la clase de materiales que se empleen, se elaboren o se desprendan, o de la clase de residuos que dichos materiales dejen, o del manejo de sustancias corrosivas, inflamables o explosivas, o del almacenamiento que en cualquier forma se haga de estas sustancias. Considérense labores peligrosas, las siguientes:

- a) El engrasado, limpieza, revisión o reparación de máquinas o mecanismos en movimiento;
- b) Cualquier trabajo en que se empleen sierras automáticas, circulares o de cinta; cizallas, cuchillos, cortantes, martinetes y demás aparatos mecánicos cuyo manejo requiera precauciones y conocimientos especiales, excepto los utensilios y herramientas de cocina, de carnicería o de otras faenas semejantes;
- c) Los trabajos subterráneos o submarinos;
- Ch) Los trabajos en que se elaboren o se usen materias explosivas, fulminantes, insalubres, o tóxicas, o sustancias inflamables; y otros trabajos semejantes;
- d) Las construcciones de todo género y los trabajos de demolición, reparación, conservación y otros similares;
- e) Los trabajos en minas y canteras;
- f) Los trabajos en el mar, los de estiba y los de carga y descarga en los muelles; y
- g) Las demás que se especifiquen en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

Artículo 108 "Son labores insalubres las que por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, pueden causar daño a la salud de los trabajadores; y aquéllas en que el daño puede ser ocasionado por la clase de los materiales empleados, elaborados o desprendidos o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejen, tales como:

- a) Las que ofrezcan peligro de envenenamiento por el manejo de sustancias tóxicas o de las materias que las originan;
- b) Toda operación industrial en cuya ejecución se desprenden gases o vapores deletéreos o emanaciones nocivas;
- c) Cualquier operación en cuya ejecución se desprendan polvos peligrosos o nocivos; y
- Ch) Las demás que se especifican en las leyes, reglamentos sobre seguridad e higiene, convenciones o contratos colectivos, contratos individuales y reglamentos internos de trabajo.

Es evidente que en la Industria se ejecutan varias de la tareas anteriormente descritas y en el ramo de la Construcción encontramos a demás las siguientes; largas jordanas de trabajo generalmente bajo un sol

incandescente, esto podría provocar insolación, sobre exposición a los rayos ultra violeta, deshidratación; en el sector Metalúrgico los trabajadores se ven expuestos a trabajos efectuados a grandes temperaturas que ocasionan, radiaciones, quemaduras, ruidos, vibraciones; en fin la actividad industrial como lo mencionamos en un principio se encuentra muy expuesta a los accidentes de trabajo.

Cabe mencionar que este sector es una de las actividades económicas que más empleo genera, el estudio muestra que del total de empresas encuestadas 5 (16%) se encuentra en el rango de empleados de 100 a 499 y otras 5 (16%) en el rango de 500 a 999; esto es un factor más por el cual las empresas industriales deben de poseer las herramientas adecuadas para controlar y disminuir el riesgo de sufrir accidentes de trabajo, ya que mientras más empleados se vean afectados mayor serán las sanciones; como una medida de prevención en algunas industrias se cuenta con un programa de gestión de riesgos, o una persona en cargada del departamento de seguridad y salud o ocupacional y la unidad de auditoría interna.

Dentro del sector encuestado se observaron un total de 9 (28%) de industrias que exportan su producto, esto los obliga en muchos casos a dar cumplimiento a las leyes nacionales que velan por los derechos, la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, y a convenios internacionales esto con el fin de mantener o iniciar relaciones comerciales con clientes del exterior.

Para el estudio se tomaron de muestra las industrias que le dan una gran valor a las actividades que desarrolla la unidad de Auditoría Interna; al indagar en cuántas de ellas se realiza el plan anual de auditoría interna se observa que solo 8 (25%) no lo elaboran, estas van desarrollando sus trabajo de acuerdo a las necesidades que le son planteadas por la gerencia en actividades específicas, como las siguientes; control del efectivo, inventarios de mercadería, control de calidad, esto ha reducido a estas unidades de auditoría al sentido más básico que es la de reacción, se ven limitadas al querer ser proactivas o estratégicas.

Se propusieron nueve áreas de gestión incluyendo el cumplimiento de la LGPRLT, con el objetivo de identificar cual es más prioritaria a la hora de diseñar el plan anual de trabajo, el resultado de la investigación plantea que las tres principales para las empresas industriales son: en primer lugar la de Efectivo y Equivalentes un total de 12 (38%) industrias lo afirmaron, para estas entidades es de vital importancia contar con una solvencia económica más que otra área dentro de su negocio así también el

control y resguardo del efectivo; como segundo lugar con el 31% (10) es el área de ventas como fuente de ingresos las empresas le dan mucha importancia al momento de verificar, controlar y asegurar este proceso; en tercer lugar está el área de inventarios 11 (34%) industrias así lo manifestaron, contar con un stock adecuado que cubra las exigencias de los clientes, el cumplimiento de la LGPRLT queda en último lugar para la mayoría de industrias 15 (47%), esto se debe a que en el entorno empresarial a un es muy débil la conciencia de prevención de riesgos laborales, aun se ve como un gasto y no como inversión el dotar al personal de condiciones y equipo idóneo para el adecuado desempeño de sus funciones, esto ha traído como consecuencia que a la fecha la mayor cantidad de multas que se hayan impuesto tengan que ver con la violaciones a los derechos del trabajador en esta materia. Con referencia a lo anterior el auditor interno debe de evaluar esta área como una de las que pueden representar un riesgo económico futuro para la empresa, por consiguiente debe de tomar las medidas pertinentes para disminuir la probabilidad de ocurrencia del riesgo.

Al comprobar si las industrias ya están dando cumplimiento a aspectos relevantes de la LGPRLT, se consultó sobre la conformación de los Comités de Salud y Seguridad Ocupacional (CSSO) y la acreditación de los Delegados de Prevención, los resultados son los siguientes, 29 (91%) industrias ya conformaron el CSSO, y 25 (78%) ya tienen designados a los Delegados de Prevención, el número de estos depende de la cantidad de empleados que posea la empresa industrial, los que contestaron en forma negativa están incumpliendo lo que dispone dicha ley, esto implicaría una infracción grave según el artículo 79, sería sancionada con una multa que estaría en el rango de los catorce a los dieciocho salarios mínimos, como lo estipula el artículo 82 de la referida ley.

El Ministerio de Trabajo y Prevención Social a través de la Dirección General de Previsión Social y la Dirección General de Inspección de Trabajo, son las encargadas de realizar inspecciones en los lugares de trabajo para velar por el fiel cumplimiento de la ley; resulta de mucha importancia conocer el porcentaje de empresas industriales que ya han sido evaluadas por lo menos una vez al momento del estudio, el 66% confirmo haber tenido por lo menos una inspección.

## **2.6.2 Conocimiento y Capacitación que los Auditores Internos han recibido en lo relativo a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**

El desarrollo profesional continuo dentro de las organizaciones tiene un papel muy importante ya que solo contando con el personal idóneo se pueden alcanzar los objetivos planteados por la organización; al indagar si a nivel profesional los auditores internos han recibido alguna capacitación en los últimos seis meses, solo un 44% (14) menciona que no ha tenido ninguna capacitación, esto es contrario con lo que establecen las NIEPAI (1230), el auditor interno es el responsable de seguir con su formación a nivel profesional y de obtener certificaciones profesionales relacionados con las actividades y el sector económico de su organización.

Comprueba el estudio que el 100% de los auditores del sector encuestado afirma conocer la vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPRLT), esto en un principio resulta ser contradictorio, ya que todos conocen la ley pero en muy pocas industrias se ha tomado medidas acordes a las exigencias de las mismas en lo relacionado a la revisión del cumplimiento, el estudio también expone algunas razones que han llevado hasta el momento a no ser contemplada por los auditores en un 100%; se indago si habían recibido alguna capacitación sobre el contenido y ámbito de aplicación de la dicha ley 24 (75%) dijeron haberla recibido, esto también resulta relevante para la finalidad el estudio, debido a que conociendo el alcance de dicha ley sobre las operaciones o actividades que se desarrollan dentro de la empresa, ha esta se le ha dado poca importancia a la hora de incorporarla en los planes de trabajo como se expuso anteriormente

También se observa que un 22% (7) aún no han acreditado a los Delegados de Prevención, esto aparte de ser una infracción a la ley resultaría en un gran inconveniente para la industria, en el caso de una revisión por parte de las instituciones que el gobierno ha encomendado para la vigilancia y supervisión de dicha ley, puesto que el Delegado de Prevención es el encargado de atender a dichos funcionarios y recibir de estos el acta que se levanta al momento de terminar la inspección.

Al profundizar en relación a las empresas industriales que ya han recibido una inspección en relación a dicha ley, al consultar cuántas de ellas fueron sancionadas el resultado es contundente , solo cuatro empresas pasaron la revisión las otras 17 (53%) fueron sancionadas por infracciones de distinta índole; esto podría deberse a muchos factores, uno de los principales podría ser debido a que la ley es multidisciplinaria toca de forma general muchas áreas ya sean estas de Administración, Arquitectura,

Ingeniería, Medicina, esto debe obligar a las unidades de Auditoría Interna a mantener un programa de capacitaciones y a buscar asesorías externas en los temas que le sean totalmente ajenos a su experiencia; que los empresarios no dotan a sus trabajadores del equipo adecuado de protección personal (EPP), no ha adecuado las instalaciones físicas a los nuevos parámetros exigidos por la ley.

### **2.6.3 Compañías que aplican dentro de su plan anual de auditoría interna la verificación del cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo**

Del mismo modo se investigó en cuantas de las empresas industriales las unidades de Auditoría Interna contemplan dentro de su plan anual de trabajo la verificación del cumplimiento de la LGPRLT, el resultado fue el siguiente; en 26 (81%) industrias no incluyen esta revisión dentro de su plan anual, solo seis industrias si lo contemplan y cuatro de ellas lo incorporaron posteriormente a ser sancionadas, esto podría dar algún indicio porque hay un 53% (17) de industrias sancionadas, resulta elevado el porcentaje de infracciones que ha tenido el sector al momento de las inspecciones por parte de la Dirección General de Previsión Social o la Dirección General de Inspección de Trabajo, en el entendido que el plan anual de trabajo incluye las áreas más primordiales para la industria y como demostraron los resultados antes expuestos la verificación del cumplimiento de esta ley ocupa el último lugar, es decir no es prioritaria para el examen de las unidades de auditoría; a parte de este punto se aluden otras diferentes razones que han evitado poder incorporar hasta el momento este tema en los planes de trabajo, estas son las que se mencionan como las principales, 11 (42%) industrias indican a la falta de personal en el departamento de auditoría interna, esto es un factor importante ya que al no contar con los recursos necesarios para realizar su trabajo de la forma más eficiente, este problema puede estar afectando también a otras áreas de gestión, o bien limita la capacidad del auditor de cubrirlas a todas, posiblemente puede estar dedicándose únicamente a aquellas que son requeridas urgentemente por la gerencia; otro 42% de los encuestados respondieron que se debe a otros factores (delegan la responsabilidad a otras áreas), al indagar sobre esta respuesta se advierte lo siguiente; se está dejando en manos de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, y Delegados de Prevención esta tarea, cuando es sabido que las personas que desempeñan estos cargos son trabajadores escogidos por sus mismos compañeros y por la representación patronal, es decir son personas que desempeñan otras funciones dentro de la empresa y por lo tanto no cuentan con la experiencia, diligencia, capacidad, pericia o el conocimiento de determinar si la empresa está dando cumplimiento a lo que la ley le manda, ya que las funciones de estos cargos es la de gestionar el riesgo de accidentes de trabajo.

El estudio muestra además que la mayoría cumple con la obligación de llevar un registro de accidentes de trabajo, este control es muy importante ya que es una herramienta valiosa que ayuda a conocer y analizar las causas de los accidentes de trabajo y de estas forma crear nuevos procedimientos que ayuden a evitarlos, en ese mismo sentido se investigó si las empresas industriales están informando a través del Sistema Nacional de Notificaciones de Accidentes de Trabajo (SNNAT) los accidentes de trabajo, el 84% (27) afirmo realizar este procedimiento

Cabe señalar que a pesar que el 100% sabe de la vigencia de la ley, que un 75% afirmo haber sido capacitado sobre el contenido y ámbito de aplicación de la misma, el 91% confirio conocer el tipo de infracciones y monto de las sanciones, solo un porcentaje muy pequeño se han tomado las medidas necesarias o incluido en los planes de trabajo que ayuden a velar por el fiel cumplimiento de las obligaciones que estipula la ley. Probablemente debido a los factores antes indicados la investigación también arroja un resultado significativo, a la pregunta dirigida a conocer la certidumbre que ellos tienen con respecto a si en una futura inspección por parte de las entidades encargadas cual sería el resultado de esta, un 75% (24) contesto que podrían ser sancionadas por algún incumplimiento.

Todas las industrias encuestadas respondieron de forma afirmativa al ser cuestionadas sobre si consideran que al incluir dentro de su plan anual de trabajo la verificación del cumplimiento de la ley, esto disminuiría la probabilidad de ser sancionado por el no cumplimiento. Esto demuestra lo importante que es contar con un plan de trabajo Ad Hoc de acuerdo a la naturaleza de la actividad que desarrollan las empresas industriales.

## **CAPÍTULO III: PROPUESTA DEL PLAN ANUAL DE AUDITORÍA INTERNA**

De acuerdo al estudio realizado y al análisis del diagnóstico presentados en el capítulo anterior, podemos definir la propuesta, la cual permitirá el desarrollo de un plan de auditoría interna que contemple la verificación del cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus reglamentos, para el sector industrial con la finalidad de que en sus ambientes de trabajo ayude a disminuir el riesgos de accidentes, además de no cometer infracciones y aplicación de multas impuestas por del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

### **Objetivo**

Diseñar el plan de auditoría Interna que contemple la verificación del cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos y que permita al auditor interno disminuir los riesgos suscitados por el cumplimiento de dicha ley.

### **Importancia**

El auditor interno debe realizar la planeación de su trabajo tomando en cuenta todos las áreas de gestión de la empresa y considerar los demás aspectos externos que pudieran representar un riesgo en las actividades económicas de la entidad; también es importante una buena planeación ya que ayuda a al cansar los objetivos planteados, al uso eficiente de los recursos, y al aseguramiento del control interno de la entidad.

### **Justificación**

Las empresas industriales como parte importante de la economía local, cuentan con un ambiente laboral en muchas ocasiones de alto riesgo para los trabajadores y trabajadoras por lo cual deben implementar medidas para disminuir los riesgos de accidentes de trabajo y darle cumplimiento a ley que fue creada con dicha finalidad. Las unidades de auditoría interna deben asegurar al su gobierno corporativo que la empresa cumple razonablemente con las obligaciones legales que le son aplicables, y por esto debe planificar su trabajo procurando incluir dentro de su examen programas que le ayuden a verificar el cumplimiento de estas obligaciones, en este caso Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo



### **3.1 Perfil del auditor interno**

El personal de auditoría interna como parte fundamental y apoyo dentro de las empresas deberá contar como mínimo con los siguientes requisitos en beneficio de garantizar la eficiencia en la evaluación del control interno.

El contador público, al igual que otros profesionales, debe poseer cierta idoneidad o atributos que le permitan ejercer el puesto de su profesión. Esta idoneidad o atributos se basa en su propia ética de trabajo y en lo que señalan las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (NIEPAI), se clasifican en requisitos morales, personales y técnicos.

#### **Requisitos morales.**

Representado por valores que debe desarrollar el Auditor Interno al momento de la ejecución de su trabajo, dentro los que podemos mencionar:

- **Integridad:** Es la virtud de ser honrado en pensamientos y acciones, para poder afirmar lo que se piensa y mantener veracidad de ello.
- **Disciplina:** Debe ser ordenado, constante, atento en lo que hace, para alcanzar sus objetivos y cumplir con sus obligaciones.
- **Puntualidad:** Ser responsable ante sus compromisos y desarrollar sus actividades oportunamente.
- **Trato social:** Debe mantener buenas relaciones interpersonales con los colaboradores ejecutivos y demás miembros de la entidad de todo nivel, para poder tener mayor cooperación.
- **Presentación:** Este debe ser acorde a las circunstancias y condiciones del trabajo que se ejecuta y el lugar donde va a ejecutarse, sin descuidar que siempre debe de ser sobrio y dar la apariencia de estar siempre en control de la situación.

#### **Requisitos personales.**

Estos se refieren a las cualidades y aptitudes intelectuales y psicológicas que pueden cultivarse y mejorarse en el desarrollo personal; entre estas tenemos:

- **Independencia de criterio:** Al momento de realizar su trabajo el Auditor Interno debe de actuar con independencia, para que sus informes muestren objetividad.

- Confidencialidad y tacto: Todo trabajo encomendado debe tomarse con responsabilidad y discreción, para que el Auditor Interno pueda obtener de mejor manera los datos que necesite para realizar su trabajo con eficiencia y efectividad.
- Habilidad de expresión: El Auditor Interno deberá expresarse con claridad y en forma directa ya sea que la comunicación se dé por escrito o de forma verbal, para que su mensaje se perciba correctamente sin lugar a interpretaciones inadecuadas.
- Capacidad de análisis: Es la habilidad de estudiar cada una de las actividades para establecer las observaciones pertinentes y concluir con las sugerencias adecuadas.
- Cultura general: Además de los conocimientos académicos adquiridos, debe poseer conocimientos universales referentes a los principios humanos, religiosos, políticos, sociales etc. sin necesidad de ser un especialista en cada uno de ellos.
- Educación continua: Considerando que el campo de aplicación de la Auditoría evoluciona constantemente, el auditor debe mantener sus conocimientos actualizados de tal forma que le permitan informarse de los cambios y/o modificaciones para poder adaptarse a ellos.

### **Requisitos técnicos.**

Estos requisitos se refieren propiamente a los conocimientos mínimos que debe cumplir el Auditor Interno para poder ejercer la Auditoría Interna, estos son adquiridos a través de su formación profesional y la experiencia que ha ido adquiriendo en el paso de los años. Entre estos podemos mencionar:

- Conocimientos en contabilidad, auditoría y administración: El Auditor Interno debe conocer los principales sistemas y técnicas de contabilidad, normas y procedimientos de auditoría, y los enunciados del proceso administrativo.
- Conocimientos sobre leyes impositivas: Debe tener conocimientos sobre las responsabilidades Tributarias, Mercantiles y civiles, así como también las obligaciones especiales o impositivas que afectan el desarrollo de las actividades de la organización para quien trabaja.
- Conocimientos de Computación: Debe tener conocimientos teóricos y prácticos de procesamiento, manejo y almacenamiento de datos y todo lo relacionado sistemas y tecnología de información.
- Ética Profesional: El Auditor Interno al desarrollar su trabajo debe procurar dar cumplimiento con lo normado en el Código de Ética Profesional.

- **Experiencia:** Se refiere al cúmulo de conocimientos que el Auditor Interno ha ido adquiriendo a través del tiempo trabajando en diferentes actividades y en distintas organizaciones. Y que le son útiles para el desempeño eficiente de sus funciones
- **Entrenamiento Técnico y Capacidad Profesional:** se refiere a que independientemente lo capaz que sea una persona en otras disciplinas conozca la aplicación práctica de los procedimientos como: arqueos, confirmaciones de saldos, revisión de transacciones, revisión de conciliaciones bancarias, valuación de monedas extranjeras, etc. Así como las diferentes técnicas que debe aplicar para conocer las diferentes características de las empresas y sus estados financieros, entre los cuales podemos mencionar: análisis, inspección, confirmación, investigación, observación, cálculo, etc.

### **3.2 Plan de auditoría interna que contemple el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos**

El sector industrial tiene como parte importante el personal que les ayuda al funcionamiento de sus operaciones, en consecuencia debe cumplir con las leyes en materia laboral con el objeto de garantizar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. El área de seguridad y salud ocupación está regulada por la “Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo y sus Reglamentos”. Es de cumplimiento obligatorio en todos los lugares de trabajo sean estos públicos o privados, se deben implementar, medidas, procedimientos tendientes a proteger la vida, integridad corporal y la salud de los empleados en el desempeño de sus labores.

Por lo tanto es responsabilidad del profesional de contaduría pública (en nuestro caso la Unidad de Auditoría Interna) verificar el cumplimiento de las obligaciones legales relacionadas a los riesgos derivados en el ámbito laboral.

El auditor interno debe establecer un plan basado en los riesgos que ayude a cumplir con los objetivos de la organización para mejorar la eficiencia de los procesos por lo tanto; se debe tener en cuenta todas las normativas y leyes que puedan afectar el funcionamiento operacional de las organizaciones. Por lo cual plantemos un plan de auditoría que contemple el cumplimiento la ley general de prevención de

riesgos en los lugares de trabajo y disminuir sanciones e infracciones impuestas por el ente regulador de esta ley.

El sector industrial se ha visto en la obligación de contar con personal capacitado para darle cumplimiento a los requerimientos de la ley por disminuir los riesgos laborales

Como apoyo al departamento de auditoría interna o auditores internos en general que con el objetivo de velar y salvaguardar los intereses de su gobierno corporativo, se crea el siguiente plan de auditoría interna que contemple la verificación del cumplimiento legal de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

### **3.2.1 Conocimiento del negocio**

Las empresas industriales tales como ; Alimentos , Construcción, Metalúrgica y entre otras por las actividades operativas que desarrollan se ven obligadas a prestar gran atención al área de seguridad y salud ocupacional, se ven reguladas y vigiladas por diferentes entidades gubernamentales con el fin de garantizar un riesgo mínimo a los trabajadores y trabajadoras que rondan de 100 a 999 empleados por centro de trabajo, como resultado de ello deben acreditar comités de seguridad y salud ocupacional dentro de sus organizaciones tal como muestra las estadísticas del Ministerio de Trabajo que han ido en aumento.

Entre las áreas de negocio con mayor prioridad de este tipo de entidades tenemos, Efectivo y Equivalentes de Efectivo, Inventario, Ventas, Producción entre otras, denotando que el área de Seguridad y Salud Ocupación no es una rama de prioridad para ellos, incrementando el riesgo de infracciones y sanciones. Además las unidades de auditoría interna no cuentan con manuales o procedimientos en beneficio de verificar el cumplimiento de la LGPRLT

### **3.2.2 Diagnóstico**

Una vez la compañía ha optado por elegir su personal de auditoría, el auditor interno procederá a realizar un diagnóstico mediante el conocimiento previo de las áreas de negocio:

Tabla No. 8 Debilidades de la Industria

DEBILIDADES	AREAS DE GESTION	GOBIERNO CORPORATIVO
<b>SEGURIDAD Y SALUD Y OCUPACIONAL</b>		
Falta de conocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comité de Seguridad y Salud Ocupacional</li> <li>- Unidades de Auditoría Interna               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Talento Humano</li> <li>- Área Productiva</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerencia General</li> <li>- Comité de Seguridad y Salud Ocupacional</li> <li>- Unidad de Auditoría Interna               <ul style="list-style-type: none"> <li>-Talento Humano</li> <li>- Gerencia Operativa</li> </ul> </li> </ul>
No existen controles de prevención de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité de Seguridad y Salud Ocupacional</li> <li>- Unidades de Auditoría Interna               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Talento Humano</li> <li>- Área Productiva</li> <li>- Área Administrativa</li> <li>- Área Financiera</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerencia General</li> <li>- Comité de Seguridad y Salud Ocupacional</li> <li>- Unidades de Auditoría Interna               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión del Talento Humano</li> <li>- Gerencia Operativa</li> <li>- Gerencia Financiera</li> <li>- Gerencia Administrativa</li> </ul> </li> </ul>
Accidentes de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité de Seguridad y Salud Ocupacional</li> <li>- Unidades de Auditoría Interna               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Talento Humano</li> <li>- Área Productiva</li> <li>- Área Administrativa</li> <li>- Área Financiera</li> </ul> </li> </ul>	
No cumplir con la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité de Seguridad y Salud Ocupacional</li> <li>- Unidades de Auditoría Interna</li> <li>- Todas los departamentos de las empresa</li> </ul>	
Muerte de Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada departamento de la entidad</li> </ul>	
Pago de Indemnizaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tesorería</li> </ul>	

DEBILIDADES	AREAS DE GESTION	GOBIERNO CORPORATIVO
<b>EFFECTIVO Y EQUIVALENTES</b>		
Segregación de Funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tesorería</li> <li>- Área de Cobros</li> <li>- Área de Facturación</li> <li>- Área de Egresos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerencia General</li> <li>- Gerencia Financiera</li> <li>- Unidad de Auditoría Interna</li> </ul>
Manejo de cuentas Bancarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de emisión de cheques</li> <li>- Área de Egresos</li> </ul>	
Política de Manejo de Fondos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tesorería</li> <li>- Área de Cobros</li> <li>- Área de Facturación</li> <li>- Área de Egresos</li> </ul>	
Cobranza de Ingresos	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Área de Ventas</li> <li>- Tesorería</li> <li>- Área de Cobros</li> </ul>	
<b>INVENTARIO</b>		
Órdenes de Compra	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Compras</li> <li>- Área de Egresos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerencia General</li> <li>- Gerencia Financiera</li> <li>-Gerencia de TI</li> <li>- Unidad de Auditoría Interna</li> </ul>
Sistema de Revisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Informática</li> <li>- Área de auditoría Interna</li> </ul>	
Entrada y Salida de Producto o Materia Prima	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de compras</li> <li>- Área de contabilidad</li> <li>- Área de Auditoría Interna</li> </ul>	
<b>VENTAS</b>		
Manejo de Documentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facturación</li> <li>- Contabilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerencia General</li> <li>- Gerencia Financiera</li> </ul>
Manual de Controles Especificos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facturación</li> <li>- Tesorería</li> <li>- Contabilidad</li> </ul>	
Información contable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contabilidad</li> </ul>	

El área de Seguridad y Salud Ocupacional es crítica, en el sentido de no tomar medidas necesarias indicadas por la LGPRLT en materia de prevención de riesgos laborales implicaría desde la salida pecuniaria de efectivo, poniendo en riesgo su negocio en marcha por no tener la solvencia económica necesaria ni tener idea del impacto económico futuro por el pago de infracciones o para hacerle frente al pago de indemnizaciones e incluso llegar a términos en materia penal.

En el área de efectivo y equivalentes una de las áreas con mayor interés para las empresas industriales por el impacto que representa dentro de la organización es necesario que se establezcan políticas y procedimientos y una serie de controles para el resguardo del dinero o sus equivalentes, y disminuir el riesgo de sustracción del mismo. En el área de Inventarios es necesario contar con manuales de procedimientos y políticas que ayuden al correcto control y manejo de los productos, materias primas, y otros necesarios para el área de operación de las industrias y así evitar caer en el riesgo de desabastecimiento de los insumos necesarios para el proceso productivo.

El área de ventas su mayor riesgo, el manejo correcto de la documentación y registro adecuado y oportuno, es necesario establecer políticas y procedimientos para tener control que garantice que todas las operaciones son correctas.

### **3.3 Manual de control interno**

#### **3.3.1 Importancia**

La existencia de un manual de control interno que describa de qué manera se deben cumplir las actividades de la entidad es de suma importancia para las unidades de auditoría interna y la empresa en general, porque permite verificar el cumplimiento de los objetivos que se requieren en cada área las políticas, controles y estrategias planteadas. Por consiguiente aunque el manual describa claramente el desarrollo de las funciones o procesos estos deben de ir evolucionando según las necesidades de la compañía y mitigar los posibles errores o vacíos de los controles establecidos.

