

# I PLAN DE IGUALDAD

## Área de Recursos Humanos

Aula Integral de Formación S.L.



## JUSTIFICACION

Después de los años de funcionamiento de nuestra compañía y debido al crecimiento de nuestros servicios, los cuales han comportado que el departamento de RRHH también haya experimentado un crecimiento paulatino y gradual. Es por ello que consideramos, desde la organización de esta empresa, que esta tenga la madurez y capacidad de hacer una implantación y llevar a cabo diferentes medidas del plan de igualdad y de la de la valoración de nuestros recursos humanos, si cabe todavía mas como uno de los componentes más importantes de la organización empresarial.

La gestión de la igualdad, la diversidad y la conciliación en la empresa son parte de la Responsabilidad Social Corporativa, la cual nos la hemos marcado como uno de nuestros objetivos dentro de nuestra estructura organizativa, cada vez más valorada como un elemento distintivo que hace que la empresa destaque entre sus competidoras.

Las empresas que triunfen en el futuro serán las que dispongan de mejor capital humano. Esto sólo es posible reclutando a las personas desde la perspectiva de la igualdad y desde la sensibilidad de la empresa hacia sus necesidades. El no utilizar el pleno potencial humano es cada vez más dañino en un mercado laboral en el que la diversidad se convierte en un elemento de ventaja o desventaja si no se tiene en cuenta en la gestión de la empresa.

Los Planes de Igualdad son un conjunto de medidas destinadas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Por supuesto es necesario también comunicar estas acciones al exterior, ya que supone una ventaja competitiva respecto a la competencia: mejora la imagen corporativa de la empresa, la hace más atractiva para captar recursos humanos y retener el talento.

Desde nuestra organización, creemos que una de las fases fundamentales en el diseño del Plan de Igualdad es el diagnóstico, el cual presentamos en dicho documentos. Este nos ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar los problemas y necesidades, definir objetivos y elaborar propuestas. En definitiva, creemos que nuestro diagnóstico nos ha permitido diseñar un Plan de Igualdad realista y adaptado a nuestra organización.

Desde nuestra organización, la igualdad de oportunidades, lejos de añadir una carga o impedimento adicional, creemos que tiene un papel fundamental para conseguir empresas más productivas. La consideración de la igualdad de oportunidades como un factor productivo contribuye al aumento de las oportunidades individuales y a la reducción de los riesgos sociales. El introducir criterios de igualdad en la gestión empresarial aporta numerosos beneficios, entre ellos mejora el clima laboral y las relaciones laborales, aumenta la motivación y la productividad, por lo menos así lo vamos a establecer.

María Ángeles Osorio Martínez  
Directora de **Aula Integral de Formación**

## COMPROMISO DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

**Aula Integral de Formación** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de este Plan de Igualdad, y van a suponer mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con el Comité de Igualdad.

### Por parte de la empresa

Maria Ángeles Osorio Martínez  
Directora

### Por parte de las personas trabajadoras

Francisca Martos Martos  
Administrativa

Juan José Molina Molina  
Formador

## LA COMISION DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de **Aula Integral de Formación** se erige como garantía de la puesta en marcha de este Plan, de la vigilancia de su cumplimiento y de su seguimiento y evaluación.

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán dirigirse a esta Comisión cuando estimen que se ha producido o que se pueda producir una situación discriminatoria.

Las funciones de esta Comisión son:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y desarrollo de su trabajo.
2. Velar para que tanto los hombres como las mujeres de la empresa tengan la misma equiparación en los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor se obtenga igual retribución.
3. Velar para que tanto hombres como mujeres tengan en el seno de la empresa las mismas oportunidades en casos de acceso al empleo, ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

## OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad se centra en conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones de discriminación positiva, asegurando la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de **selección, contratación, promoción y retribución salarial**.

Este I Plan de Igualdad persigue facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajan en la empresa través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

La empresa considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo, y por ello es uno de los objetivos prioritarios la creación y puesta en marcha de un procedimiento de prevención y solución de conflictos de esta índole, con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretenda dar resolución al mismo con la mayor diligencia posible.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los y las trabajadoras de la empresa se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, y para ello se propone una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, marcando este Plan, como uno de los objetivos principales, **la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la IGUALDAD**.

Como objetivos específicos, señalamos:

1. Impulsar políticas y acciones positivas que contribuyan a crear condiciones y estructuras en las que la igualdad de mujeres y hombres sea real y efectiva dentro de la empresa.
2. Potenciar la participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de decisión.
3. Difundir nuevas formas de organización del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación familiar y personal.
4. Promover sistemas de reclutamientos objetivos e igualitarios.

