



**Coordinación de Estudios de Postgrado
Especialización en Planificación, Desarrollo y Gestión de Proyectos**

**Proyecto para el Desarrollo de un Plan Estratégico de Salud dirigido al
personal de una empresa del sector Farmacéutico**

**Trabajo Especial de Grado presentado para optar al Título de Especialista
En Planificación, Desarrollo y Gestión de Proyectos**

**Autor: Fidel Camilo Meléndez Vásquez
Tutor: Carlos Lanz.**

Caracas, Julio de 2011

Dedicatoria

A Dios, por su especial guía día a día.

A todos aquellas personas que participaron y que de una u otra manera se beneficiaran por la implementación de este proyecto.

Agradecimientos

A mi esposa Leticia y mi hija Emma, por apoyarme y acompañarme en la travesía de esta especialización, a mi familia por su apoyo incondicional.

Al Profesor Carlos Lanz por su Guía en la realización del proyecto y a la Profesora Sixta Adrian, su carisma, paciencia y consejos hicieron posible estructurar la idea de este proyecto.

A la Universidad Monteavila por abrirme las puertas y darme las herramientas necesarias a lo largo de la especialización.

INDICE GENERAL

Dedicatoria	2
Agradecimiento.....	3
Índice General.....	4
Índice de Tablas.....	5
Índice de Gráficos.....	5
Introducción.....	6
Capítulo I. Planteamiento del Problema	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	8
Justificación	8
Capítulo II. Marco Teórico Conceptual.....	9
Capítulo III. Marco Organizacional o Situacional.....	11
Capítulo IV. Marco Metodológico.....	11
Tipo de investigación.....	11
Diseño de la investigación.....	11
Población y muestra.....	12
Determinación de Instrumentos de Recopilación de Información.....	12
Información Recopilada.....	12
Riesgos Iniciales.....	13
Premisas del proyecto.....	13
Capítulo V. Presentación, Validación y análisis de los Resultados	14
Estructurar y analizar mediante gráficos los resultados.....	14
Capítulo VI. Propuesta	21
Estructura organizativa.....	23
Capítulo VII. Conclusiones y Recomendaciones	24
Referencias	26
Anexos.....	28

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico #1 Distribución Etárea de la población laboral.....	14
Gráfico #2 Distribución por sexos de la población.....	15
Gráfico #3 Antigüedad del Personal	16
Grafico #4 Respuesta Pregunta #2 de la encuesta.....	17
Grafico #5 Respuesta Pregunta #3 de la encuesta.....	18
Grafico #6 Respuesta Pregunta #4 de la encuesta.....	19
Grafico #7 Respuesta Pregunta #5 de la encuesta.....	20

INDICE DE TABLAS

Tabla #1 Lista de Riesgos Significativos para el Proyecto.....	13
--	----

Introducción

En la actualidad cada vez se hace más necesaria la inclusión de los planes de salud dirigidos al personal que realice cualquier tipo de actividad en una empresa determinada, y de igual manera es mayor la responsabilidad de parte de las empresas para con sus empleados, es por eso que son garantes del diseño, proyección y ejecución de los diferentes tipos de planes necesarios para lograr el Bienestar de sus empleados, y por ello surge la necesidad de Implementar un proyecto para la ejecución de un Plan de Salud dirigido a la población Laboral de una industria Farmacéutica, en aras de dar cumplimiento a las normativas y legislaciones vigentes.

Es importante considerar los mecanismos necesarios para lograr cubrir con las necesidades del personal y de la organización a la cual estos pertenecen, de manera de mantener un equilibrio adecuado entre la satisfacción del personal tanto física, mental y laboral y mantener de igual manera la productividad y sostenibilidad de la empresa donde estos laboran, dada esta circunstancia se debe realizar una evaluación detallada de cada uno de los factores que pueden intervenir en la ejecución de este tipo de proyectos

Capítulo I

Proyecto para el Desarrollo de un Plan Estratégico de Salud dirigido al personal de una empresa del sector Farmacéutico.

1.1. Planteamiento del Problema

La aparición y reincidencia de enfermedades de tipo laboral, la fuga de talentos y la generación de ambientes de trabajo con poca motivación y poco compromiso por parte del personal que labora en las diferentes empresas se traduce en la actualidad en una disminución de las proyecciones de producción de las mismas por el aumento del ausentismo laboral y aumento de los costos en el ámbito de salud.