#### **3.3.2 Necesidad**

- Una herramienta útil y necesaria para las organizaciones porque permite a la sociedad tener procesos adecuados y estandarizados según su naturaleza.
- Contribuye a definir y aplicar medidas para prevenir riesgos, detectar errores, fraude o irregularidades que pueden afectar el logro de los objetivos

- Sirve para el análisis o revisión de los procedimientos.
- Facilita la labor de control interno que cuente con mecanismos propios de verificación, evaluación del desarrollo de las funciones y proponer ajustes o correctivos adecuados.

### **3.3.3 Justificación**

El no contar con el manual de control interno evitaría a la unidad de auditoría interna el desarrollar una adecuada evaluación de las áreas de gestión de forma sistemática, impidiendo el cumplimiento de los objetivos planteados por esta unidad, causando con esto que no se pueda brindar un aseguramiento y consulta dejando de agregar valor a las procesos de la compañía. **VER ANEXO 4**

Con base al diagnóstico que se efectuó en función de disminuir el riesgo de las actividades operativas y asimismo la disminución de accidentes de trabajo y dar cumplimiento a la LGPRLT se elaboró el manual de control interno

## **3.4 Plan anual de auditoría interna**

### **3.4.1 Aspectos generales sobre el departamento de auditoría interna**

#### **Objetivo**

Cooperar con la alta gerencia en el logro de una mayor eficiencia en la organización y gestión del riesgo, mediante la evaluación de las políticas, programas, procedimientos, sistemas de información, y métodos de la empresa, presentando informes de los hallazgos, comentarios y sugerencias sobre las áreas auditadas, de manera que las decisiones se tomen de forma oportuna para que la empresa logre sus metas.

#### **Misión**

A través de un equipo de Auditores profesionales responsables y comprometidos con la evaluación y solución de los problemas que se presenten en la actividad económica de la industria, con la aplicación de prácticas y técnicas de auditoría moderna, de tal forma que las recomendaciones efectuadas contribuyan a fortalecer la estructura de control interno existente en las diferentes áreas de oportunidad del negocio.



**Visión**

Ser independiente y de tipo consultora para poder dar recomendaciones integrales y libres de cualquier tipo de sesgos a la gerencia, posibilitando la toma de decisiones que permitan obtener una mayor rentabilidad, y salvaguarda de los activos de la compañía, sin descuidar la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores

**Alcance**

El alcance de la Unidad de Auditoría Interna comprende el examen y evaluación de la adecuación y efectividad de los sistemas de control interno de la organización y la calidad en ejecución de las actividades asignadas a cada uno de los miembros que integran de la empresa

Además, el alcance de auditoría interna incluye:

Revisar la confiabilidad e integridad de la información financiera y operacional y los medios utilizados para identificar, evaluar, clasificar, y comunicar dicha información

Examinar el cumplimiento de los procedimientos emanados de acuerdo a las leyes y reglamentos, sean estas de tipo fiscal, mercantil o de cualquier otro tipo, emitidas por las instituciones gubernamentales

Revisar el cumplimiento de las disposiciones contempladas en la LGPRLT y su Reglamento, Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, Implementación del programa

Vigilar los medios de salvaguarda de los activos y realizar constataciones físicas con cierta frecuencia

Verificar el cumplimiento de los sistemas informáticos, de acuerdo con los lineamientos, políticas, planes y procedimientos previamente indicados por la alta gerencia de la industria

Revisar las operaciones y programas para verificar si los resultados obtenidos están de acuerdo con los objetivos y metas convenidos fijados por la alta gerencia, y si se llevan a cabo de acuerdo a la forma prevista

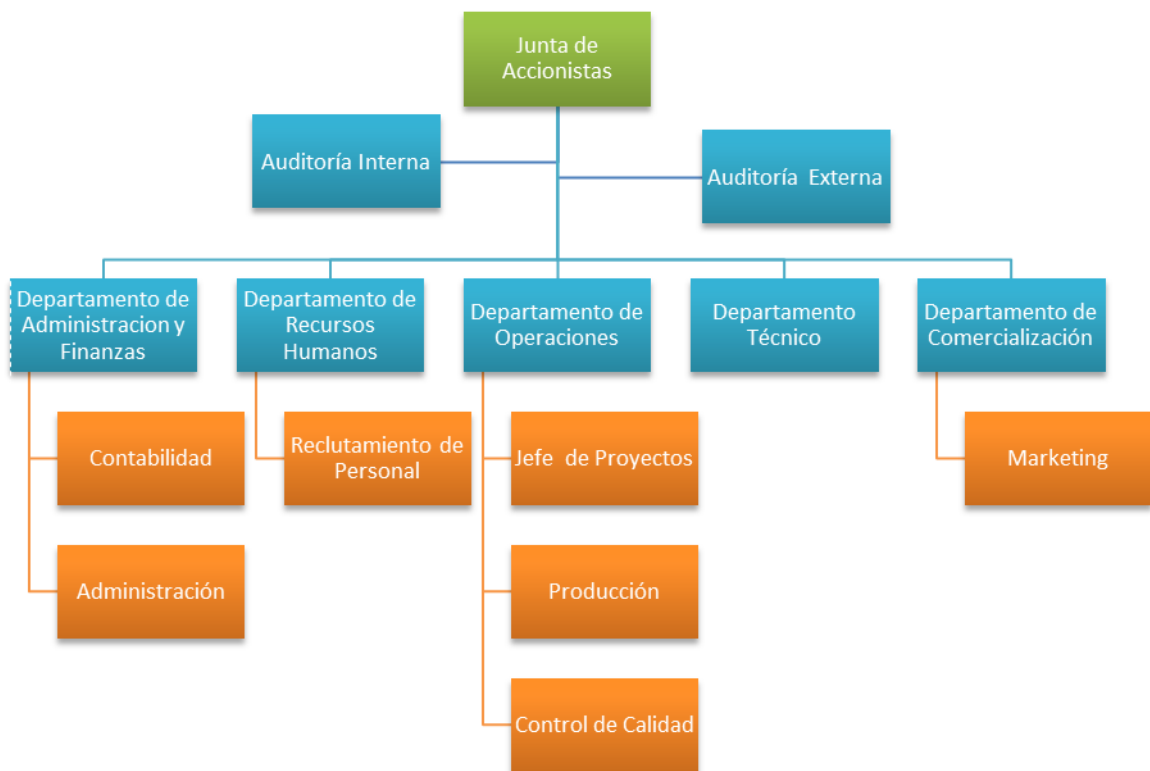
**a) Dependencia jerárquica**

La Unidad de Auditoría Interna dependerá administrativamente de la Junta de Accionistas, sus informes serán dirigidos directamente a esta, con copia al auditado

Nadie a excepción de la más alta autoridad de la industria tiene autoridad sobre la Unidad de Auditoría Interna

Ningún gerente o jefe de cualquier otro departamento está autorizado para disponer del personal de auditoría interna y de sus recursos para efectuar labores operativas, para tal efecto deberá hacer por escrito la solicitud al Director Ejecutivo de Auditoría

**Figura N°5 Organigrama de una empresa industrial**



**b) Autoridad, atribuciones y facultades****✓ Autoridad**

La Unidad de Auditoría Interna no es un órgano ejecutivo y no tienen autoridad, ni mando directo sobre ninguna de las áreas operativas de la empresa

**✓ Atribuciones**

Dentro de las atribuciones de la Unidad de Auditoría Interna, se pueden considerar las siguientes:

Examinar las operaciones financieras y contables, verificando el cumplimiento de las Normas Internacionales de Información Financiera, NIIF para Pymes según sea el caso y las obligaciones legales establecidas

Verificar el cumplimiento de las obligaciones que ordena la LGPRLT, determinar si se siguen los procedimientos para evaluar los posibles riesgos de los nuevos procesos productivos, el envío del informe de accidentes de trabajo al SNNAT, la investigación de accidentes y demás disposiciones de la misma

Examinar que el registro de las operaciones sea oportuno, eficiente y cronológico determinando si los controles existentes sobre los activos y pasivos son adecuados con el fin de obtener estados financieros confiables y razonables

Validar el funcionamiento del sistema de control interno, asegurarse que los riesgos inherentes, de control y detección que ocurran puedan minimizarse y que los estados financieros están libres de errores e irregularidades importantes

Dar seguimiento al cumplimiento de las acciones tendientes a corregir las observaciones efectuadas en los informes de auditoría

**✓ Facultades**

Dentro de las facultades que la Unidad de Auditoría Interna debe tener, se pueden mencionar las siguientes:

Desarrollar su labor en todas las áreas de oportunidad de la empresa, en todos los niveles jerárquicos y en toda clase de operaciones e ingresar libremente a todas las oficinas e instalaciones

Solicitar acceso a nivel de consultas y reportes de todo el software utilizados por la empresa, con el propósito de facilitar el trabajo y obtener los mejores resultados en el menor tiempo posible

Solicitar el expediente de cualquier empleado al departamento que los tenga en custodia, con la finalidad de verificar si este se encuentra con la documentación en orden, y si se le están anexando al mismo el historial de accidentes de trabajo o exámenes médicos que se le hayan realizado

Poder solicitar todo tipo de información a las áreas o departamentos de la industria y éstos deben proporcionárselas con el propósito de facilitar el desarrollo del trabajo de la unidad de auditoría

Deberá existir comunicación con los funcionarios responsables de las áreas, con la finalidad de obtener las facultades del acceso libre en cualquier momento a la contabilidad, archivos y documentos de la industria, así como a todas las demás fuentes de información de la misma

Solicitar la colaboración de cualquier empleado de la empresa, con la finalidad de llevar a cabo las funciones asignadas de la mejor manera posible, coordinando siempre el desarrollo del trabajo por medio de las líneas jerárquicas correspondientes, quienes deberán prestar la colaboración necesaria y no restringir el acceso a la información

#### ✓ **Responsabilidades**

Dentro de las responsabilidades de la Unidad de Auditoría Interna se pueden mencionar las siguientes:

La documentación utilizada durante las investigaciones y el resultado de éstas es de carácter confidencial, por lo que el personal de las Unidades de Auditoría Interna deberá abstenerse de hacer divulgaciones sobre cualquier aspecto delicado.

Efectuar las auditorías y emitir los informes que de ello resulten, con el mayor grado de objetividad y sin prejuicios, manteniendo un alto grado de independencia.

Desarrollar la auditoría en cumplimiento a Normas para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna (NEPAI) y de acuerdo con el Código de Ética de la Profesión

✓ **Independencia**

La Unidad de Auditoría Interna actuará con independencia de criterio y de acción respecto a las demás áreas de oportunidad de la empresa en el desempeño de sus labores y en la elaboración de sus informes

✓ **Presupuesto**

El presupuesto de la Unidad de Auditoría Interna será elaborado por el Director Ejecutivo de Auditoría y será avalado por la Junta de Accionistas o el Director Único Administrativo, Junta General de Accionista o en su defecto por la más alta autoridad que tenga la industria según sea el caso

El presupuesto deberá ser equilibrado y debe asegurarse de sacar la máxima eficiencia a los recursos, este debe estar acorde a las actividades a desarrollar según el Plan Anual de Trabajo de dicha unidad

✓ **Asignación de recursos**

**Perfil del auditor**

Esta plaza es de nivel administrativo

**Funciones - Responsabilidades**

- De utilidad de auditoría interna
- Del personal bajo su cargo
- Elaboración del plan anual de auditoría
- Gestionar que el plan anual de auditoría se cumpla
- Cumplir con la política de calidad y resguardo de la información
- Reunirse periódicamente con la gerencia lo indique y/o cuando no
- Verificar el cumplimiento de las políticas sugeridas en las auditorías procedentes a diagnóstico de la entidad
- Asociar los procedimientos físicos del plan de auditoría con lo informático
- Cumplir con el cronograma de actividades establecidas
- Colaborar con las unidades administrativas en la toma de decisiones en la gestión del negocio
- Todas aquellas que contempladas en el manual de puesto de funciones

### Funciones – Del Puesto

- Cumplir con los estatutos de auditoría interna aprobados por la administración
- Dar cumplimiento al plan de auditoría
- Cumplir con el reglamento interno de trabajo
- Dar cumplimiento a las leyes específicas y conexas a la entidad

### Grado académico

- Egresado o graduado de Contaduría Pública y/o Administración de Empresas

### Sexo

- Indistinto

### Experiencia

- Gerencia – 5 Años
- Asistentes – 3 a 5 años (Comprobada)

### Cualidades que necesita

- Analítico
- Honrado
- Responsable
- Proactivo
- De compromiso institucional
- Capacidad de liderazgo

### Gestionar el tiempo del talento humano

El personal de la Unidad de Auditoría Interna posee las siguientes plazas

1 Director Ejecutivo de Auditoría Interna

2 Asistentes de Auditoría



**Tabla N°9 Plan de capacitación del talento humano de auditoría interna**

Asignar Auditor	Iniciales Auditor	Equipo	Nombre del Evento	Lugar	Horas Estimadas
Asistente 1	A1	AFF	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Costos Industriales</li> <li>✓ Clasificación Arancelaria</li> <li>✓ Obligaciones Aduaneras de Zonas Francas y DPA'S</li> <li>✓ Mapeo y diagramación de procesos</li> <li>✓ Redacción de Informes Técnicos</li> </ul>	Estratego, S.A. de C.V.	84
			<b>TOTAL DE HORAS POR AUDITOR</b>		84
Asistente 2	A2	ACI	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Costos Industriales</li> <li>✓ Clasificación Arancelaria</li> <li>✓ Ley GPRLT</li> <li>✓ Mapeo y diagramación de procesos</li> <li>✓ Redacción de Informes Técnicos</li> </ul>	Estratego, S.A. de C.V.	84
			<b>TOTAL DE HORAS POR AUDITOR</b>		84
DEA	DEA	AGG	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ley GPRLT</li> <li>✓ Clasificación Arancelaria</li> <li>✓ Actualización de redacción empresarial y ortografía</li> <li>✓ Mapeo y diagramación de procesos</li> <li>✓ Redacción de Informes Técnicos</li> </ul>	Estratego, S.A. de C.V.	77
			<b>TOTAL DE HORAS POR AUDITOR</b>		77
			<b>TOTAL HORAS ANUALES DE LA DAI</b>		245

Abreviaturas:

AFF: Auditoría Financiera y Fiscal

ACI: Auditoría de Control Interno

AGG: Auditoría de Gestión y Asuntos Gerenciales

### Otras Actividades Relacionadas

En relación a este punto dentro de la distribución de las horas reales disponibles por cada auditor se ha establecido horas para las actividades diversas en las cuales los auditores recurren a una cantidad de horas en su plan de trabajo anual, las cuales han sido distribuidas en los doce meses calendarios, a continuación se presenta un resumen de las horas hombres a invertir en las actividades no programadas:

Nº	EMPLEADO	HRAS. EN ACTIVIDADES NO PROGRAMADAS
1	A1	75
2	A2	75
3	DEA	66
<b>TOTALES</b>		<b>216</b>

### DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE LOS AUDITORES

#### CÁLCULO GENERAL DE DÍAS DISPONIBLES - AÑO

Descripción	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	T/disp
Sábado y domingo	9	8	9	9	8	9	9	8	10	8	8	10	105
Asueto	0	0	0	5	2	0	0	3	1	0	1	5	17
Días no hábiles	9	8	9	14	10	9	9	11	11	8	9	15	122
<b>Días en el mes</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>366</b>
Días disponibles en el mes	22	21	22	16	21	21	22	20	19	23	21	16	244
<b>Días disponibles en horas</b>	<b>154</b>	<b>147</b>	<b>154</b>	<b>112</b>	<b>147</b>	<b>147</b>	<b>154</b>	<b>140</b>	<b>133</b>	<b>161</b>	<b>147</b>	<b>112</b>	<b>1,708</b>



## CÁLCULO GENERAL DE DIAS DISPONIBLES - AÑO

A1

Descripción	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	T/dis p
Sábado y domingo	9	8	9	9	8	9	9	8	10	8	8	10	105
Asueto	0	0	0	5	2	0	0	3	1	0	1	5	17
Total de días	9	8	9	14	10	9	9	11	11	8	9	15	122
Días en el mes	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	366
<b>Días disponibles en el mes</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>244</b>
<b>Días disponibles en horas por mes</b>	<b>154</b>	<b>147</b>	<b>154</b>	<b>112</b>	<b>147</b>	<b>147</b>	<b>154</b>	<b>140</b>	<b>133</b>	<b>161</b>	<b>147</b>	<b>112</b>	<b>1,708</b>
Horas hábiles vacación											35	70	105
Horas hábiles capacitación	14	0	14	0	14	0	14	0	14	14	0	0	84
Horas hábiles auto- capacitación	0	2	2	2	2	2	2	2	0	1	0	0	15
Horas hábiles reuniones	1	6	6	6	6	6	6	6	1	6	0	0	50
Actividades no programadas	6	6	6	6	6	6	6	6	6	14	0	7	75
<b>Total horas en el mes para otras actividades</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>224</b>
<b>Horas hábiles disponibles para metas</b>	<b>133</b>	<b>133</b>	<b>126</b>	<b>98</b>	<b>119</b>	<b>133</b>	<b>126</b>	<b>126</b>	<b>112</b>	<b>126</b>	<b>112</b>	<b>35</b>	<b>1,379</b>

## CÁLCULO GENERAL DE DIAS DISPONIBLES - AÑO

A2

Descripción	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	T/dis p
Sábado y domingo	9	8	9	9	8	9	9	8	10	8	8	10	105
Asueto	0	0	0	5	2	0	0	3	1	0	1	5	17
Total de días	9	8	9	14	10	9	9	11	11	8	9	15	122
Días en el mes	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	366
Días disponibles en el mes	22	21	22	16	21	21	22	20	19	23	21	16	244
<b>Días disponibles en horas por mes</b>	<b>154</b>	<b>147</b>	<b>154</b>	<b>112</b>	<b>147</b>	<b>147</b>	<b>154</b>	<b>140</b>	<b>133</b>	<b>161</b>	<b>147</b>	<b>112</b>	<b>1,708</b>
Horas hábiles vacación					35	70							105
Horas hábiles capacitación	14	0	14	0	14	0	14	0	14	14	0	0	84
Horas hábiles autocapacitaciones	0	2	2	2	2	2	2	2	0	1	0	0	15
Horas hábiles reuniones	1	6	6	6	6	6	6	6	1	6	0	0	50
Actividades no programadas	6	6	6	6	6	6	6	6	6	14	0	7	75
<b>Total horas en el mes para otras actividades</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>224</b>
<b>Horas hábiles disponibles para metas</b>	<b>133</b>	<b>133</b>	<b>126</b>	<b>98</b>	<b>84</b>	<b>63</b>	<b>126</b>	<b>126</b>	<b>112</b>	<b>126</b>	<b>147</b>	<b>105</b>	<b>1,379</b>

### CÁLCULO GENERAL DE DIAS DISPONIBLES - AÑO

#### DEA

Descripción	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	T/disp
Sábado y domingo	9	8	9	9	8	9	9	8	10	8	8	10	105
Asueto	0	0	0	5	2	0	0	3	1	0	1	5	17
Total de días	9	8	9	14	10	9	9	11	11	8	9	15	122
Días en el mes	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	366
Días disponibles en el mes	22	21	22	16	21	21	22	20	19	23	21	16	244
<b>Días disponibles en horas</b>	<b>154</b>	<b>147</b>	<b>154</b>	<b>112</b>	<b>147</b>	<b>147</b>	<b>154</b>	<b>140</b>	<b>133</b>	<b>161</b>	<b>147</b>	<b>112</b>	<b>1,708</b>
<b>Horas hábiles vacación</b>								<b>105</b>					<b>105</b>
Horas hábiles capacitación	0	14	0	14	0	14	0	7	14	14	0	0	77
Horas hábiles auto capacitación	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	22
Horas hábiles reuniones	4	6	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	64
Actividades no programadas	6	6	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	66
<b>Total horas en el mes para otras actividades</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>229</b>
<b>Horas hábiles disponibles para metas</b>	<b>142</b>	<b>119</b>	<b>140</b>	<b>84</b>	<b>133</b>	<b>119</b>	<b>140</b>	<b>28</b>	<b>105</b>	<b>133</b>	<b>133</b>	<b>98</b>	<b>1,374</b>
<b>Total horas hábiles disponibles en el año A1 + A2 + DEA</b>													<b>4,132</b>
<b>Horas hábiles x mes A1 + A2 + DEA</b>	<b>408</b>	<b>385</b>	<b>392</b>	<b>280</b>	<b>336</b>	<b>315</b>	<b>392</b>	<b>280</b>	<b>329</b>	<b>385</b>	<b>392</b>	<b>238</b>	<b>4,132</b>

## RESUMEN DE HORAS ANUALES DISPONIBLES POR AUDITOR

N°	Empl.	H. Hábles Año	H. Hábles Vacación	H. Hábles Capacit.	H. Hábles Autocapacit.	H. Hábles Reunión	Actividades No programada	Horas Disponib
1	A1	1,708	105	84	15	50	75	1,379
2	A2	1,708	105	84	15	50	75	1,379
3	DEA	1,708	105	77	22	64	66	1,374
<b>TOTALES</b>		<b>5,124</b>	<b>315</b>	<b>245</b>	<b>52</b>	<b>164</b>	<b>216</b>	<b>4,132</b>

DISTRIBUCIÓN DE HORAS POR ÁREAS	HORAS	PORCENTAJE
Verificación del Cumplimiento de la LGPRLT	147	3.56%
Área de Producción	1205	36.42%
Área de Inventarios	297	7.19%
Área de Ventas	618	12.54%
Área Financiera	844	15.59%
Otras áreas Importantes de la Industria	805	19.48%
Actividades no programadas	216	5.23%
<b>Total de tiempo disponible</b>	<b>4,132</b>	<b>100%</b>

**Recurso material**

La unidad de auditoría interna debe contar con toda la información necesaria para el desempeño de sus funciones para sustentar sus hallazgos y recomendaciones por lo cual se necesita:

Papel bond, bolígrafos, engrapadoras, lápiz bicolor, fólder, sobres manila entre otros.

**Recursos tecnológicos**

Tres computadoras portátiles, software de auditoría, scanner, Internet, USB, impresora, iPad, cámara fotográfica

## **Recursos Financieros**

Suministrar incentivos económicos, prestaciones sociales, y remuneraciones necesarias para el alcance de los objetivos establecidos por la unidad de auditoría interna.

### ✓ **Puntos de Contacto**

#### **Coordinación**

Para poder realizar el examen de auditoría en las áreas de gestión de la entidad es necesario hacerlo tanto a nivel operacional como gerencia, para el caso específico de la verificación del cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPRLT), es importante tomar en cuenta los siguientes aspectos que resultan estratégicos para dicho fin.

- a) La elaboración del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales (PGPRO).
- b) La implementación de dicho programa en todas las áreas productivas y administrativas de la entidad.

En este caso será necesario reunirse con el presidente del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional y un representante de la parte patronal, sea un miembro de la Junta Directiva o la persona que estos deleguen; una vez reunidos se procederá a revisar el PGPRO y se determina si este cumple con lo que establece la LGPRLT y sus reglamentos, hecha esta evaluación se continua con una inspección por todas las instalaciones de la entidad, y con base en las observaciones efectuadas, las consultas realizadas a los trabajadores que están en las áreas de trabajo, se deberá concluir si el PGPRO se ha implementado adecuadamente y si se cumple con lo requerido por la Ley.

#### **Información**

La coordinación del trabajo de auditoría interna, si bien este está contemplado dentro de los estatutos de la unidad y dados a conocer a las otras jefaturas, se requerirá hacer una notificación por escrito a los responsables de las áreas a evaluar indicando el día, la hora y los puntos que serán revisados.

Antes de entregar el informe final de los resultados de la evaluación, el auditor deberá presentar un borrador a los responsables del área, para que estos puedan aclarar aquellas deficiencias que puedan ser solventadas, posteriormente se procede a entregar el informe final a la junta de accionista con copia a las jefaturas donde se llevó a cabo la auditoría; en este caso sería enviar el informe final a la Junta de Accionista con copia al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

✓ **Abreviaturas ( Catálogo de Marcas )**

A continuación se presentan las siguientes marcas de auditoría interna para uso de la unidad:

ƒ	Sumado (vertical y horizontal)
©	Cumple con atributo clave de control
Ω	Inspeccionado
£	Cotejada contra libro mayor
β	Cotejado contra libro auxiliar
¥	Verificado físicamente
®	Cálculos matemáticos verificados
W	Comprobante de cheque examinado
@	Cotejado contra fuente externa
A-Z	Nota explicativa
N/A	Procedimiento no aplicable
H1-n	Hallazgo de auditoría
C/I1-n	Hallazgo de control interno
P/I	Papel de trabajo proporcionado por la empresa







## ✓ **Procesos de auditoría interna**

### **Tipos de auditoría**

La auditoría de cumplimiento son la comprobación o examen de las operaciones financieras, administrativas, económicas y de otra índole de una entidad para establecer que se han realizado conforme a las normas legales, reglamentarias, estatutarias y de procedimientos que le son aplicables.

Estas auditorías son ejecutan mediante la revisión de los documentos que soportan legal, técnica, financiera y contablemente las operaciones para determinar si los procedimientos utilizados y las medidas de control interno están de acuerdo con las normas que le son aplicables y si dichos procedimientos están operando de manera efectiva y son adecuados para el logro de los objetivos de la entidad.

### **Responsabilidad de la administración del cumplimiento con leyes y reglamentos**

Es responsabilidad de la administración asegurar que las operaciones de la entidad se conducen de acuerdo con las leyes y reglamentos. Las siguientes políticas y procedimientos, entre otros, pueden ayudar a la administración a controlar y delegar responsabilidades de la prevención y detección de incumplimiento:

- Vigilar las regulaciones legales y asegurar que los procedimientos de operación estén diseñados para cumplir estas regulaciones.
- Instituir y operar sistemas apropiados de control interno.
- Contratar asesores legales para auxiliar en la vigilancia de los requisitos legales.
- Mantener un compendio de las leyes importantes que la entidad tiene que cumplir dentro de su industria particular.

### **Consideración del auditor interno del cumplimiento con leyes y reglamentos**

El auditor debe diseñar la auditoría de cumplimiento para proporcionar una seguridad razonable de que la entidad cumple con las leyes, regulaciones y otros requerimientos importantes para el logro de los objetivos.

Una auditoría de cumplimiento está sujeta al inevitable riesgo de que algunas violaciones o incumplimientos de importancia relativa a leyes y reglamentos no sean encontradas aun cuando la

auditoría esté apropiadamente planeada y desarrollada de acuerdo con las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna debido a factores como:

- La existencia de muchas leyes y reglamentos sobre los aspectos de operación de la entidad que no son capturadas por los sistemas de contabilidad y de control interno.
- El incumplimiento puede implicar conducta que tiene la intención de ocultarlo, como colusión, falsificación, falta deliberada de registro de transacciones o manifestaciones erróneas intencionales hechas al auditor.
- Discutir con la administración las políticas o procedimientos adoptados para identificar, evaluar y contabilizar las demandas de litigio y las evaluaciones.