## ACCIONES A EMPRENDER: DESCRIPCION

ACCESO AL EMPLEO			
<b>Acción Nº1: Acceso al empleo en igualdad de oportunidades</b>			
	Inicio	Revisión	Finalización
FECHAS	Abril 2009	Diciembre 2009	Marzo 2011
Objetivos			
<ul style="list-style-type: none"> <li>o Promover y favorecer el acceso de empleo de la mujer</li> <li>o Mantener en los procesos selectivos y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad</li> <li>o Asegurar que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación</li> </ul>			
Descripción			
<b>Acciones</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Emplear fuentes de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres.</li> <li>o Utilizar un lenguaje no sexista en los anuncios de puestos vacantes</li> <li>o Garantizar que las ofertas de empleo se basan en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.</li> <li>o Formar y sensibilizar a los Responsables de Selección de Personal en materia de igualdad de oportunidades.</li> <li>o En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo de que se trate.</li> <li>o Promover la contratación de grupos en riesgo de exclusión social.</li> </ul>			

**Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores**

1. N° de mujeres contratadas a partir de la puesta en marcha del Plan.
2. N° de personas contratadas que forman parte de los considerados grupos de riesgos de exclusión
3. N° de acciones formativas en materia de igualdad
4. N° de participantes en las acciones formativas
5. N° de candidatos/as, segregados por sexo, que acceden a las ofertas de empleo
6. N° de contrataciones realizadas a trabajadores/as segregados por sexos

<b>Personal a quien va dirigida la acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia</li> <li>• Empleados/as que forman parte de la plantilla</li> <li>• Futuras contrataciones</li> </ul>
<b>Personal responsable</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia</li> <li>• Comisión de Igualdad</li> </ul>
<b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Igualdad</li> <li>• Fichas de Puestos</li> </ul>
<b>Mecanismos de difusión. Comunicación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de empresa publicada en los tabloneros de anuncios de la empresa</li> </ul>
<b>Observaciones</b>
Se realizarán seguimientos a la implantación de las medidas a los 8 meses y 16 meses de la implantación del Plan de Igualdad.

<b>FORMACION</b>			
<b>Acción N°1: Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual, el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.</b>			
	Inicio	Revisión	Finalización
FECHAS	Abril 2009	Diciembre 2009	Marzo 2011
<b>Objetivos</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formar en igualdad de oportunidades y perspectiva de género a toda la plantilla de la empresa y atendiendo a las características del puesto de trabajo (equipo directivo, mandos intermedios, personal cualificado, etc.)</li> <li>○ Brindar formación que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>○ Diseñar y poner en práctica un Plan de Formación encaminado al perfeccionamiento y reciclaje profesional, con el fin de posibilitar la adaptación de los trabajadores y trabajadoras a los posibles cambios de grupo funcional, cambios de nivel de cualificación, asignación de tareas distintas de las habituales u otras circunstancias.</li> <li>○ Crear la figura del Responsable de Formación</li> </ul>			

<b>Descripción</b>
<p>La formación en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres se realizará en el marco de un Plan Integrado de Formación dirigido a promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, que mejore la competitividad de la empresa, la adaptación a los cambios motivados por las nuevas formas de organización del trabajo y la incorporación de las nuevas tecnologías. Asimismo, en la medida de lo posible, esta formación se brindará teniendo en cuenta la conciliación de la vida personal y familiar.</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Creación del puesto de Responsable de Formación</li> <li>○ En el diseño del Plan de Formación, será necesario tener en cuenta la formación en igualdad de oportunidades, en medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, y en medidas para la prevención de la violencia de género y el acoso en el medio de trabajo.</li> <li>○ Formar a los trabajadores y las trabajadoras pertenecientes al Comité de Igualdad mediante formación específica al respecto.</li> <li>○ Mejorar los canales de comunicación de la oferta formativa de la empresa.</li> <li>○ Diseño de un protocolo de actuación y seguimiento de la actividad formativa de la empresa</li> <li>○ Incorporación de las nuevas tecnologías en los cursos formativos.</li> <li>○ Para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral todas las acciones previstas en el Plan Integrado de formación se realizarán dentro de la jornada laboral, o mediante una modalidad semipresencial u online.</li> </ul>
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de horas de formación</li> <li>• Número de trabajadores y trabajadoras participantes en los cursos, teniendo en cuenta el departamento al que corresponden.</li> <li>• Número de cursos programados dentro de la jornada laboral.</li> </ul>
<b>Personal a quien va dirigida la acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia</li> <li>• Empleados/as que forman parte de la plantilla</li> </ul>
<b>Personal responsable</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia</li> <li>• Comisión de Igualdad</li> <li>• Responsable de Formación</li> </ul>

Medios y materiales previstos para la realización de la acción
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Formación</li> <li>• Plan de Igualdad</li> <li>• Fichas de Puestos</li> </ul>
Mecanismos de difusión. Comunicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de empresa publicada en los tabloneros de anuncios de la empresa</li> <li>• Mailing</li> <li>• Reuniones de Área</li> <li>• La intranet</li> </ul>
Observaciones
<p>Se realizarán seguimientos a la implantación de las medidas a los 8 meses y 16 meses de la implantación del Plan de Igualdad.</p>

RETRIBUCIÓN			
Acción N°1: Control y seguimiento de la actividad retributiva de la empresa			
	Inicio	Revisión	Finalización
FECHAS	Abril 2009	Diciembre 2009	Marzo 2011
Objetivo			
<p>Garantizar la aplicación del principio de equidad: a similar responsabilidad igual salario en todos sus conceptos, teniendo como marco de referencia el Convenio Colectivo de referencia</p>			
Descripción			
<p><b>Acciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Establecer un sistema de seguimiento de la estructura retributiva, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, de modo que exista una proporcionalidad adecuada entre las bandas salariales, e incluyendo: <ul style="list-style-type: none"> <li>1- la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales,</li> <li>2- revisión de los conceptos que determinan el salario, a fin de que estos se correspondan con los componentes críticos del puesto de trabajo.</li> </ul> </li> </ul>			

<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizaciones periódicas de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.</li> </ul>
<b>Personal a quien va dirigida la acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Empleados/as que forman parte de la plantilla</li> </ul>
<b>Personal responsable</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencia</li> <li>Comisión de Igualdad</li> <li>Responsable de Administración</li> </ul>
<b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Igualdad</li> <li>Fichas de Puestos</li> <li>Documentación a aportar por la Gestora: nóminas, seguros sociales, etc.</li> </ul>
<b>Mecanismos de difusión. Comunicación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reuniones de Área</li> </ul>
<b>Observaciones</b>
Se realizarán seguimientos a la implantación de las medidas a los 8 meses y 16 meses de la implantación del Plan de Igualdad.

<b>PROMOCIÓN</b>			
<b>Acción N°1: Diseñar y articular los procesos de Promoción interna</b>			
	Inicio	Revisión	Finalización
FECHAS	Abril 2009	Diciembre 2009	Marzo 2011

<b>Objetivo</b>
Diseñar el Protocolo y la Política de Promoción en la empresa
<b>Descripción</b>
<p><b>Acciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Realizar un estudio específico de los puestos de trabajo de la empresa, revisando el reparto de funciones, tareas y responsabilidades.</li> <li>○ Revisar el organigrama de la organización</li> <li>○ El Comité de Igualdad y la Responsable de Calidad, junto con la Dirección, serán los encargados de diseñar un Protocolo de Promoción Interna, marcado por los requisitos específicos de los puestos.</li> <li>○ Favorecer el acceso a la promoción a trabajadores y trabajadoras en situación de excedencias, baja de maternidad o paternidad, embarazo, reducción de jornada o cuidado de personas dependientes.</li> </ul>
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de reuniones de planificación</li> <li>• Número de promociones</li> </ul>
<b>Personal a quien va dirigida la acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados/as que forman parte de la plantilla</li> </ul>
<b>Personal responsable</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia</li> <li>• Comisión de Igualdad</li> <li>• Responsable de Calidad</li> </ul>
<b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Igualdad</li> <li>• Manual de Calidad</li> <li>• Fichas de Puestos</li> <li>• Plan de Formación</li> </ul>

<b>Mecanismos de difusión. Comunicación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones de Área</li> <li>• Mailing</li> <li>• Tablón de Anuncios</li> <li>• La intranet</li> </ul>
<b>Observaciones</b>
<p>Se realizarán seguimientos a la implantación de las medidas a los 8 meses y 16 meses de la implantación del Plan de Igualdad.</p>

CONCILIACIÓN			
<b>Acción N°1: Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.</b>			
	Inicio	Revisión	Finalización
FECHAS	Abril 2009	Diciembre 2009	Marzo 2011
<b>Objetivo</b>			
<p>Facilitar el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras de la empresa a través del diseño y la implantación de una serie de medidas que permitan conciliar la vida familiar y laboral, y así mejorar el rendimiento y la satisfacción en el puesto de trabajo.</p>			
<b>Descripción</b>			
<p><b>Acciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Realizar un estudio que aporte datos acerca de la posibilidad de introducir flexibilidad horaria en la entrada y la salida, en los puestos que lo permitan sus funciones.</li> <li>○ Favorecer la conciliación atendiendo a la impartición de formación en horario laboral.</li> <li>○ Establecer sistemas de gratificación basados en medidas de mejora de calidad de vida (bonos balneario, sistemas de bonificación de horas, fines de semana en casas rurales, jornadas de convivencia, etc)</li> </ul>			

<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de reuniones de planificación</li> <li>• Número de puestos con horario flexible</li> <li>• Número de bonus</li> <li>• Número de gratificaciones</li> </ul>
<b>Personal a quien va dirigida la acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados/as que forman parte de la plantilla</li> </ul>
<b>Personal responsable</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia</li> <li>• Comisión de Igualdad</li> </ul>
<b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Igualdad</li> <li>• Cuestionarios</li> </ul>
<b>Mecanismos de difusión. Comunicación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones de Área</li> <li>• Mailing</li> <li>• Tablón de Anuncios</li> <li>• La intranet</li> </ul>
<b>Observaciones</b>
<p>Se realizarán seguimientos a la implantación de las medidas a los 8 meses y 16 meses de la implantación del Plan de Igualdad.</p>

ACOSO SEXUAL Y ABUSO POR RAZÓN DE SEXO			
<b>Acción N°1: Creación y puesta en marcha de una serie de Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.</b>			
	Inicio	Revisión	Finalización
FECHAS	Abril 2009	Diciembre 2009	Marzo 2011
Objetivo			
Prevenir la discriminación por razón de sexo y evitar abusos laborales por esta causa, impulsando el conocimiento de hechos constitutivos de estos actos, e implantando protocolos de actuación necesarios para sus garantías.			
Descripción			
<p>Es obligación legal de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten dicho acoso, estableciendo en este sentido procedimientos específicos de prevención, de denuncia y reclamación.</p> <p>El <b>Acoso sexual</b>, es cualquier comportamiento verbal o físico de de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.</p> <p>El <b>Acoso por razón de sexo</b>, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo</p> <p><b>Acciones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Sensibilizar a toda la plantilla para combatir y evitar el acoso sexual.</li> <li>o Formar a las mujeres a fin de que sean capaces de identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual.</li> <li>o La figura del AGENTE DE IGUALDAD se encargará de la recepción de las denuncias sobre acoso o abuso sexual, asesorará e impulsará el proceso de investigación y velará por la confidencialidad del proceso y garantía de la seguridad de la persona denunciante.</li> <li>o Establecer un protocolo de actuación para posibles casos de acoso sexual dentro de la empresa.</li> </ul>			

<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones periódicas</li> <li>• Número de formación impartida al respecto</li> </ul>
<b>Personal a quien va dirigida la acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados/as que forman parte de la plantilla</li> </ul>
<b>Personal responsable</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia</li> <li>• Comisión de Igualdad</li> <li>• Responsable de Formación</li> </ul>
<b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Igualdad</li> <li>• Plan de Formación</li> </ul>
<b>Mecanismos de difusión. Comunicación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones de Área</li> <li>• Mailing</li> <li>• La intranet</li> </ul>
<b>Observaciones</b>
<p>Se realizarán seguimientos a la implantación de las medidas a los 8 meses y 16 meses de la implantación del Plan de Igualdad.</p>

## EVALUACION Y CONTROL

Está previsto realizar un seguimiento activo por parte de los agentes implicados en el proyecto, de un modo paulatino y controlado. Estas evaluaciones se realizarán periódicamente a los 9 meses de la presentación y difusión del Plan.

Es recomendable la realización de una Auditoria externa anual que apoye y motive al cumplimiento de los objetivos y acciones diseñados, con la intención de impulsar la puesta en marcha y seguimiento del Plan.

Se evaluarán los siguientes aspectos:

1. Las acciones realizadas y los objetivos propuestos
2. Los recursos asignados y la puesta en marcha de acciones
3. Los resultados obtenidos y la inversión realizada
4. Las opiniones del personal al que van destinados las medidas de acción positiva.
5. Comparativa de la igualdad de oportunidades en la empresa antes y después de la aplicación del plan de igualdad

En la medida de lo posible, se fijarán los objetivos de evaluación tanto cuantitativa, como cualitativamente.

<b>ACCION</b>			
<b>OBJETIVO</b>			
<b>RESPONSABLE(S)</b>			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>	<b>HECHO</b>

<b>MEDIOS NECESARIOS</b>	
<b>FRECUENCIA DEL SEGUIMIENTO</b>	
<b>ANÁLISIS FINAL</b>	