Considerando, que la salud de los ciudadanos es un derecho fundamental y que además aspectos fundamentales como el bienestar, las satisfacción personal y la productividad van de la mano, es necesaria la adecuada inclusión dentro de las políticas empresariales la promoción de programas de salud que permitan la mejora de la calidad de vida dentro del ámbito laboral.

1.2 Objetivo General

Desarrollar un Proyecto estratégico y plan de acciones dirigidas al mejoramiento de la salud y Bienestar Social del personal que labora dentro de una empresa, mediante la puesta en marcha de programas de salud.

1.3 Objetivos Específicos

- Identificar los estándares de Higiene y Salud laboral estipulados en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que permitan la adecuada promoción de planes estratégicos de salud.
- Desarrollar un diagnóstico del medio ambiente de trabajo y salud de los empleados de una empresa farmacéutica.
- Desarrollar una propuesta de Plan Estratégico de Salud para la organización farmacéutica.

1.4 Justificación

La inclusión del bienestar dentro de las estrategias globales, visión y objetivos de una empresa como un aspecto de relevante importancia permitirán marcar la diferencia en cuanto a posicionamiento, supervivencia y éxito de una organización. Es por esto que la aplicación adecuada de programas que promuevan el bienestar de los empleados reflejará en las proyecciones productivas de las organizaciones indicadores positivos y promoverá la motivación y creatividad de sus trabajadores. De esta manera el talento humano presente en estas organizaciones se sentirá mucho más comprometido e identificado.

Capítulo II

Marco Teórico

En la actualidad el engranaje adecuado entre las políticas de salud y las políticas organizacionales de las empresas destinadas al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de sus empleados son deficientes, lo que se traduce directamente en la alta incidencia de enfermedades de tipo laboral, generación de ambiente de trabajo con poca motivación, poco compromiso del personal con la organización y la fuga de talentos. Por estas razones se genera aumento en los costos en el ámbito de salud y ausentismo laboral para las empresas, además de representar una disminución en las proyecciones de producción.

La aplicación de programas de salud para mejora de la calidad de vida empresarial y el bienestar del personal permitirá de una manera directa reducir este tipo de indicadores que repercuten de manera negativa en los indicadores de productividad, además la adecuada promoción y aplicación de este tipo de programas tiene altas probabilidades de establecer el vinculo de compromiso laboral, promover la creatividad y la motivación de sus empleados.

Tomando como referencia que la inversión empresarial en salud en Estados Unidos sigue creciendo, Según Catalina Franco y estudios realizados donde se puede observar que las empresas se están enfocando en la mejora de la calidad de vida de sus empleados, satisfacción personal y buscan de esta manera la mejora en la productividad y disminución de los costos en materia de salud siendo esta la principal prioridad de los empresarios, de esta manera se dirigen las políticas organizacionales a la creación de programas estratégicos de salud puntualmente en la búsqueda de la mejora en puntos especiales como la conducta y buena salud mental, ofrecimiento de incentivos y familias que participen activamente en dichos programas de esta manera se busca de una vez por todas la armonización entre el ambiente de trabajo el trabajador y la

organización con el fin común de buscar mejoras a nivel empresarial reflejándose en resultados positivos y en la sociedad en general. Franco (2010).

Es de especial consideración para la investigación del problema en estudio que un ambiente adecuado de trabajo no solamente reflejará buenos resultados a nivel empresarial sino también a nivel social.

Un factor de gran importancia y que debe ser también considerado es el bienestar como pilar fundamental dentro de una empresa diversos estudios han revelado que es un elemento clave dentro de una organización, sin embargo el solo enfocarse en la concepción de que solo se puntualizaran en el bienestar físico y psicológico sin profundizar un poco más puede no ser lo mas adecuado.

Es por esta razón que estratégicamente se deben implementar varias alternativas de bienestar para los empleados y de esta manera generar lo que se conoce como bienestar generalizado dentro de la organización traduciéndose esto en empleados motivados, creativos e innovadores y evitar la fuga de talento, lo que se traduce inevitablemente en un factor positivo para la empresa u organización a la cual pertenecen. Franco (2010)

Tal y como nos indica la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo en su artículo 40 numeral 2, es función de los servicios de salud y seguridad en el trabajo la de promover y mantener en el nivel mas elevado el bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores y trabajadoras que pertenecen a una organización para así lograr un equilibrio adecuado entre medio ambiente de trabajo y labores asignadas.