### **3.5 Cuestionarios de control interno**

#### **Control interno**

Con el propósito de definir la oportunidad, alcance y naturaleza de las pruebas de auditoría que se efectuarán, así como identificar los procesos y procedimientos aplicables en el desarrollo del examen que será realizado en cada una de las área de negocios, se procedió a pasar cuestionarios de control interno guiados por los cinco componentes del enfoque COSO. Basado en ese enfoque se elaboraron y administraron los siguientes cuestionarios:

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Financiera:</b>		Efectivo			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>					
Nº	Pregunta	Si	No	N/A	Comentarios
1	¿Todas las salidas de efectivo son autorizadas por el responsable del área?				
2	¿Todas las salidas de efectivo tienen su respectivo documento de soporte?				
3	¿El responsable del área es el único que autoriza las salidas de efectivo?				
4	¿Los ingresos son registrados en forma oportuna?				
5	¿Se realizan arqueos de caja de forma periódica?				
6	¿Hay un único responsable del fondo de caja?				
7	¿Se realizan conciliaciones bancarias todos los meses y por cada cuenta corriente?				
8	¿Las conciliaciones Bancarias tienen fecha del periodo de realización?				
9	¿Están firmadas todas las conciliaciones bancarias?				
10	¿Existen cheques antiguos pendientes de Cobro?				
11	¿Hay remesas en tránsito antiguas que aún no hayan sido reportadas por el banco?				
12	¿Existen Notas de Cargo y/o de Abono antiguas, pendiente de contabilizar?				
13	¿Hay partidas de reclasificación pendientes de realizar entre las cuentas bancarias?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					

Cuestionario de Control Interno					
Industria:					
Área de Gestión Talento Humano:		Control Interno			
Auditor Responsable:					
Entrevistado:					
Cargo:					
Fecha:		Pág. 1/2			
Nº	Pregunta	Si	No	N/A	Comentarios
1	¿La entidad cuenta con una estructura organizacional (organigrama) definido y aprobado por la gerencia?				
2	¿La estructura administrativa es congruente y funcional, para cada uno de los departamentos, con relación a las actividades y necesidades de la entidad?				
3	¿La empresa posee una misión, visión y valores establecidos?				
4	¿La compañía ha definido sus objetivos administrativos, y estos fueron establecidos en función del cumplimiento de la misión y visión de la empresa?				
5	¿Los departamentos tienen definidas y segmentadas sus funciones a través de los respectivos manuales de puestos?				
6	¿Se realizan procesos de inducción para dar a conocer las funciones del personal por cada departamento?				
7	¿Posee manuales de procedimientos para cada departamento autorizados por la gerencia y se han divulgado a todo el personal?				
8	¿Existe una rotación periódica del personal en los mandos intermedios y altos, o únicamente en los niveles operativos?				
9	¿Se cuentan con planes de capacitación para el personal operativo?				

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Talento Humano:</b>		<b>Control Interno</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>		Pág. 2/2			
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
10	¿Existe una adecuada segregación de funciones?				
11	¿Están bien definidos los horarios de trabajo por área de producción de la industria?				
12	¿Se respetan las horas de receso que se ha establecido en el reglamento interno?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					

Cuestionario de Control Interno					
Industria:					
Área Gestión de Comercialización:		Ventas			
Auditor Responsable:					
Entrevistado:					
Cargo:					
Fecha:		Pág. 1/2			
Nº	Pregunta	Si	No	N/A	Comentarios
1	¿Existe una política para el pago de beneficio a empleados relacionados con las transacciones de ventas?				
2	¿Tienen algún efecto las cuentas incobrables sobre las comisiones de los vendedores?				
3	¿Son coincidentes las listas de precios físicas con los que se encuentran en línea?				
4	¿Se actualiza la base de datos virtual versus la física de acuerdo a cambios en los productos?				
5	¿Existe control adecuado de la facturación versus los precios?				
6	¿La asignación de precios está avalada por la gerencia general administrativa?				
7	¿Existe un control adecuado de las muestras en producto para la promoción del mismo?				
8	¿Se lleva un control por el producto que los clientes devuelven?				
9	¿Existe gestión post ventas por parte del departamento de ventas?				
10	¿El personal de gestionar la venta es el mismo que realice el envío de mercadería?				
11	¿Se emiten el documento legal que respalda la venta?				
12	¿El jefe del departamento se encarga de autorizar la venta, para que sea despachada?				
13	¿Se emite una lista de empaque?				

<b>Industria:</b>					
<b>Área Gestión de Comercialización:</b>			<b>Ventas</b>		
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>			Pág. 2/2		
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
14	¿Coteja los datos de las ventas versus los movimientos de bodega general?				
15	¿Se revisan los talonarios de documentos legales no emitidos, para verificar que no existan faltantes?				
16	¿La venta es registrada oportunamente?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión:</b>		Producción			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>					
Nº	Pregunta	Si	No	N/A	Comentarios
1	¿Existe contabilidad de costos definida con sus respectivos centros de costos?				
2	¿Tiene definido un sistema de costos?				
3	¿Conoce los productos que se procesan bajo este sistema?				
4	¿Se modifican las órdenes de producción con base a las modificaciones de los pedidos?				
5	¿Tiene identificada la dotación de MP, MO y CIF para cada producto?				
6	¿Se modifica la dotación de dichos elementos con base a la modificación de las órdenes de producción?				
7	¿Los inventarios de productos terminados se concilian con la producción en proceso?				
8	¿Se controla el margen de desperdicio?				
9	¿La asignación de MO se hace de acuerdo a cada producto?				
10	¿Los costos indirectos se distribuyen razonablemente?				
11	¿Tiene un proceso de calidad incorporado?				
12	¿Cree que el método de costeo es el adecuado para su producto?				
13	¿Hay supervisión directa en cada centro de costos de la aplicación de los elementos?				
14	¿Conoce la capacidad de producción de las máquinas en que se desempeñan las funciones?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					



Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Inventarios:</b>		<b>Bodegas</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>					
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
1	¿Existen políticas establecidas para controlar el inventario?				
2	¿Existen multas a los bodegueros al momento de existir pérdidas de artículos o deterioro?				
3	¿Son independientes las personas encargadas de llevar los registros de inventarios de las que realizan el registro a la cuenta de control general?				
4	¿Al momento de terminar con la recepción de los productos el bodeguero compara las cantidades recibidas contra las facturas?				
5	¿Los valores según kárdex son comparados con los registros del sistema en intervalos de tiempo razonables?				
6	¿Se requiere alguna orden escrita y numerada para la salida de mercancía de bodega?				
7	¿Existe un registro de los productos que son tomados para consumo del personal de la empresa?				
8	¿Se manejan políticas de mínimos y máximos en bodega?				
9	¿El bodeguero o auxiliar están obligados a rendir informes sobre los artículos obsoletos que registren poco movimiento o cuya existencia sea excesiva?				
10	¿Los artículos están conveniente mente protegidos contra el deterioro físico?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (LGPRLT)</b>		<b>Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales (PGPRO)</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>		Pág. 1/2			
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
1	¿Existen políticas de seguridad y salud ocupacional?				
2	¿Se ha creado el Programa de GPRO?				
3	¿El PGORO fue elaborado con ayuda de un experto?				
4	¿Se realiza el resumen ejecutivo de las principales actividades del CSSO desarrolladas durante el mes?				
5	¿EL PGPRO cumple con los requisitos de la LGPRLT?				
6	¿Se cuenta con un programa de limpieza adecuado para las aéreas de trabajo?				
7	¿El área de comedor está adecuada de acuerdo al número de trabajadores?				
8	¿Para los turnos de trabajo nocturno, se cuenta con las instalaciones apropiadas para su descanso?				
9	¿El PGPRO es de fácil acceso al personal de la Industria?				
10	¿Hay constancias que aseguren que el personal conoce el PGPRO?				
11	¿El Programa o las actualizaciones al mismo se dan a conocer a los empleados?				
12	¿El resumen ejecutivo se ha enviado a la Autoridad Superior de la entidad?				

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (LGPRLT)</b>		<b>Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales (PGPRO)</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>		Pág. 2/2			
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
13	¿El PGPRO está aprobado por la Autoridad Máxima de la industria?				
14	¿El PGPRO es revisado y actualizado por el CSSO cada año?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (LGPRLT)</b>		<b>Identificación, Evaluación, Control y Seguimiento de Riesgos</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>		Pág. 1/2			
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
1	¿Se han identificados los riesgos en cada área de trabajo?				
2	¿Se elaboraron las medidas de seguridad para cada área de trabajo?				
3	¿Se realiza una evaluación de los riesgos identificados?				
4	¿Son evaluados los nuevos procesos de trabajo si los hubiere?				
5	¿Se han tomado medidas preventivas para disminuir el impacto de los riesgos detectados?				
6	¿Existen medidas especiales relacionadas al trabajo de las mujeres en periodo de embarazo?				
7	¿Se toman medidas especiales relacionadas al trabajo de las mujeres en periodo de Lactancia?				
8	¿Se toman medidas especiales relacionadas al trabajo de las mujeres en periodo de Post-Parto?				
9	¿Se toman medidas especiales con el trabajo desarrollado en condiciones especiales (áreas confinadas)?				
10	¿Están debidamente señalizadas las zonas de riesgos?				
11	¿Los pasillos peatonales están señalizados?				
12	¿El personal cuenta con el equipo adecuado de protección personal (EPP), para cada área de trabajo?				
13	¿Se tiene constancia de que el personal recibe su EPP en buenas condiciones?				

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (LGPRLT)</b>		<b>Identificación, Evaluación, Control y Seguimiento de Riesgos</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>		Pág. 2/2			
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
14	¿Se ha dado a conocer al personal la existencia del mapa de riesgo?				
15	¿Se realiza un inventario de las sustancias peligrosas?				
16	¿El personal conoce las medidas de seguridad para cada área de trabajo?				
17	¿Se han acatado las recomendaciones emitidas por la autoridad competente?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					

<b>Cuestionario de Control Interno</b>					
<b>Industria:</b>			<b>Reporte, Documentación e Investigación de Accidentes y</b>		
<b>Área de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (LGPRLT)</b>					
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>					
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
1	¿Existe un registro de Accidentes de trabajo?				
2	¿Existe un registro de Incidentes de trabajo?				
3	¿Los accidentes de trabajo son reportados a través del SNNAT?				
4	¿Tiene un registro de enfermedades profesionales?				
5	¿El CSSO estudia e investiga los accidentes de trabajo?				
6	¿Hay alguna relación entre las enfermedades profesionales y el trabajo que se desempeña?				
7	¿Tiene una persona encargada para hacer el reporte de los accidentes al SNNAT?				
8	¿Elabora manuales de puestos?				
9	¿Tiene manuales sobre el uso adecuado de equipo de trabajo?				
10	¿Tiene manuales sobre el uso adecuado de EPP?				
11	¿Existen constancias que todo el personal conoce los manuales respectivo de su área de trabajo?				
12	¿Se emite algún reporte o documento de los accidentes investigados?				
13	¿El CSSO sigue el proceso de información de accidentes establecido?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (LGPRLT)</b>		<b>Plan de Emergencias y Evacuación</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>					
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
1	¿Cuenta con un Plan de Emergencias y Evacuación?				
2	¿Se han llevado a cabo simulacros de emergencias programados?				
3	¿Posee directorio telefónico de instituciones de socorro?				
4	¿Se evaluaron los resultados de los simulacros de emergencias?				
5	¿Se asegura la participación de todo el personal en los simulacros?				
6	¿Se toman medidas correctivas para asegurar el correcto desarrollo de los simulacros?				
7	¿Su plan de emergencias ha sido validado por alguna institución de socorro?				
8	¿El plan de emergencias ha sido a probado por el CSSO y la Autoridad Máxima de la Industria?				
9	¿Todo el personal conoce el plan de emergencias?				
10	¿Existen constancias de que el personal conoce el plan de emergencias?				
11	¿El plan es revisado y mejorado cada año meses?				
12	¿Se da a conocer el resultado de los simulacros a todo el personal?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (LGPRLT)</b>		<b>Capacitación, Entrenamiento Teórico y Practico</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>		Pág. 1/2			
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
1	¿Tiene un programa de capacitaciones?				
2	¿Las capacitaciones las dan instituciones debidamente acreditadas?				
3	¿Al personal se le da una inducción de su puesto de trabajo?				
4	¿Se da entrenamiento al personal para efectuar tareas en áreas confinadas?				
5	¿Queda constancia de que el personal ha recibido las capacitaciones?				
6	¿Conoce el trabajador los riesgos existentes en su área de trabajo?				
7	¿Se le da a conocer al trabajador los las enfermedades profesionales que puede padecer en su área de trabajo?				
8	¿Las capacitaciones se reciben en horario de trabajo?				
9	¿Recibe entrenamiento el personal en el uso adecuado de la maquinaria o equipo de trabajo?				
10	¿El personal conoce las prohibiciones que tiene relacionadas a la seguridad y salud ocupacional?				
11	¿Se han tomado medidas para disminuir el impacto de las posibles enfermedades profesionales que pueda sufrir el empleado?				



Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (LGPRLT)</b>		<b>Capacitación, Entrenamiento Teórico y Practico</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>		Pág. 2/2			
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
12	¿El programa de capacitaciones es aprobado por el CSSO y la Autoridad máxima de la Industria?				
13	¿Se publica una lista de los riesgos y posibles enfermedades profesionales que pueda sufrir el trabajador?				
14	¿Hay retroalimentación con el personal sobre las capacitaciones recibidas?				
15	¿Las capacitaciones hay ayudado a disminuir los accidentes de trabajo?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (LGPRLT)</b>		<b>Programa de Exámenes Médicos</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>					
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
1	¿Tiene un programa de la realización de exámenes médicos?				
2	¿Se han brindado primeros auxilios dentro de la industria?				
3	¿Cómo se determino el tipo de exámenes que deben realizarse los trabajadores?				
4	¿El personal ha sido capacitado en la aplicación de técnicas de primeros auxilios?				
5	¿Tiene botiquín de primeros auxilios?				
6	¿Ya les fueron realizados los exámenes médicos al personal?				
7	¿El costo de los exámenes médicos los asume la industria?				
8	¿Los exámenes médicos los realiza una institución pública o privada?				
9	¿Se reporta a las instituciones de salud pública el uso de materiales biológicos, químicos o sustancias peligrosas?				
10	¿Se reporta a las instituciones de salud pública el resultado de los exámenes de salud realizados al personal, para determinar algún tratamiento?				
11	¿El personal conoce los resultados de sus exámenes médicos?				
12	¿El CSSO tiene identificados a los trabajadores que son propensos a sufrir una enfermedad profesional?				
13	¿La Autoridad Superior de la industria conoce los resultados de los exámenes clínicos?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (LGPRLT)</b>		<b>Prevención de consumo de alcohol, VIH/SIDA y ETS en el ámbito laboral</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>					
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
1	¿Tiene un programa de prevención de VIH/SIDA, ETS, Salud mental?				
2	¿Se realizaron las capacitaciones sobre VIH/SIDA, ETS y alcoholismo?				
3	¿Se han dado capacitaciones sobre la salud mental?				
4	¿Las capacitaciones las recibe de una institución de salud pública?				
5	¿Las capacitaciones se dan en horas laborales?				
6	¿Todos los empleados asisten a las capacitaciones?				
7	¿Hay constancia de que todos los empleados reciben las capacitaciones?				
8	¿Han contribuido a mejorar el ambiente laboral estas capacitaciones?				
9	¿Se da a conocer a los trabajadores el programa de capacitación?				
10	¿Se han recibido sugerencias de parte de los trabajadores sobre cómo mejorar el ambiente de trabajo?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (LGPRLT)</b>		<b>Comité de Seguridad Y Salud Ocupacional (CSSO)</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>		Pág. 1/2			
Nº	Pregunta	Si	No	N/A	Comentarios
1	¿Se ha Creado el CSSO?				
2	¿Están nombrados los Delegados de Previsión?				
3	¿El número de miembros del CSSO y los Delegados de Prevención, se eligieron de acuerdo al número de empleados de la industria?				
4	¿Los miembros del CSSO cuentan con la capacitación previa del Ministerio de Trabajo y previsión Social?				
5	¿Los miembros del CSSO cuentan con la capacitación de 48 Horas que exige el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?				
6	¿El CSSO se reúne mensualmente para tratar las Actividades de seguridad y salud ocupacional?				
7	¿Hay autorización de parte de la junta directiva de la entidad para que el CSSO se reúna en horas laborales?				
8	¿Se levanta el acta mensual por las reuniones del CSSO?				
9	¿La base de datos del personal se encuentra actualizada?				
10	¿Existe un acta por la elección de los miembros del CSSO?				

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (LGPRLT)</b>		<b>Comité de Seguridad Y Salud Ocupacional (CSSO)</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>		Pág. 2/2			
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
11	¿Existe un reglamento de funciones del CSSO?				
12	¿Está acreditado ante el MINTRAB el CSSO?				
13	¿El personal conoce a todos los miembros del CSSO?				
14	¿Existe alguna evaluación del desempeño de los miembros del CSSO?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (LGPRLT)</b>		<b>Difusión de actividades preventivas en el trabajo</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>					
Nº	Pregunta	Si	No	N/A	Comentarios
1	¿Tienen una adecuada señalización las áreas de riesgos?				
2	¿Posee un mapa de Riesgos?				
3	¿Los pasillos de tránsito de personal están debidamente señalizados?				
4	¿Las rutas de evacuación están debidamente señaladas?				
5	¿Las puertas de emergencia están bien identificadas?				
6	¿Las señales de advertencia utilizadas cumplen con el estándar autorizado por la LGPRLT?				
7	¿Las medidas de seguridad para cada puesto de trabajo se colocan en lugar visible?				
8	¿Las sustancias peligrosas tienen su respectiva hoja de seguridad?				
9	¿Los cambios al PGPRO son informados al personal de forma oportuna?				
10	¿Los manuales de puestos de cada área de trabajo están a disposición del empleado?				
11	¿Hay constancia que los empleados conocen los cambios al PGPRO?				
12	¿Los instructivos de uso del equipo de trabajo están a disposición del trabajador?				
13	¿Se revisan las señales de forma periódica, con el objetivo de cambiar las dañadas?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					

Cuestionario de Control Interno					
<b>Industria:</b>					
<b>Área de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional (LGPRLT)</b>		<b>Prevención de Violencia Contra la Mujer</b>			
<b>Auditor Responsable:</b>					
<b>Entrevistado:</b>					
<b>Cargo:</b>					
<b>Fecha:</b>					
<b>Nº</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>N/A</b>	<b>Comentarios</b>
1	¿Posee un programa de capacitación sobre la prevención de la violencia contra la mujer?				
2	¿Han existido caso de violencia contra la mujer dentro de la entidad?				
3	¿Existe alguna denuncia de violencia contra la mujer dentro de la entidad?				
4	¿Hay igualdad salarial entre hombre y mujeres en condiciones de trabajo idénticas?				
5	¿Todo el personal recibe las capacitaciones?				
6	¿El CSSO ha dado a conocer las medidas básicas de prevención de violencia contra la mujer?				
7	¿Existe constancia de que todo el personal haya recibido la capacitación?				
8	¿La Autoridad Superior apoya las medidas de prevención de la violencia contra la mujer?				
9	¿Se evalúan las condiciones existentes de forma periódica, para brindar un medio ambiente libre de violencia de cualquier tipo?				
<b>Firma Encuestado:</b>					
<b>Firma Auditor:</b>					

Luego de que el auditor ha evaluado la aplicación de los criterios que la administración ha tomado en cuenta para la identificación de riesgos, es necesario que éste tenga el conocimiento de las técnicas cuantitativas y cualitativas que empleara para la evaluación de los resultados obtenidos con la técnica de los cuestionarios, eso le permitirá determinar a qué tipos de riesgos se enfrenta y las acciones que deberá tomar para disminuir el impacto de estos; es necesario tener presente la aceptación al riesgo que la entidad ha establecido.

### **Riesgo inherente y residual**

Cuando la administración de la compañía ha tomado las acciones necesarias, conocidas en el enfoque COSO como la respuesta al riesgo, para minimizar, evadir, trasladar o asumir el riesgo inherente, queda un riesgo residual que está implícito a las operaciones que se desarrollan y constituye el nivel de aceptación al riesgo que la administración habrá determinado. El auditor deberá evaluar si el nivel de riesgo residual que ha definido la compañía es aceptable desde el punto de vista del costo beneficio y lo que la organización esté dispuesta a arriesgar, deberán identificarse los parámetros seleccionados por la administración para la determinación del riesgo residual.

### **Técnicas para la evaluación de riesgos**

La metodología para la evaluación de riesgos de la entidad consiste en la aplicación de técnicas cualitativas y cuantitativas. Generalmente se utilizan técnicas cualitativas cuando los riesgos no se prestan a la cuantificación o cuando no se tienen los datos suficientes y creíbles para una evaluación cuantitativa, o que su aplicación resultaría con un costo desproporcionado respecto de los beneficios que se podrían obtener, aun cuando se considere que las técnicas cuantitativas pueden aportar mayor grado de veracidad y precisión o como un complemento de la evaluación cualitativa. Por su parte las técnicas cuantitativas tienden a aportar mayor precisión al momento de evaluar los impactos.

No podría decirse que una técnica es mejor que la otra, su aplicación dependerá en gran medida de la naturaleza de los eventos que se estén analizando y de la disponibilidad de información sobre los mismos; en todo caso lo más recomendable es realizar una combinación de ambas técnicas. El uso de técnicas cuantitativas no se desarrolla en el caso práctico, solamente se ejemplifica la utilidad de estas para la evaluación de riesgos.

Al aplicar las diferentes técnicas, el auditor tiene que considerar su propio nivel de conocimiento o pericia para el desarrollo de ese trabajo, debe evaluar el obtener asesoramiento y asistencia competente



para llevar a cabo la totalidad o parte del proceso, entre las áreas que pueda requerir apoyo o los servicios de un proveedor externo son: identificación de fraudes, calidad, producción, técnicas estadísticas, impuestos, tecnología de información, y seguridad y salud ocupacional. Al obtener asistencia técnica el auditor no será quien realice la aplicación directa de las técnicas, sin embargo continúa siendo el responsable de la apropiada evaluación de la gestión de riesgos realizada por la administración, si el auditor decide hacer uso de un tercero especialista en alguna de las áreas antes citadas, éste debe hacer con anticipación una valoración acerca del grado de independencia, competencia y objetividad de éste para realizar el trabajo, deberá desarrollarse en conjunto un plan de evaluación que incluya el cumplimiento de los objetivos planteados por la auditoría, es decir definir con el especialista los resultados que se esperan del trabajo a realizar.

Es de considerar que existen algunas escalas de medición que contribuyen al momento de evaluar la probabilidad e impacto de posibles eventos, de forma general el enfoque COSO proporciona cuatro:

Medición Nominal: Consiste en agrupar los eventos por categorías, sin situar unos por encima de otros.

Medición Ordinal: Los eventos se ordenan por importancia, posiblemente por alto, medio, bajo.

Medición de Intervalo: Es una escala de distancias numéricas iguales.

Medición por Ratios: Con ella se concluye que si a un evento se le asigna un impacto numérico que es el doble de otro, entonces ese evento presenta un impacto el doble de importante. Las primeras dos mediciones son consideradas cualitativas y las últimas como cuantitativas.

### **Técnicas cualitativas**

Estas son muy utilizadas debido a su sencillez al momento de aplicarlas, sin embargo la calidad de estas depende fundamentalmente del conocimiento y juicio de los evaluadores, por lo que es indispensable que el auditor que aplique estas técnicas haya obtenido inicialmente, los conocimientos y comprensión de los posibles acontecimientos y el entorno de la entidad. Para efectos didácticos en el caso práctico se utilizan al momento de elaborar la matriz de riesgos.

### **Técnicas cuantitativas**

Pueden utilizarse cuando se cuenta con la información necesaria para estimar riesgos usando las mediciones de intervalos o de razón, estas incluyen técnicas probabilísticas y no probabilísticas, sin embargo requieren de información estadística de los eventos a evaluar.

### ✓ Matriz de riesgo de evaluación de los resultados del CI

La matriz de riesgos una útil herramienta para la elaboración de la planificación de auditoría basada en riesgos para tal efecto nos brinda la medición del impacto probabilidad de ocurrencia para verificar el cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Se debe establecer determinados eventos o sucesos asociados a cada punto del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales y valorar cada uno de ellos, el impacto que significaría de no cumplirse con lo establecido.

Conocer la probabilidad de que los requerimientos establecidos no se ejecuten por la ineficiencia de los controles o procesos establecidos, cuanto más débil sean los controles mayor es la probabilidad de ocurrencia.

El valor del impacto y la probabilidad se medirá por números que van desde uno hasta cinco La evaluación es un proceso subjetivo, dependerá de la capacidad y experiencia del auditor. Este se debe elaborar por quienes tienen mayor capacidad y experiencia en el equipo de auditoría.

			IMPACTO				
			Insignificante	Menor	Moderado	Mayor	Catastrofico
			1	2	3	4	5
Probabilidad de Ocurrencia	Muy Improbable	1	1	2	3	4	5
	Improbable	2	2	4	6	8	10
	Moderado	3	3	6	9	12	15
	Probable	4	4	8	12	16	20
	Casi Certeza	5	5	10	15	20	25

Se medirá mediante la siguiente escala:

Valoración del Riesgo	
	Bajo
	Moderado
	Alto
	Extremo

### 3.6 Programas de Auditoría Interna

El auditor deberá elaborar programas de auditoría donde se exprese por medio de lineamientos detallados los eventos o puntos a examinar. Estos programas deberán evaluar de manera lógica y ordenada los procedimientos o requerimientos de las políticas o manuales previamente establecidos

#### *Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales*

<b>Índice</b>	
<b>Hecho Por:</b>	
<b>Supervisado por:</b>	

#### Objetivos

- a) Determinar si el empleador ha elaborado el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
- b) Evaluar si el PGPRO cumple con lo que establece la LGPRLT y su Reglamento
- c) Confirmar si se ha dado a conocer a todos los empleados

No.	Procedimiento	Objetivo	Hecho por	Referencia
1	Documente la política de seguridad y salud ocupacional			
2	Solicite que le muestren el PGPRO			
3	<p>Verifique si el PGPRO cumple con el contenido que exige la LGPRLT en su Art.8</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Mecanismos de evaluación periódica de PGPRO</li> <li>b) Identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales</li> <li>c) Registro actualizado de accidentes</li> <li>d) Plan de emergencia y evacuación</li> <li>e) Programa de capacitaciones</li> <li>f) Programa exámenes médicos</li> <li>g) Programa complementarios/ Alcoholismo, ETS, VIH/SIDA</li> <li>h) Programa del CSSO</li> <li>i) Programas de difusión y promoción</li> <li>j) Programa de prevención de la violencia contra la mujer</li> </ol>			

No.	Procedimiento	Objetivo	Hecho por	Referencia
4	Solicitar el resumen ejecutivo de las principales actividades que desarrollo el CSSO durante el mes			
5	Solicitar las actualizaciones que se le hayan efectuado al PGPRO			
6	Asegúrese y documente, que el personal conoce las actualizaciones que tenga el PGPRO			
7	Documentar que el resumen ejecutivo fue recibo por la autoridad superior de la entidad			

***Programa de: Identificación, Evaluación, Control y Seguimiento de Riesgos Ocupacionales***

Índice	
Hecho Por:	
Supervisado por:	

**Objetivos**

- a) Determinar si se realiza la respectiva investigación de los accidentes de trabajo
- b) Indagar si se hace la evaluación de las zonas de riesgos
- c) Verificas si existen condiciones especiales para los trabajos realizados en condiciones especiales
- d) Comprobar que se toman las medidas correspondientes para disminuir el impacto de los riesgos laborales

No.	Procedimiento	Objetivo	Hecho por	Referencia
1	Compruebe que se ha realizado la identificación de riesgos y documéntelo con el mapa de riesgos			
2	Solicite al CSSO una esquema o guía de las señales de advertencia utilizadas dentro de las instalaciones			
3	Obtenga el listado de las personas encargadas de realizar la evaluación de los riesgos identificados			
4	Solicite una copia de la matriz de la evaluación de riesgos			
5	Indague si se realizan evaluaciones relacionadas con el impacto que podría tener sobre la salud de los trabajadores los nuevos procesos productivos que implementa la entidad			
6	Pregunte al presidente del CSSO y/o a la Gerencia de la entidad, si se toman medidas preventivas sobre los trabajos realizados en condiciones especiales.			