Así mismo el artículo 40 numeral 3, se deben identificar, corregir y evaluar todas aquellas condiciones de medio ambiente de trabajo que puedan afectar directamente la salud física y mental de todos sus trabajadores y que puedan incidir en el ámbito externo de trabajo o en la salud de su familia.

Capítulo III

Marco organizacional o situacional.

Este proyecto se desarrollará dentro de una empresa del sector farmacéutico ubicado en la Ciudad de Guarenas, Estado Miranda donde la alta incidencia en enfermedades ocupacionales, el ausentismo del personal, la desmotivación y el poco compromiso de este para con la empresa, en los últimos años ha ido creciendo, todo esto por la no inclusión de programas de salud que permitan mejorar la calidad de vida dentro del ámbito laboral de sus empleados.

Capítulo IV

Marco Metodológico

4.1 Tipo de Investigación: La investigación que se desarrollará en la realización del diseño metodológico será del tipo diagnóstico, de esta manera podremos identificar cuáles son las principales necesidades requeridas por los empleados que laboran dentro de la organización y así poder establecer las estrategias adecuadas para implementar políticas de salud y calidad de vida dirigidas a este importante sector.

4.2 Diseño de la Investigación: Se realizará una investigación de campo donde estableceremos las realidades y situaciones que permitan profundizar en la comprensión de los instrumentos que se empleen para la identificación de los objetivos planteados. De esta manera podremos contrastar el medio ambiente laboral existente en una organización y los compararemos con los estándares establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

4.3 La Población y Muestra: El estudio se llevará a cabo tomando en cuenta la población de 113 empleados que laboran dentro de la organización de los cuales se tomará una muestra de 80 personas que serán consultadas en el estudio de campo a realizarse.

4.4 Instrumentos de Recopilación de Información: El tipo de información recolectada será del tipo primario, mediante una encuesta elaborada con la finalidad de diagnosticar y poder aproximarnos e identificar las realidades del entorno laboral.

Para llevar a cabo el diagnóstico e identificar las necesidades presentes en el personal que labora dentro de la empresa se procederá a la elaboración de una encuesta (Anexo 1) en cumplimiento al anonimato de los participantes para garantizar de una manera la sinceridad en la emisión de sus respuestas, planteamientos y sugerencias, de igual manera será aplicada de manera voluntaria a todo aquel personal que desee participar en la misma.

4.4.1 Información Recopilada:

- Grupo Etéreo y Sexo de los Participantes en la encuesta, de esta manera podremos discriminar entre las diferentes clases etéreas pertenecientes a la organización y poder relacionarlos con la incidencia y morbilidad de las principales enfermedades laborales presentes en la organización.
- Antigüedad del personal participante en la encuesta, de esta manera podremos diferenciar opiniones, criterios y sugerencias entre el personal de más carrera en la planta y el personal de menor tiempo en la misma.
- Conocimiento de planes de salud dentro de la organización por parte del personal.
- Sugerencias para un mejor desempeño y mejoramiento personal de los involucrados en la organización.

4.5 Riesgos Iniciales

Tabla #1 Lista de Riesgos Significativos para el Proyecto

Tipos de Riesgo	Riesgo del Proyecto
Internos	Negativa del Personal a participar en el proyecto
	Negativa por parte de la organización en la implementación del proyecto
	Acceso a la información
	Negativa por parte del Departamento de Higiene, Salud y Seguridad Labora en la realización de la investigación y curso del proyecto.
Externos	Modificaciones de Leyes y Reglamentos en Materia Higiene, Salud y Seguridad Laboral que puedan impactar el desarrollo del proyecto
	Asesores Externos poco calificados
	Modificación de políticas por parte de la casa matriz

Es necesario para el planteamiento y ejecución del proyecto tomar en consideración la diversidad de riesgos existentes para la realización del mismo, para esto debemos plantear la estrategia a seguir para dar robustez a nuestra propuesta y hacer que pequeños cambios dentro de la ejecución de la misma no modifiquen el desempeño de nuestro proyecto.

4.6 Premisas del Proyecto

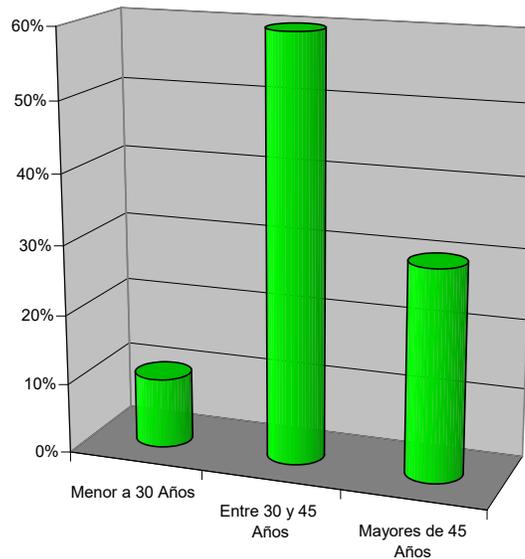
- Identificar las principales necesidades en el área de salud del personal perteneciente a la organización.
- Desarrollar planes estratégicos de Salud que permitan iniciar o ampliar el conocimiento en el área de Higiene y Salud Laboral.
- Establecer Estándares de Higiene y Salud Laboral estipulados en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que permitan la adecuada promoción de planes estratégicos de salud.
- Desarrollar Un plan Estratégico de Salud para la Organización.

Capitulo V

5.1 Validación, Análisis y Presentación de Resultados

La encuesta fue realizada bajo el marco de una reunión general de trabajadores el 16 de Noviembre del año 2011 en el área de reuniones del Laboratorio Farmacéutico, fue notificada y autorizada previamente por la Gerente de Asuntos Industriales, Gerencia de Recursos Humanos y el Sindicato del Laboratorio. Para lo cual se contó con la totalidad de los empleados que laboraban en planta, de las 80 personas que serian encuestadas solo 60 accedieron a participar en la misma, por lo que los resultados aquí reflejados serán en base a esa cantidad.

GRAFICO #1 DISTRIBUCIÓN ETÁREA DE LA POBLACIÓN LABORAL
(NOVIEMBRE 2011)

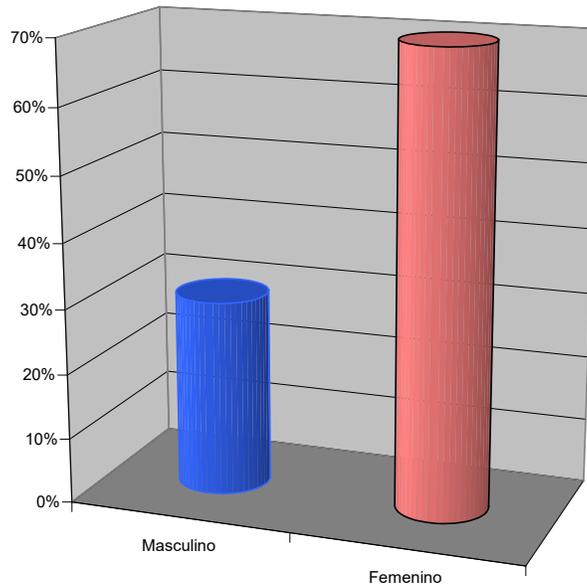


	Menor a 30 Años	Entre 30 y 45 Años	Mayores de 45 Años
■ Porcentaje	10%	60%	30%

Como podemos observar en la gráfica #1 el mayor porcentaje de la población laboral para el mes de Noviembre del 2011 se encuentra distribuida entre 30 y 45 años y mayores de 45 años, los cual nos puede dar una referencia en relación a los posibles grupos etáreos con mayor incidencia de aparición de

enfermedades ocupacionales, morbilidad de enfermedades y opiniones con mayor base de experiencia para la implementación de estrategias de Salud laboral para el proyecto.

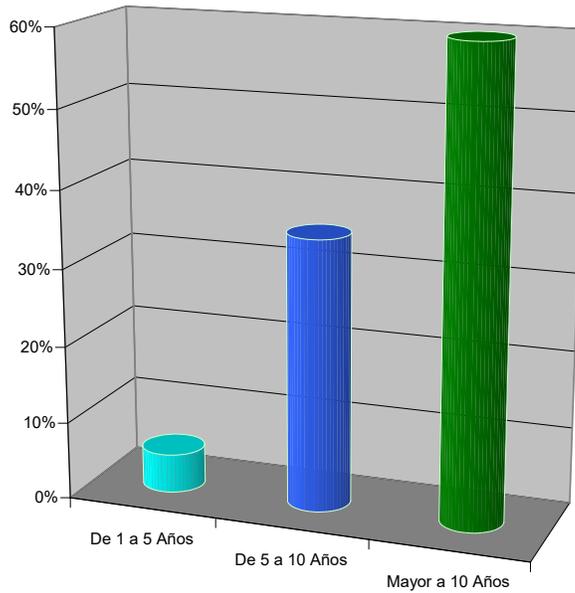
GRAFICO #2 DISTRIBUCIÓN DE SEXOS EN LA POBLACIÓN LABORAL (NOVIEMBRE 2011)