No.	Procedimiento	Objetivo	Hecho por	Referencia
7	<p>Compruebe si las medidas preventivas están escritas e indague sobre los siguientes puntos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Trabajo de las mujeres en periodo de embarazo</li> <li>b) Trabajo de las mujeres en periodo de post-parto</li> <li>c) Trabajo de las mujeres en periodo de lactancia</li> <li>d) Trabajo realizado en áreas confinadas</li> </ul>			
8	<p>Realice un recorrido por las instalaciones con el presidente del CSSO y un representante del patrono de la entidad y verifique lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Señalización de las zonas de riesgo de acuerdo al mapa</li> <li>b) Señalización de las rutas de emergencia</li> <li>c) Señalización de las salidas de emergencia</li> <li>d) Medidas de pasillos peatonales y puertas de emergencia de acuerdo a la LGPRLT</li> <li>e) Señalización y medidas de seguridad en gradas</li> <li>f) Luces de emergencia</li> <li>g) Alarma y Equipo contra incendios</li> <li>h) Revisar Equipo de protección personal (EPP)</li> <li>i) Verificar adecuado uso de la ropa de trabajo</li> <li>j) Inventario de Sustancias Peligrosas</li> <li>k) Fecha de recarga de los extintores</li> <li>l) Mediciones de Luz sobre los puestos de trabajo</li> <li>m) Mediciones de ruido en los puestos de trabajo</li> <li>n) Mediciones de calor y/o radiación en los puestos de trabajo</li> <li>o) Solicitar las medidas de protección para las anteriores mediciones</li> <li>p) Medidas de seguridad en montacargas</li> </ul>			

No.	Procedimiento	Objetivo	Hecho por	Referencia
	q) Medidas de seguridad en equipo industrial r) Medidas de seguridad para el sistema eléctrico s) Medidas de prevención para el abastecimiento de agua potable t) Medidas de seguridad en tuberías con cargas de presión <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gas propano</li> <li>• Aire</li> </ul> u) Mantenimiento de escaleras v) Numero de urinales y sanitarios de acuerdo al número de hombres que laboren en la empresa w) Numero de sanitarios de acuerdo al número de mujeres que laboran en la empresa x) Área de comedor y) Área de dormitorios z) Programa de limpieza aa) Revisar Generadores de Vapor (si posee) bb) Pedir las bitácoras de mantenimiento de los Generadores de Vapor cc) Revisión de equipos de izar			

***Programa de: Reporte, Documentación e Investigación de Accidentes y enfermedades de Trabajo***

<b>Índice</b>	
<b>Hecho Por:</b>	
<b>Supervisado por:</b>	

**Objetivos**

- a) Comprobar que los accidentes de trabajo son reportados al SNNAT
- b) Verificar que se investigan las causas de los accidentes de trabajo
- c) Revisar que se lleve el registro de los accidentes de trabajo

<b>No.</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hecho por</b>	<b>Referencia</b>
1	Obtener copia de los reportes de accidentes de trabajo con el encargo de informar al SNNAT			
2	Solicitar el registro de los accidentes de trabajo			
3	Solicitar el registro de enfermedades profesionales			
4	Verificar con el presidente del CSSO y la Gerencia, la existencia de la investigación respectiva a los últimos accidentes reportados al SNNAT			
5	Compruebe que de los resultados de las investigaciones de accidentes se hayan tomado las medidas preventivas, recomendadas por los mismos			
6	Indague que el personal conoce las nuevas medidas preventivas, documéntelo con copia del acta del comité, o memorándum de personal			



**Programa de: Plan de Emergencias y Evacuación**

<b>Índice</b>	
<b>Hecho Por:</b>	
<b>Supervisado por:</b>	

**Objetivos**

- a) Comprobar que la entidad cuente con su respectivo plan de emergencias y evacuación
- b) Verificar que se hayan realizado los simulacros que indica el plan

No.	Procedimiento	Objetivo	Hecho por	Referencia
1	Solicitar al presidente de CSSO y a la Gerencia de la entidad el plan de emergencia y evacuación			
2	Solicitar copia de los teléfonos de emergencia			
3	Comprobar que los simulacros se hayan realizado de acuerdo a la programación de los mismos			
4	Revisar que se haya realizado una evaluación de los resultados del simulacro			
5	Comprobar si el plan de emergencia y evacuación fue aprobado por el CSSO			
6	Verificar que el plan de emergencias y evacuación haya sido revisado o actualizado en fechas resientes			
7	Indagar si el personal conoce el resultado de cada simulacro			
8	Comprobar que las brigadas que participan en el plan de emergencia y evacuación, tengan los conocimientos necesarios para dicho propósito, documéntele con copia de los programas de capacitación para esta área			

**Programa de: Capacitación,  
Entrenamiento Teórico y Práctico**

<b>Índice</b>	
<b>Hecho Por:</b>	
<b>Supervisado por:</b>	

**Objetivos**

- a) Comprobar que la entidad da a sus trabajadores una inducción adecuada al trabajo a realizar
- b) Verificar la existencia de manuales de puesto
- c) Corroborar que se tiene un programa de capacitaciones para mejorar el desempeño y disminuir los accidentes de trabajo

No.	Procedimiento	Objetivo	Hecho por	Referencia
1	Solicitar al Presidente del CSSO y a la Gerencia el programa de capacitaciones			
2	Comprobar si la entidad posee descripciones de puesto para cada una de las áreas de trabajo			
3	Verificar la existencia de procedimientos específicos para los trabajos desarrollados en áreas en condiciones especiales			
4	Indagar con el personal si han recibido capacitación a inducción sobre su puesto de trabajo			
5	Verificar que el personal haya recibido capacitación sobre el adecuado uso del equipo de protección personal			
6	Comprobar que la entidad posea los manuales de instrucción de la maquinaria o equipo pesado en idioma español			
7	Indagar si el personal recibió inducción sobre el uso de la maquinaria o equipo industrial, para evitar accidentes de trabajo			
8	Compruebe que todo el personal de la planta conoce las prohibiciones que tiene dentro de las instalaciones, para garantizar su seguridad y salud ocupacional			
9	Indague si el personal conoce el tipo de riesgos y enfermedades profesional a los que está expuesto en su área de trabajo			

**Programa de: Programa de Exámenes Médicos**

Índice	
Hecho Por:	
Supervisado por:	

**Objetivos**

- a) Verificar si la entidad realiza los exámenes médicos de acuerdo al programa
- b) Indagar si el personal conoce los resultados de sus exámenes

No.	Procedimiento	Objetivo	Hecho por	Referencia
1	Confirmar si la empresa posee programación de exámenes médicos			
2	Verificar si los exámenes médicos fueron prescritos por una autoridad competente			
3	Indagar si todo el personal es sometido a los exámenes clínicos			
4	Solicitar al Presidente del CSSO y a la Gerencia de la entidad los expedientes del personal que ha sido sometido a exámenes medico			
5	Comprobar si los resultados de los exámenes clínicos son enviados a las autoridades de salud pública correspondiente, para establecer tratamientos de salud para el personal que lo requiera: documentarlo con el escrito de remisión			
6	Obtener el listado de personal con incapacidades por accidentes de trabajo o enfermedad profesional			
7	Comprueba si la entidad posee botiquín de primeros auxilios			
8	Verifique si la entidad a conformado la brigada de primeros auxilios			

***Programa de: Prevención de consumo de alcohol, VIH/SIDA y ETS en el ámbito laboral***

---

<b>Índice</b>	
<b>Hecho Por:</b>	
<b>Supervisado por:</b>	

**Objetivos**

- a) Comprobar que se realizan las capacitaciones de concientización sobre Alcoholismos, VIH/SIDA, ETS, Salud mental
- b) Verificar que todo el personal reciba las capacitaciones

<b>No.</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hecho por</b>	<b>Referencia</b>
1	Confirmar con el Presidente del CSSO y la Gerencia de la entidad, si la empresa posee programa de prevención de VIH/SIDA, ETS			
2	Obtenga copia de la lista de asistencia a las capacitaciones			
3	Indague con el Presidente del CSSO quien impartió las capacitaciones			
4	Entrevistar a algunos trabajadores, para conocer qué opinión tienen sobre estas capacitaciones y si creen que estas han ayudado a mejorar el ambiente laboral			

**Programa de: Comité de Seguridad Y  
Salud Ocupacional (CSSO)**

<b>Índice</b>	
<b>Hecho Por:</b>	
<b>Supervisado por:</b>	

**Objetivos**

- a) Comprobar la conformación del CSSO
- b) Verificar que el CSSO esté debidamente acreditado ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- c) Que los miembros del comité representantes de los trabajadores hayan sido elegido por los trabajadores

No.	Procedimiento	Objetivo	Hecho por	Referencia
1	Solicitar al Presidente del CSSO y a la Gerencia de la entidad, copia del acta de elección de los miembros del CSSO			
2	Verificar el número de empleados que tiene la entidad actualmente, solicitar copia de las planillas del ISSS			
3	Comprobar que el total de miembros del CSSO corresponde al total de empleados que posee la entidad			
4	Verificar que los miembros del comité cumplan con los requisitos establecido por el Reglamento de LGPRLT			
5	Indagar si los miembros del CSSO han recibido la capacitación obligatoria para poder ser miembro del mismo			
6	Solicitar el reglamento de funcionamiento del CSSO			
7	Verifique si el personal conoce a los miembros del CSSO y quiénes son sus representantes			
8	Comprobar que los miembros del CSSO poseen su respectiva acreditación			
9	Entrevistar a miembros de Comité, y determine si se incorporaron de forma voluntaria			

**Programa de: Difusión de actividades preventivas en el trabajo**

<b>Índice</b>	
<b>Hecho Por:</b>	
<b>Supervisado por:</b>	

**Objetivos**

- a) Comprobar que el CSSO informan al personal sobre las medidas adoptadas de seguridad y salud ocupacional
- b) Si hay señalización adecuada de las medidas de seguridad

<b>No.</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hecho por</b>	<b>Referencia</b>
1	Obtener copia de los listados donde el personal confirma tener conocimiento de las medidas de seguridad			
2	Verificar que los carteles de medidas preventivas se encuentren en un lugar visible			
3	Complementar este programa con el de Identificación, Evaluación, Control y Seguimiento de Riesgos Ocupacionales			

**Programa de: *Prevención de Violencia  
contra la Mujer***

<b>Índice</b>	
<b>Hecho Por:</b>	
<b>Supervisado por:</b>	

**Objetivos**

- a) Comprobar que la entidad posee una política de prevención de la violencia contra la mujer
- b) Verificar que dentro de las instalaciones no hay maltrato de ningún tipo hacia la mujer

<b>No.</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hecho por</b>	<b>Referencia</b>
1	Solicitar al Presidente del CSSO y la Gerencia de la entidad, el programa de prevención de violencia contra la mujer			
2	Indagar si ha existido algún tipo de maltrato contra la mujer, entre compañeros de trabajo			
3	Indagar si ha existido algún tipo de maltrato contra la mujer, de parte del empleador			
4	Verificar que el trabajo de las mismas características es pagado en idénticas condiciones para hombre y mujeres			
5	Comprobar si la entidad posee medidas disciplinarias en caso de violencia contra la mujer			
6	Compruebe si el personal ha recibido capacitación relacionada a la prevención de la violencia contra la mujer			

## CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1 Conclusiones

- a) Las empresas industriales aún no han considerado los costos económicos y penales en que incurrirían en el caso de accidentes laborales provocados por no contar con un adecuado Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
- b) Un pequeño porcentaje de industrias realizan exportación de productos, aunque tengan la visión de expandir su mercado, estos se enfrentan a una competencia muy fuerte, abonando a ello sus clientes internacionales exigen que sus proveedores cumplan con la normativa legal existente relacionada a la seguridad y salud ocupacional y en algunos casos certificaciones de la mismas
- c) Las unidades de auditoría interna de las empresas industriales no contemplan la verificación del cumplimiento de la LGPRLT, actualmente orientan sus planes de trabajo y sus recursos a otras áreas de gestión, en muchos casos por orden expresa de la gerencia, en base al tipo de actividad que desarrollan, necesidades que se presenten o debido a los recursos con los que se cuenta.
- d) A parte de la falta de recursos en las unidades de auditoría interna, se mencionan otras razones por las cuales estas aún no han incorporado la revisión del cumplimiento de la ley al plan anual de trabajo, y estas son que han designado esa función sobre los Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, y los Delegados de Prevención
- e) Las empresas industriales por medio de su unidad de auditoría interna consideran que incluir dentro del plan anual de trabajo un programa que ayude a la verificación del cumplimiento de la LGPRLT a disminuiría la probabilidad de ser sancionados, ya que en las condiciones actuales muchos consideran que podrían ser sancionados por algún tipo de incumplimiento a la ley.



## 4.2 Recomendaciones

- a) A las empresas industriales diseñar programas de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de acuerdo a los requerimientos establecidos en el artículo 8 de la LGPRLT y el artículo 2 del reglamento de gestión de prevención de riesgos.
- b) Para contar con una ventaja competitiva las industrias que importan sus productos cumplan con la LGPRLT y demás leyes relacionadas a la seguridad y salud ocupacional y contar con una certificación internacional (Tipo OHSAS)
- c) Las unidades de auditoría interna incluyan la verificación del cumplimiento de la LGPRLT ya que actualmente es un área que ha tomado gran relevancia y que podría significar un impacto económico futuro en caso de algún incumplimiento con dicha ley.
- d) El auditor interno en el plan anual abarque la responsabilidad de verificación, ya que los miembros del Comité o los Delegados de Prevención no cuentan con la competencia ni experiencia necesaria para asumir una responsabilidad de este tipo.
- e) Dentro del plan anual de trabajo diseñe programa de auditoría que ayude a la verificación del cumplimiento de la LGPRLT y para su correcta aplicación se debe buscar asesoría en las áreas que el auditor considere que necesita la ayuda de un experto.

## **BIBLIOGRAFIA.**

- Asamblea Legislativa, El Salvador.** (s.f.). Código de Salud.
- Asamblea Legislativa, El Salvador.** (s.f.). Código de Trabajo.
- Asamblea Legislativa, El Salvador.** (2000). Constitución de la República de El Salvador.
- Asamblea Legislativa, El Salvador.** (2010). Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- Carias, A.** (2011). Modelo de Identificación y Evaluación de Riesgos aplicados a la Industria Metal Mecánica.
- contrapunto, Diario digital.** (2012). por disminuir accidentes laborales.
- Convención Nacional de Contadores, El Salvador.** (1996). Memoria de Labores de la Cuarta.
- Fuentes, C.** (2015). Historia de Seguridad Industrial.
- Instituto de Auditoría Interna, E. S.** (s.f.). [www.institutodeauditoriainterna.es](http://www.institutodeauditoriainterna.es).
- Lara, C., Mercedez, P., & Vieira, R.** (2011). Guía de Aplicación NIEPAI, Para empresas Beneficiadoras de Arroz en El Salvador. San Salvador.
- Miguel Amaya, D. F.** (2011). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en conformidad con La Ley de Prevención de Riesgos para las PYMES que fabrican productos elaborados de metal, maquinaria y equipo.
- Mijares, G.** (1994). Inicios de la auditoría interna.
- Ministerio de trabajo y Previsión Social de El Salvador.** (2015). Informe estadístico primer trimestre.
- Organización Internacional del trabajo.** (2000). Convenio 155 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo.** (2015). [www.oit.com](http://www.oit.com).
- Oscar Zavala, C. V.** (2006). Propuestas de un diseño de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en la Universidad de El Salvador.
- Santos, J., Israel, E., & Carlos, D.** (Febrero de 2011). Modelo de Evaluación de Riesgos del Punto de vista de la Auditoría Interna.
- The Institute of Internal Auditors .** Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna.
- The Institute of Internal Auditors.** Normas Internacionales de Auditoría.

# ANEXOS

Listado de empresas industriales proporcionado por la alcaldía municipal de Apopa

ANEXO N°1



**LISTADO DE EMPRESAS QUE FUNCIONAN A LOS ALREDEDORES DEL REDONDEL INTEGRACION 1 Y 2**

NO.	COD. EMPRESA	NOMBRE EMPRESA	DENOMINACION COMERCIAL
1	2002689	NEJAPA POWER COMPANY L.L.C.	NEJAPA POWER COMPANY L.L.C.
2	2004430	OPERADORA DEL SUR S.A.DE C.V.	OPERADORA DEL SUR S.A.DE C.V. BODEGAS WALMART
3	2001083	EMPRESA TRANSMISORA DE EL SALVADOR S.A.	EMPRESA TRANSMISORA DE EL SALVADOR S.A. DE C.V.
4	2004362	OPERADORES LOGISTICOS RANSA SA DE CV	OPERADORES LOGISTICOS RANSA, S.A. DE C.V.
5	2004713	CORPORACION DE COMPAÑIAS AGROINDUSTRIALES DE EL SALVADOR S.A. DE C.V.	CORPORACION DE COMPAÑIAS AGROINDUSTRIALES DE EL SALVADOR S.A. DE
6	2004087	INMOBILIARIA EL RODEO S A DE C V	INMOB. EL RODEO S A DE C V
7	2005195	PROCADE S.A. DE C.V.	PROCADE, S.A. DE C.V.
8	2004609	HARSCO INFRAESTRUCTURA EL SALVADOR S.A.DE.C.V	HARSCO INFRAESTRUCTURA EL SALVADOR, S.A. DE C.V.
9	2004910	GLOBAL INVESTMENTS S.A. DE C.V.	GLOBAL INVESTMENTS S.A. DE C.V.
10	2002913	PARQUE JARDIN LOS OLIVOS S.A. DE C.V.	PARQUE JARDIN LOS OLIVOS, S.A. DE C.V.
11	2005094	BRIDGE INTERMODAL TRANSPORT EL SALVADOR S.A. DE C.V.	BRIDGE INTERMODAL TRANSPORT EL SALVADOR S.A. DE C.V.
12	2004315	INDUSTRIAS LA FAVORITA SA DE CV	INDUSTRIAS LA FAVORITA, S.A. DE C.V.
13	2004568	DIASA S.A. DE C.V.	DIASA S.A. DE C.V.
14	2005095	DRYPORT EL SALVADOR S.A. DE C.V.	DRYPORT EL SALVADOR S.A. DE C.V.
15	2005181	TRANSPORTE CALPI, S.A DE C.V.	TRANSPORTE CALPI, S.A. DE C.V.
16	2004250	CAMAN INTERNACIONAL SA DE CV	CAMAN INTERNACIONAL SA DE CV
17	2005223	CASTELLA SAGARRA S.A. DE C.V.	BODEGA DE CASTELLA SAGARRA S.A. DE C.V.
18	2005450	ALIMENTOS IMPORTADOS SUPERIORES DE EL SALVADOR S.A. DE C.V.	AISAL S.A. DE C.V. (VENTA DE MATERIA PRIMA PARA PASTELES)
19	2004795	PAPELERA INTERNACIONAL EL SALVADOR S.A. DE C.V.	PAPELERA INTERNACIONAL EL SALVADOR S.A. DE C.V.
20	2004846	DESARROLLOS PALO ALTO S.A. DE C.V.	DESARROLLOS PALO ALTO S.A. DE C.V.
21	2004945	SALVADOR ANTONIO DURAN MARTINEZ	DISTRIBUCION DE PRODUCTOS DE PANIFICACION
22	2004667	PROCALIDAD DE EL SALVADOR S.A. DE C.V.	PROCALIDAD DE EL SALVADOR S.A. DE C.V.
23	2004803	LANCO EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	LANCO EL SALVADOR, S.A. DE C.V.
24	2005055	ALKEMY EL SALVADOR, S. A. DE C. V.	ALKEMY EL SALVADOR, S. A. DE C. V.
25	2005337	RENT A PALLET EL SALVADOR S.A. DE C.V.	RENT A PALLET EL SALVADOR S.A. DE C.V. (ALQUILER DE TARIMAS)
26	2004845	CORPORACION DE CONSTRUCCION Y SUPERVISION S.A. DE C.V.	CORPORACION DE CONSTRUCCION Y SUPERVISION S.A. DE C.V.
27	2004847	PURIFINER S.A. DE C.V.	PURIFINER S.A. DE C.V.
28	2004707	FLEXIBODEGAS, S.A. DE C.V.	FLEXIBODEGAS, S.A. DE C.V.
29	2004596	MAQUIPLASTIC S.A. DE C.V.	MAQUIPLASTIC, S.A. DE C.V.



30	2005231	TRANSPORTES LOS LATINOS S.A. DE C.V.	TRANSPORTES LOS LATINOS S.A. DE C.V.
31	2002185	MEGALIFT S.A DE C.V	MEGALIFT S.A DE C.V
32	2004743	PREMIUM CORPORATE SERVICES DE EL SALVADOR S.A. DE C.V	PREMIUM CORPORATE SERVICES DE EL SALVADOR S.A. DE C.V
33	2004747	NUTRIRECIPIENTES DE EL SALVADOR S.A. DE C.V	NUTRIRECIPIENTES DE EL SALVADOR S.A. DE C.V
34	2005208	IMPORTADORA SAN FERNANDO S.A. DE C.V.	IMPORTADORA SAN FERNANDO S.A. DE C.V.
35		KONFETTY, SA DE CV	
<b>NEGOCIOS / EMPRESAS RECIENTEMENTE INSTALADAS EN EL MUNICIPIO</b>			
36	2006218	DHL GLOBAL FORWARDING ( EL SALVADOR) S.A.DE C.V.	
37	2005736	FRUTERIA VIDAURRI, SA DE CV	
38		BODEGAS DE EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	
39	2005808	INMOBILIARIA ANGOLO S.A. DE C.V.	
40		TELECOM	
41		PLAZA INTEGRACION	
42		TEXACO	
43		COFFEE CUP	
44	2006408	ALAISA, SA DE CV	ALIADOS AGROINDUSTRIALES DE EL SALVADOR



Modelo de encuesta



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS  
ESCUELA DE CONTADURIA PÚBLICA



DIRIGIDO A: Las empresas del sector industrial ubicadas en la carretera CA-1 del municipio de Apopa, departamento de San Salvador.

OBJETIVO: Recabar información relevante, para identificar si las unidades de auditoría interna, están incorporando dentro de su plan anual de trabajo, el riesgo por incumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

PROPÓSITO: El presente cuestionario ha sido elaborado por estudiantes de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública, con el propósito de respaldar el trabajo de investigación concerniente, al diseño del plan anual de auditoría interna que contemple el cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos

**PRIMERA PARTE: Generalidades**

1. ¿Actividad a la que se dedica su empresa?

---

---

2. ¿Cuántos empleados posee su empresa?

De 1 a 14	<input type="checkbox"/>	De 15 a 49	<input type="checkbox"/>
De 59 a 99	<input type="checkbox"/>	De 100 a 499	<input type="checkbox"/>
De 500 a 999	<input type="checkbox"/>	De 1000 a mas	<input type="checkbox"/>

3. ¿De qué tipo son sus ventas?

Locales       Exportaciones       Ambas

4. Si en la pregunta anterior su respuesta fue ambas ¿Indique el porcentaje que representa cada una?

Locales %      Exportaciones %

5. Si en la pregunta No.3 su respuesta fue solo locales ¿Indique si está considerando en un futuro ventas al extranjero?

Sí       No

### SEGUNDA PARTE: Auditoría Interna

6. ¿Su empresa cuenta con la unidad de Auditoría Interna?

Sí       No

7. Si su respuesta anterior fue negativa, ¿Indique porque no ha implementado la Unidad de Auditoría Interna?

---

---

8. ¿Diseña el plan anual de trabajo?

Sí       No

9. Según su criterio y de acuerdo a los objetivos y metas de su empresa, que prioridad daría a las siguientes áreas, en el plan anual y/o la realización del examen de auditoría. (por favor enumere del 1 al 9, dejando el No.1 para el área más importante y el No.9 para la menos importante)

Efectivo y Equivalentes de Efectivo	<input type="checkbox"/>	Inventarios	<input type="checkbox"/>
Propiedad Planta y Equipo	<input type="checkbox"/>	Cuentas por Pagar	<input type="checkbox"/>
Cuentas por Cobrar	<input type="checkbox"/>	Control Interno	<input type="checkbox"/>
Control de Calidad	<input type="checkbox"/>	Ventas	<input type="checkbox"/>
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	<input type="checkbox"/>		

10. ¿Ha recibido algún tipo de capacitación para su formación profesional, en los últimos seis meses?

Sí

No

**TERCERA PARTE: Seguridad Ocupacional**

11. ¿Tiene conocimiento usted de la vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en lugares de Trabajo y sus Reglamentos?

Sí

No

12. ¿Ha recibido usted algún tipo de capacitación sobre la aplicación de Ley General de Prevención de Riesgos en lugares de Trabajo y sus Reglamentos?

Sí

No

13. ¿En su empresa se ha creado el comité de salud y seguridad ocupacional?

Sí

No

14. ¿Sabe usted si su empresa ha acreditado a los Delegados de Prevención y nombrado a los miembros de las brigadas, según lo indica la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

Sí

No

15. ¿Su empresa cuenta con una persona designada para verificar el cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

Sí

No



16. ¿Sabe usted si en su empresa cuenta con un registro de los accidentes de trabajo que han generado incapacidades?

Sí

No

**CUARTA PARTE: Aplicación de la Normativa al Plan de Auditoría Interna**

17. ¿En su plan anual de trabajo incluye la revisión del cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en lugares de Trabajo?

Sí

No

18. Si su respuesta a la pregunta anterior fue Negativa. ¿Cuál ha sido el motivo por el cual no ha incluido dentro del plan anual de trabajo la verificación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

Falta de personal

Falta de capacitación

Otros

Especifique \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

19. En relación a la pregunta anterior ¿A considerado los riesgos de no haber incluido a la fecha, lo relativo a la verificación del cumplimiento de la ley?

Sí

No

20. ¿Sabe usted si los accidentes de trabajo que han causado incapacidades fueron informados o reportados al SNNAT (Sistema Nacional de Notificaciones de Accidentes de Trabajo)?

Sí

No

21. ¿Conoce las Infracciones y multas que impone el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por falta de cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo?

Sí

No

22. ¿Considera usted que en la situación actual en la que se encuentra su empresa, podría ser sancionado por algún incumplimiento relacionado a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

Sí  No

23. ¿A la fecha han sido sujetos de sanción por el incumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo?