	Masculino	Femenino
■ Porcentaje	30%	70%

En el gráfico #2 podemos demostrar que la mayor población existente en la planta Farmacéutica corresponde al género Femenino, lo que es de especial consideración en la aplicación de las estrategias del proyecto.

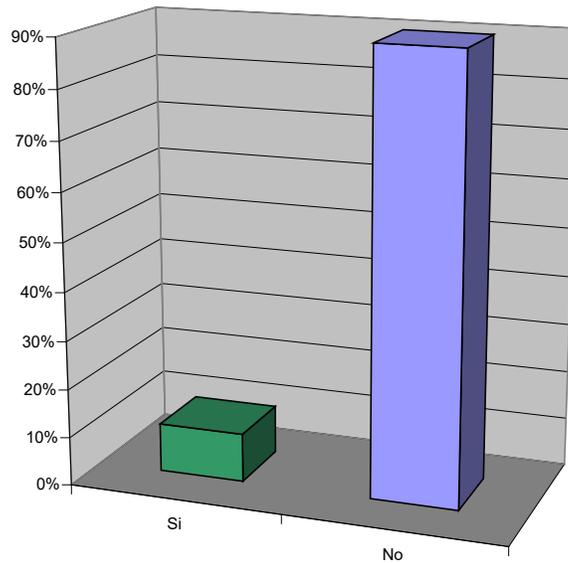
GRAFICO #3 ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL (NOVIEMBRE 2011)



	De 1 a 5 Años	De 5 a 10 Años	Mayor a 10 Años
■ Porcentaje	5%	35%	60%

Como apreciamos en la grafica #3 el mayor porcentaje en cuanto al personal con mayor antigüedad se corresponde con el personal que ha prestado servicios por más de 10 años a la empresa, las sugerencias y expectativas en referencia al proyecto son de gran importancia pues representan al personal con mayor experiencia y vida laboral dentro de la organización.

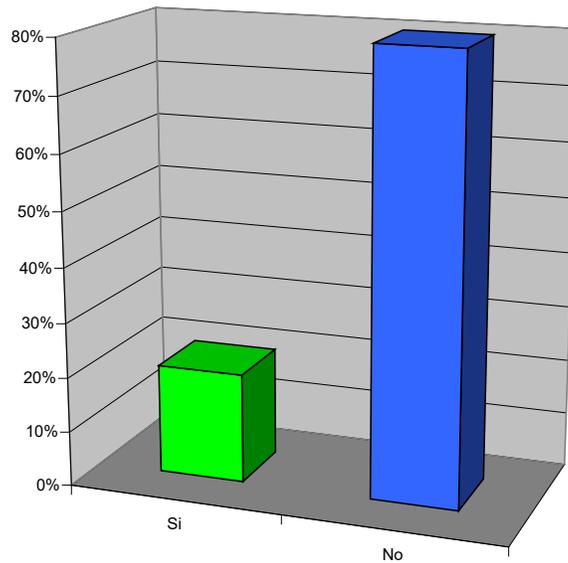
GRAFICA #4 ¿Considera usted que existe un adecuado programa de salud dirigido al personal que labora en la empresa?



	Si	No
■ Porcentaje	10%	90%

La grafica #4 demuestra que un gran porcentaje de la población encuestada respondió a la pregunta indicando que no existe un programa de salud adecuado a las necesidades del personal que labora en la planta, es de especial interés que 4 personas entrevistadas coincidieron dentro de las consideraciones para asegurar este criterio, en que deberían incluir y consultar al personal operativo y administrativo en la programación de los planes de salud y esparcimiento antes de ser formulados y ejecutados.