Sí  No

24. ¿Considera usted que incluyendo en el plan anual de trabajo, la verificación del cumplimiento de la LGPRLT, disminuirá la probabilidad de ser sancionado por algún incumplimiento?

Sí  No

25. ¿Ha recibido alguna Inspección por parte de la Dirección General de Previsión Social, o de la Dirección General de Inspección de Trabajo?

Sí  No

### ANEXO N° 3

## TABULACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS DE LAS EMPRESAS

### Primera parte Generalidades

#### Pregunta #1

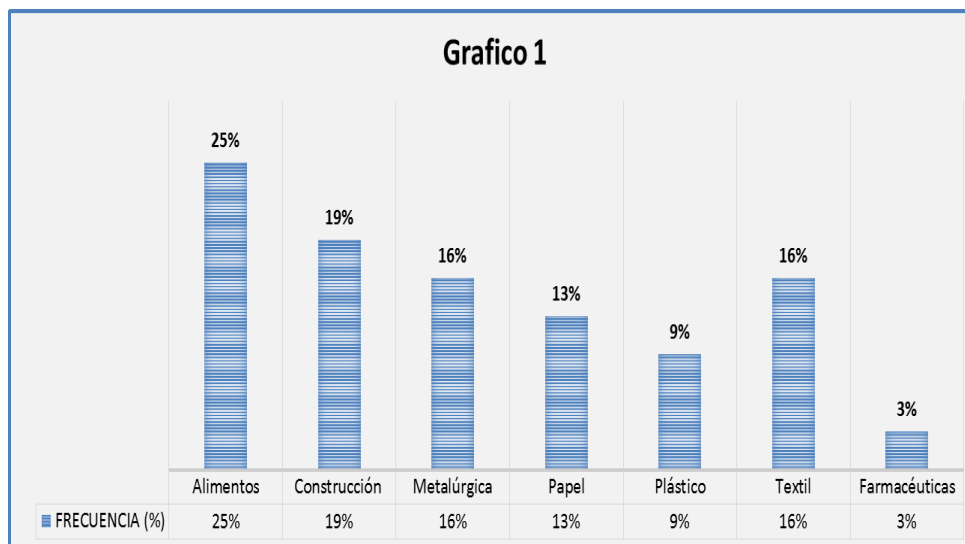
¿Actividad a la que se dedica su empresa?

#### Objetivo

Conocer la diversificación del ramo industrial en la zona escogida para el estudio

Resultados

Cuadro No. 1		
CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
Alimentos	8	25%
Construcción	6	19%
Metalúrgica	5	16%
Papel	4	13%
Plástico	3	9%
Textil	5	16%
Farmacéuticas	1	3%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Del 100% de la muestra de estudio, se encontraron empresas pertenecientes a diferentes ramas del sector industrial, los tres grupos más representativos son; el de alimentos con un 25%, Construcción con 19%, industria Textil y Metalúrgica con 16%

**Interpretación:** Los resultados muestran que el área de alimentos podría ser una de las más expuestas al riesgo de incumplimientos de la LGPRLT, y además deben poner atención a las regulaciones sanitarias existentes, también podrían representar un alto riesgo el sector construcción debido al tipo de trabajo que se ejecuta, en muchas ocasiones al aire libre, manejando equipo pesado y sin un equipo adecuado de protección personal; en el mismo nivel de riesgos tenemos al sector Metalúrgico con actividades laborales con un alto grado de exposición a ambientes con alta temperatura, manejo de equipo pesado, radiaciones, quemaduras, ruido, vibraciones, contaminación ambiental; en la industria textil los riesgos están relacionados a enfermedades pulmonares; en las industrias de plástico y papel hay exposición a químicos peligrosos que son necesarios en la elaboración de sus productos así tenemos, el Bisfenol A, utilizado en la elaboración de artículos plásticos y el Óxido de Etileno utilizado en la industria del papel

## Pregunta # 2

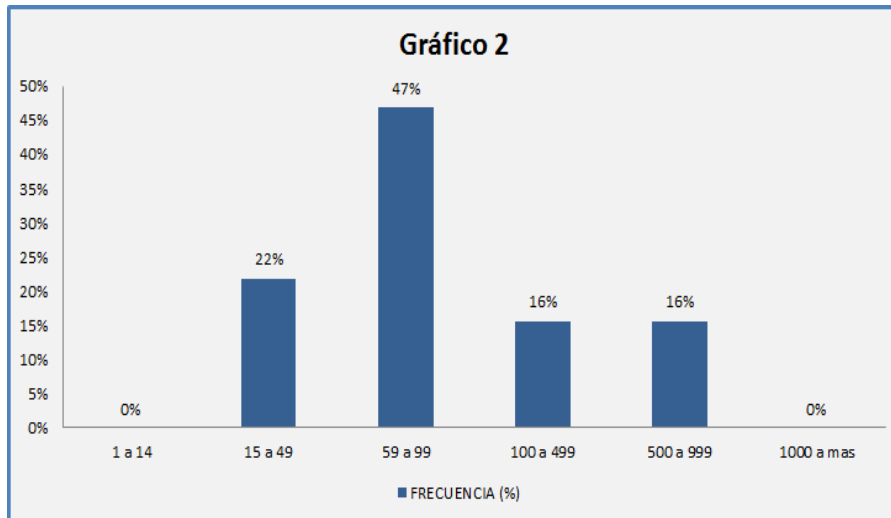
¿Cuántos empleados posee su industria?

### Objetivo

Identificar el número de empleados que posee la empresa

Resultados

<b>Cuadro No.2</b>		
<b>CATEGORIA</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA (%)</b>
1 a 14	0	0%
15 a 49	7	22%
59 a 99	15	47%
100 a 499	5	16%
500 a 999	5	16%
1000 a mas	0	0%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Un total de 15 empresas que representan el 47% de la muestra encuestada refleja que el número de empleados que poseen se encuentra en el rango de 59 a 99, el 22% de 15 a 49 y con un 16% están los rangos de 100 a 499 y los de 500 a 999

**Interpretación:** esta clasificación se basa en la que establece la LGPRLT en su artículo No.13 relacionado a la obligación de formar Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, claramente se identifica que todas las industrias encuestadas están obligadas a formar un comité. El grupo que mayor riesgo podría representar son las empresas que están en el rango de 59 a 99, cabe señalar que hay 5 industrias que representan el 16% de los encuestados y están ubicados en el rango de 500 a 999 empleados. Hay que recordar también, que mientras mayor sea el número de trabajadores expuesto a una situación peligrosa no controlada mayor será el rango de la multa impuesta

### **Pregunta #3**

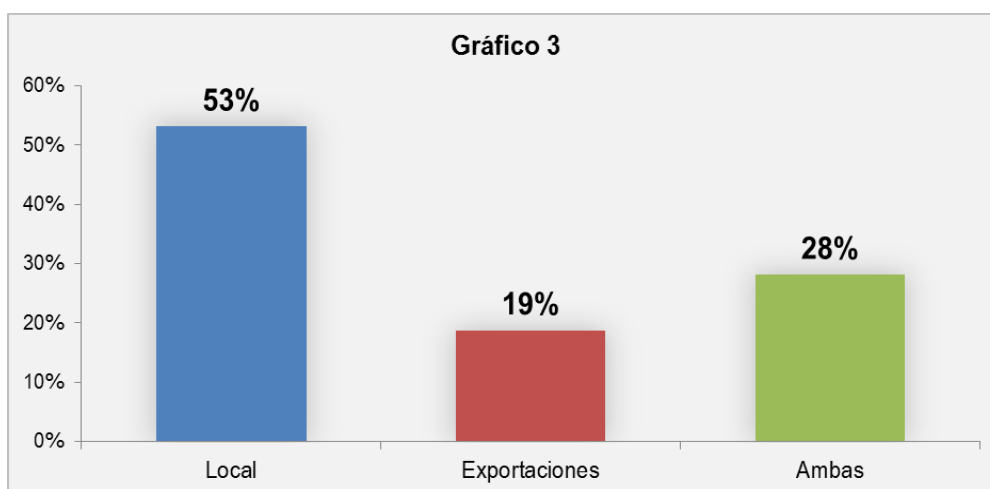
¿De qué tipo son sus ventas?

#### **Objetivo:**

Conocer si atiende demanda del mercado local o extranjero

Resultados

Cuadro No.3		
CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
Local	17	53%
Exportaciones	6	19%
Ambas	9	28%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Al tabular los datos obtenidos el resultado es el siguiente; del 100% de las empresas encuestas el 53% (17), sus ventas son locales; mientras que un 19% exporta el total de su producción y solo un 28% realiza transacciones de ventas a nivel local y de exportación.

**Interpretación:** Observando los resultados podemos afirmar que el mercado local es prioritario para el sector, estos se traduce a que la industria debe de estar siempre pendiente de las nuevas reformas legales que se llevan a cabo en el país, esto también incluye a la LGPRLT se debe de contar con un buen control que ayude a determinar si existe algún riesgo laboral en el proceso de producción o si existe algún requerimiento legal que no se esté cumpliendo y esto traiga como consecuencia la imposición de alguna sanción que nos obligue a detener la producción y poner en riesgo la actividad económica de la empresa.

#### Pregunta #4

Si en la pregunta anterior su respuesta fue ambas ¿Indique el porcentaje que representa cada una?

#### Objetivo:

Determinar exactamente cuál es el porcentaje de las ventas al exterior

Resultado

Cuadro No.4		
CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
Local	6	70%
Exportaciones	3	30%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** de las 9 empresas que respondieron que sus ventas son locales y al exterior; del 100% de su producción, sólo se exporta el 30%, mientras que el 70% se vende localmente.

**Interpretación:** Los datos anteriores afirman lo importante que es para la industria cubrir la demanda local, al examinar todos los resultados se observa que del 100% que se produce, el 28% se vende a mercados extranjeros, el resto se consume localmente.

### Pregunta #5

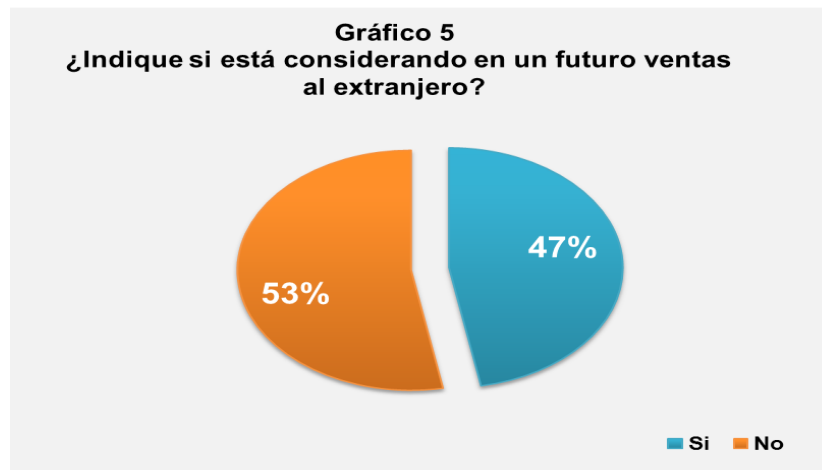
Si en la pregunta No.3 su respuesta fue solo locales ¿Indique si está considerando en un futuro ventas al extranjero?

#### Objetivo:

Indagar si el sector está pensando en incursionar en un porcentaje mayor en el mercado extranjero.

Resultado

Cuadro No.5		
CATEGORIA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
Si	8	47%
No	9	53%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Del 53% (17) de los encuestados que respondieron que sus ventas son locales, solo el 47% se plantea la posibilidad de exportar su producto el resto contestó que No.

**Interpretación:** resulta bajo el porcentaje de industrias que buscan exportar su producto, esto probablemente se deba a que para entablar relaciones con clientes del exterior algunos exigen el cumplimiento de todas las regulaciones legales que estén relacionadas con la seguridad y salud ocupacional. En ese sentido la industria debe de darle mayor importancia a estos requerimientos para poder competir en el exterior.



## Segunda Parte Auditoría Interna

### Pregunta #6

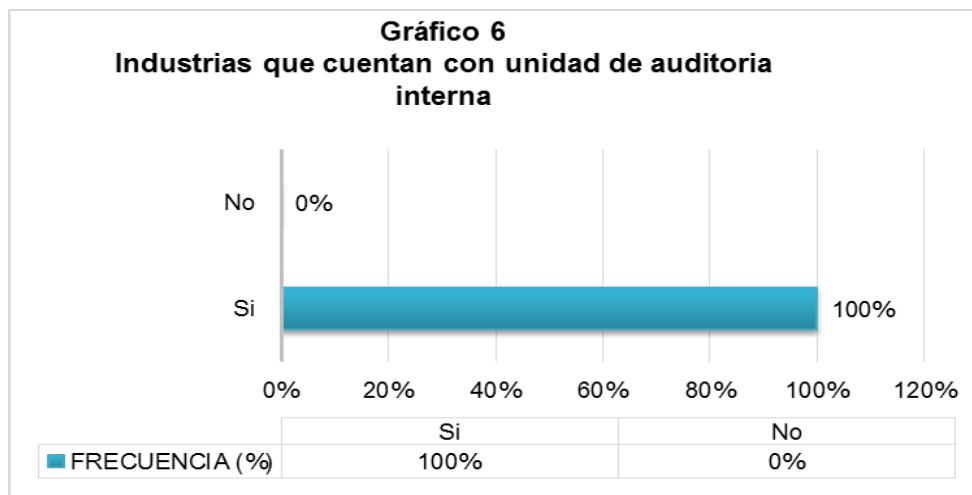
¿Su industria cuenta con la unidad de Auditoría Interna?

### Objetivo

Identificar cuantas industrias ven la necesidad de implementar la auditoría Interna

Resultado

Cuadro No.6		
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
<b>Si</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>
<b>No</b>	-	<b>0%</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Del total encuestados, el 100% cuenta con unidades de auditoría interna, lo que indica que las empresas están dándole mucha importancia a esta unidad, ya que brinda una seguridad sobre los procesos, controles y ayuda a alcanzar los objetivos del gobierno corporativo.

**Interpretación:** el que las empresas cuenten con dichas unidades ayuda al desarrollo de la investigación, ya que son nuestras unidades de análisis, y a través del trabajo que ellas realizan podremos determinar si el problema observado corresponde al planteamiento de la hipótesis, en los pasos siguientes determinaremos si se cumple (Hipótesis: Si las unidades de auditoría interna contemplaran la verificación del cumplimiento de la LGPRLT disminuiría el riesgo de ser sancionado por el no cumplimiento)

### Pregunta #7

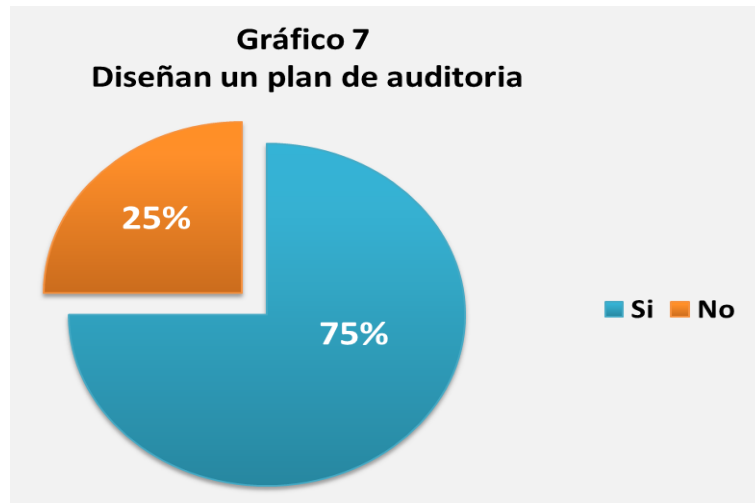
¿Diseña el plan anual de trabajo?

#### Objetivo:

Indagar cuantas unidades de Auditoría Interna elaboran su plan anual de trabajo

Resultado

Cuadro No.7		
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
<b>Si</b>	<b>24</b>	<b>75%</b>
<b>No</b>	<b>8</b>	<b>25%</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Del total encuestados, las unidades de auditoría elaboran en un 75% el plan anual de trabajo, mientras un 25% no cuentan con el plan anual de auditoría, herramienta importante para los objetivos establecidos por el gobierno corporativo.

**Interpretación:** Las empresas que cuentan con el plan anual de auditoría que según nuestra investigación es un 75% de los encuestados, contribuye a las áreas de negocio dentro de las entidades a mejorar y verificar sus procesos productivos o administrativos de manera efectiva, alcanzar sus objetivos en el tiempo establecido y con los recursos necesarios. Mientras el 25% no ha diseñado el plan anual de trabajo lo cual significa no tener claro los objetivos ni los controles o la verificación de procesos que mejoren las actividades de negocio de las empresas que pudieran dar como resultados incurrir en sanciones y multas e incluso poner en riesgo su negocio en marcha.

### Pregunta #8

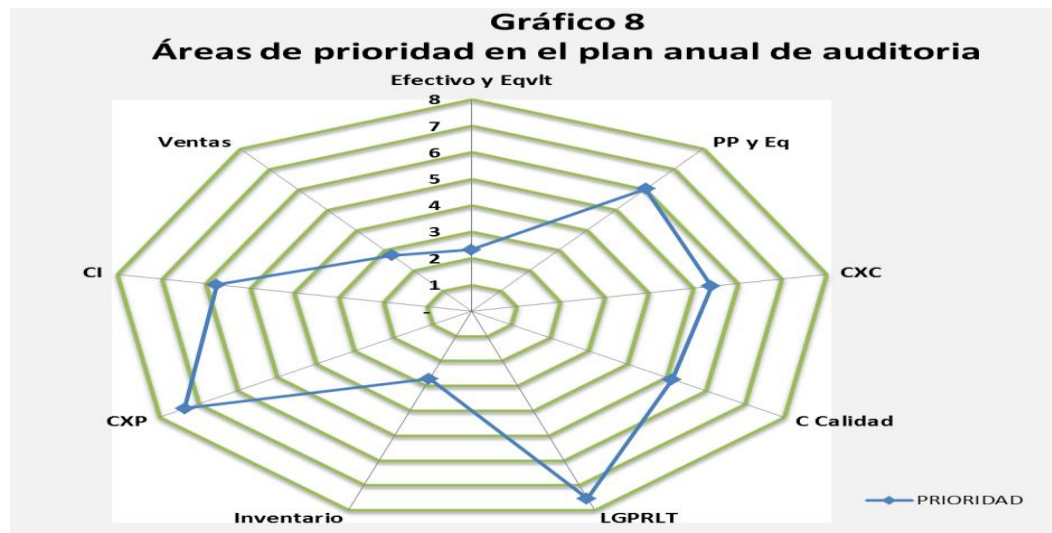
Según su criterio y de acuerdo a los objetivos y metas de su industria, ¿Que prioridad daría a las siguientes áreas, en el plan anual y/o la realización del examen de auditoría? (por favor enumere del 1 al 9, dejando el No.1 para el área más importante y el No.9 para la menos importante)

#### Objetivo:

Determinar que prioridad tiene la verificación de la LGPRLT, en el plan anual

Resultado

CUADRO No. 8									
GRADO DE PRIORIDAD SEGÚN ESTUDIO									
Prioridad	Efectivo y Eq. Efc	PP y Eq	CXC	C Calidad	LGPRLT	Inventari o	CXP	CI	Ventas
1*	12	0	0	3	1	6	0	0	10
2*	9	0	2	2	0	9	0	6	4
3*	3	1	4	3	0	13	0	1	7
4*	5	8	6	5	0	1	0	1	6
5*	3	6	5	1	4	1	4	3	5
6*	0	4	5	9	3	0	8	3	0
7*	0	4	5	3	5	1	1	13	0
8*	0	5	2	5	4	1	11	4	0
9*	0	4	3	1	15	0	8	1	0
	32	32	32	32	32	32	32	32	32



**Análisis :** Esta pregunta sirvió para determinar que prioridad tiene actualmente el cumplimiento de la LGPRLT dentro del examen que realizan las unidades de auditoría interna, en una escala de 45 puntos asignando valores del 1 al 9 a diferentes áreas de la empresa; se pidió que se asignaran los valores más pequeños a las áreas más prioritarias y los valores mayores a las menos importantes; de las 32 empresas encuestadas que representan el 100% de la muestra brindaron los datos que a continuación se presentan, las actividades prioritarias a la hora de incorporarlas al plan anual quedaron de la siguiente forma: No.1 Efectivo y Equivalentes de Efectivo, No. 2 Inventarios y Ventas, No. 3 Cuentas por cobrar, dejando en los últimos lugares a la verificación del cumplimiento de la LGPRLT

**Interpretación:** El resultado de la investigación nos plantea que las empresas que tienen como principal área en su plan anual o examen de auditoría es el área de Efectivo y Equivalentes de Efectivo (12) para estas entidades es de vital importancia contar con una solvencia económica más que otra área dentro de su negocio así también el control y resguardo del efectivo. Por otro lado tenemos como segunda prioridad el área de ventas (10) como principal fuente de ingresos de las empresas le dan una mayor importancia al momento de verificar y controlar sus procesos productivos o administrativos. Y en último lugar queda la verificación de la LGPRLT con un total de 15 respuestas la colocaron en la 9ª posición, esto podría deberse a que en el entorno empresarial a un es muy débil la conciencia de prevención de riesgos laborales, aun se ve como un gasto y no como inversión el dotar al personal de condiciones y equipo idóneo para el adecuado desempeño de sus funciones, esto ha traído como consecuencia que a la fecha la mayor cantidad de multas que se hayan impuesto tengan que ver con la violaciones a los derechos del trabajador en esta materia. Con referencia a lo anterior, el auditor interno debe de evaluar esta área como una de las que pueden representar un riesgo económico futuro para la empresa, por consiguiente debe de tomar las medidas pertinentes para disminuir dicho riesgo.

### **Pregunta #9**

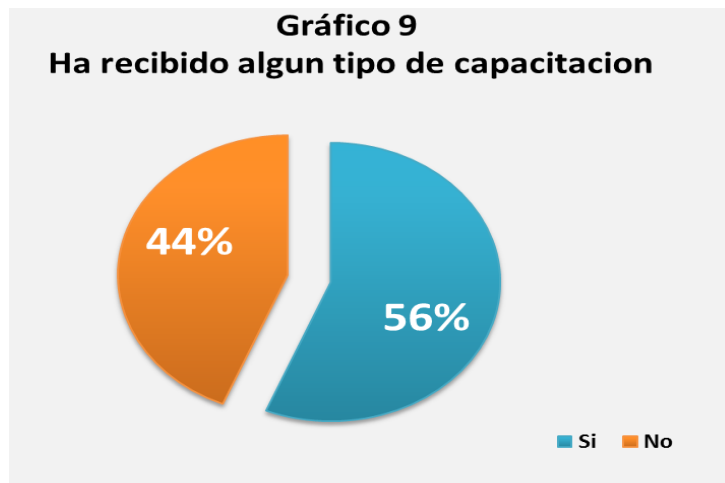
¿Ha recibido algún tipo de capacitación para su formación profesional, en los últimos seis meses?

#### **Objetivo:**

Indagar si los Auditores Internos cumplen con lo que establece la NIEPAI 1230, relacionado al desarrollo profesional continuo

Resultado

Cuadro No.9		
CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
<b>Si</b>	<b>18</b>	<b>56%</b>
<b>No</b>	<b>14</b>	<b>44%</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Los encuestados respondieron que, un 56% recibió capacitación profesional en los últimos seis meses mientras que el 44% restante no ha recibido ninguna capacitación que contribuya al desarrollo profesional dentro de sus unidades de auditoría interna.

**Interpretación:** El desarrollo profesional continuo dentro de las organizaciones tiene un papel muy importante, con un 56% del total de la muestra concluimos que el profesional de auditoría interna le da mucha importancia al enriquecimiento del conocimiento de su campo trabajo, aptitudes y otras competencias con la finalidad de mantenerse competente en sus funciones y evolucionar de conformidad con las nuevas técnicas, normas o procedimientos que afecten su desarrollo profesional en este caso podemos mencionar la capacitación sobre la Ley General de Prevención de Riesgos en lugares de Trabajo y sus Reglamentos. Por otro lado tenemos con un 44% al auditor interno que no tiene capacitaciones que beneficien a su competencia profesional como lo establece el consejo para la práctica de las NIEPAI, es el auditor interno el responsable de seguir con su formación a nivel profesional y de obtener certificaciones profesionales con las actividades y el sector económico de su organización.

### Tercera Parte: Seguridad Ocupacional

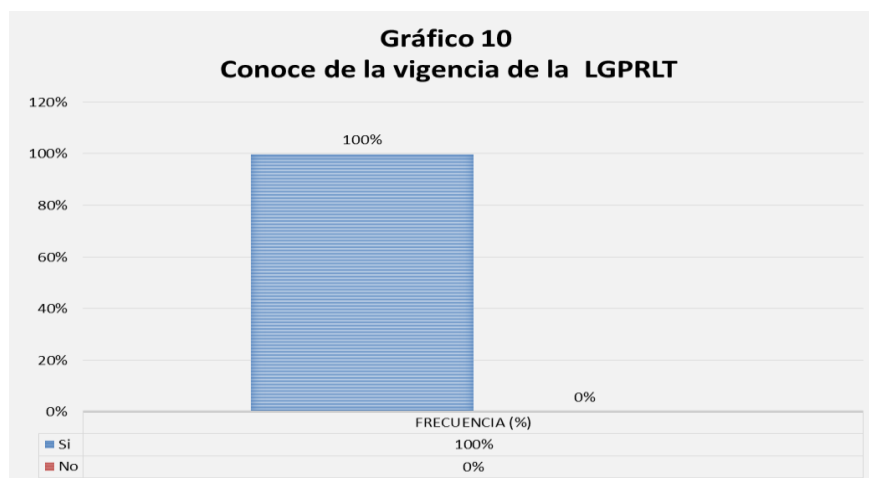
#### Pregunta #10

¿Tiene conocimiento usted de la vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en lugares de Trabajo y sus Reglamentos?

**Objetivos:** Identificar cuantas industrias desconocen la existencia de esta ley

Resultado

Cuadro No. 10		
CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
Si	32	100%
No	-	0%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Los encuestados respondieron, un 100% posee conocimiento de la existencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en lugares de Trabajo y sus Reglamentos, esto indica que la Ley ha recibido una buena acogida dentro de sector, en el sentido que ya la mayoría piensa tomar mejores medidas de seguridad ocupacional.

**Interpretación:** El profesional de auditoría interna según la muestra obtenida, está al corriente de la entrada en vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo y sus Reglamentos, esto significa que a pesar de que las industrias conocen sobre la existencia de la ley no le han dado un nivel prioritario en los objetivos de la organización por ende no tiene un mayor impacto en el plan anual de auditoría interna, como consecuencia de esto podría acarrear a la industria un mayor riesgo de ser sancionada como la ley lo indica, asimismo el riesgo de accidentes de trabajo de sus empleados

aumenta, al no tener contemplado un procedimiento que señale la forma en que debe darse la vigilancia sobre requerimientos exigidos en el marco legal

### Pregunta #11

¿Ha recibido usted algún tipo de capacitación sobre la aplicación de Ley General de Prevención de Riesgos en lugares de Trabajo y sus Reglamentos?