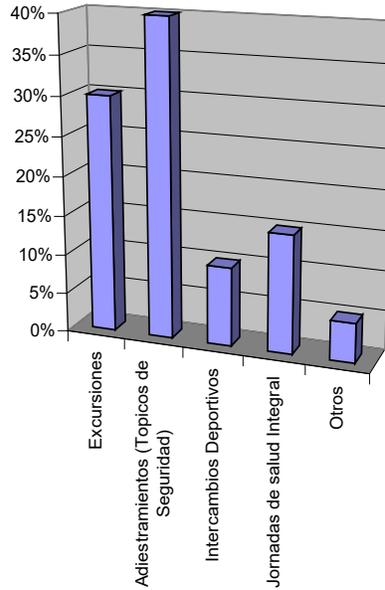
GRAFICA #5 ¿Existen Programas de esparcimiento dirigidos al personal que labora dentro de la empresa?



	Si	No
■ Porcentaje	20%	80%

Como nos indica la Grafica #5 el 80% de la población encuestada afirma que no existen programas de esparcimiento dirigido al personal que labora dentro de la planta, el 20% que afirma que existe, indica que dentro de las actividades de esparcimiento existentes se encuentra la celebración de los cumpleaños del mes y se realizan una vez cada 2 o 3 meses.

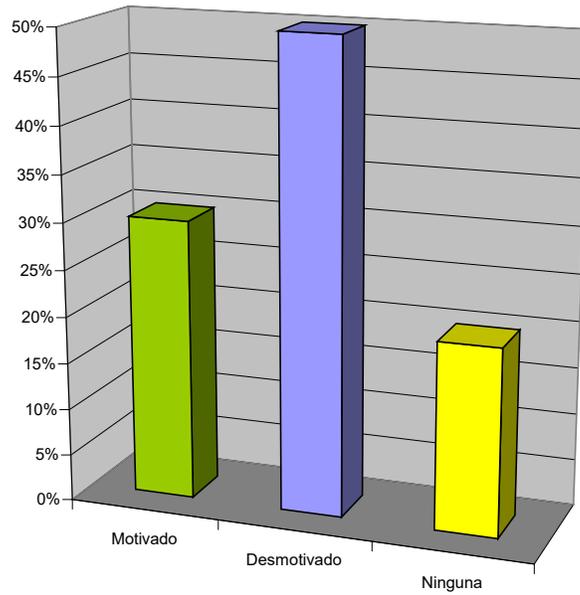
GRAFICO #6 Indique brevemente 3 actividades que usted considere adecuadas para el mejor desempeño físico, mental y laboral del personal que labora dentro de la empresa:



	Excursiones	Adiestramientos (Temas de Seguridad)	Intercambios Deportivos	Jornadas de salud Integral	Otros
■ Porcentaje	30%	40%	10%	15%	5%

Según la grafica #6 entre las actividades que considera la población laboral de la planta Farmacéutica la que mayor porcentaje refleja es la referida a la realización de Adiestramientos en referencia a tópicos de seguridad laboral y una de las que menor porcentaje obtuvo fue la referida a la ejecución de Jornadas de salud Integral, siendo esto de especial atención para la ejecución del proyecto.

GRAFICO #7 Actualmente usted se siente



	Motivado	Desmotivado	Ninguna
■ Porcentaje	30%	50%	20%

Según la Grafica #7 el mayor porcentaje de la población laboral se siente desmotivada, esta característica es de especial interés para el desarrollo del proyecto, puesto que la aplicación efectiva y asertiva de las estrategias a plantear lograra de alguna manera satisfacer las necesidades del personal perteneciente a la organización.

Capítulo VI

5.1 Desarrollo de la Propuesta

Considerando los resultados obtenidos e identificando las necesidades del personal operativo y administrativo de la planta, se desarrollaron las siguientes propuestas dirigidas al mejoramiento de la salud y bienestar social de los involucrados y lograr la implementación de acciones que puedan ayudar a la puesta en marcha de un programa de salud:

- Creación y Desarrollo de Canales informativos y participativos donde se involucre a todo el personal que labora en la planta mediante la creación de boletines informativos los cuales serán dictados por el personal de las diferentes áreas semanalmente. **“Cinco Minutos de Seguridad”** contemplara diversos tópicos relacionados con la Salud y Seguridad Laboral, se relacionaran con temas de Ergonomía, Recomendaciones para ejercicios en el lugar de trabajo durante la jornada laboral y Seguridad general en referencia al uso de implementos de seguridad personal, con el trabajo en conjunto del Departamento de Salud y Seguridad Laboral.