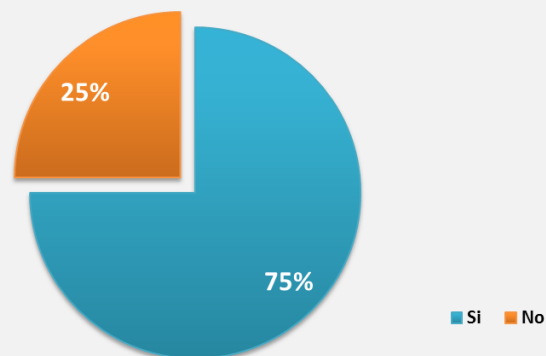
### Objetivos

Identificar si el personal ha sido debidamente capacitado sobre ley

Resultados

Cuadro No.11		
CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
<b>Si</b>	<b>24</b>	<b>75%</b>
<b>No</b>	<b>8</b>	<b>25%</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 11**  
**Ha recibido algún tipo de capacitación sobre LGPRLT**



**Análisis:** un 75% han recibido capacitaciones sobre la aplicación de la LGPRLTR, como lo establece la ley el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es quien brindara la capacitación inicial sobre el comité de seguridad y salud ocupacional área de la cual el auditor interno debe enfocar parte de su examen anual mientras, un 25% no ha recibido capacitación alguna de la LGPRLTR

**Interpretación:** el Auditor Interno para mantenerse acorde a las exigencias de su ámbito laboral debe estar actualizado sobre nuevos procedimientos de auditoría interna y las nuevas exigencias legales que van surgiendo, en ese sentido un 75% ya ha recibido capacitación sobre el objeto y alcance de la ley, y un 25% aun no lo hace; el no contar con el conocimiento adecuado podría limitar en gran medida el desempeño de su trabajo. Consideramos que no es necesario que el auditor interno forme parte del CSSO, ya que por principios se vería limitado en su objetividad e imparcialidad al momento de evaluar un área de la cual él forma parte, no obstante es importante que conozca todo lo relacionado al comité, esto sin duda ayudara a determinar efectivamente sus objetivos y el alcance de las pruebas para determinar si se le da cumplimiento a la ley.

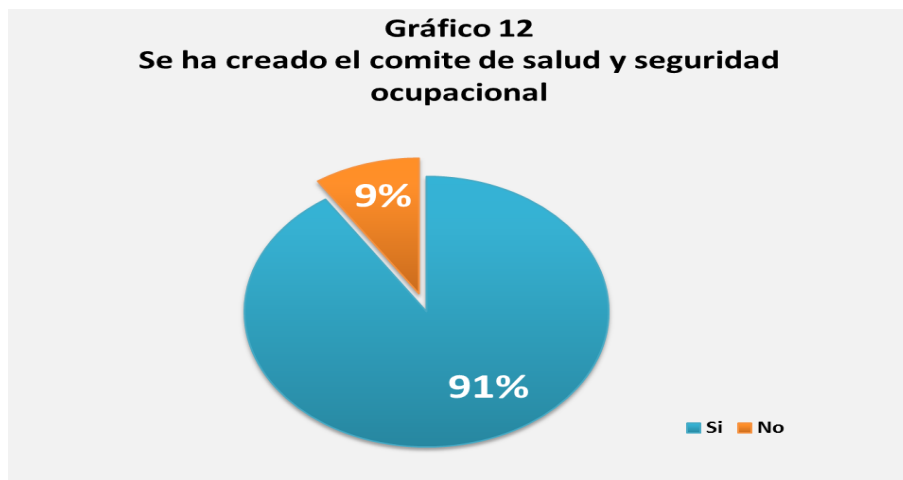
**Pregunta #12**

¿En su industria se ha creado el comité de salud y seguridad ocupacional?

**Objetivo:** Conocer cuántos comités han sido creados en las industrias que están en el estudio.

Resultados

Cuadro No. 12		
CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
<b>Si</b>	<b>29</b>	<b>91%</b>
<b>No</b>	<b>3</b>	<b>9%</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Del total de los encuestados, un 91% ha creado el comité de salud y seguridad ocupacional como lo obliga la LGPRLT mientras el 9% restante aún no cuenta con dicho comité.



**Interpretación:** A pesar de que el 100% de las empresas encuestadas, por ley deberían de tener formado el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, existe un 3% que no ha cumplido este requerimiento, al ser sujeto de una inspección por parte de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esto inmediatamente implicaría una infracción grave según el artículo 79 de LGPRLT y sería sancionada con una multa que estaría en el rango de los catorce a los dieciocho salarios mínimos, como lo estipula el artículo 82 de la misma ley.

### Pregunta #13

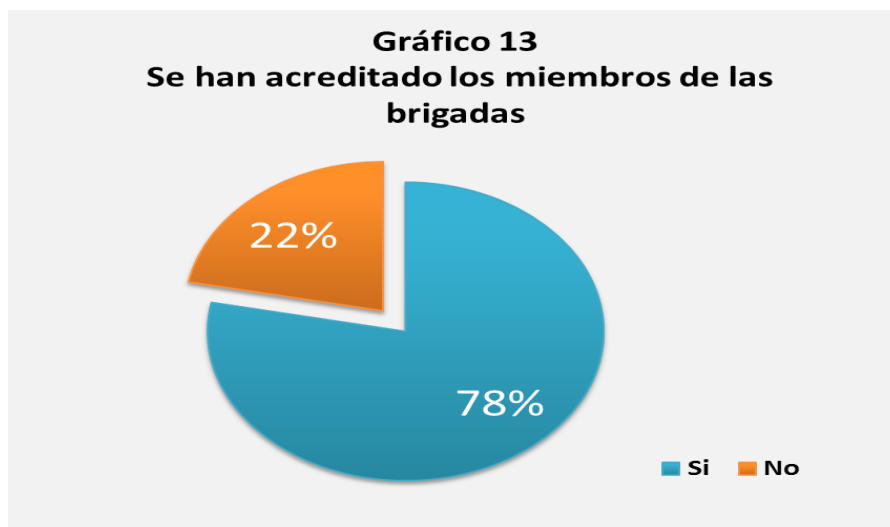
¿Sabe usted si su empresa ha acreditado a los Delegados de Prevención y nombrado a los miembros de las brigadas, según lo indica la Ley General de Prevención de Riesgos?

#### Objetivo

Establecer si los miembros del comité han sido debidamente acreditados ante el MINTRAB

Resultado

Cuadro No.13		
CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
<b>Si</b>	<b>25</b>	<b>78%</b>
<b>No</b>	<b>7</b>	<b>22%</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Del total encuestados, un 78% ha acreditado a los delegados de prevención y acreditados ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y un 22% aun no cumple con dicho requerimiento.

**Interpretación:** Los delegados de prevención deberán ser trabajadores o trabajadoras permanentes de la entidad tal y como lo establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y uno de los requisitos es que el numero de sus empleados sobrepasen los 15, como hemos establecido en la pregunta número dos de la primera parte todas las empresas encuestadas están arriba de este rango pero solo el 78% de la muestra cuenta con las acreditaciones de los miembros del CSSO y a nombrado a sus Delegados de Prevención, dichos miembros contribuyen dentro de sus empresas a proponer medidas de carácter preventivo para mejorar la protección, la seguridad y salud de los trabajadores. El otro 22% restante de la muestra aún no ha acreditado ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a los miembros del CSSO y nombrado a sus Delegados, lo cual estaría incumpliendo un requerimiento de la LGPRLT y no habría un encargado de acompañar al inspector del Ministerio de Trabajo en caso de una revisión.

#### **Pregunta #14**

¿Su empresa cuenta con una persona designada para verificar el cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

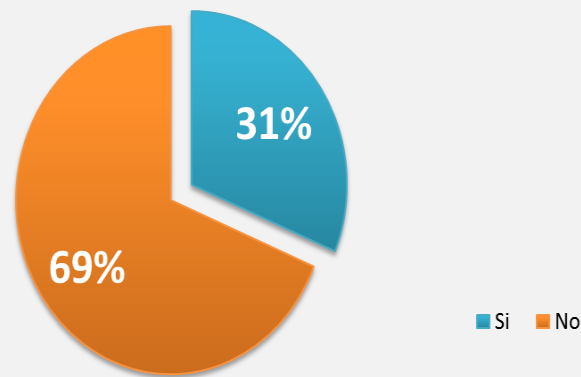
#### **Objetivo**

Conocer si la empresa ha delegado esta función a otras personas o departamentos

Resultado

<b>Cuadro No.14</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA (%)</b>
<b>Si</b>	<b>10</b>	<b>31%</b>
<b>No</b>	<b>22</b>	<b>69%</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 14**  
**Conocer si la empresa cuenta con una persona designada para verificar el cumplimiento LGPRLT**



**Análisis:** El 69% de los encuestados afirman no contar con alguien que verifique el cumplimiento de la ley, mientras el 31% dio una respuesta afirmativa, al indagar más sobre este punto se descubrió que se refieren a los miembros del comité y sus delegados.

**Interpretación:** este resultado muestra que las industria a la fecha que se realizó el estudio no considera necesario contar con una persona que atienda directamente esta área, un 69% contestó en ese sentido; asimismo el 31% restante contestó que si contaba con alguien designado para esta área; en relación con esto último, se debe estudiar las ventajas de contar con una persona o departamento dedicada a la verificación del cumplimiento de las obligaciones de la ley, ya que esto traería muchos beneficios para el entorno de trabajo, se garantizaría las condiciones psicológicas y fisiológicas a sus trabajadores y trabajadoras, el evitar sufrir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales según la naturaleza de las labores que se desarrollen en las empresas, además de incurrir en infracciones leves, graves o muy graves que recaerán en sanciones que pueden afectar la rentabilidad por el pago de estas o poner en duda el negocio en marcha por múltiples demandas derivadas de accidentes de trabajo.

### Pregunta #15

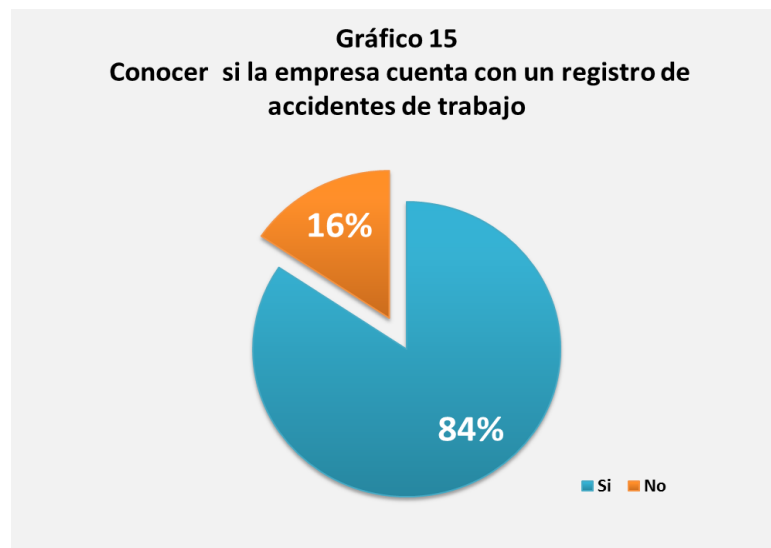
¿Sabe usted si en su empresa cuenta con un registro de los accidentes de trabajo que han generado incapacidades?

#### Objetivo

Conocer si la empresa ha delegado esta función a otras personas o departamentos

#### Resultados

Cuadro No. 15		
CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
Si	27	84%
No	5	16%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Del total encuestados, un 84% tiene un registro de accidentes de trabajo y un 16% no cumple con el requisito que establece la ley de llevar el registro de accidentes.

**Interpretación:** La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo establece que se debe llevar un registro actualizado de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos con el fin de verificar si estos son derivados del desempeño del trabajo y establecer medidas preventivas, un 84% de la muestra obtenida cuentan con la mencionada obligación lo cual contribuye a diseñar planes o procedimientos con el fin de disminuir las estadísticas de accidentes en el ambiente

laboral y con un 16% las empresas que no cuentan con un registro de accidentes en el desempeño de las actividades laborales por lo cual sería difícil establecer medidas preventivas al no contar con un historial que demuestre donde están concentrados los mayores riesgos en el ambiente laboral. Esta falta es considerada como una infracción leve según lo establece el artículo No.78 LGPRLT

#### **Cuarta Parte: Aplicación De La Normativa Al Plan De Auditoría Interna**

##### **Pregunta #16**

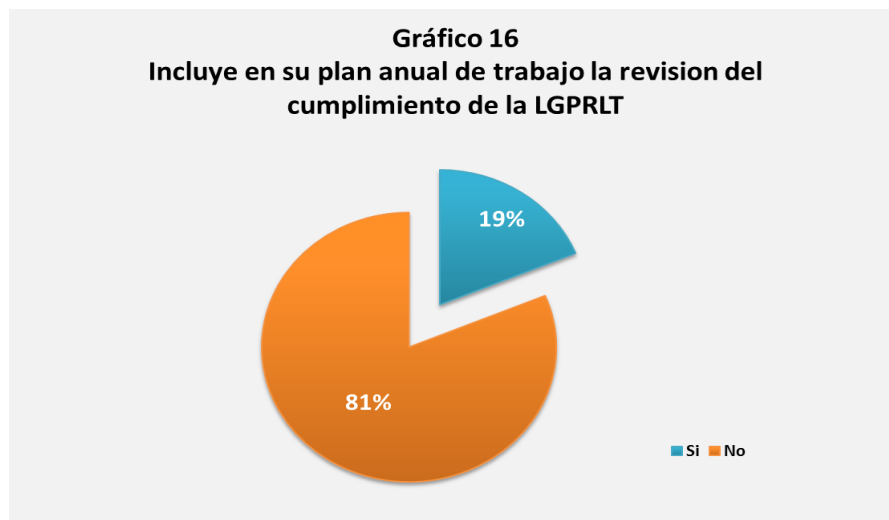
¿En su plan anual de trabajo incluye la revisión del cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en lugares de Trabajo?

##### **Objetivo:**

Conocer si las unidades de Auditoría ya están incluyendo en su plan anual de trabajo la verificación del cumplimiento de la LGPRLT

Resultados

<b>Cuadro No. 16</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA (%)</b>
<b>Si</b>	<b>6</b>	<b>19%</b>
<b>No</b>	<b>26</b>	<b>81%</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Un total de 6 industrias que representan el 19% de la muestra, afirmaron haber incorporado en su plan anual de trabajo la verificación de la LGPR LT, el restante 81% aun no lo hace.

**Interpretación:** El resultados obtenidos con esta pregunta demuestran que existe la probabilidad de que un gran número de industrias puedan ser sancionadas, el riesgo es muy alto; a pesar que el 100% de los encuestados afirma tener conocimientos de la entrada en vigencia de ley, que conocen los tipos de sanciones que están contempladas en ella, el 81% de los encuestados aun no han tomado medidas que ayuden a disminuir el riesgo de ser sancionados por el incumplimiento de la misma, esta situación está relacionada a que por el momento no es de las principales prioridades de las unidades de auditoría interna. Cabe mencionar que cuatro de las 6 industrias que ya incorporan al plan anual la revisión de la ley, lo hicieron posteriormente a ser multadas por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### **Pregunta #17**

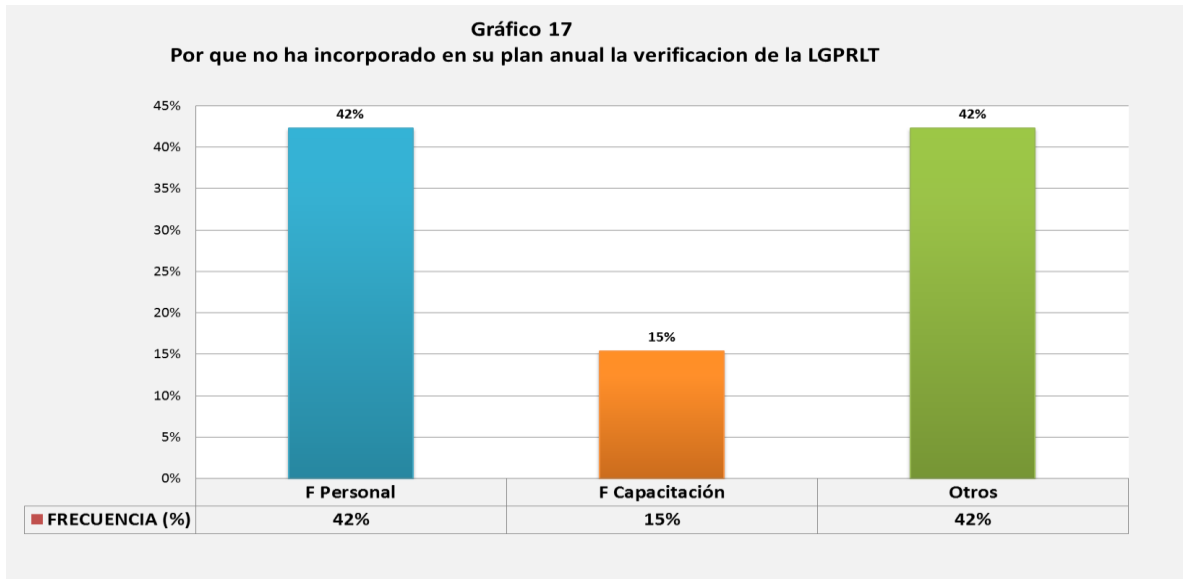
Si su respuesta a la pregunta anterior fue Negativa. ¿Cuál ha sido el motivo por el cual no ha incluido dentro del plan anual de trabajo la verificación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

#### **Objetivo:**

Indagar el porqué a un no sé a incorporado esta temática en el plan anual de auditoría

Resultado

<b>Cuadro No. 17</b>		
<b>CATEGORÍA</b>	<b>FRECUENCIA ABSOLUTA</b>	<b>FRECUENCIA (%)</b>
<b>F Personal</b>	<b>11</b>	<b>42%</b>
<b>F Capacitación</b>	<b>4</b>	<b>15%</b>
<b>Otros</b>	<b>11</b>	<b>42%</b>
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Al indagar porque el plan anual de trabajo aun no contempla la verificación de la LGPRLT el 42% de la muestra manifestó que no lo ha incluido por falta de personal, mientras que un 15% menciona la falta de capacitación y el otro 42% lo atribuye a otros factores.

**Interpretación:** la falta de personal (42%) en el departamento de auditoría interna es un factor importante ya que al no contar con los recursos necesarios para realizar su trabajo de la forma más eficiente, este problema puede estar afectando también a otras áreas de gestión, o bien limita la capacidad del auditor de cubrirlas a todas, posiblemente puede estar dedicándose únicamente a aquellas que son requeridas urgentemente por la gerencia; la capacitación es sumamente importante ya que esto tiene que ver con su desarrollo profesional continuo para realizar de forma diligente su trabajo, aunque el porcentaje es pequeño (15%) no se debe pasar por alto que todos los auditores son responsables de su formación continua; con el 42% de los encuestados que respondieron otros factores, al indagar sobre esta respuesta nos encontramos con que se está dejando en manos de los Comités de Seguridad y Delegados de Prevención esta tarea, cuando es sabido que las personas escogidas para los cargos antes mencionados son trabajadores elegidos por sus mismos compañeros y por la representación patronal, es decir son personas que desempeñan otras funciones dentro de la empresa y por lo tanto no cuenta con la experiencia, diligencia, capacidad, o el conocimiento de determinar si la empresa está dando cumplimiento a lo que la ley le manda, ya que las funciones de estos cargos es la de gestionar el riesgo de accidentes de trabajo.

### Pregunta #18

En relación a la pregunta anterior ¿A considerado los riesgos de no haber incluido a la fecha, lo relativo a la verificación del cumplimiento de la ley?

#### Objetivo:

Identificar si los planes de trabajo se establecen en base a riesgos, y comprender sus prioridades

#### Resultados

Cuadro No. 18		
CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
Si	19	59%
No	13	41%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** del total de los encuestados, el 59% afirmó haber considerado el riesgo a los que se expone al dejar de incorporar la verificación de la LGPRLT en su plan anual de trabajo, el resto respondió que no

**Interpretación:** Resulta interesante observar el resultado de esta pregunta, ya que aunque la mayoría ha considerado los riesgos a los cuales se encuentra expuesto al no tomar las medidas necesarias dentro de su plan de trabajo anual, a la fecha no lo han podido llevar a cabo por las razones expuestas en la pregunta anterior; resulta entonces que el no contar con personal capacitado en el tema, la falta de recursos con los que cuenta el departamento de auditoría serán un factor determinante en las sanciones que le puedan ser aplicadas a las industrias. Un dato que debe ser tomado en cuenta por la alta gerencia.



### Pregunta #19

¿Sabe usted si los accidentes de trabajo que han causado incapacidades fueron informados o reportados al SNNAT (Sistema Nacional de Notificaciones de Accidentes de Trabajo)?

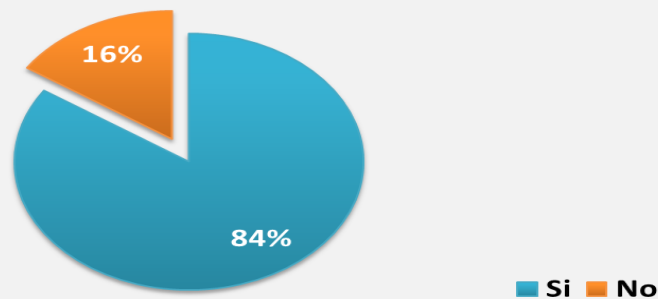
#### Objetivo:

Indagar si los auditores internos conocen la obligación de reportar bajo este nuevo sistema los accidentes de trabajo.

Resultado

Cuadro No.19		
CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
Si	27	84%
No	5	16%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

**Gráfico 19**  
Conocer si los accidentes de trabajo han sido informados al SNNAT



**Análisis:** El 84% de la muestra, afirmó conocer que debe informar a través del SNNAT los accidentes que generan incapacidades, mientras un 16% no reporta los accidentes de trabajo.

**Interpretación:** Es importante que los auditores internos estén al tanto de este reporte, ya que al no estar notificando los accidentes laborales que generan incapacidades, están cometiendo una infracción leve la cual puede ser sancionada con una multa que oscila entre los cuatro a diez salarios mínimos.

### Pregunta #20

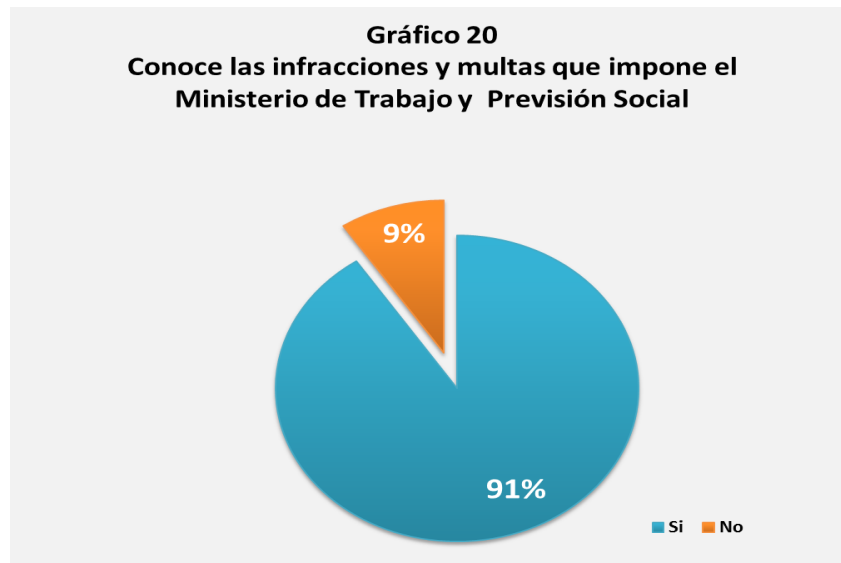
¿Conoce las Infracciones y multas que impone el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por falta de cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo?

#### Objetivo:

Verificar si se reconoce el riesgo financiero al cual se expone la industria

Resultados

Cuadro No. 20		
CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
<b>Si</b>	<b>29</b>	<b>91%</b>
<b>No</b>	<b>3</b>	<b>9%</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Del total de los encuestados, un 91% afirma tener conocimiento de las infracciones y multas a las que hace referencia la LGPRLT, por otra parte solo un 9% responde que tiene desconocimiento de las mismas.

**Interpretación:** Esta afirmación puede ser determinante y muy efectiva a la hora de solicitar los recursos para el área de auditoría interna, ya sea que se soliciten mas colaboradores o capacitaciones para el personal que ya se tiene; asimismo se puede demostrar de una forma razonable al dueño o a la alta gerencia el riesgo financiero al cual se está expuesto.

### Pregunta #21

¿Considera usted que en la situación actual en la que se encuentra su empresa, podría ser sancionado por algún incumplimiento relacionado a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo?

#### Objetivo:

Medir la percepción que tiene el auditor interno del entorno en el cual se desarrollan las actividades labores, sobre la base de la seguridad y salud ocupacional.

Resultado

Cuadro No.2 1		
CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
Si	27	84%
No	5	16%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Del 100% de los encuestados solo el 16% respondieron que no; por otra parte el 84% considera que puede ser sancionado.

**Interpretación:** estas respuestas son una clara evidencia de lo complejo que puede ser la verificación del cumplimiento de esta ley, ya que la misma resulta ser muy amplia puesto que contempla dentro de su marco legal muchas disciplinas relacionadas con la seguridad y salud ocupacional, de tal manera que encontramos medidas que están relacionadas a la medicina, electricidad, mecánica, ingeniería, arquitectura, son tantas que resultaría improbable que un auditor pudiera tener conocimiento de todas ellas; es por eso que contar con un plan de trabajo debidamente diseñado contribuiría a disminuir el riesgo de cometer una infracción y ser sancionado.

### Pregunta #22

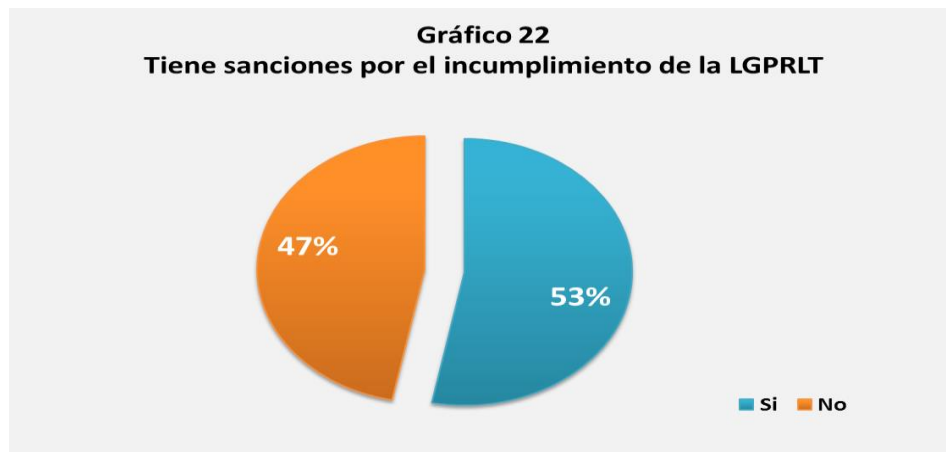
¿A la fecha han sido sujetos de sanción por el incumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo?

#### Objetivo:

Conocer si las industrias ya han sido sancionadas por alguna infracción a la LGPRLT

Resultado

Cuadro No.22		
	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
<b>Si</b>	<b>17</b>	<b>53%</b>
<b>No</b>	<b>15</b>	<b>47%</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Los resultados de esta pregunta muestran que el 53% de los encuestados ha sido multado, el otro 47% manifestó que no.

**Interpretación:** Del 100% de las empresas encuestadas, el 53% (17) han sido sancionadas, es un porcentaje elevado, si vamos más afondo con los resultados todas las empresas sancionadas no incluían la revisión de la ley, esto demuestra lo importante que es contar con una evaluación previa que pueda ser llevado a cabo de forma profesional y diligente por parte del auditor interno, que ayude a determinar y controlar las posibles violaciones a la ley que se estén cometiendo. Después de ser sancionadas, en cuatro empresas sus unidades de auditoría internan decidieron incluir dentro de su plan anual de trabajo la revisión de la ley

### Pregunta #23

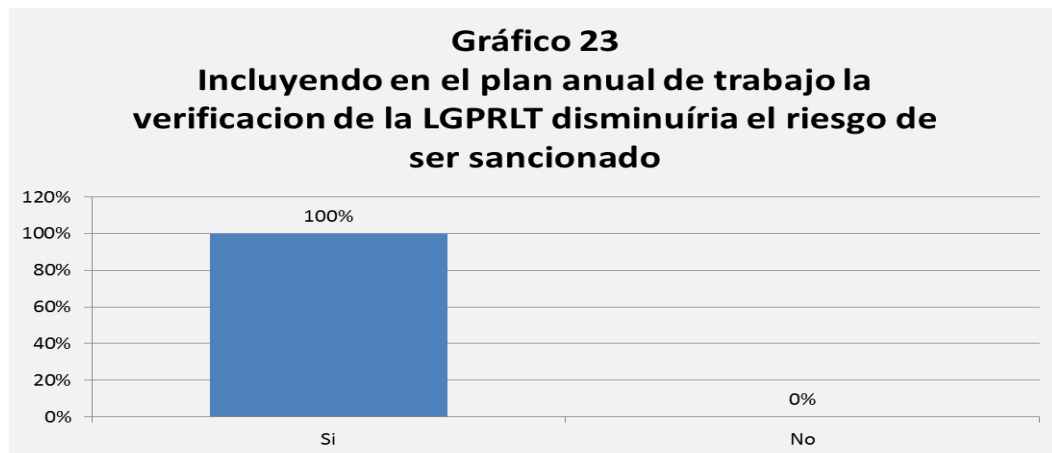
¿Considera usted que incluyendo en el plan anual de trabajo, la verificación del cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, disminuiría el riesgo de ser sancionado?

#### Objetivo:

Indagar cual es la percepción del sector, si las unidades de auditoría hicieran la inspección dentro de las empresas

Resultado

Cuadro No.23		
CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
<b>Si</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>
<b>No</b>	-	<b>0%</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** El 100% de los encuestados respondió que sí.

**Interpretación:** El estudio demuestra que el 100% de las empresas encuestadas está de acuerdo, en que ampliando o incluyendo la verificación de la ley en el plan anual de trabajo, disminuiría el riesgo de ser sancionado. También demuestra el aporte que se dará al sector al desarrollar un plan que pueda servir de guía para que cada una de las empresas adecuen este plan de acuerdo a sus necesidades.

### Pregunta #24

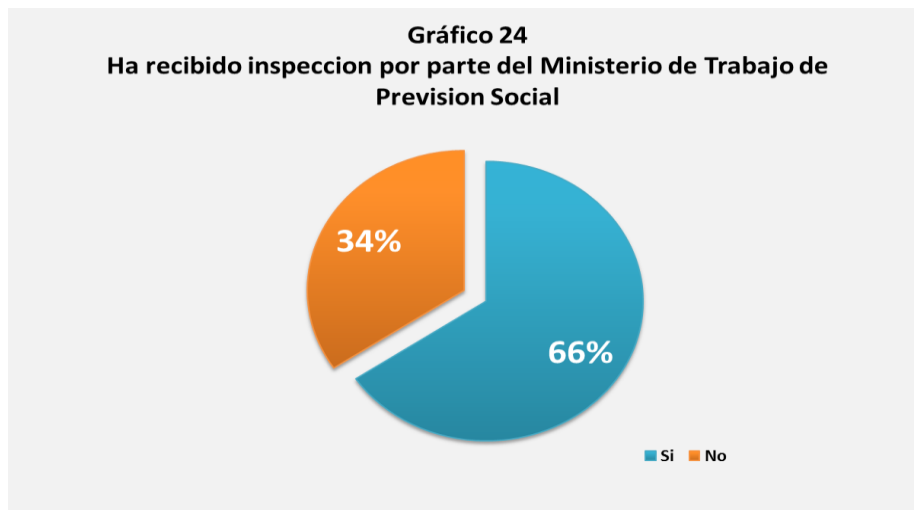
¿Ha recibido alguna Inspección por parte de la Dirección General de Previsión Social, o de la Dirección General de Inspección de Trabajo?

**Objetivo:**

Determinar cuántas empresas han sido inspeccionadas y si este porcentaje concuerda con el número de empresas sancionadas

Resultado

Cuadro No.24		
CATEGORÍA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA (%)
<b>Si</b>	<b>21</b>	<b>66%</b>
<b>No</b>	<b>11</b>	<b>34%</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** A la fecha del estudio un 66% de las empresas encuestas manifestaron haber sido inspeccionadas, mientras que el otro 34% respondió que no.

**Interpretación:** Este dato muestra que el 66% de las empresas encuestadas fueron inspeccionadas este porcentaje representa a 21 empresas; para determinar lo importante de este dato hay que tener en cuenta el número de empresas sancionadas que según el estudio son 17, es decir un 53% del total de la muestra. El estudio demuestra que solo cuatro pasaron la inspección sin ser sancionadas, en dos empresas las unidades de auditoría incluían dentro de su plan anual la revisión de la ley, las otras dos cuentan con una persona encargada que ve directamente la seguridad y salud ocupacional dentro de la empresa. Se comprende entonces lo importante que es contar con el personal idóneo para dar cumplimiento a la ley, y a falta de eso es evidente que contar con un buen plan anual de trabajo que incorpore la verificación de la ley ayuda a disminuir el riesgo de ser sancionado.

2015

MANUAL DE CONTROL INTERNO

# Manual de Procedimientos de Auditoría Interna

Universidad de El Salvador

**OBETIVO:**

El presente manual tiene como primordial enfoque ayudar a la administración, dirección o gerencia a desempeñarse de forma eficiente para lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos por la empresa, garantizar la efectividad de las operaciones de cada área.

**Objetivos Específicos**

- Establecer lineamientos internos y sistemáticos sobre la ejecución y control de las operaciones, para lograr la maximización de los recursos materiales, financieros y humanos.
- Establecer procedimientos adecuados, para el cumplimiento y evaluación de las políticas propuestas, asegurando la razonabilidad, confiabilidad e integridad de la información administrativa, financiera y operativa.
- Mejorar procesos existentes que permitan obtener una seguridad razonable, eficiencia y eficacia dentro de la empresa.
- Permitir que las actividades de la empresa se desarrollen en base a normas, controles y reglamentos internos.
- Evaluar el cumplimiento del Marco Legal que rige la actividad de la industria, entre ellos velar por el cumplimiento de la Ley General Prevención Riesgos en los Lugares de Trabajo

**BASE LEGAL**

- El presente manual tiene como fundamento el Código de Comercio Libro Segundo
- Ley Reguladora de la Contaduría Pública





## **AREA DE GESTION FINANCIERA**

### **EFFECTIVO Y EQUIVALENTES**

#### **Objetivo**

Establecer lineamientos de control con el propósito de contribuir al manejo y control de los ingresos y egresos, evitando la malversación de fondos a través del registro oportuno y la salvaguarda del efectivo

#### **TESORERIA**

- Verificar las transacciones de salida de efectivo Revisar la realización de transacción
- Comprobar los ingresos de efectivo
- Examinar la documentación de soporte
- Verificar las autorizaciones de acuerdo al lineamiento establecido Realizar arqueos de Caja
- Efectuar conciliaciones bancarias
- Realizar conformaciones de Saldos Bancarios Examinar las transacciones de efectivo

#### **PROCEDIMIENTOS**

- Que los desembolsos en efectivo fueron otorgados de acuerdo a las políticas establecidas sobre el otorgamiento de efectivo de caja chica.
- El encargado del efectivo verifique cada transacción realizada y sustentar la salida de los recursos por medio de cheques o transferencias electrónicas debidamente autorizadas
- Verificar que las transacciones fueron realizadas exitosamente y que estaban debidamente autorizadas
- Que el supervisor o Gerente Financiero verifique los documentos que sustentan las transacciones de efectivo
- Que sea una persona independiente con conocimiento técnico del manejo del efectivo quien realice los arqueos de caja
- Que sea una persona independiente con conocimientos técnicos en el manejo de efectivo realice las conciliaciones bancarias

- solicitar por lo menos cada trimestre o cuando se considere oportuno las debidas confirmaciones de saldos de cuentas bancarias y depósitos en efectivo
- Que el supervisor de contabilidad verifique que todas las transacciones de efectivo se registren correctamente en la contabilidad



## INVENTARIOS

### Objetivo

Proporcionar medidas de control interno para el registro, control y custodia de las entradas y salidas de artículos a bodega.

- Comprobar las compras de material prima e insumos necesarios fueron debidamente solicitadas  
Verificar las requisiciones y autorización de compras
- Comprobar la independencia de funciones de compra de materia prima y encargado de resguardarla
- Revisar si las requisiciones de materia prima e insumos son las establecidas en la política de compras
- Examine las fechas de cada solicitud de compra inspeccione el control de productos
- Establecer la debida documentación de soporte de cada entrada y salida de materia prima e insumos
- Registrar las transacciones de inventarios

### PROCEDIMIENTOS

- El encargado de compras debe verificar las transacciones de compras de material prima e insumos.
- El encargado de bodega debe verificar todas las requisiciones de compras que estén debidamente autorizadas
- Que una persona independiente al resguardo de la materia prima e insumos sea quien realice la gestión con la lista de proveedores establecidos las solicitudes de compras
- El encargado de bodega debe verificar la documentación de solicitud de material prima y las fechas de cada uno de los documentos
- El encargado de bodega será el responsable de resguardar y tener el control de material prima y productos en orden y fácil manejo de conteo de los mismos siempre y cuando sea adecuado

- El encargado de bodega deberá registrar las transacciones al Sistema contable de inventarios adquiridos por la empresa para su fácil verificación y manejo de información
- El supervisor de contabilidad revisara las transacciones realizadas en contabilidad del área de inventario.
- El auxiliar contable deberá cortejar y verificar cada orden de compra realizada en el mes correspondiente.
- Realizar por lo menos cada 6 meses un inventario general de los productos, materias primas o insumos resguardados en las bodegas de la compañía.



## CUENTAS POR COBRAR

### Objetivo

Establecer políticas y procedimientos para el registro de las Cuentas y documentos por Cobrar; que faciliten el control y recuperación de las mismas.

- Verificar el control de ventas al crédito
- Comprobar el control de cobros de ventas al crédito
- Examinar la documentación que respalde la operación de cobros Revisar las confirmaciones periódicas
- Verificar las conciliaciones de saldos
- Comprobar el análisis y evaluación de las solicitudes de créditos, revisión de documentación de soporte
- Registrar las transacciones de ventas y cobros

### PROCEDIMIENTOS

- Con departamento de créditos deberá verificar si es factible otorgar crédito al solicitante
- El sistema de contabilidad de la empresa establecerá registro detallado y clasificación por concepto de las cuentas por cobrar
- Que el departamento de ventas no tendrá a su cargo la responsabilidad de cobro por ventas realizadas al crédito
- El departamento de créditos verificara y realizara las gestiones necesarias para el cobro de las ventas
- El encargado de cobros será el responsable de archivar toda la documentación por los cobros realizados
- Se efectuarán confirmaciones periódicas y sorpresivas de valor a cobrar por lo menos una vez al año

- Se efectuarán en forma periódica la conciliación de los auxiliares de las cuenta de mayor general de cuentas por cobrar, por un empleado independiente del registro y manejo.
- Se realizarán periódicamente análisis y evaluaciones de los cuentas por cobrar por un empleado independiente, estableciéndose la antigüedad de saldos vencidos.
- El departamento de contabilidad deberá registrar las ventas otorgadas al crédito y los cobros realizados de manera diaria en el sistema contable.



## CUENTAS POR PAGAR

### Objetivo

Establecer políticas y procedimientos para el registro de las Cuentas y Documentos por Pagar; que faciliten el control y manejo de las mismas.

- Revisar el control de compras a proveedores al crédito Verificar el control de pagos realizados
- Comprobar el sistema de registro
- Examinar la autorización de los documentos de pago
- Verificar la documentación que respalde la operación de los pagos Revisión de Documentación de soporte
- Conciliaciones periódicas
- Evalúe los Índice de vencimientos
- Compruebe el registro las transacciones de compra y pago

### PROCEDIMIENTOS

- El encargado de pagos deberá llevar control de mora y agilidad de pagos.
- Se establecerán registros detallados que permitan el control y la clasificación de las cuentas del pasivo a corto y largo plazo.
- La persona encargada facultado por autoridad competente, será el responsable de la autorización de las transacciones y operaciones que originen compromisos y obligaciones
- El encargado de los pagos deberá corroborar que estos sean en tiempo y cantidad establecido en el orden de compra o contrato que respalda la transacción
- El encargado de los pagos deberá notificar cuando la transacción ya se ha elaborado al departamento de contabilidad para su debido registro
- De manera periódica se efectuarán conciliaciones de los registros auxiliares de las cuentas y documentos por pagar, préstamos y otras obligaciones con el mayor general.

- Se deberá realizar informe mensual de vencimientos permite un control actualizado de las obligaciones que tiene la entidad, para que sean pagadas en forma oportuna
- El departamento verificara si el cheque o transferencia de pago está siendo realizada exclusivamente a su destinatario autorizado





## PROPIEDAD PLATAN Y EQUIPO

### Objetivo

Establecer políticas y procedimientos para el registro de las de la propiedad planta y equipo; que faciliten el control y manejo de las mismas.

- Compruebe el oportuno registro de las propiedades de la entidad Verificar el correcto manejo de las propiedades de la entidad
- Examinar la adquisición de propiedad planta y equipo
- Inspeccione la custodia y encargado del manejo del activo fijo Establecer verificación física
- Comprobar la codificación
- Establecer las políticas de reconocimiento inicial y depreciación de las propiedades. Revisión de Documentación de soporte
- Registrar las transacciones de reconocimiento inicial, posterior y depreciación de las propiedades

### PROCEDIMIENTOS

- El encargado de la propiedad planta y equipo deberá realizar el reconocimiento inicial de las propiedades planta y equipo adquirido
- Se mantendrán registros de activos fijos, que permitan su correcta clasificación y el control oportuno de su asignación, uso, traslado o descargo.
- El departamento deberá establecer las políticas para su reconocimiento y depreciación
- Todas las adquisiciones y reparaciones de activos fijos deberán realizarse a base de solicitudes debidamente documentadas, autorizadas y aprobadas, según lo establezcan los procedimientos vigentes
- El departamento es el encargado de la aplicación de las depreciaciones y reevaluaciones de la propiedad planta y equipo
- Se deberá establecer de acuerdo a sus necesidades la delimitación de responsabilidades del personal encargado de la custodia de activos fijos. Del mismo modo, se dictarán normas y

establecerán procedimientos para contratar seguros que salvaguarden los bienes contra los diferentes riesgos.

- La toma de inventarios sobre una base de rotación es la realización de varios inventarios físicos parciales tomados en un período, hasta que se logra la verificación completa de todos los activos fijos.
- El departamento deberá establecer las diferencias si existen entre lo fiscal y contable
- Deberá aplicar el registro de manera oportuna de cada una de las variables relacionadas a la propiedad planta y equipo



## VENTAS

### Objetivo

Establecer políticas y procedimientos para el registro eficiente de las ventas que se realicen en la empresa.

- Verificar el oportuno registro de las ventas
- Revisar la correcta documentación de respaldo
- Comprobar cada pedido realizados por los clientes que cuenta con la debida autorización del encargado de realizar la venta
- Indagar el registro de transacciones en el sistema contable

### PROCEDIMIENTOS

- La contabilización oportuna de los ingresos garantiza la confiabilidad de la información que se obtenga sobre el disponible y sirve de base para la toma de decisiones.
- La contabilización debe ser efectuada por una persona independiente del manejo de efectivo a base de la copia o resumen de los recibos emitidos.
- El sistema de registro regulará los procedimientos, especificará las responsabilidades, reunirá las características y contendrá la información necesaria para su identificación, clasificación y control
- Todos los ingresos estarán respaldados por formularios pre-numerados y contendrán la información necesaria para su identificación, clasificación y control.
- Los formularios no utilizados o en blanco, estarán bajo la custodia de un empleado responsable de su correcto manejo.
- Se archivarán las copias en orden numérico, incluidas aquellas que por cualquier concepto fueren anuladas, debiendo en este caso, hacer constar el motivo de la anulación. El original del formulario se entregará a la persona que efectuó el pago.
- Un encardo independiente del área de ventas registrara cara venta realizada en el sistema contable adquirido para dicho fin.
- La clasificación de ingresos utilizado deberá permitir identificar las diferentes fuentes de ingreso



## CONTABILIDAD

### Objetivo

Establecer políticas y procedimientos para el registro de las de las transacciones contables que se realizan en los periodos establecidos.

- Examine el oportuno registro de las transacciones, verificar la correcta aplicación de las transacciones
- Revise la correcta documentación de las transacciones
- Evalúe la segregación de funciones en manejo de información, compruebe las medidas de seguridad
- Indague sobre el control de entrada de información, revisión de documentación de soporte
- Comprobar aplicación de normas y leyes vigentes en los registros

### PROCEDIMIENTOS

- El departamento de contabilidad deberá registrar oportunamente cada transacción que se realice en la entidad.
- El departamento de contabilidad solicitara a cada departamento su documentación soporte para poder realizar sus gestiones
- Se deberá asegurar que en la entidad exista una adecuada organización de funciones para el adecuado manejo y control de los Sistemas de Información
- Se deberá proveer y supervisar la ejecución de un completo plan de contingencias que, entre otros, prevea una adecuada seguridad del hardware y software, así como procedimientos regulares de mantenimiento preventivo y funcionamiento de archivos de respaldo
- El encargado del departamento de contabilidad deberá presentar informes contables periódicamente (mes a mes y un informe anual)
- El departamento de contabilidad no deberá realizar ninguna gestión de manera directa con proveedores ni acreedores

- El departamento de contabilidad únicamente registrara las transacciones por lo tanto no participara en pagos cobros u otra actividad no delegada
- El departamento de contabilidad deberá estar actualizado tanto en materia normativa como legal
- El archivo deberá ser en orden cronológico y de manera oportuna

## ENFOQUES DE ESPECIALIDADES



### Seguridad y Salud Ocupacional

#### 1. Mecanismos de evaluación del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales

El área de seguridad y salud ocupacional deberá establecer medidas o indicadores oportunos para evaluar el desempeño del sistema y de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional, obteniendo registros estadísticos que se puedan medir y valorar el desempeño de los procesos y del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos en las empresas industriales.

#### REVISION

Deberá realizar un resumen ejecutivo de las actividades principales y relevantes del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa, de acuerdo a su plan anual de trabajo el cual se enviara a la Junta Directiva, departamento de recursos humanos, departamento de operaciones con la finalidad de establecer acciones y recomendaciones que el comité realice en el cumplimiento de sus actividades y que se tome en cuenta y apoye en base a los principios de la seguridad y salud ocupacional en las empresas industriales.

## **2. Identificación, evaluación, control y seguimiento de los riesgos ocupacionales**

Identificar peligros y la evaluación de los riesgos en las instalaciones de las empresas industriales, así como el control y el seguimiento debe incluir un proceso de reconocimiento de condiciones de trabajo en donde existan peligros.

Reconocidas las estimación de la magnitud de los riesgos a fin de generar la información con la cual se adopten las medidas de reducción y control de dichos riesgos para la prevención de los accidentes laborales. Para un adecuado Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales la identificación y evaluación de los riesgos en las instalaciones de las empresas industriales debe de ser el punto de inicio en la prevención de los accidentes laborales, conscientes de que debemos actuar antes de que se generen las consecuencias y controlar los riesgos para evitar los daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras , equipos e instalaciones derivados del trabajo, disminuyendo costos innecesarios a las empresas industriales.

Responsabilidad: La identificación y evaluación de riesgos es responsabilidad de cada jefatura y debe ser efectuada por los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional con apoyo de la Administración; en todo caso, son las máximas autoridades las responsables de garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores/as, dicha evaluación se debe realizar en todos los centros de trabajo y por puestos de trabajo.

Capacitación: Los Comités una vez capacitados en el tema podrán realizar evaluación de riesgos en sus respectivas áreas; pero en aquellos casos en que se realicen actividades cuyos riesgos sean altamente difíciles de evaluar o no se dispone de los conocimientos o medios técnicos especializados que requieran análisis o mediciones específicas será necesario recurrir a un servicio o poyo de personal externo especializado en dicha área requerida.

Una vez realizada la evaluación de los riesgos se debe llevar a cabo las siguientes acciones:

En la medida de contar con los recursos, priorizar actividades preventivas, definiendo un orden de actuación sobre riesgos en función de la gravedad y el número de trabajadores afectados.

En la medida que se cuente con un presupuesto asignado para cada ejercicio o periodo establecido por la administración o junta directiva , se irá cumpliendo de acuerdo al orden de prioridades identificadas con las obligaciones de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, adoptando las medidas preventivas en el orden de prioridad siguiente: Eliminación de los riesgos en su origen, Reducción de los riesgos que no puedan ser eliminados para lo cual se pueden implementar medidas de control adecuados, y la Implementación de medidas como son los equipos de protección personal.

La evaluación de riesgos debe ser un proceso continuo, ya que a partir de la evaluación inicial, se volverán a evaluar los riesgos de trabajos que puedan ser afectados por elección del equipo de trabajo, químicos, remodelaciones o cambios en el ambiente de trabajo, la incorporación de trabajadores sensibles a las condiciones de un puesto o en caso de accidente laboral.

*PERSONAL SENSIBLE O CON CARACTERISTICAS ESPECIALES:* El departamento de Recursos Humanos debe revisar en la plantilla la existencia de personal con discapacidades y trabajadoras embarazadas. En el caso de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia se debe especificar el número de trabajadoras, su función y sus características con relevancia en prevención de riesgos laborales la cual debe estar a disposición de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional de cada área para aclarar cualquier consulta que se tenga que realizar.

Ante la notificación de una empleada embarazada en determinada área de la empresa, el CSSO con el visto bueno de la dirección formulará las medidas necesarias para poder dar cumplimiento a la LGPRLT en su artículo 67.

Asimismo, los Comités podrán solicitar a la clínica empresarial calificar si una empleada embarazada realiza actividades catalogadas a nivel preventivo como puesto de riesgo y deberá informar, la prohibición expresa de realizar trabajos fuera de su oficina. Los CSSO, deberán recomendar las medidas preventivas (pausas, posturas ergonómicas) que le serán entregadas por la clínica para las trabajadoras en el momento de la notificación del embarazo por la empleada de acuerdo a la disponibilidad financiera.



#### *METODOLOGIA DE EVALUACION DE RIESGOS LABORALES:*

a. **ESTIMACIÓN DEL RIESGO** Con la estimación de los riesgos se forman las bases para decidir si se necesitan mejorar los controles existentes o si es necesario implementar unos nuevos; para cada peligro detectado deben estimarse los riesgos, estableciendo la potencial severidad del daño y la probabilidad de que ocurra el hecho.

b. **SEVERIDAD DEL DAÑO:**

- i. Ligeramente dañino: Lesiones leves no incapacitantes y/o una pérdida material leve: Daños superficiales como heridas o contusiones leves, irritación de los ojos por polvo, molestias e irritación por ejemplo: dolor de cabeza por exceso de ruido o falta de iluminación.
- ii. Dañino: Capaz de causar incapacidades transitorias y/o pérdidas de material grave: Laceraciones, quemaduras, conmociones, esguinces importantes, fracturas menores, pérdida de la audición, dermatitis o trastornos músculo-esqueléticos.
- iii. Extremadamente dañino: Capaz de causar incapacidad permanente, pérdida de la vida y/o pérdida material muy grave: Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, politraumatismos, lesiones fatales.

c. **PROBABILIDAD DEL DAÑO:**

- i. Probabilidad alta: El daño ocurrirá siempre o casi siempre. Es posible que haya ocurrido en otras ocasiones anteriores.
- ii. Probabilidad media: El daño ocurrirá en algunas ocasiones. Aunque no haya ocurrido antes no sería extraño que ocurriera.
- iii. Probabilidad baja: El daño ocurrirá raras veces.

d. **TABLA DE VALORACIÓN DEL RIESGO:**

- i. Muestra un criterio sugerido como punto de partida para la toma de decisiones.
- ii. Indica que los esfuerzos precisos para el control de los riesgos y la urgencia con la que deben adoptarse las medidas de control, deben ser proporcionales al riesgo.

iii. Valoración: En función de la probabilidad y gravedad de las consecuencias, los riesgos se catalogan de la siguiente manera; Baja, Media y Alta

- e. **CONTROL DE RIESGOS** El resultado de la evaluación de los riesgos de cada uno de los accidentes deberá servir para hacer un inventario de acciones con el fin de diseñar, mantener o mejorar los controles de riesgos. Para el control de riesgos se deben tener en cuenta combatir los riesgos en su origen y adaptar el trabajo a la persona, especialmente en lo referente a la definición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos, los métodos de trabajo y de producción, a fin de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos del mismo en la salud.

El empleador a través de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional deben formular un mapa de riesgos a través de un plano del lugar de trabajo para la identificación, evaluación y control de riesgos generales en donde se localizaran los riesgos y las condiciones de trabajo vinculadas a ellos con la finalidad de facilitar las medidas que se lleguen a adoptar para el control de los riesgos existentes en cada área de trabajo, sin perjuicio de la obligación de la administración de realizar la evaluación de los riesgos específicos de cada naturaleza del puesto de trabajo teniendo en cuenta además a los trabajadores y trabajadoras con puestos de trabajo especialmente sensibles a riesgos ocupacionales como son las personas con discapacidades, estado biológico conocido y mujeres embarazadas.

f. **INSPECCIONES DE ORDEN Y LIMPIEZA**

Objetivo: Descartar los peligros que puedan originar un accidente laboral.

Beneficios: Efectuar las tareas de forma más segura, evitar caídas, encontrar las herramientas y otros equipos más rápidamente, facilitando así el trabajo

- a. Medidas (Orden y Aseo Título IV LGPRLT):
- i. Mantener limpio el lugar de trabajo, los residuos se deben recoger diariamente.
  - ii. Eliminar todos los elementos innecesarios, recoger inmediatamente cualquier vertido o derrame que se produzca.
  - iii. Almacenar los implementos de trabajo en forma ordenada y segura.

- iv. Almacenar evitando alturas excesivas, sin obstaculizar el paso de personas.
- v. Fijar objetos circulares como tubos, bidones etc. para evitar desplazamientos.

### **3. Registro e investigación de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos**

Desarrollar el procedimiento a seguir en la gestión y el control de los accidentes laborales, ya sea por daños personales o materiales, los Comités, deberán realizar el registro y la investigación de los accidentes laborales que ocurran en sus respectivas áreas de acción como herramienta para el control de las condiciones de trabajo y como método de recolección de información para prevenir posteriores accidentes. Por lo tanto, el presente procedimiento define las acciones a realizar y el proceso de información y comunicación interna para la investigación de los accidentes en las empresas industriales.

BASE LEGAL Los siguientes Art. de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo:

“Art. 8.- Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de trabajadores y trabajadoras en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa: Literal 3. Registro actualizado de accidentes, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos, a fin de investigar si éstos están vinculados con el desempeño del trabajo y tomar las correspondientes medidas preventivas.”

“Art. 17.- El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional tendrá principalmente las siguientes funciones: Literal c) investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición; en caso que el empleador no atienda las recomendaciones emitidas por el comité, cualquier interesado podrá informarlo a la Dirección General de Previsión Social, quien deberá

dirimir dicha controversia mediante la práctica de la correspondiente inspección en el lugar de trabajo”. Literal d) proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito”

## *DEFINICIONES*

Suceso peligroso/incidente: Acontecimiento no deseado que bajo circunstancias diferentes pudo haber resultado en lesión, enfermedad o daño a la salud o a la propiedad.

Acción insegura: El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora, de las normas, recomendaciones técnicas y demás instrucciones adoptadas legalmente por su empleador para proteger su vida, salud e integridad.

Condición insegura: Es aquella condición mecánica, física o de procedimiento inherente a máquinas, instrumentos o procesos de trabajo que por defecto o imperfección pueda contribuir al acaecimiento de un accidente Art 7.

Accidente de trabajo: Toda lesión orgánica, perturbación funcional o muerte, que el trabajador sufra a causa, con ocasión o por motivo del trabajo y debe ser ocasionada por la acción repentina y violenta de una causa exterior o de un esfuerzo realizado

Se consideran accidentes de trabajo los que sobrevengan al trabajador:

- ✓ En la prestación de un servicio por orden del patrono o sus representantes, fuera del lugar y horas de trabajo;
- ✓ En el curso de una interrupción justificada o descanso del trabajo, así como antes y después del mismo, siempre y cuando la víctima se hallare en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa o establecimiento;
- ✓ A consecuencia de un delito, cuasi delito, o falta, imputable al patrono, a un compañero de trabajo, o a un tercero, cometido durante la ejecución de las labores. en tales casos el patrono deberá asumir todas las obligaciones que le impone el presente título; pero le quedara su derecho a salvo para reclamar del compañero o tercero, responsables, conforme al derecho común, el reembolso de las cantidades que hubiere gastado en concepto de prestaciones o indemnizaciones ;y
- ✓ Al trasladarse de su residencia al lugar en que desempeñe su trabajo, o viceversa, en el trayecto, durante el tiempo y por el medio de transporte, razonables.

## **ACCIDENTE DE TRABAJO**

**RESPONSABLE DE LA INVESTIGACION:** La investigación de un accidente laboral debe llevarse a cabo por el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del área donde se produjo dicho evento y con el apoyo de los responsables directos, en el lugar donde ha ocurrido el hecho, u otro personal relacionado con el caso (el propio accidentado o los testigos directos del accidente) una vez que la comunicación de un accidente laboral ha llegado al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, llevarán a cabo la investigación debiendo realizar la toma de datos y la redacción de un informe de cada accidente investigado.

## **SISTEMA DE INVESTIGACION Y REGISTRO DEL ACCIDENTE**

El sistema de investigación y registro de los accidentes laborales, que se producen en los centros de trabajo de las empresas industriales se basa en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y debe garantizar el control y registro de accidentes así como el establecimiento de recomendaciones de carácter preventivo como resultado de la investigación realizada por el Comité. Una vez realizado el informe, este deberá entregarse al responsable del área (jefe o supervisor) donde se presentó el accidente, explicándole las conclusiones de dicha investigación así como, las medidas correctoras propuestas para prevenir nuevos accidentes estableciendo quien será el responsable en cada caso de que dichas medidas se pongan en marcha. Deberán ser conservados los archivos de los informes como parte de las documentaciones concernientes a la prevención de riesgos laborales por cada Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. El departamento de higiene salud y seguridad ocupacional (si existiere) así como el área de recursos humanos deben tener conocimiento de todos los accidentes ocurridos en el ámbito de la laboras o condiciones de trabajo de la empresa, a fin de detectar desfases.

Si el accidente laboral es leve y se determina en la investigación que por la naturaleza del mismo no es necesario realizar posteriores investigaciones, se dará por finalizado el procedimiento de investigación, aquellos accidentes leves que se consideren con potencial de lesión muy grande o se presentan con mayor frecuencia se procederá a realizar una investigación más exhaustiva de igual forma que en los accidentes calificados como muy graves o mortales

## **COMUNICACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO**

El proceso de comunicación a seguir cuando se produce un accidente laboral es el siguiente:

1º) Una vez ocurrido un accidente laboral, el/la empleado/a afectado/da informa de inmediato a su jefe/a ó responsable del área de lo sucedido.

2º) El jefe/a ó responsable del área de trabajo donde haya ocurrido el accidente laboral debe comunicar de inmediato lo sucedido a:

2.1) Encargado del comité de salud y seguridad ocupacional: para que el/la notificador/a complete y envíe el formulario al SNNAT (Sistema Nacional de Notificaciones de Accidentes de Trabajo) en un plazo máximo de 72 horas a partir del suceso.

2.2) Además, debe notificar al respectivo Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de su área o Dependencia para que el comité realice la investigación y registro del accidente laboral (Art. 17, literal C de la Ley: Investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales proponiendo las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición).

3º Encargado del comité de seguridad y salud ocupacional, se encarga de la notificación de los accidentes, incidentes/sucesos peligrosos de trabajo a:

1º) La Dirección General de Previsión Social

Obligaciones relativas al registro interno de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos:

- ✓ Se debe de proporcionar información general para establecer medidas preventivas al trabajador y las jefaturas cuando sea necesario basados en el sistema de registro.
- ✓ Los trabajadores y trabajadoras deben informar oportunamente los sucesos peligrosos al respectivo Comité de Seguridad y Salud Ocupacional a fin de llevarlos debidamente registrados.
- ✓ La información de dichos registros debe conservarse por un lapso de 5 años y debe de guardarse la confidencialidad de los datos personales y médicos del/la trabajador/a.

## **PRIORIZACIÓN DE LAS ACCIONES**

Se debe priorizar acciones a través de la planificación de las actividades de prevención para la reducción, control y eliminación de los riesgos de acuerdo a la magnitud y el número de trabajadores y trabajadoras expuestos a dichos riesgos la cual será establecida por la

administración de cada dependencia tomando en cuenta los resultados de la identificación y evaluación de los riesgos laborales de conformidad a la legislación vigente:

- ✓ Equipos e instalaciones registrados, mantenidos y revisados según lo establecido en el Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- ✓ Condiciones de los lugares de trabajo diseñados según la legislación y señalización de los riesgos según las normas de aplicación vigentes.
- ✓ Procedimientos de trabajo: en aquellas actividades que involucren riesgos no controlados se deben de definir los procedimientos que indiquen las actividades a realizar, la secuencia de ejecución y las medidas de protección individuales o colectivas según el caso que aseguren la protección de los empleados que realicen dichas actividades.

#### **CONTROL DE LA ACCIÓN PREVENTIVA:**

Para asegurar el cumplimiento del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales y de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, cada área /departamento debe tomar en cuenta los siguientes elementos:

- ✓ Funciones del respectivo Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
- ✓ Capacitación de los/as empleados/as.
- ✓ Inspecciones de sus áreas de trabajo.
- ✓ Investigación de los accidentes laborales.
- ✓ Implementación del Plan de emergencia por cada Distrito/Dependencia.
- ✓ Registro e investigación de aquellos accidentes que se hallan producidos, con el objeto de que no se repitan

#### **4. PLAN DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN**

##### **OBJETIVO GENERAL**

Disminuir los daños al personal administrativo y operativo que labora en las instalaciones, mediante la implementación de procedimientos de emergencia, asignación de roles específicos y la señalización adecuada de las instalaciones para casos de evacuación en caso de terremotos.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- ✓ Identificar los riesgos y amenazas presentes en las instalaciones.
- ✓ Elaborar el mapa de riesgo y recursos de las instalaciones.
- ✓ Establecer las medidas preventivas y de mitigación en caso de terremoto.
- ✓ Señalizar e identificar las diferentes áreas de las instalaciones, a fin de establecer las zonas seguras hacia donde se debe dirigir el personal en caso de emergencias.
- ✓ Asignar responsabilidades específicas al personal de empleados, a fin de dar respuesta a cada situación de emergencia o evacuación.

### **ACCIONES ESTRATÉGICAS:**

#### Antes del Terremoto:

- ✓ Conocer el estado general del edificio y su probable comportamiento ante un terremoto, ubicando las zonas seguras e inseguras del mismo
- ✓ Conocer el Plan de Contingencia. comprender las reglas de seguridad adoptadas para antes, durante y después de ocurrido el terremoto.
- ✓ Aprendizaje y práctica de los primeros auxilios (RCP, inmovilización y traslado de víctimas) como así también el uso de extintores.
- ✓ Conocer los caminos más rápidos y seguros para buscar refugio dentro y fuera de las oficinas.
- ✓ Formar y verificar el estado del equipamiento de emergencia, que deberá estar compuesto por los siguientes elementos mínimos:
  - Botiquín de primeros auxilios
  - Camillas
  - Linterna
  - Hacha
  - Herramientas varias
  - Fósforos y velas
  - Papel y bolígrafo
  - Lista de teléfonos y direcciones actualizadas.

Verificar en forma permanente el estado de los siguientes aspectos de los edificios:

- Señalización y práctica de las rutas de escape principales o secundarias elegidas.



- Ubicación, señalización y funcionamiento de las llaves interruptoras generales de los servicios de electricidad y agua.
- Ubicación, existencia de reservorios y señalización de agua potable.
- Ubicación y funcionamiento de los elementos de extinción de incendios.
- Detección y fijación de elementos pesados u objetos peligrosos.
- Sellado de vidrios.
- Detección y señalización de líquidos o sustancias peligrosas. 8.

- ✓ Se deberán colocar en cada oficina las reglas de seguridad
- ✓ Deben efectuarse simulaciones y simulacros totales o parciales por lo menos una vez al año.

#### Durante el Terremoto:

- ✓ Manténgase en calma.
- ✓ Permanezca en la oficina mientras dure el terremoto.
- ✓ El encargado, sin manifestar pánico, abrirá la puerta de la oficina al percibir un sismo por débil que sea.
- ✓ Deberá apartarse inmediatamente de vidrios u objetos pesados.
- ✓ Si se encuentra en galerías, arrodílese de espaldas a superficies vidriadas, cubra el cuello con las manos por la parte superior de la cabeza, esconda el rostro entre los brazos y cierre los ojos, ejecute esta maniobra si no ha podido refugiarse.
- ✓ Apague los fuegos que ocasionalmente están a su alcance.
- ✓ Diríjase a la ZONA DE SEGURIDAD prefijada

#### Después del Terremoto:

- ✓ Mantenga la calma, no se aterrorice, salga rápido protegiéndose la cabeza con las extremidades superiores.
- ✓ El/los encargado/s de mantenimiento cortará los servicios de electricidad y abrirá las puertas de salida del edificio.
- ✓ Los coordinadores y suplentes de zonas infundirán tranquilidad y ordenarán, según la circunstancia: Silencio No corran Diríjanse a la ZONA DE SEGURIDAD correspondiente.
- ✓ El coordinador de la Comisión de evacuación deberá llevar consigo la lista del personal presente en el momento del terremoto.

- ✓ El brigadista de primeros auxilios deberá llevar consigo el botiquín de primeros auxilios.
- ✓ El brigadista de rescate deberá ubicarse cerca del depósito de elementos de rescate en la ZONA DE SEGURIDAD.
- ✓ El personal deberá ocupar los lugares destinados en la ZONA DE SEGURIDAD a fin de ordenar las acciones a seguir indicadas por el coordinador del plan y de los directivos.
- ✓ Se deberá rescatar a sobrevivientes atrapados y, de estar en condiciones, trasladarlos a la zona de seguridad
- ✓ El coordinador de la Comisión de Evacuación, con la lista del personal deberá indicar la condición en que se encuentra cada uno de ellos con el objeto de implementar la entrega a sus familiares y traslado de heridos.

**ORGANIZACIÓN DEL PLAN:** Se establecerá un COMITÉ DE EVACUACIÓN DE EMERGENCIA designado por el Gerente, Director o Jefe de las instalaciones. Este Comité tendrá la responsabilidad de establecer el Plan de Emergencia; Asignar personal para integrar los Comités de extinción de incendios, rescate, primeros auxilios y evacuación; Distribuir y orientar sobre el Plan a todo el personal de manera que cada uno esté familiarizado con el contenido del mismo.

**RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE EVACUACION DE EMERGENCIA:**

Coordinador general y suplente:

- Activar y supervisar los recursos empleados en el presente Plan y los organiza de acuerdo a las necesidades en los lugares de máxima prioridad.
- Dirigir la preparación de los planes de emergencia. Contingencia y Procedimientos Operativos.
- Serán responsables de la distribución estratégica de los equipos adecuados para responder a cualquier emergencia, velando porque los equipos se encuentren en óptimas condiciones y en el lugar designado.
- Serán responsables de la Brigada de Evacuación.
- Dirigirán todas las actividades de emergencias y otros servicios considerados dentro del presente plan, así como la coordinación de los mismos.

Coordinadores de las zonas y sus suplentes:

- Serán los responsables de elaborar el Mapa de Riesgos y Recursos de las Instalaciones.

- Responsables de las señales de rutas de evacuación de las instalaciones.
- Responsables de que las áreas de seguridad se encuentren despejadas.

## **5. ENTRENAMIENTO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

### **ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL**

El manual de control interno de la empresa establece, por medio del área de Talento Humano y de acuerdo a sus necesidades, establecerá anualmente un plan de capacitaciones, con el objetivo de contribuir al desarrollo de las capacidades y aptitudes de sus empleados siempre y cuando lo considere necesario; así como actualizar los conocimientos de éstos en el campo de su competencia”.

De acuerdo a los riesgos laborales identificados, los/as empleados/as deben recibir formación en prevención de riesgos según lo establecido en el Reglamento de General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Dentro de la temática que se propone para la prevención de riesgos de seguridad y salud ocupacional en general tenemos:

- ✓ Capacitación en uso de extintores prevención y combate de incendios.
- ✓ Brigadas de evacuación en caso de emergencias.
- ✓ Primeros auxilios básicos en el trabajo.
- ✓ Salud sexual y reproductiva: Prevención de Infecciones de Transmisión Sexual, VIH/SIDA.
- ✓ Curso Básico de Seguridad y Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo a los nuevos comités conformados
- ✓ Uso de Equipos de Protección Personal.
- ✓ Riesgos eléctricos
- ✓ Riesgos de utilización de materiales peligrosos
- ✓ Riesgos de utilización de maquinaria peligrosa

CAPACITACIONES DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Asimismo, una vez conformados el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, la Administración deberá de implementar el proceso de formación e instrucción de los Comités a través de un equipo multidisciplinario coordinado por el Área de Seguridad y Salud Ocupacional del área o departamento de Promoción de Salud de acuerdo a

lo regulado en el Art. 10 del Reglamento de Gestión para la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo:

- ✓ Las responsabilidades del Comité;
- ✓ Las Normas legales en materia de seguridad y salud ocupacional;
- ✓ Riesgos y exigencias del trabajo;
- ✓ Aspectos prácticos sobre la implementación del sistema de gestión en la materia;
- ✓ Las causas habituales de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- ✓ El reconocimiento de los riesgos,
- ✓ Los principios básicos de la higiene ocupacional.
- ✓ Metodología para efectuar las inspecciones.
- ✓ Metodología para la investigación de accidentes.
- ✓ Las enfermedades profesionales que es preciso notificar.
- ✓ La indemnización y las prestaciones por enfermedad a los trabajadores; y,
- ✓ Técnicas eficaces de comunicación.

Para la ejecución de las actividades se deberá contar con el apoyo de los diferentes departamentos así como el apoyo tanto logístico como financiero de la Administración ya que algunos temas de especialidad deberán ser impartidos por entidades acreditadas o peritos en áreas especializadas según el caso.

## **6. EXÁMENES MÉDICOS Y ATENCIÓN DE PRIMEROS AUXILIOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

### **JUSTIFICACIÓN**

La vigilancia oportuna y permanente de la prevención de los riesgos ocupacionales en la Institución, conlleva la vigilancia de la salud de los trabajadores, incluyendo su valoración médica periódica.

**OBJETIVOS: GENERAL:** Disminuir los riesgos, así como el deterioro de la salud de los/as empleados/as a través de las evaluaciones médicas brindadas al personal de mayor riesgo, promoviendo además entre los/as empleados/as el papel que les corresponde en el mantenimiento y vigilancia constante de su estado de salud.

## **Recursos**

**Talento Humano:** El personal médico y las encargados de las clínicas empresariales capacitados periódicamente.

**Recursos Materiales:** Los expedientes clínicos, formularios de control de actividades propios de las Clínicas Empresariales, listado de los empleados activos

**Vigilancia de la Salud:** La institución debe realizar a través de las clínicas empresariales adscritas al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgos de exposición a agentes biológicos. El ofrecimiento al trabajador de la medida correspondiente y su aceptación deberá constar por escrito

**Primeros Auxilios:** Las medidas de primeros auxilios se deberán realizar en base a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo: Capítulo V - Art. 49: "En cada centro de trabajo donde no exista clínica empresarial se dispondrá de un botiquín equipado con los insumos básicos de primeros auxilios".

**Evaluación médica:** La administración considerara las áreas de mayor riesgo (exposición a agentes biológicos, trabajos de altura) deberán elaborar los listados del personal a su cargo. Solicitar consulta médica con el médico de las clínicas empresariales. Llenado de hoja de inmunizaciones por personal de enfermería, exámenes de laboratorio y gabinete indicados por el médico consultante, consulta médica de control, con resultado de exámenes tomados, en un plazo no mayor de cuatro semanas con respecto a la primera consulta, referencia a ginecología para control y vigilancia del cáncer. Cérvico-Uterino y Cáncer. de Mamas, en los casos necesarios, tabulación de datos y resultados.

## **7. PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, PREVENCIÓN DE VIH/SIDA Y ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

El departamento a cargo con apoyo de la administración y de la clínica empresarial adjuntas al ISSS junto con las Instituciones como el Ministerio de Salud Pública a través de la Unidad Móvil del VIH, Instituto Salvadoreño del Seguro, Asociación de Promotores para la Salud ASPS, entre otros.

### **OBJETIVO:**

- ✓ Contribución a puestos de trabajos seguros
- ✓ Prevención de accidentes laborales.
- ✓ Fomentar la salud reproductiva
- ✓ Mejora del clima laboral

### **ACCIONES: PREVENCIÓN DE ALCOHOLISMO Y VIH/SIDA**

- Sensibilización de los empleados sobre los riesgos y efectos del Alcohol.
- Identificación de factores que influyen en el consumo de Alcohol
- Disminuir o eliminar el consumo de Alcohol, prevención de enfermedades de transmisión sexual.

#### VIH/SIDA

- Fomentar la prevención a través de capacitaciones en esta área con el apoyo de las clínicas empresariales
- Fomentar el uso sistemático del preservativo para la prevención de VIH/ITS a través de la donación de preservativos para todos los empleados por medio de dispensadores de preservativos instalados en las diferentes dependencias.
- Realizar jornadas de pruebas rápidas de VIH para los/as empleados/as, visitando las diferentes dependencias.
- Prevención del estigma y discriminación por VIH a través de talleres que concienticen sobre este tema a todo el personal.
- Conmemoración de Día Mundial de la lucha contra el VIH en las clínicas empresariales.

### **SALUD MENTAL:**

- Fomentar conductas saludables a través de la promoción de actividades educativas en esta área.
- Realización de actividades como jornadas anti estrés.

### **MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACUERDO AL REGLAMENTO DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO:**

- Minimizar los efectos negativos del trabajo monótono y repetitivo.

- Establecer medios para que las relaciones laborales sean beneficiosas y respetuosas, en busca de la comunicación eficaz.
- Hacer participar a los trabajadores en la adopción de cambios en la organización del trabajo, relacionados con la seguridad y la salud laboral.
- Sensibilizar sobre las causas y efectos de la violencia hacia las mujeres y del acoso sexual.
- Recolectar propuestas en todos los niveles y ámbitos del lugar de trabajo con especial atención en el control de los riesgos psicosociales.

## **8. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

### **PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES**

En la empresa industrial, se realiza la conformación de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional en atención al número de trabajadores que laboran en el lugar de trabajo como estructuras de gestión de la prevención de riesgos de acuerdo a lo establecido en el Art. 2 del Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Dichos Comités de Seguridad y Salud Ocupacional son órganos de carácter consultivo, de promoción, investigación, verificación y vigilancia de aspectos específicos sobre seguridad y salud ocupacional, por lo que no se ocuparan de tramitar asuntos referentes a la relación laboral propiamente.

Los requisitos de los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional así como de los Delegados de Prevención son:

- Los representantes electos por los trabajadores: deben participar de forma voluntaria, deben de ser trabajadores permanentes, deben de ser electos de acuerdo al procedimiento establecido en el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, deben de poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos ocupacionales.
- Los representantes designados por la Administración: deben ser trabajadores permanentes y estar relacionado directamente a los procesos productivos o prestación de servicios del lugar de trabajo

Los Delegados de Prevención deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Aceptación voluntaria del cargo, poseer formación en la materia y ser trabajador permanente.

Funciones de los Delegados de Prevención: colaborar con la empresa en las acciones preventivas, promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales, ejercer vigilancia y control sobre el cumplimiento de las normativas en materia de prevención de riesgos laborales mediante visitas periódicas, acompañar a los técnicos e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones de carácter preventivo, proponer al empleador la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de seguridad y salud de los trabajadores.

Funciones de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional: Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la Política y Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de la Institución, promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos pudiendo colaborar en la corrección de las deficiencias existentes, investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición, proponer al empleador la adopción de medidas de carácter preventivo, instruir a los/as trabajadores/as sobre los riesgos propios de la actividad laboral, observando las acciones inseguras y recomendando métodos para superarlas, inspeccionar periódicamente los sitios de trabajo con el objeto de detectar las condiciones físicas y mecánicas inseguras capaces de producir accidentes de trabajo a fin de recomendar medidas correctivas de carácter técnico, vigilar el cumplimiento de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, reglamentos y normas de seguridad propias del lugar de trabajo y de las recomendaciones que emita y elaborar su propio reglamento de funcionamiento posterior a su conformación como comité.

**De acuerdo al cargo en el Comité, los miembros tienen las siguientes funciones:**

- Convocar y presidir las sesiones, por norma son cada mes o cuando sea requerido.
- Someter los asuntos a votación.
- Redactar y firmar conjuntamente con el secretario los acuerdos.
- Asignar a los miembros sus funciones y actividades periódicas.
- Coordinar las labores de prevención e inspección con funcionarios que requieren información relacionada con el Comité.



- Velar por el cumplimiento de las funciones de la comisión
- Representar a la comisión en diferentes actos
- Dar el ejemplo en cuanto a la seguridad.
- Capacitarse en las diferentes áreas científicas de la seguridad y salud ocupacional.
- Otras que sean de beneficio de la seguridad y medio ambiente de trabajo.

## **9. DIFUSIÓN DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS EN EL TRABAJO**

En base al Art. 8, numeral 9 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y en la medida de la disponibilidad financiera y de las prioridades:

- Se deberán colocar en las áreas visibles de las diferentes oficinas y áreas operativas la Política de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa y divulgarla a los trabajadores.
- Se deberán colocar afiches y carteles alusivos a la prevención de riesgos, a fin de difundir los consejos y advertencias de seguridad de prevención de riesgos y demás actividades que promuevan la temática.
- Proporcionar información a través de manuales, o folletos acerca de los riesgos a los que están expuestos todos los trabajadores.

## **10. PREVENCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**

**LA VIOLENCIA** El Artículo 1 de la “Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer” de las Naciones Unidas en 1993, considera que la violencia contra las mujeres es: “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada”.

**VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (ISDEMU):** Es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado. Los tipos de violencia contra la mujer son:

Violencia feminicidio: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos; atenta con su seguridad, pone en riesgo su vida, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violenta de mujeres.

Violencia económica: Toda acción que afecta la estabilidad económica de la mujer, se manifiesta a través de actos encaminados a limitar, controlar o impedir el ingreso de sus percepciones económicas.

Violencia física: Es toda conducta que está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, tanto en el entorno familiar, social o laboral ejercida por su conyugue o pareja anterior o con quien haya tenido una relación de afectividad, incluso de convivencia.

Violencia psicológica y emocional: Es toda conducta directa o indirecta que de manera verbal o no verbal ocasione daño emocional, disminuya la autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer.

Violencia patrimonial: Son conductas que afectan la libre disposición del patrimonio de la mujer; incluyéndose los daños a los bienes comunes o propios mediante la transformación, sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación, retención de objetos, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.

Violencia sexual: Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, contacto o acceso sexual, genital o no genital, independientemente que exista una relación afectiva o de parentesco con la mujer víctima.

Violencia simbólica: Son mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación de la mujer en la sociedad.

#### **MEDIDAS BÁSICAS DE SEGURIDAD:**

Proveer actividades educativas y de prevención para atender el problema de la violencia contra las mujeres, ayuda a que el personal desarrolle un ambiente sensible y más seguro, brinda una magnífica oportunidad de desarrollar en forma integrada los procedimientos y mecanismos necesarios para prevenir estas formas de violencia.

**ACCIONES** Los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional tendrán la encomienda de dar a conocer las medidas básicas de carácter preventivo para disminuir los casos de mujeres víctimas de violencia de género.

**METAS:** La Prevención de conductas violentas para evitar el surgimiento de problemas en el futuro. mejorar el ambiente laboral y el clima organizacional.

## **ELEMENTOS DE COSO**

- **AMBIENTE DE CONTROL**

Establece el tono de una organización, influenciando la conciencia de control de su personal. Incluye factores como: Valores éticos; compromiso con la competencia; filosofía gerencial y estilo operativo; métodos gerenciales para asignar autoridad, responsabilidad, organizar y desarrollar a su personal; atención y dirección proporcionada por la Junta Directiva y Comité de Auditoría

- **EVALUACION DEL RIESGO**

Es la identificación, análisis y administración de los riesgos relevantes que corre la empresa para el logro de sus objetivos.

- **ACTIVIDADES DE CONTROL**

Son las políticas y procedimientos que ayudan a asegurar que las directrices de la dirección sean cumplidas. Contribuyen a asegurar que se tomen acciones para minimizar los riesgos y así lograr los objetivos de la entidad en todos los niveles y en todas las funciones. Incluyen controles generales y de aplicación de tecnología

- **INFORMACION Y COMUNICACION**

Es lo que soporta la base para identificar, capturar e intercambiar información en una forma y período de tiempo que permita al personal cumplir con sus responsabilidades. La comunicación debe de fluir hacia abajo, hacia arriba y a través de la organización.

- **MONITOREO**

Es el proceso para verificar la calidad de desempeño del control interno a través del tiempo. Se realiza a través de actividades de monitoreo continuo, es decir, actividades de dirección y supervisión. También a través de evaluaciones separadas para monitoreo de riesgos y eficacia de los procedimientos.