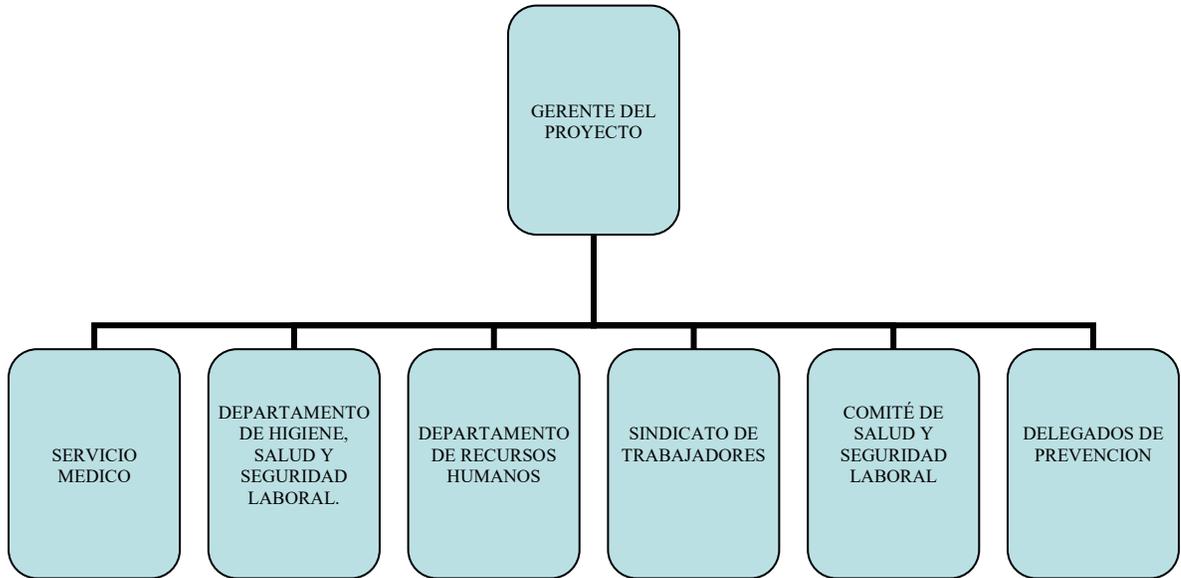
De esta manera se busca lograr la integración y participación del personal de cada una de las áreas operativas y administrativa que conforman la organización, a la vez que se realiza la capacitación y adiestramiento del personal en temas de Salud y Seguridad Laboral. Para realizar el debido seguimiento en el cumplimiento de estas actividades se dispondrá de un formato donde se indique el tema correspondiente, Facilitador y participantes del mismo. (Según Anexo 2)

- Desarrollo de Jornadas de Salud Integral dirigidas a la población en edad adulta destinadas a la prevención de incidencia de enfermedades ocupacionales, Como talleres de Higiene Postural, Charlas Informativas con temas relacionados con Osteoporosis, Hipertensión Arterial y Diabetes en conjunto con el servicio Médico, Sindicato de Trabajadores, Delegados de Prevención, Comité de Salud y Seguridad Laboral y el Departamento de Higiene, Salud y Seguridad Laboral.

La estadística de Incidencias de Enfermedades del tipo laboral, serán publicadas en las carteleras informativas del Servicio médico de manera mensual, por lo que este tipo de datos estará disponible para la creación de una base de datos que permita observar mes a mes el comportamiento y tendencias de este tipo de incidencias en el personal.

- Desarrollo de un plan de Educación postural con un instructor calificado dirigido a todo el personal que labora en la organización, con la finalidad de disminuir la aparición de enfermedades de carácter ergonómico.
- Desarrollo e implementación del programa de Recreación Anual dirigido a todo el personal, en conjunto con el Comité de Seguridad y Salud Laboral, Delegados de Prevención y Recursos Humanos.
- Desarrollo de Eventos Deportivos Trimestrales, donde se busque la integración de todo el personal de la planta, en conjunto con el Departamento de Recursos Humanos y el Sindicato de Trabajadores.

5.2 Estructura Organizativa de los Involucrados en el Proyecto



Capítulo VII

7.1 Conclusiones

Las propuestas y acciones planteadas fueron generadas exitosamente tomando en consideración las diversas necesidades y factores involucrados y el alcance que puede tener cada una de las mismas dando cumplimiento a los objetivos planteados para el desarrollo de esta investigación y lograr la puesta en marcha de Programas de Salud, adicionalmente podemos concluir lo siguiente:

- 7.1.1** Por tratarse de la puesta en marcha de un programa de Salud su impacto será percibido a largo plazo, su inicio, desarrollo y seguimiento en buena parte conforman la etapa crítica de su éxito.

- 7.1.2** El desarrollo de las actividades de educación, capacitación y adiestramiento de personal en las diferentes áreas debe realizarse con personal asesor altamente capacitado y seleccionado de manera adecuada para tales fines.

- 7.1.3** La aplicación efectiva de cada una de las acciones planteadas deben hacerse siempre bajo el marco de la Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo.

7.2 Recomendaciones

Con la finalidad de lograr una satisfactoria implementación del programa de Salud es necesario tomar en consideración las siguientes recomendaciones:

- 7.2.1** Las estadísticas y registros documentales de la gestión de las acciones, planes y programas planteados son la base fundamental del seguimiento del mismo, por lo que su implementación debe ser realizada de manera inmediata.

- 7.2.2** Se requiere del compromiso por parte de todos los departamentos involucrados en el programa que se desea implementar, por lo que se debe comunicar a todas las áreas pertenecientes a la organización de la puesta en marcha de esta iniciativa.

- 7.2.3** Los programas e iniciativas planteados en este proyecto son del tipo social, por lo que se requiere una adecuada promoción y generación de incentivos para lograr la constancia y el éxito de los mismos.

Bibliografía

- Franco, C. (2010) La inversión empresarial en salud sigue creciendo en Estados Unidos. http://www.tendencias21.net/La-inversion-empresarial-en-salud-sigue-creciendo-en-Estados-Unidos_a4308.html
- Franco, C. (2009) Los directivos ahorran si cuidan la salud de sus empleados. http://www.tendencias21.net/Los-directivos-ahorran-si-cuidan-la-salud-de-sus-empleados_a3750.html
- Franco, C. (2010) El bienestar es una herramienta estratégica para las empresas http://www.tendencias21.net/El-bienestar-es-una-herramienta-estrategica-para-las-empresas_a4193.html
- Morales, R. (2008) Un liderazgo optimista mejora la productividad http://www.tendencias21.net/Un-liderazgo-optimista-mejora-la-productividad_a2599.html
- Franco, C. (2011) Los empresarios desconocen los costos del ausentismo http://www.tendencias21.net/Los-empresarios-desconocen-los-costes-del-absentismo_a6696.html

- Franco, C. (2011) A más de la mitad de los contratantes les cuesta encontrar talentos http://www.tendencias21.net/A-mas-de-la-mitad-de-los-contratantes-les-cuesta-encontrar-talentos_a6642.html
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat), Gaceta Oficial número 38.236, (2005 Julio 26) [Transcripción en línea] Disponible: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html

ANEXO 1
(Encuesta Diagnóstico)

Edad: _____

Sexo: _____

1. ¿Qué tiempo tiene laborando en la empresa?

1-5 años: _____

5-10 años: _____

Mayor a 10 años: _____

2. ¿Considera usted que existe un adecuado programa de salud dirigido al personal que labora en la empresa?

Si: _____

No: _____

En caso de ser negativa su respuesta, indique por qué usted considera eso:

3. ¿Existen Programas de esparcimiento dirigidos al personal que labora dentro de la empresa?

Si: _____

No: _____

En caso de ser afirmativa su respuesta por favor indique cuales son y con qué frecuencia se realizan:

4. Indique brevemente 3 actividades que usted considere adecuadas para el mejor desempeño físico, mental y laboral del personal que labora dentro de la empresa:

5. Actualmente usted se siente:

Motivado: _____

Desmotivado: _____

Ninguna: _____

ANEXO 2
(Formato de Control de Asistencia a los Adiestramientos)

Laboratorio xxxxx
Departamento de Higiene, Salud y Seguridad Laboral

Lugar:

Fecha:

Nombre del Facilitador:

Firma del Facilitador:

Tema:

Nombre y Apellido	Departamento	Firma	Fecha

Revisado Por:

Fecha:

Aprobado Por:

Fecha: