

Creación de Institución Prestadora de Salud con especialidad en servicios de seguridad y salud en el trabajo

Autoras:

Lisbeth Teresa Castro Gutiérrez.

Marcela Galeano Peña.

Marisol Penagos Peña.

Jennifer Nathaly Romero Sánchez.

Julie Pauline Talero Martínez.

Asesores:

Martin Alfonso Rodríguez López - Temático

Laura Andrea Niño Silva - Metodológico

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca

Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Especialización Gerencia de la Calidad en Salud

Bogotá, 2019

Resumen

Por medio de este proyecto se busca establecer los parámetros necesarios para la creación de la IPS SALUD Y BIENESTAR S.A.S, destacando el desarrollo de una actividad económica relacionada con la prestación de los servicios de medicina laboral, como son exámenes de ingreso, periódicos y de retiro. Ofreciendo servicios con calidad y responsabilidad, teniendo en cuenta que la zona franca de Tocancipá es un sector empresarial de alta demanda y con un flujo significativo de empleados de las diferentes organizaciones. **Objetivo:** Para determinar la viabilidad de la IPS, se realizaron estudios de mercado, técnico, administrativo legal, financiero y evaluación financiera. **Método:** Se desarrolló mediante un estudio descriptivo con un enfoque mixto. Los datos fueron recolectados, mediante una entrevista semiestructurada a la coordinadora de calidad de la Zona Franca de Tocancipá, la cual permitió recolectar información de las empresas existentes y total de trabajadores. **Resultados:** Para la creación de la institución se requiere de una inversión inicial de \$ 253.982.600 pesos; donde la sostenibilidad del proyecto requiere la expansión sobre el tercer año de operación, lo cual es posible dado que nuestra zona de influencia es la sabana de Bogotá donde se logró identificar que muchas de las empresas utilizan los servicios de IPS de salud en el trabajo ubicadas en la ciudad de Bogotá. **Conclusiones:** La ubicación de la IPS Salud y Bienestar en el municipio de Tocancipá brindará servicios de mayor calidad, evitando desplazamiento de empleados y mejoramiento en los tiempos de estos, cabe resaltar que la oferta se realiza basada en servicios integrales como medicina laboral, ergonomía, capacitaciones de acuerdo a las necesidades organizacionales. Al lograr la expansión de la IPS, se proyectaría un punto de equilibrio en el quinto año, cubriendo operación, gastos administrativos y crédito de inversión inicial.

Palabras clave: Seguridad y salud en el trabajo, medicina laboral, calidad, estudio de mercado.

Abstract

With this project, has the purpose of to establish parameters for the creation of the IPS SALUD Y BIENESTAR SAS, highlighting the development of an economic activity related to the provision of occupational medicine services, such as entrance, periodic, and withdrawal exams. Offering services with quality and responsibility, taking into account that the free zone of Tocancipá is a business sector of high demand, and with a significant flow of employees from the different organizations. **Objective:** To determine the viability of the IPS, market studies were conducted, technical, legal, financial, administrative and financial evaluation. **Method:** It was developed through a descriptive study with a qualitative and quantitative approach. The data was collected through a semi-structured interview to the quality coordinator of the Free Zone of Tocancipá, which allowed to collect information from existing companies and to workers. **Results:** For the creation of the institution, an initial investment of \$ 253.982.600 pesos; where the sustainability of the project requires the expansion over the third year of operation, which is possible since our area of influence is the savanna of Bogotá where it was possible to identify that many of the companies use the IPS services of occupational health located in the city of Bogotá. **Conclusions:** Allowing the location of the IPS Health and Welfare to provide higher quality services, avoiding employee displacement and improvement in their time, it should be noted that the offer is made based on comprehensive services such as occupational medicine, ergonomics, training according to organizational needs. Upon achieving the expansion, an equilibrium point would be projected in the fifth year, covering its operation, administrative expenses and initial investment credit.

Keywords: Security and health at work, occupational medicine, quality, market study.

Formato Derechos de autor



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

Bogotá, D.C diciembre 07 de 2019

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, respeta los conceptos académicos emitidos por los estudiantes del Programa de **Especialización en Gerencia de la Calidad en Salud**, a través de sus proyectos de investigación, no se hace responsable de su contenido.

Las ideas expresadas en los citados trabajos no constituyen compromiso institucional, son responsabilidad exclusiva de cada autor.

Atentamente,


CARMEN CECILIA ALMONACID URREGO
Decana Facultad de Ciencias de la Salud

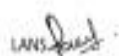


Tabla de contenido

Introducción.....	1
1. Planteamiento del problema	2
2. Justificación.....	5
3. Objetivos	7
3.1 Objetivo general.....	7
3.2 Objetivos específicos.....	7
4. Marco teórico.....	8
4.1 Antecedentes	8
4.2 Marco conceptual	12
4.3 Marco legal	15
5. Aspectos metodológicos	19
5.1 Enfoque metodológico.....	19
5.2 Alcance de la investigación	19
5.3 Diseño metodológico	19
5.4 Población y muestra.....	19
5.5 Instrumentos para la recolección de datos.....	20
5.6 Técnicas para el análisis de datos	20
6. Desarrollo de la Propuesta.....	21
6.1 Aplicación del instrumento, entrevista semiestructurada	21
6.1.1 Estudio de Mercado.	22
6.1.2 Investigación de Mercados y Análisis del sector.....	23
6.1.3 Análisis de Mercado.	25
6.1.4 Magnitud de la Necesidad.	25
6.1.5 Análisis de la Competencia.	28
6.2 Constitución de la empresa	29
6.2.1 Requisitos para la constitución de las Sociedad por Acciones Simplificada S.A.S	29
6.2.2 Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU).....	30
6.2.3 Entidades reguladoras.	30

6.2.4 Trámites comerciales	31
6.2.5 Trámites tributarios.	31
6.2.6 Trámites de funcionamiento.....	31
6.2.7 Trámites de seguridad laboral	31
6.2.8 Estructura organizacional.	32
6.2.9 Perfiles y funciones.	32
6.2.10 Plan Estratégico.....	37
6.2.11 Requerimientos dotación, infraestructura.	39
6.2.12 Estrategias de Mercado	40
6.2.13 Estrategias de comunicación.	40
6.2.14 Estrategias de distribución o promoción.	41
6.2.15 Estrategias de precio.....	41
6.2.16 Estrategias de servicios.	41
6.3 Estudio financiero	42
6.3.1 Costos de operación.....	42
6.3.2 Precios de los exámenes.	45
6.3.3 Balance financiero.....	49
Conclusiones y recomendaciones.....	55
Referencias bibliográficas	57
Bibliografía	65
Anexos.....	68

Lista de Tablas

<i>Tabla 1 Normatividad en Colombia en Seguridad Social y Salud en el Trabajo. Primera parte</i>	17
<i>Tabla 2 Cuadro de IPS en Salud Ocupacional en el municipio e Tocancipá.....</i>	28
<i>Tabla 3 Inversión inicial. Primera parte</i>	42
<i>Tabla 4 Nómina Administrativa de la IPS.....</i>	44
<i>Tabla 5 Nómina Asistencial de la IPS</i>	44
<i>Tabla 6 Precio de los exámenes de medicina laboral</i>	45
<i>Tabla 7 Relación de costos operacionales y gastos administrativos por año.</i>	46
<i>Tabla 8 Venta de servicios proyectada a cinco años, cliente exclusivo, Zona Franca de Tocancipá.....</i>	48
<i>Tabla 9 Flujo de caja de acuerdo con la proyección de ingresos, gastos, costos y capital de trabajo.....</i>	50
<i>Tabla 10 Cuadro de balance, activos, pasivos y patrimonio.....</i>	51
<i>Tabla 11 Venta de servicios proyectada a cinco años, sin cliente exclusivo, Zona Franca de Tocancipá, con apertura a mercado de Sabana Norte y municipios aledaños.....</i>	54

Lista de Figuras

<i>Figura 1. Mapa del Municipio de Tocancipá</i>	<i>23</i>
<i>Figura 2. Indicadores de mercado laboral 2017-2018 en Colombia.....</i>	<i>26</i>
<i>Figura 3. Tasa global de participación, ocupación y desempleo Cundinamarca años 2009-2018.</i>	<i>27</i>
<i>Figura 4. Organigrama IPS Salud y Bienestar S.A.S.....</i>	<i>33</i>
<i>Figura 5. Mapa de procesos IPS Salud y Bienestar S.A.S.....</i>	<i>35</i>

Anexos

Anexo A. Formato entrevista.....	688
----------------------------------	-----

Introducción

La Seguridad y Salud en el trabajo en nuestros días, se ha convertido en una herramienta enfocada en el mejoramiento de las condiciones laborales y de calidad de vida de los trabajadores en una organización, donde a través de la prevención y control de las enfermedades y accidentes laborales busca el desarrollo de prácticas saludables manteniendo y optimizando el nivel de eficiencia y productividad del trabajador, determinando un ambiente laboral óptimo y seguro, dando con ello cumplimiento a la normatividad legal y vigente e impactando de manera directa la responsabilidad social desde la gerencia de cara a su recurso más importante a nivel empresarial que sin duda alguna es el humano.

Al mismo tiempo, la Organización Mundial de la Salud recaba la importancia de políticas internacionales normadas de cumplimiento obligatorio, con el fin de promover el fortalecimiento en las organizaciones de esta temática y siendo vanguardias en el desempeño de acciones en seguridad y salud en el trabajo teniendo una dinámica globalizada y con ello garantizando la prestación de servicios y productos ofrecidos con calidad.

Cabe destacar que Colombia no es ajena a toda esta temática anteriormente relacionada y por el contrario el nivel de exigencia y control cada vez es más riguroso y controlado.

Por consiguiente, se lleva a cabo la propuesta de formación de una IPS en la Zona Franca de Tocancipá, que preste los servicios de salud con especialidad en seguridad y salud en el trabajo, a partir del análisis de la oferta y demanda del sector por medio de un estudio de mercado, estableciendo su estructura legal, administrativa mediante un estudio técnico y administrativo, definiendo requerimientos tecnológicos de infraestructura, insumos y personal. Finalmente, a través de un estudio financiero, se determinaron costos e ingresos proyectados en el horizonte del presente proyecto pretendiendo con ello contribuir a la promoción de salud de los empleados en las empresas y la prevención de enfermedades laborales.

1. Planteamiento del problema

La creación de una institución de seguridad y salud en el trabajo permite brindar alternativas en busca de la renovación de servicios integrales, prestando asistencia bajo las necesidades establecidas por cada organización. Reconociendo la importancia de la estandarización de los procesos, la promoción y prevención de la salud de los trabajadores, ante los diferentes riesgos a los que se encuentran expuestos. No se puede negar que así, como con el transcurso del tiempo, la economía, las funciones, la tecnología, y por supuesto el quehacer de los empleados ha cambiado significativamente, las obligaciones en torno al mejoramiento y calidad de la salud deben ser cambiantes, teniendo en cuenta características y factores externos e internos.

Los empleados se encuentran inmersos en contextos relacionados, con el ambiente laboral, características sicosociales, expectativas individuales, sin olvidar que pertenece a una familia y comunidad, lo cual se encuentra directamente relacionado con su salud y bienestar (Henao, 2017). Por consiguiente, las instituciones de seguridad y salud en el trabajo deben estar a la vanguardia de los avances del mundo actual; sin desconocer el objetivo principal, la búsqueda de mejores condiciones laborales, por medio del posicionamiento de la empresa, siendo la mejor opción en el mercado.

Es significativo destacar que por medio de este proyecto, se busca establecer criterios relacionados con la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales; así mismo, el fortalecimiento del área de seguridad y salud en el trabajo, donde las empresas a las cuales se les preste los servicios tengan una guía que les permita mantener adecuados procesos e implementar estrategias de acción, lo cual conlleva a mejorar la calidad de la atención prestada y la satisfacción ante las obligaciones del cliente interno y externo; proporcionando estabilidad para los diferentes elementos que participan. Siendo este uno de los factores esenciales en el desarrollo cotidiano de las organizaciones.

Por tal motivo se debe tener claridad la relevancia que tiene, el mantener estándares de calidad, retos ante la competitividad, equilibrio entre la productividad y las ganancias, lo cual permitirá el auto-sostenimiento a nivel organizacional y su posicionamiento.

(Villada 2017) afirma que,

Las empresas deben organizar y administrar de manera constante, la motivación e innovación a sus trabajadores en cuanto a temas de globalización, seguridad, salud y competitividad, para que de manera permanente se logren beneficios administrativos para el desarrollo de un capital humano comprometido con la compañía.

El concepto de seguridad y salud en el trabajo ha adquirido mayor importancia con el paso del tiempo, por lo tanto, no se puede desconocer que en este ámbito el bienestar de los empleados, desde diferentes aspectos, les permite desempeñar cada una de las funciones establecidas con calidad y empoderamiento. Las organizaciones cuentan con diferentes herramientas bajo el marco de integralidad, generando una dinámica de compromiso, seguridad y protección, lo cual se ve reflejado directamente en el colaborador, tanto desde su bienestar físico, como mental, siendo el recurso humano uno de los activos más significativos en las organizaciones.

Ante la creación de una Institución Prestadora de Salud (IPS), es importante la connotación desde el punto de vista legal y de responsabilidad social, por tal motivo la normatividad ha tenido grandes cambios, donde han quedado atrás aquellos ambientes laborales precarios enfocados a una mano de obra barata, vulnerando toda clase de derechos laborales. Por lo tanto, en el gobierno colombiano se da inicio a la reglamentación de Seguridad Ocupacional, con la resolución 2400 de 1979, la cual se ha modificado durante el tiempo, con el Decreto 1443 de 2014, mediante el cual se dictan las disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la Resolución 312 de 2019, por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en personas naturales y jurídicas. (Resolución 312, 2019), basado en diferentes modelos a nivel internacional, como la ISO 45001 de 2018, primera norma internacional en definir los requisitos

del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001, 2018), que le han permitido establecer nuevos conceptos dentro de la legislación, basada en el ser humano como un todo, algo fundamental para el desarrollo socioeconómico del país. Y donde a nivel empresarial se requiere un mayor acompañamiento, buscando el fortalecimiento del área, siendo este transversal a nivel organizacional.

Por medio de este proyecto se busca la creación de una institución de seguridad y salud en el trabajo, que permita parametrizar estándares de atención, que una organización tiene a su cargo en el manejo de temas como, la educación a sus colaboradores de acuerdo al cargo desempeñado, y la prevención de enfermedades profesionales. Bajo la implementación de estrategias hacia el mejoramiento en la calidad dentro del proceso, y la satisfacción de forma adecuada ante las obligaciones del cliente, extendiendo equilibrio en las diferentes tareas dentro de los procesos de seguridad y salud en el trabajo. Ante lo expuesto anteriormente se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo crear una Institución Prestadora de Salud con especialidad en servicios de seguridad y salud en el trabajo?

2. Justificación

Con la creación de una IPS de seguridad y salud en el trabajo se pretende brindar una opción dentro del mercado, que permita a las empresas y a los trabajadores de la zona franca de Tocancipá contar con los diferentes servicios especializados dentro de esta área.

Hoy en día la exigencia legal y normativa cada vez es más rigurosa, lo cual demanda de las empresas y los trabajadores el cumplimiento estricto de deberes para el desempeño de sus actividades. En Colombia, la seguridad y salud en el trabajo, por medio del Ministerio de Salud, obliga a las organizaciones a dar un estricto cumplimiento de las exigencias establecidas, que, de no hacerlo, se verán expuestas a sanciones comprometiendo su ejercicio de un modo radical. Así mismo el Ministerio del Trabajo a través de la ley 1562 del 2012, la resolución 4502 del 2012, el Decreto 1072 del 2015, la resolución 312 del 2019 afianzan la exigencia de cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones.

Con el desarrollo de este trabajo se proyecta la posibilidad de crear una empresa que preste los servicios de medicina de la salud y seguridad a los trabajadores de la zona franca de Tocancipá, lo anterior mediante la aprehensión y práctica de los conocimientos adquiridos en la especialización de Gerencia de la Calidad en Salud, ejecutando los métodos y medios existentes. Para conseguirlo, se efectuará un estudio de mercado, administrativo, financiero y técnico que permita considerar la oportunidad de la creación y funcionamiento de esta institución prestadora de salud ocupacional, en la zona franca de Tocancipá. Además de tener en cuenta y cumplir la legislación y normativa colombiana vigente, que permita tener un mejoramiento continuo dentro de la organización.

Se aspira crear una empresa experta en la prestación de los servicios de medicina del trabajo, comprometida con la fidelización de sus usuarios, para cumplir en el acatamiento escrupuloso de las obligaciones adquiridas con sus clientes prestando servicios con oportunidad, confiabilidad y ética, teniendo como pilar mejorar el bienestar de sus trabajadores, visitantes o contratistas.

La finalidad de este trabajo surge de la necesidad de crear una organización, que valore el estado de salud de los trabajadores con altos estándares de calidad, respondiendo a las exigencias de salubridad de las empresas, en tener un personal con las mejores condiciones de sanidad, influyendo de manera indirecta en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral. Así mismo, es la oportunidad de poner en escena y a prueba los conocimientos adquiridos como futuros especialistas de la gerencia de calidad en salud, razón que justifica la realización del presente proyecto.

No obstante, en la actualidad hay varias empresas que prestan servicios similares en el mercado de la zona franca de Tocancipá, se plantea como alternativa de oferta de servicios una unidad móvil, en el lugar donde se encuentre ubicada la empresa, para minimizar el traslado de los trabajadores y prestando los servicios de manera presencial e inmediata evitando gastos adicionales de transporte y tiempo. Adicional, la realización del proceso se efectuará de manera más sencilla, lo cual beneficia directamente a los usuarios y a la empresa en la cual laboran, respondiendo a sus necesidades teniendo como constante la calidad en la prestación de los servicios de salud.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Crear una institución de prestación de servicios de salud con especialidad en servicios de seguridad y salud en el trabajo

3.2 Objetivos específicos

- Analizar la oferta y la demanda en el sector, por medio de un estudio de mercado.
- Establecer la estructura legal y administrativa de la empresa y realizar un estudio técnico administrativo, definiendo los requerimientos de tecnología, infraestructura, insumos y personal.
- Determinar a través de un estudio financiero, los costos e ingresos proyectados en el horizonte del proyecto

4. Marco teórico

4.1 Antecedentes

Según la Organización Mundial de la Salud, se define “la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones y enfermedades”, definición que no ha sido modificada desde 1948 (Organización Mundial de la Salud, sf). Teniendo en cuenta, este concepto, la seguridad y salud en el trabajo, hace parte de la estrategia de productividad de una empresa. Las condiciones de salud de los trabajadores determinan el buen o mal desempeño productivo organizacional, permitiendo que la organización sea competitiva.

Al mismo tiempo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y los accidentes de trabajo (OIT, 2019), como herramienta indispensable, buscando el mejoramiento de las condiciones laborales y de calidad de vida de los trabajadores.

Ahora bien, las personas económicamente activas ocupan una tercera parte de su tiempo en su lugar de trabajo, por lo cual, las buenas condiciones de trabajo deben brindar protección, oportunidades de desarrollo personal, posición social, protección contra riesgos físicos y psicosociales, permitir mejores relaciones interpersonales, de autoestima, para producir en el trabajador efectos positivos para su salud. Siendo la salud de los trabajadores un requisito necesario para una mejor productividad, desarrollo económico e ingresos familiares.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, en la mayoría de los países, los problemas de salud relacionados con el trabajador ocasionan pérdidas van del 4 al 6% del Producto Interno Bruto (PIB). Con la crisis a nivel mundial de desempleo y empresas no estructuradas, las cuales, ofrecen empleo sin ninguna cobertura de seguro, ni servicios de medicina del trabajo, donde aproximadamente un 70% de los trabajadores, no cuentan con un seguro que pueda indemnizarlos en caso de enfermedades y traumatismos ocupacionales. Sólo

un 15 % de los trabajadores cuentan con servicios de seguridad y salud en el trabajo y prestaciones por traumatismos de trabajo, principalmente en grandes empresas. (OMS, 2017).

Por otra parte, ser una entidad promotora en salud, aporta desde la incorporación y la estancia en un entorno laboral saludable, promoviendo una buena salud en el trabajador, principal recurso en una empresa, para un desarrollo positivo en la productividad, motivación y satisfacción laboral, fomentando el desarrollo personal, familiar y social, para el logro de los objetivos de los empleadores y empleados. De la misma forma, la Organización Panamericana de la Salud, considera el lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI, realizando una amplia interacción con los actores sociales interesados en el tema para poner en marcha el Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025, con todas las políticas enfocadas en salud, para responder a las prioridades nacionales, regionales y mundiales, para la salud de los trabajadores, para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). (Organización Panamericana de la Salud, sf).

En relación a Colombia, aproximadamente hasta el inicio del siglo XX, se dio relevancia a este tema bajo la ley 57 de 1915 y es bajo esta normatividad que se empieza a tratar temas como accidentes laborales y enfermedades laborales, el contexto en el que se establecía la mano de obra laboral del país y por supuesto la inadecuada implementación de la normatividad, conllevaron a que a nivel organizacional a este tema no se le diera la importancia bajo parámetros bajo la responsabilidad de los diferentes sectores económicos del país.

Posteriormente, se establecieron otras leyes que permitían visualizar la importancia ante los derechos de los empleados, se creó la ley 46 de 1918 donde se empezó a reconocer el tema de higiene y sanidad para empleadores y empleados, una de las leyes más relevantes fue ley 10 de 1934 dando inicio a temas como enfermedad profesional, cesantías, vacaciones, contrato laboral dentro del marco de beneficios laborales y mejoramiento de la calidad de los empleados.

En el año 1939 se creó el seguro obligatorio y las indemnizaciones en los casos de accidentes laborales, y con el decreto 2350 de 1944 se establecieron fundamentos relacionados en el código sustantivo del trabajo y la reglamentación y los compromisos ante un ambiente seguro y de

amparo para los empleados. Con el pasar del tiempo y sobre el año 1949 con lo establecido en el decreto 3767, se formaron políticas de seguridad industrial e higiene para las diversas empresas tanto públicas como privadas, siendo evidente el descuido al cual estaban expuestos los trabajadores.

A partir del año 1979 con la resolución 2400, se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, donde se crea el estatuto de Seguridad Ocupacional el cual ha sufrido modificaciones a lo largo del tiempo, la ley 1562 del 2012 mediante la cual se modifica el sistema de riesgos laborales, la resolución 4502 del 2012 por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional, el Decreto 1443 de 2014, mediante el cual se dictan disposiciones para la ejecución del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, posteriormente se establece el Decreto 1072 del 2015 por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo y finalmente la resolución 312 del 2019 por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, por medio del Ministerio de Salud, obliga a las organizaciones a dar un estricto cumplimiento de las exigencias establecidas, que, de no hacerlo, se verán expuestas a sanciones comprometiendo su ejercicio de un modo radical. Así mismo el Ministerio del Trabajo con el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo (SG_SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores, basado en la mejora continua, incluyendo la política, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora, para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales. (Ministerio de trabajo, 2019)

En cuanto al sector de la salud, se deben buscar los mecanismos necesarios y eficientes para ofrecer servicios óptimos, la parte normativa y legal establecida para las empresas, exige el cumplimiento del cubrimiento tanto en salud como en riesgos profesionales por tanto avalar la aptitud de los trabajadores de las diferentes empresas preservar, cuidar y promover estilos de vida saludable al talento humano, que desarrolla actividades dentro de las mismas debe ser uno de los objetivos primordiales de la seguridad y salud en el trabajo.

En relación con los diferentes sectores económicos, se ha mostrado un cambio significativo; la implementación de diversas normas también ha afectado el adecuado cumplimiento de los temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, el crecimiento económico, la tecnología y la protección de los trabajadores como ejecutores del progreso. De esta manera Colombia, ha incursionado en la búsqueda del mejoramiento, por medio de la actualización de la normatividad y la comparación con otros modelos europeos especialmente el alemán y el británico. La Comisión Europea ha adoptado una nueva estrategia como marco de referencia de la Salud y Seguridad en el trabajo 2014-2020, liderando la promoción y altos estándares de las condiciones laborales en Europa e internacionalmente (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2019).

Con el pasar del tiempo a nivel organizacional se maneja una cultura dentro de un contexto de promoción y prevención, dejando atrás el enfoque reparativo, por el concepto de las administradoras de riesgos profesionales, quienes se han especializado en temas de capacitación, asesorías, actividades de prevención y evaluación de los diferentes riesgos profesionales de acuerdo al cargo desempeñado, buscando que los empleadores cambien el concepto de este tema como una carga económica y enfocado hacia beneficios relacionados en producción y eficiencia.

En Colombia, se han llevado a cabo estudios similares en Cali y en Bucaramanga, los cuales son el punto de partida y referente para el desarrollo de este proyecto donde se quiere emprender como un estudio de factibilidad a través de un documento integrador elaborado con base a antecedentes obtenidos de fuentes primarias de información determinando consecuencias económicas y entender la oferta y demanda a través de un estudio de mercado. Así mismo un estudio técnico permitirá establecer los costos, la calidad y cantidad requerida para la prestación de los servicios.

4.2 Marco conceptual

La idea de negocio, cuyo objeto esencial de una nueva empresa, es contribuir en el sistema existente en el mercado, satisfacer las necesidades del cliente potencial, identificar necesidad y respuesta de una solución. Se debe realizar un estudio de mercado y como actor principal al consumidor, productos y servicios que ofrece una organización, para conocer expectativas y necesidades del cliente (Kotler, 2003).

Para la creación de una IPS con especialidad en seguridad y salud en el trabajo, es importante tener en cuenta varios aspectos no solo el régimen legal, sino también aspectos de tipo económicos, financieros y de factibilidades a través de un estudio de mercado, que contemple la población objeto y las necesidades del sector escogido, para ello se debe tener en cuenta la apropiación de una serie de conceptos inherentes al proyecto, cuyo fin es establecer la viabilidad del mismo, para tomar decisiones encaminadas al éxito de la creación de la IPS.(Velasco, 2016)

El estudio de mercado juega un papel muy importante, puesto que a partir de ello se pueden determinar las condiciones tanto internas como externas en la creación de una IPS de medicina laboral, la viabilidad y los factores que permitan la implementación, los modelos de administración más efectivos y la forma en la cual se puede abordar al cliente cumpliendo así las expectativas y necesidades, que tipo de servicios deben ofertarse, los profesionales que deben ser contratados, el tipo de infraestructura y adecuaciones de la sede y la unidad móvil que se plantea como una alternativa de oferta de servicios en el lugar donde se encuentra ubicada la compañía que requiere asesoría en salud ocupacional, se puede determinar así la oferta adecuada para la demanda identificada.

Un aspecto fundamental en el desarrollo del proyecto es la ubicación de la localización, de la infraestructura física de la IPS, si es urbana o rural, si es dentro de la zona franca de Tocancipá o en la zona aledaña a la misma, la accesibilidad, si es en arriendo o se puede adquirir, los costos implicados, tanto directo como indirecto, el costo de los equipos, mobiliario y accesorios; el costo del personal involucrado en los procesos, las proyecciones del mantenimiento tanto estructural como de la tecnología, establecido con el estudio de mercado y el presupuesto

financiero que se debe establecer, por medio de la proyección y organización de los recursos contables y financieros.

Por lo que se hace necesario limitar y evaluar los grupos de interés del proyecto, la forma de impactarlos de forma positiva y abordar de forma efectiva y eficaz los objetivos propuestos para el desarrollo del proyecto, obtener las conclusiones para tomar decisiones que sean enfocadas a las metas establecidas en el planteamiento del trabajo, ver su factibilidad y las opciones de mejora y ajuste en una etapa de planteamiento y desarrollo, utilizando las herramientas obtenidas en la especialización de gerencia de la calidad en salud, métodos, procesos, controles establecidos en un ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA).

En atención a la revisión bibliográfica de las principales teorías de la administración a lo largo de la historia, las que por su impacto en la sociedad se convirtieron en modelos de práctica y la base para los enfoques que se manejan en la actualidad, en donde se destaca el modelo clásico con su autor principal Henry Fayol, expone un modo de realizar la administración de una organización de forma estructuralista y basada en el producto en cadena, búsqueda de la mayor eficiencia con el trato a un personaje principal denominado homo económicas, tareas y actividades definidas y cerradas.

Avanzando por la historia se encuentra al autor Frederick Taylor, quien es el padre de la teoría científica desarrollada en 1903, con él se abre el concepto de la especialización por tareas y la departamentalización, así como que la remuneración estaba directamente relacionada con las tareas ejecutadas y era el mecanismo de motivación de los trabajadores; las teorías avanzan conforme a los cambios de la sociedad y los nuevos enfoques llegando a una en la cual, la base principal no era el trabajo en sí, sino los trabajadores y las interacciones entre estos, que repercutían directamente en su eficiencia, esta es la teoría humanista cuyo principal impulsor fue Elton Mayo en 1932.

Con el paso de las décadas y llegando a la mitad del siglo XX, las teorías se iban combinando, formando así un modelo más integral que abarcaba no solo al producto y/o servicio y en otro ámbito al trabajador, sino que los incluía a los dos como factor de éxito de la compañía, en estos momentos otro actor clave que es el cliente.

Las teorías Neoclásicas, elaboradas por Peter Drucker en 1954 en donde las interacciones de tipo organizacional deben ser alineadas con los objetivos propios de los trabajadores para alcanzar la máxima eficiencia en sus labores determinadas en el orden organizacional, varias de las teorías planteadas en el desarrollo del tiempo serían válidas para empezar a dar forma a una organización, sin embargo en perspectiva al trabajo que se va a realizar en este proyecto, la que más se amolda a las necesidades es la teoría sistémica de Ludwig von Bertalanffy definida en 1951, puesto que es una teoría integradora y se preocupa por todos los actores del proceso de una organización, los que aportan en las entradas y reciben los productos de las salidas. (Chiavenato, 2004, pp. 409-411)

Por ello para el desarrollo y aplicación de creación de IPS de seguridad y salud en el trabajo, estará basada en enfoque sistémico, teniendo en cuenta que este permite ver el proceso como un todo, desde el punto de vista de sistema y subsistemas; así mismo, posibilita estar la vanguardia en innovación dentro del ámbito de negocio, lo cual conllevará a la articulación e integralidad de los objetivos organizacionales, con la finalidad de dar cumplimiento al planteamiento de las diferentes estrategias proyectadas, y donde cada una de las áreas determinará la importancia de los tratamientos y herramientas ante el cumplimiento de las metas.

De acuerdo, a lo expuesto anteriormente, no se puede desconocer que el enfoque sistémico posibilita la satisfacción del cliente, siendo de suma importancia dentro del ámbito de salud, bajo estándares de calidad. Donde la reorganización de los procesos y sus funciones, faculta hacia la prestación de los servicios efectivos, teniendo en cuenta las expectativas de los clientes con relación a las propuestas de valor. Por su puesto, la aplicación y uso de la tecnología no se puede dejar atrás, ya que esta contribuye significativamente en el mejoramiento del desempeño, generando empoderamiento en la toma de decisiones.

Otro de los factores que se tendrá en cuenta, es el manejo y desarrollo de las técnicas de capacitación, para desarrollo de las competencias y habilidades de los colaboradores, siendo este uno de los retos hacia la búsqueda de un buen clima laboral, lo que permite el fortalecimiento organizacional.

Dentro de las generalidades a tener en cuenta en la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo, se puede resaltar lo siguiente. Los objetivos estratégicos hacen

parte de los retos del área y tienen que ver, en primera instancia, con enfocar no solamente el mejoramiento de las competencias técnicas sino también el desarrollo de las competencias personales o del carácter. El primer objetivo, es la inteligencia emocional, la aplicación de los principios y valores corporativos y el desarrollo de comportamientos no tóxicos. El segundo objetivo estratégico, tiene que ver con la focalización de la inversión de los programas de capacitación en programas que promuevan el desarrollo de las competencias estratégicas. (Nieto, 2013, pp. 132).

Es así como luego de revisar los conceptos fundamentales que enmarcan la presente investigación se evidencia como una idea de negocio puede ser el primer paso para crear una empresa y se resaltan aspectos fundamentales a tener en cuenta tales como el estudio de mercado, la estructura legal y administrativa de la empresa, el estudio técnico administrativo, el estudio financiero, definiendo los requerimientos de tecnología, infraestructura, insumos y personal.

4.3 Marco legal

La legislación vigente en Colombia del Sistema General de Seguridad Social en Salud está enmarcada en la Ley 100 de 1993, creando el régimen de seguridad social integral, el cual consta de cuatro componentes, el sistema general de pensiones, sistema general de atención en salud, sistema general de riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios (Ley 100, 1993). Las leyes, decretos y resoluciones que regulan la seguridad social y salud en el trabajo se describen en la tabla 1.

En la política pública de Colombia, para la creación de empresas se cuenta con un marco normativo que tienen una gran trayectoria cronológica, teniendo como eje central La Constitución Política de 1991, en su Título XII “Del Régimen Económico y de la Hacienda Pública” en el artículo 333, se establece la libertad económica y se considera la empresa como la base para el desarrollo. (Constitución Política de 1991).

Para la constitución de una sociedad por escritura pública, se debe matricular una sociedad en la Cámara de Comercio, obtener el registro mercantil (Cámara de comercio, 2017), y en la DIAN re tramita el pre-RUT y asignan el NIT.

La Ley 905 de 2004, Mipymes, modifica la ley 590 de 2000, en el aspecto particular de la promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones. Ministerio de Comercio, 2019).

La licencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, que debe tener una empresa a crearse, se debe tramitar en la Secretaria Departamental de Salud, tanto persona jurídica y natural estipulado en la Resolución 2318 de 1996 Por la cual se delega y reglamenta la expedición de licencias de Salud Ocupacional para personas naturales y jurídicas, su Vigilancia y Control por las Direcciones Seccionales y Locales de Salud y se adopta el Manual de Procedimientos Técnico Administrativos para la expedición de estas Licencias. (Ministerio de Salud, Resolución 2318 de 1996).

En la tabla 1 se encuentran resumidas las principales normas colombianas en seguridad social y salud en el trabajo siendo el soporte legal fundamental del presente proyecto.

Tabla 1

Normatividad en Colombia en Seguridad Social y Salud en el Trabajo. Primera parte

Nombre de la norma	Descripción de la norma
Ley 9 de 1979	Por la cual se dictan medidas Sanitarias. En el título III de Salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo en Colombia, Regula preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus actividades laborales, las condiciones ambientales, agentes químicos y biológicos y la medicina preventiva. (Ley 9, 1979).
Ley 23 de 1981	Por la cual se dictan normas en materia de ética médica. (Ley 23, 1981)
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. (Ley 100, 1993).
Ley 1164 de 2007	Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud. (Ley 1164 de 2007).
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, para mejorar las condiciones del medio ambiente de trabajo, salud en el trabajo, para la promoción y mantenimiento físico, mental y social de los trabajadores en sus ocupaciones. (Ley 1562 de 2012).
Decreto 3380 de 1981	Por el cual se reglamenta la ley 23 de 1981 (Decreto 3380, 1981)
Decreto 2423 de 1996	Por el cual se determina la nomenclatura y clasificación de los procedimientos médicos, quirúrgicos y hospitalarios del Manual Tarifario SOAT y se dictan otras disposiciones. Actualización SOAT cada año (Decreto 2423, 1996)
Decreto 1011 de 2006	Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Deroga el Decreto 2309 de 2002. (Decreto 1011, 2006)
Decreto 2323 de 2006	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 9 de 1979 en relación con la Red Nacional de Laboratorios y se dictan otras disposiciones. (Decreto 2323, 2006).
Decreto 1730 de 2008	Por medio del cual se reglamentan los mecanismos de escogencia de los representantes al Consejo Nacional de Talento Humano en Salud. (Decreto 1730, 2008).
Decreto 2006 de 2008	Por el cual se crea la Comisión Intersectorial para el Talento Humano en Salud. (Decreto 2006, 2008).
Decreto 4192 de 2010	Por medio del cual se establecen las condiciones y requisitos para la delegación de funciones públicas en Colegios Profesionales del área de la salud, se reglamenta el Registro Único Nacional y la Identificación Única del Talento Humano en Salud y se dictan otras disposiciones. (Decreto 4192 de 2010).
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector. (Decreto 1072, 2015). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. En el título III, artículo 1231, de la conformación de la red de comités de seguridad y salud en el trabajo. (Decreto 1072, 2015)
Resolución 13437 de 1991	Por la cual se constituyen los comités de Ética Hospitalaria y se adoptan el Decálogo de los Derechos de los Pacientes. (Resolución 13437, 1991).
Resolución 5261 de 1994	Por el cual se establece el Manual de Actividades, Procedimientos e Intervenciones del Plan Obligatorio de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud. (MAPIPOS). (Resolución 5261, 1994).
Resolución 4445 de 1996	Por el cual se dictan normas para el cumplimiento del contenido del Título IV de la Ley 09 de 1979, en lo referente a las condiciones sanitarias que deben cumplir los establecimientos hospitalarios y similares. (Resolución 4445, 1996).
Resolución 1995 de 1999	Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica. (Resolución 1995, 1999).
Resolución 3374 de 2000 – RIPS	Por la cual se reglamentan los datos básicos RIPS que deben reportar los prestadores de servicios de salud y las entidades administradoras de planes de beneficios sobre los servicios de salud prestados. Resolución 3374, 2000).
Resolución 483 del 2001	Por medio de la cual se definen criterios para la prestación del Servicio Social Obligatorio en el Distrito Capital de Bogotá y se establecen los requisitos y el procedimiento para la aprobación, renovación y cancelación de las plazas para su cumplimiento. (Resolución 483, 2001).
Resolución 1446 de 2006	Por la cual se define el Sistema de información para la Calidad y se adoptan los indicadores de Monitoria del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la atención en Salud. (Resolución 1446, 2006).

Fuente: Elaboración propia modificada de leyes, decretos y resoluciones que rigen la normatividad de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 1

Normatividad en Colombia en seguridad social y salud en el trabajo. Segunda parte

Nombre de la norma	Descripción de la norma
Resolución 2346 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. (Resolución 2346, 2007).
Resolución 4502 de 2012	Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional a personas naturales y jurídicas. (Resolución 4502, 2012).
Resolución 1441 de 2013	Por la cual se definen los Procedimientos y Condiciones que deben cumplir los Prestadores de Servicios de Salud para habilitar los Servicios y se dictan otras disposiciones. (Resolución 1441, 2013).
Resolución 1111 de 2017	Por el cual se define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes (Resolución 1111, 2017)
Resolución 2003 de 2014	Por la cual se definen los Procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de Habilitación de servicios de salud. (Resolución 2003, 2014)
Resolución 1395 de 2015	Por la cual se delega la función pública de certificar a los profesionales médicos en el Colegio Médico Colombiano. (Resolución 1395, 2015).
Resolución 1111 de 2017	Por el cual se define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes (Resolución 1111, 2017)
Resolución 312 de 2019	Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en personas naturales y jurídicas. (Resolución 312, 2019)
Circular Externa 7 de 2013	Por la cual se incorporan unos medicamentos al régimen de control directo con fundamento en la metodología de la Circular 03 de 2013 de la Comisión Nacional de Precios de Medicamentos y Dispositivos Médicos y se les fija su precio máximo de venta. (Circular Externa 7, 2013)

Fuente: Elaboración propia modificada de leyes, decretos y resoluciones que rigen la normatividad de seguridad y salud en el trabajo.

5. Aspectos metodológicos

5.1 Enfoque metodológico

Para el desarrollo de este trabajo, se tiene en cuenta el enfoque mixto, puesto que para dar respuesta los objetivos planteados para el problema descrito es relevante tener una mirada tanto cuantitativa como cualitativa, el uso de descripciones, instrumentos y análisis de datos.

5.2 Alcance de la investigación

El alcance de la investigación es de tipo descriptivo, ya que este servirá como herramienta para dar respuesta a una necesidad detectada en una población delimitada geográficamente, describiendo paso a paso las soluciones que se plantean y la viabilidad de las mismas, así como también pretende dar explicación del porqué de las decisiones a lo largo de los capítulos del estudio y las herramientas a utilizar, al igual que los resultados producto de la aplicación de diversos métodos investigativos.

5.3 Diseño metodológico

El diseño metodológico está basado en el estudio de caso, ya que se analiza desde un enfoque cuantitativo y cualitativo, con el propósito de analizar el contexto en el cual será estudiada la necesidad y la forma en la cual se puede abordar dándole una solución efectiva y la más recomendable dependiendo de la población objeto y los grupos de interés involucrados, para así mismo poder determinar cuál es el resultado determinante y la viabilidad de la solución al problema inicial.

5.4 Población y muestra

La población de estudio para esta investigación estuvo enmarcada en la coordinadora de calidad de la Zona Franca de Tocancipá, a quien se le aplicó una entrevista semiestructurada la cual permitió la recolección de información de enlace entre las 34 empresas existentes, los 3000

trabajadores de las empresas y la IPS contratada para llevar a cabo los servicios de salud de medicina laboral, es una muestra no probabilística por conveniencia.

5.5 Instrumentos para la recolección de datos

Para la recolección de datos se realiza una entrevista semiestructurada cuya validez y confiabilidad se determina por evaluación de expertos. El instrumento es revisado por los docentes del Programa Alberto Plazas Porras y Ana Elizabeth Pérez. Una vez realizados sus aportes al mismo se realizan los ajustes pertinentes. (Ver anexo A).

Seguido de ello, se realizará la aplicación del instrumento a la persona encargada de la logística y seguridad y salud en el trabajo de la zona franca de Tocancipá para que, por medio de esta, se puedan recopilar los datos esenciales que le darán al grupo investigador las pautas para desarrollar las siguientes fases del proyecto tomar decisiones en las siguientes fases del proyecto.

Con la aplicación de este instrumento se recopilarán datos de perfiles laborales, edades, servicios de para las empresas de la zona franca, por la propuesta de valor, las falencias del proveedor actual, entre otras.

5.6 Técnicas para el análisis de datos

El enfoque de análisis de datos estará basado de forma cualitativa y cuantitativa, por medio de mapas conceptuales, diagramas, listas, análisis de las evidencias recopiladas por el instrumento, entre otras, esto con el propósito de determinar la viabilidad de la propuesta de empresa planteada y la forma mediante la cual se dará respuesta a la necesidad, por medio del estudio de mercado, el estudio técnico científico y financiero.

6. Desarrollo de la Propuesta

6.1 Aplicación del instrumento, entrevista semiestructurada

Dando cumplimiento al primer objetivo de la presente investigación en relación al análisis de la oferta y demanda del sector por medio de un estudio de mercado, se realizó la aplicación de una entrevista semiestructurada a la coordinadora de calidad de la Zona Franca de Tocancipá, indagando por parte del grupo de trabajo del proyecto de grado, los pormenores del entorno de la zona franca, la población objeto, la cantidad de empresas y las necesidades de estas, también se evidencia si es o no viable la aplicación de la propuesta de valor agregado (unidad móvil), a continuación, se muestra el análisis de los resultados de la entrevista:

Persona Entrevistada: jefe de logística y seguridad y salud en el trabajo de la Zona Franca de Tocancipá

Apreciaciones de orden general

- Población objeto: 34 empresa del sector comercial, fábricas y emparadoras en su mayoría, con un promedio de 3000 empleados en toda la Zona Franca.
- Se debe tener la aprobación de 100% de las empresas para poder tener ingreso.
- Se contempla solo la zona franca de Tocancipá puesto que en áreas circundantes existen otros complejos empresariales.
- Las empresas manejan tres turnos, en donde se movilizan y trabajan los 3000 empleados anteriormente mencionados.
- Al realizar la propuesta de valor agregado, la directora de logística de la Zona Franca expresa que no es una opción viable, puesto que, por seguridad no dejan ingresar este tipo de vehículos pues pueden promover el hurto.
- La mayoría de los empleados de la Zona Franca son residentes del municipio.

Con respecto a los servicios requeridos por las empresas y los perfiles ocupacionales:

- Los perfiles en primera medida se dividen en personal administrativo, 11 personas, personal de logística 34 personas y 3000 operarios aproximadamente, destacando los

perfiles laborales de: Auxiliares de bodega, almacenistas, ingenieros de producción, montacarguistas, operarios de maquinaria, empacadores, administradores. No reciben mujeres embarazadas por los químicos que manejan.

- Las fábricas que se encuentran en la zona franca son las siguientes: empresas cementeras, empresas de alimentos para consumo humano y animal, fábricas de envases de todo tipo.
- Requieren exámenes de ingreso y egreso, exámenes específicos de: audiometría, optometría, examen médico con énfasis osteomuscular, espirometría debido a los productos que manejan, manipulación de alimentos, trabajo en alturas: no normal en zona franca, alcoholimetría y antidoping.

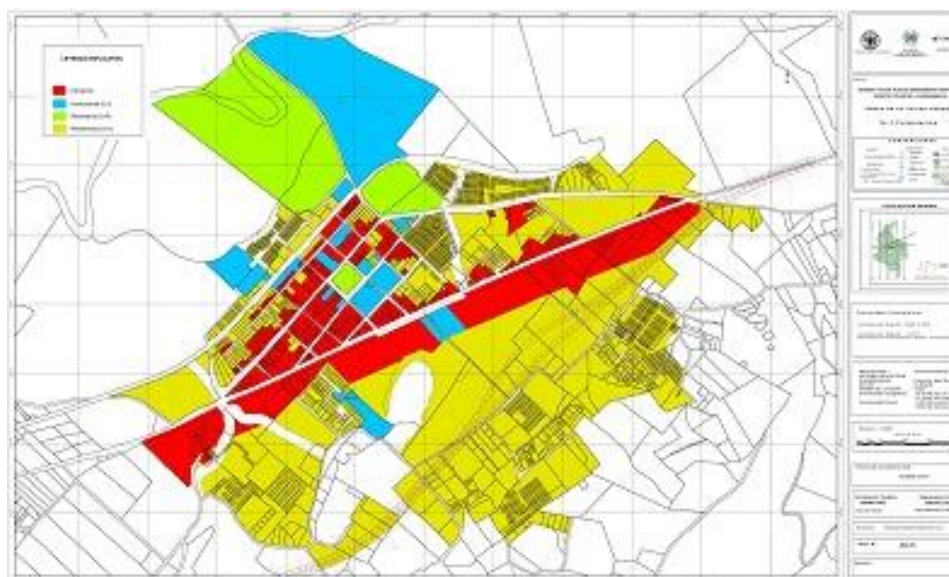
Con relación a los servicios que se le ofrecen en la actualidad y la expectativa de la propuesta a ofrecer:

- Asistencia a la semana de la salud en el mes de marzo y jornadas de prevención y promulgación de la salud laboral, incentivos, descuentos en medicina preventiva, por ejemplo, los anteojos, odontología, dermatología, entre otros.
- Tener la disponibilidad de profesionales en salud ocupacional para la población de las diferentes empresas, tanto para las actividades programadas con anterioridad como para las novedades.
- El precio es un factor diferencial, la empresa debe ofrecer mayores beneficios a un precio razonable o menor al que se tiene en este momento.
- La empresa que les brinda el servicio en este momento está radicada en Bogotá lo que implica desplazamiento para poder realizar estudios especializados.
- Los resultados junto con recomendaciones para el trabajador lo requieren de forma digital, este podría ser uno de los valores agregados, pensando en una trazabilidad del trabajador y su comportamiento ocupacional en el tiempo, prevención de enfermedades laborales.
- Requieren un paquete de salud ocupacional integral.

6.1.1 Estudio de Mercado. Con el estudio de mercado, se establece e indaga sobre el servicio que la población se encuentra interesada, en este caso las empresas estén dispuestas a contratar. Además, proporciona el conocimiento de las necesidades y características de los clientes

potenciales, de la oferta, demanda, mercado, marketing, entre otras. Se identifica la estructura actual del mercado, la competencia y se puede evaluar la eficacia de las estrategias de mercado.

Figura 1. Mapa del Municipio de Tocancipá



Fuente: Alcaldía de Tocancipá (2019). Recuperado el 3 de septiembre de 2019 de <http://www.tocancipa-cundinamarca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Galeria-de-Mapas.aspx>

6.1.2 Investigación de Mercados y Análisis del sector. Tocancipá es un municipio colombiano del departamento de Cundinamarca, cuenta con una superficie 73.51 km², se encuentra ubicado en la Sabana Centro a 22 km al norte de Bogotá, saliendo por la Autopista Norte.

El municipio de Tocancipá cuenta aproximadamente con 35.470 habitantes y en su zona urbana se encuentran 829 empresas de producción y manufactura; se destacan 8 empresas grandes del sector que desarrollan actividades económicas tales como: industria del hierro y acero, manipulación de carga, comercio al por mayor de materias primas agropecuarias, comercio de computadores equipo periférico, comercio de productos farmacéuticos medicinales y cosméticos, elaboración de productos lácteos, fabricación de productos químicos y actividades de productos financieros.

A nivel empresarial, el municipio se proyecta con crecimiento importante, un ejemplo de esto es su zona franca, a la cual hace referencia el siguiente artículo de la Revista Dinero:

La Zona Franca de Tocancipá, una de las más competitivas de América Latina

Con un área de 500.00 metros cuadrados y cerca de 4.000 operaciones mensuales, este complejo ofrece unas de las mejores oportunidades para los industriales de Colombia y el mundo.

Ubicada en la capital industrial de Colombia, la Zona Franca de Tocancipá cuenta con un área de 500.000 metros cuadrados luego de su ampliación el pasado mes de julio gracias al éxito de su operación y comercialización.

Esta zona franca tiene 34 usuarios calificados, de los cuales el 85 por ciento son industriales de bienes y servicios que pertenecen a los sectores de la construcción, alimentos, empaques, tecnología y biotecnología, entre otros. Con una inversión cercana a los 200 millones de dólares, este complejo industrial genera actualmente 4.000 operaciones mensuales.

La generación de empleo es uno de los principales objetivos de la Zona Franca de Tocancipá. Aquí se generan actualmente alrededor de 1.000 empleos y se estima que, en los próximos tres años, unas 4.000 familias serán beneficiadas con la creación de mayores oportunidades laborales. (Semana 2017).

Realizando una validación del sector, en este municipio se pueden encontrar una IPS de medicina ocupacional en la zona de influencia y en el municipio de Zipaquirá que se encuentra en distancia a 17.3 km, se localizan (19) empresas relacionadas con medicina del trabajo.

Tras un análisis previo se determina que Tocancipá es el lugar para la creación de la IPS, ya que está catalogada como una atracción industrial desde hace más de 20 años, este mercado es muy atractivo y se encuentra financieramente activo y sus condiciones geográficas son magníficas ya que sus empresas cuentan con una infraestructura sobresaliente y se encuentran localizadas en un perímetro cercano; se desatacan empresas de suministros, proveedores de materias primas, componentes y servicios. En este orden de ideas el sector y las características de las organizaciones allí constituidas proporcionan un mercado que atrae una gran cantidad de

trabajadores de todos los perfiles y este a su vez crea una competencia sana, ganancia y aumento de ingresos y una mejor calidad de vida para el entorno y sus regiones.

La oportunidad laboral y financiera atrae la industria pública y privada; el mercado nacional e internacional y el éxito genera ingresos para el municipio y el país. Esto obligaría al sector gubernamental a la exigencia de inversiones administrativas para la mejora de requerimientos empresariales, carreteras y todo lo que implica la inversión de nueva industria; así como las regulaciones y requisitos innecesarios, y estar dispuestos al aumento de nuevas empresas y mercado.

De acuerdo con lo anterior se puede determinar que el crecimiento empresarial requiere de empresas que se colaboren entre sí; en este caso la empresa de medicina del trabajo ayudaría en gran parte a facilitar el ingreso de los trabajadores y la oferta de valor (la unidad móvil) facilitaría el proceso haciendo más ágil la toma y entrega de resultados.

6.1.3 Análisis de Mercado. Mercado Objetivo; este servicio está dirigido a todas las empresas de Tocancipá legalmente constituidas, empresas de cualquier sector económico y que por normatividad requieran certificar la aptitud de los trabajadores que van a laborar en los diferentes cargos requeridos por las empresas.

La salud ocupacional cada vez ha tomado más relevancia en el sentido de cumplir la normatividad legal, modificando el comportamiento de las empresas y la conducta de los empleados, traduciéndose esto en mejores condiciones laborales y mejor calidad de vida.

6.1.4 Magnitud de la Necesidad. Las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo son propias de las exigencias establecidas y derivadas del contexto contemporáneo donde la necesidad y pertinencia de poder contar con empleados calificados y con buenas condiciones de salubridad se establece como algo trascendental hoy en día en las empresas y organizaciones de Colombia.

De acuerdo al análisis de los indicadores de Cundinamarca que se presentan y que provienen de la gran encuesta integrada de hogares del DANE (GEIH), se presenta a continuación los indicadores de mercado laboral de los 23 departamentos y de la Ciudad de Bogotá D.C.

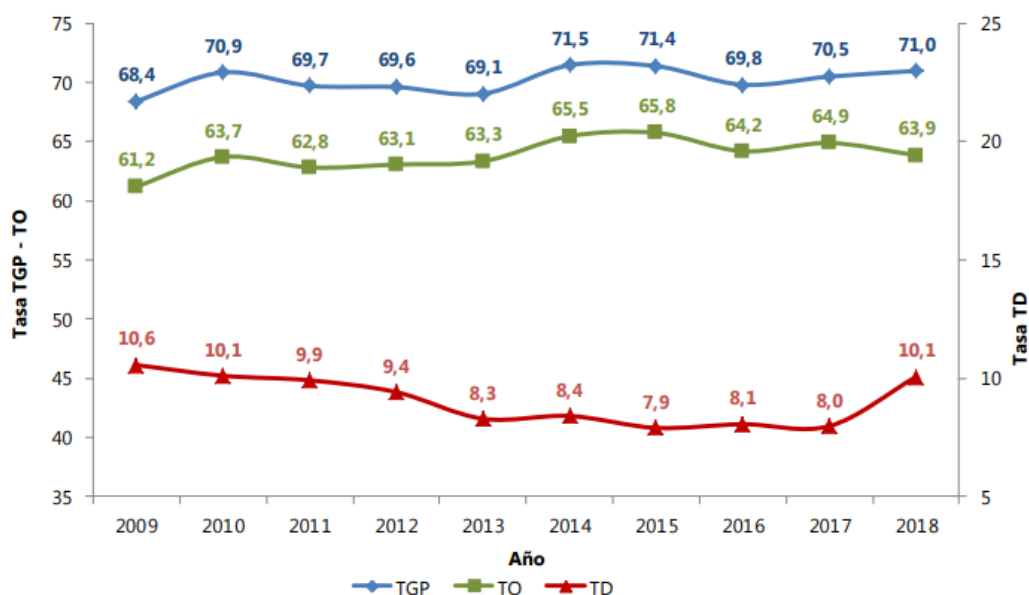
Figura 2. *Indicadores de mercado laboral 2017-2018 en Colombia.*

DOMINIO	TGP	TO	TD (2018)	TD (2017)	Variación TD
Quindío	64,8	55,7	14,1	13,5	+
Norte de Santander	57,3	49,6	13,4	12,4	+
Tolima	66,5	58,0	12,8	10,1	+
Meta	62,6	55,2	11,9	12,2	-
Valle del Cauca	66,0	58,6	11,3	11,5	-
Cesar	56,1	49,8	11,2	10,9	+
Antioquia	62,3	55,6	10,7	10,2	+
Bogotá D.C.	69,1	61,9	10,5	10,5	=
Caldas	57,3	51,5	10,1	9,2	+
Cundinamarca	71,0	63,9	10,1	8,0	+
Total Nacional	64,0	57,8	9,7	9,4	+
Chocó	49,8	45,0	9,6	9,8	-
Huila	60,8	55,2	9,2	8,7	+
Sucre	62,3	56,6	9,1	9,1	=
Caquetá	57,9	52,6	9,1	8,2	+
Cauca	61,4	56,0	8,9	8,3	+
Córdoba	62,0	56,9	8,3	9,1	-
Atlántico	63,3	58,4	7,7	7,4	+
Santander	68,9	63,6	7,7	6,8	+
Risaralda	63,5	58,7	7,6	7,8	-
Boyacá	59,8	55,4	7,4	7,5	-
Magdalena	55,8	51,9	7,0	7,4	-
Nariño	65,7	61,7	6,1	6,8	-
Bolívar	59,3	55,9	5,8	6,4	-
La Guajira	68,6	65,5	4,6	6,5	-

Fuente: DANE. Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GHEI) 2018
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_dep_18.pdf

En referencia a la imagen anterior se puede evidenciar los indicadores de mercado laboral: Tasa Global de Participación (TGP), Tasa de Ocupación (TO) y Tasa de Desempleo (TD). Donde los tres departamentos con mayor TD fueron Quindío, Norte de Santander y Tolima por el contrario los tres departamentos con menor TD fueron La Guajira, Bolívar y Nariño.

Figura 3. Tasa global de participación, ocupación y desempleo Cundinamarca años 2009-2018.



Fuente: DANE. Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GHEI) 2018
https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_dep_18.pdf

Como se puede evidenciar en la imagen anterior, para el año 2018 Cundinamarca presentó una TGP del 71%, una TO del 63,9%. La TD se ubicó en 10,1%, presentando un aumento del 2,1 % respecto al año inmediatamente anterior. Para el municipio de Tocancipá de acuerdo al informe de gestión de la vigencia 2018 se determinó que hubo disminución en la tasa de desempleo en este municipio donde como meta de resultado se tenía inscribir 4000 personas y se alcanzó la meta de 5.461 personas.

El departamento administrativo nacional de estadística, DANE, reportó que los indicadores del mercado laboral por departamento correspondiente al año 2017 y 2018 ubican a Cundinamarca dentro de los 23 departamentos evaluados como el décimo departamento dentro de los municipios con la mayor tasa de desempleo, registrando una tasa de desempleo del 10,1 por ciento.

6.1.5 Análisis de la Competencia. Se pudo evidenciar que actualmente una empresa presta servicios como IPS en el municipio de Tocancipá en el área de Salud Ocupacional, en la tabla 2, se describen los servicios que presta esta empresa.

Tabla 2

Cuadro de IPS en Salud Ocupacional en el municipio de Tocancipá

Nombre de la IPS	Dirección y Contacto	Razón social	Servicios
IPSMEDICSALUD SABANA	Carrera 4 # 11-17 Tel:8697046 Tocancipá Cundinamarca	Sociedad por Acciones Simplificada	Medicina Laboral Exámenes ocupacionales Exámenes en alturas Optometría Audiometría Toma de muestras Espirometría Examen, capacitación y certificación en alturas Equipo móvil Seguridad Industrial Programa Ambiental Entrenamiento y soporte en salud Capacitaciones

Fuente: IPSMEDICSALUD SABANA. (2019)<https://ipsmedicsaludsabana.com/services/equipo-movil/>

La Zona franca de Tocancipá se encuentra a las afueras del municipio de Tocancipá. Por lo anterior en caso de ser una solicitud de la organización, se ofertarán y prestarán los servicios en la sede principal. Se ofertará la prestación del servicio en las instalaciones de la sede principal cuando el número de personas sea menor de 25 cuando esta supere como mínimo 30 personas en el área metropolitana se oferta el servicio de la unidad móvil con recargo de transporte. Consideramos estamos en condiciones de prestar servicios de baja y mediana complejidad y se realizara el otorgamiento de certificados de aptitud en un lapso inferior a 2 horas, con horario de atención de 7:00 am a 5:00 pm, en horario continuo.

6.2 Constitución de la empresa

Para el cumplimiento del segundo objetivo, se describe a continuación la estructura legal y administrativa de la empresa y el estudio técnico administrativo, de los requerimientos de tecnología, infraestructura, insumos y personal.

La sociedad estará constituida por cinco socios, con un aporte de capital uno del 20 %, quienes aportarán sus conocimientos de gerencia para la creación de las IPS de seguridad y salud en el trabajo, así como conocimientos a nivel asistencial para la prestación de sus servicios. Se constituirá una sociedad por acciones simplificadas S.A.S.

La sociedad por acciones simplificadas (SAS) está reglamentada según la ley 1258 de 2008 (Congreso de la República, 2008), esta sociedad podrá constituirse por una o varias personas naturales o jurídicas, quienes solo serán responsables hasta el monto de sus respectivos aportes, excepto el artículo 42 de esta ley, el o los accionistas no serán responsables por las obligaciones laborales, tributarias o de otra naturaleza en que incurra la sociedad. La sociedad por acciones simplificadas, después de inscribirse en el Registro Mercantil, formará una persona jurídica distinta a sus accionistas.

La sociedad por acciones simplificada es una sociedad de capitales con naturaleza comercial, independientemente de las actividades previstas en su objeto social. Para efectos tributarios, la SAS, se regirá por las reglas aplicables a las sociedades anónimas.

6.2.1 Requisitos para la constitución de las Sociedad por Acciones Simplificada S.A.S

- Suscribir un escrito privado con la siguiente información: nombre, documento de identidad y domicilio de los accionistas.
- Razón social o denominación de la sociedad, seguida de las palabras “sociedad por acciones simplificada/; o de las letras S.A.S.
- El domicilio principal de la sociedad y el de las distintas sucursales que se establezcan en el mismo acto de constitución.

- El término de duración, si éste no fuera indefinido. Si nada se expresa en el acto de constitución, se entenderá que la sociedad se ha constituido por término indefinido.
- Hacer enunciación clara y completa de las actividades principales, a menos que se exprese que la sociedad podrá realizar cualquier actividad comercial o civil, lícita. Si nada se expresa en el acto de la constitución, se entenderá que la sociedad podrá realizar cualquier actividad lícita.
- El capital autorizado, suscrito y pagado, la clase, número y valor nominal de las acciones representativas del capital y la forma y términos en que éstas deberán pagarse.
- Las formas de administración y el nombre, documento de identidad y facultades de sus administradores. En todo caso, deberá designarse cuando menos un representante legal.

El documento de constitución debe ser autenticado en Notaría con antelación a la inscripción en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio, por quienes participen en la suscripción. Dicha autenticación podrá hacerse directamente o a través de apoderado. Cuando los activos aportados a la sociedad comprendan bienes cuya transferencia requiera escritura pública, la constitución de la sociedad deberá hacerse de igual manera e inscribirse también en los registros correspondientes.

6.2.2 Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU). Con el fin de clasificar las actividades económicas de los empresarios del país de manera más precisa, las cámaras de comercio, a partir del año 2000, se rigen por la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas. El código CIIU fue elaborado por la Organización de Naciones Unidas y la revisión 4 es una adaptación para Colombia, hecha y revisada por el DANE.

La actividad económica de la empresa se encuentra en la sección Q “Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social”, división 86, grupo 869, clase 8699 “Otras actividades de atención de la salud humana”.

6.2.3 Entidades reguladoras. Las Cámaras de Comercio verifican la conformidad de las estipulaciones del acto constitutivo y en caso de omitirse algún requisito legal no se puede inscribir el documento. Los criterios de vigilancia por parte de la Superintendencia

de Sociedades son los establecidos en el Decreto 4350 de 2006.

6.2.4 Trámites comerciales

- Verificar en la Cámara de Comercio que no exista un nombre o razón social igual a la sociedad que se desea registrar.
- Elaborar minuta de constitución y presentarla en cualquier notaría.
- Obtener la escritura pública autenticada en la notaría.
- Matricular la sociedad en el Registro Mercantil de la Cámara de Comercio.
- Obtener certificado de existencia y representación legal.
- Registrar los libros de contabilidad.
- Renovar anualmente la matrícula mercantil.

6.2.5 Trámites tributarios. La sociedad por acciones simplificada es una sociedad comercial, por lo tanto, se rige por la misma normativa de las sociedades anónimas, la cual se encuentra en el artículo 3 de la ley 1258 de 2008.

- Solicitar el formato de Registro único Tributario (RUT) y diligenciarlo-
- Tramitar las firmas digitales para presentar las declaraciones ante la DIAN.

6.2.6 Trámites de funcionamiento

- Obtener el registro de Industria y Comercio.
- Obtener certificado de seguridad obtenido por el cuerpo de Bomberos.
- Tramitar el permiso que expide el Departamento Administrativo de Planeación. Se deben cumplir todas las normas del uso del suelo.
- Solicitar la matrícula sanitaria en la regional de la Secretaría de Salud.

6.2.7 Trámites de seguridad laboral

- Inscribirse ante la Administración de Riesgos Laborales.
- Tramitar ante las entidades promotoras de salud (EPS) y fondos de pensiones, las afiliaciones de los trabajadores al Sistema de Seguridad Social y de pensiones.
- Tramitar inscripción ante caja de Compensación.

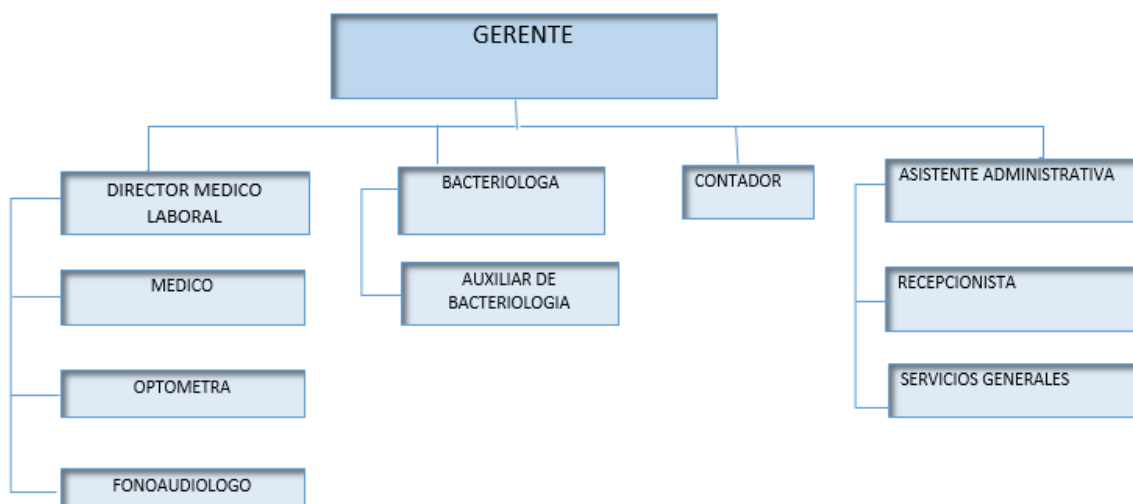
6.2.8 Estructura organizacional. En relación a este aspecto se debe tener en cuenta que la organización para su buen funcionamiento se debe visualizar como un todo, y se debe dar la relevancia que tiene el contexto interno como el externo; así mismo, no se puede desconocer la labor a realizar bajo los comportamientos de las personas y sus interrelaciones. Como señala (Mintzberg, 1991), “no se cuenta con modelos únicos que puedan servir a diferentes organizaciones, pues cada una debe identificar y alinear las variables estructurales para hacerlas correspondientes con las demandas del entorno.”

La institución contará con la prestación de los servicios profesionales en diversas áreas de la salud, como: medicina laboral, fonoaudiología, optometría, oftalmología, terapia ocupacional y laboratorio clínico; con la capacidad instalada necesaria dentro de la fase de planeación, análisis técnico, disponibilidad y recursos. Se tendrá en cuenta un horario de atención de lunes a viernes de 7:00am a 7:00pm y sábados de 8:00am a 12:00pm, con un procedimiento establecido desde el ingreso del usuario hasta su salida, y donde cada uno de los profesionales brindara indicaciones, asesora y mantendrá adecuados canales de comunicación, que garanticen la satisfacción de los usuarios.

Otro aspecto a tener en cuenta en la estructura organizacional debe estar enfocada en proceso interinstitucional; de esta manera se establecerá un sistema que permita la asignación de citas dentro de los tiempos establecidos, integrado a la tecnología y medios de comunicación, con el fin de mantener vigente la información de la institución por medio de una página web, permitiendo el constante contacto con las partes interesadas. En la figura 4 se encuentran el organigrama de la IPS de Salud y Bienestar S.A.S.

6.2.9 Perfiles y funciones. Para que la IPS de seguridad y salud en el trabajo SAS logre dar inicio a su operación, se han estipulado los cargos relevantes, para el buen funcionamiento y crecimiento de la organización, esto con el fin de dar cumplimiento a criterios de calidad y a los requerimientos de los clientes.

Figura 4. Organigrama IPS Salud y Bienestar S.A.S.



Fuente: Elaboración propia

6.2.9.1 Gerente general. Con habilidades directivas y financieras, con conocimientos en planeación estratégica, manejo de presupuestos y gestión integral de residuos. Entre sus funciones tendrá:

- Elaboración de presupuesto anual
- Proveer la consecución de los recursos financieros necesarios para el normal funcionamiento de la organización.
- Negociación con clientes y proveedores.
- Representar legalmente a la compañía ante terceros.
- Presentar informes anualmente a la junta de socios
- Realizar seguimiento al desarrollo del sistema de gestión de calidad
- Establecer y desarrollar los programas de auditorías internas de calidad
- Desarrollar y mantener relaciones con los organismos de verificación y control de requisitos legales y normativos

- Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos del cliente en todos los niveles de la organización
- Asegurar que se establecen, implementan y mantienen los procesos necesarios para el sistema de gestión de calidad.

6.2.9.2 Director medicina laboral. Profesional en medicina y/o áreas de la salud, con formación en cargos administrativos, procesos de gestión de calidad. Entre sus funciones tendrá:

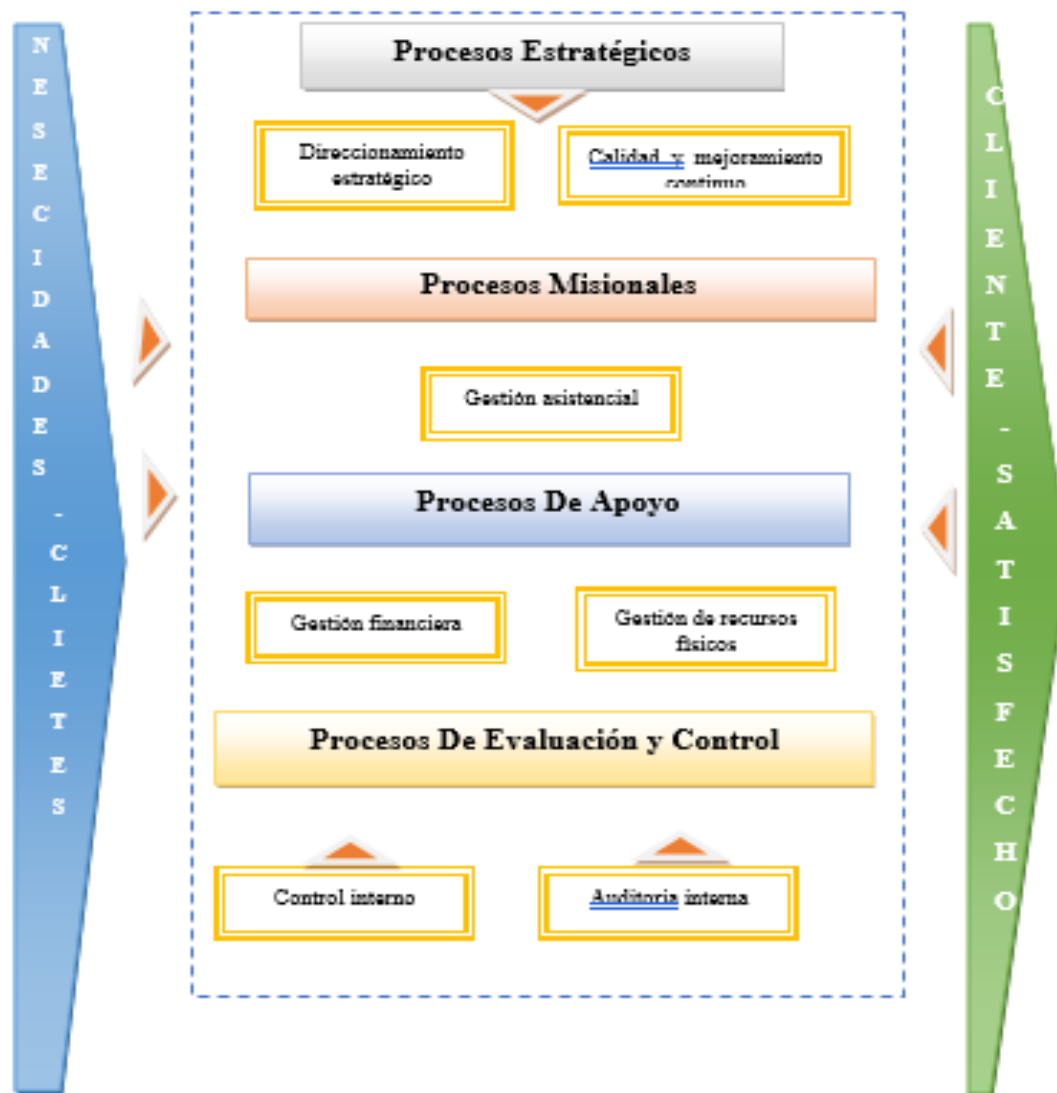
- Coordinar auditorias de historias clínicas.
- Programar y coordinar brigadas extramurales a las empresas clientes de medicina laboral.
- Someter a consideración las quejas y reclamos de los clientes.
- Supervisar contratación de personal médico y paraclínico.
- Realizar y entregar informes a la gerencia.
- Asesorar a la gerencia en la prestación de servicios medicina laboral.
- Controlar y dirigir archivo de historias clínicas.

6.2.9.3 Director medicina laboral. Médico laboral. Profesional en medicina laboral, experiencia en procesos de gestión de calidad, informes epidemiológicos, capacitación en temas relacionados con atención al usuario y/o servicio al cliente, un cargo. Entre sus funciones tendrá:

- Valoraciones médicas de seguridad y salud en el trabajo para exámenes de ingreso, egreso, reubicación y periódicos.
- Interpretación de exámenes paraclínicos ordenados y colocar diagnóstico en la historia clínica ocupacional
- Informar el diagnóstico al paciente.
- Tramitar completamente la historia clínica del paciente, firmarla con registro profesional.
- Hacer firmar al paciente la historia clínica con su número de identificación.
- Participar de las juntas médicas cuando se requiera.
- Coadyuvar en las auditorias de historias clínicas y paraclínicos.
- Utilizar los formatos de registro diario y formato de historia clínica.
- Las demás funciones asignadas por el jefe inmediato.

En la figura 5 se encuentra el mapa de procesos de la IPS de Salud y Bienestar S.A.S

Figura 5. Mapa de procesos IPS Salud y Bienestar S.A.S.



Fuente: Elaboración propia

6.2.9.4 Optómetra. Profesional en optometría con especialización en medicina laboral, un cargo. Entre sus funciones tendrá:

- Llevar a cabo la realización de exámenes de optometría para exámenes de ingreso, egreso y periódicos todo enmarcado en medicina laboral.

- Retroalimentar al paciente sobre el examen que se va a realizar y su correspondiente diagnóstico encontrado.
- Llevar a cabo el diligenciamiento completo de la historia clínica con firma y registro profesional.
- Efectuar y entregar un informe sobre las patologías más importantes y destacadas entre la población adicionando las recomendaciones necesarias.
- Llevar a cabo la realización de informe epidemiológico de la población atendida.
- Mantener actualizados y efectuados los mantenimientos preventivos y correctivos de los equipos al área asignada.

6.2.9.5 Fonoaudióloga. Profesional en fonoaudiología con especialización en medicina laboral, un cargo. Entre sus funciones tendrá:

- Efectuar los exámenes de audiometrías a los pacientes para exámenes de ingreso, egreso y periódicos según la necesidad del paciente.
- Retroalimentar al paciente sobre el examen que se va a realizar y su correspondiente diagnóstico encontrado.
- Efectuar y entregar un informe sobre las patologías más importantes y destacadas entre la población adicionando las recomendaciones necesarias.
- Llevar a cabo la realización de informe epidemiológico de la población atendida.
- Mantener actualizados y efectuados los mantenimientos preventivos y correctivos de los equipos al área asignada.

6.2.9.6 Bacteriólogo. Profesional en bacteriología con formación en actualización en laboratorio clínico. Entre sus funciones tendrá:

- Llevar a cabo la realización de exámenes de laboratorio clínico para exámenes de ingreso, egreso y periódicos según la necesidad del paciente.
- Mantener actualizados y efectuados los mantenimientos preventivos y correctivos de los equipos al área asignada.
- Establecer un programa de evaluación de calidad tanto interno como externo que permita avalar la confiabilidad de los resultados emitidos.

- Mantener la disponibilidad de insumos y reactivos necesarios para la prestación de servicio del laboratorio.

6.2.9.7 Auxiliar de Laboratorio. Auxiliar de laboratorio con las siguientes funciones:

- Realizar la limpieza y desinfección de mesones, equipos y áreas del laboratorio.
- Descartar material de lavado y muestras biológicas.
- Efectuar la centrifugación de las muestras.
- Llevar a cabo la toma de muestras de laboratorio.
- Efectuar la coloración de láminas de las áreas correspondientes.
- Alistamiento diario del material necesario para las secciones del laboratorio.

6.2.9.8 Contador. Profesional en contaduría, con formación en manejo de sistemas Windows, Excel, manejo de medios magnéticos, un cargo. Entre sus funciones tendrá:

- Clasificar, registrar, analizar e interpretar la información financiera de conformidad con el plan de cuentas establecido.
- Llevar los libros mayores de acuerdo con la técnica contable y los auxiliares necesarios de conformidad con lo establecido por la ley.
- Preparar y presentar informes sobre la situación financiera que exijan los entes de control y mensualmente.
- Entregar al gerente un balance de comprobación.
- Preparar y presentar las declaraciones tributarias.
- Asesorar a la gerencia y junta de socios en asuntos relacionados con el cargo, así como toda la organización en materia de control interno.
- Asesorar a los asociados de manera crediticia cuando sea requerido.

6.2.10 Plan Estratégico

6.2.10.1 Misión. Prestar servicios en salud ocupacional alineados en la conservación de la salud de los trabajadores en su contexto laboral, por medio de profesionales idóneos y con gran

sentido de humanización, a la vanguardia de la última tecnología diagnóstica, impactando positivamente a nuestros grupos de interés.

6.2.10.2 Visión. Ser reconocidos como una organización innovadora en la prestación de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, para dar solución oportuna y eficaz, enfocando nuestros procesos a un Sistema de Gestión de Calidad que brinde la confianza y satisfacción de servicio en nuestros grupos de interés.

6.2.10.3 Valores corporativos

Honestidad

Compromiso

Respeto

Liderazgo

6.2.10.4 Principios corporativos

Excelencia

Trabajo en equipo

Vocación de servicio

Innovación

6.2.10.5 Objetivos Corporativos

- Brindar servicios de salud ocupacional que satisfagan las necesidades y expectativas de los usuarios que requieran el servicio.
- Involucrar a las empresas y trabajadores en los procesos de promoción y prevención enfocado en el mantenimiento de la buena salud laboral
- Ofrecer servicios humanizados con el talento humano competente y recursos físicos pertinentes que permitan el aseguramiento de las funciones con calidad.
- Enfocar el ejercicio profesional de la IPS, para dar cumplimiento a las exigencias legales vigentes

- Generar mecanismos de sostenibilidad corporativa que permitan el sostenimiento de los procesos internos de la compañía y la continuidad en la prestación del servicio ofrecido.

6.2.11 Requerimientos dotación, infraestructura. La infraestructura requerida para laborar bajo el permiso de la Secretaría de Salud debe tener las siguientes condiciones y características.

1. Los consultorios deben ser aislados del ruido y sus medidas deben ser de 7.50 m².
2. La sala de espera debe tener como mínimo 25 m².
3. Los consultorios para los paraclínicos deben ser de 5 m².
4. El laboratorio debe ser aislado de la contaminación y solo pueden acceder personal autorizado y si uno de nuestros clientes desea ver las instalaciones del laboratorio debe ingresar con guantes, bata, y tapabocas con el fin de disminuir la propagación de enfermedades y virus dentro y fuera de las instalaciones. La humedad del laboratorio debe ser mínima porque acelera la oxidación de los instrumentos; las medidas del laboratorio deben ser de 25 m².
5. Las sumas de los anteriores y los demás espacios administrativos deben ser superior a los 300 m² y las condiciones de las instalaciones deben ser aisladas de ruido y con una buena ventilación.

La dotación requerida para laborar bajo el permiso de la Secretaría de Salud debe tener las siguientes condiciones y características.

1. En las áreas donde se requiera el cumplimiento del protocolo de lavado de manos, se contará con jabón líquido de manos y sistema de secado.
2. Se realizará el mantenimiento de los equipos biomédicos eléctricos o mecánicos, con sujeción a un programa de revisiones periódicas de carácter preventivo y calibración de equipos, cumpliendo con los requisitos e indicaciones dadas por los fabricantes y con los

controles de calidad de uso corriente, en los equipos que aplique. Lo anterior estará consignado en la hoja de vida del equipo, con el mantenimiento correctivo

3. Se contará con profesional externo, con certificado de formación para el mantenimiento de los equipos biomédicos y sistemas de gases medicinales.

6.2.12 Estrategias de Mercado. Las empresas, según sus recursos y capacidades, deben trazarse las estrategias de marketing, para adaptarse al entorno y obtener ventajas en relación con la competencia.

Nuestra idea de negocio se enfoca en la creación de una IPS de Seguridad y Salud en el trabajo, dedicada a la prestación de servicios de certificación de aptitud laboral, atención, prevención y promoción de riesgos profesionales, para satisfacer las necesidades de los trabajadores de toda organización pública o privada en la zona franca del municipio de Tocancipá.

Se promocionará el portafolio de servicios en todas las empresas de la zona franca, mediante la página web de la empresa, la cual dará a conocer el catálogo de servicios, plataforma en la que se pueden asignar las citas de aptitud laboral y solicitar servicios de laboratorio, audiometría y optometría.

La IPS, contará con personal con perfil calificado y habilitado, para el ejercicio de sus funciones profesionales, así como la mejor atención al usuario, con amabilidad, respeto, credibilidad y eficiencia.

6.2.13 Estrategias de comunicación. Para dar a conocer la IPS de Seguridad y Salud en el Trabajo, se realizará mediante la voz a voz, venta personal, publicidad, promoción de ventas y relaciones públicas.

Con cada una de las empresas a las cuales se les prestará los servicios, tener una comunicación cordial y asertiva, que permitan realizar una atención y entrega de resultados, oportuna, confiable y eficaz a todos los usuarios.

6.2.14 Estrategias de distribución o promoción. La IPS de Seguridad y Salud en el Trabajo, será reconocida por la comunidad, por su excelente atención con calidad a los usuarios y en los diferentes medios de publicidad

Para la promoción de los servicios de la IPS se utilizarán diferentes estrategias:

- Distribución de volantes
- Avisos publicitarios.
- Cuñas radiales en la emisora Alegría Tereo 94.4 FM de Tocancipá.
- Perifoneo

6.2.15 Estrategias de precio. De acuerdo a las entrevistas realizadas a las instituciones competidoras, que ofrecen servicios de seguridad y salud en el trabajo en el municipio de Tocancipá, se considera los precios descritos en la Tabla 4.

6.2.16 Estrategias de servicios. Todo el personal se capacitará en atención al cliente, en la cual se brinde el usuario un trato amable y respetuoso, así como una atención oportuna.

Las citas se asignarán si son solicitadas personalmente, por vía telefónica o por la página web de portafolio de servicios.

Se realizará acompañamiento continuo de los procesos de contratación de las empresas, así como la actualización de profesiogramas que definan los riesgos laborales de cada uno de los empleados

Al ser el trabajador el recurso más importante en una organización, la prevención o detección de las diferentes patologías, permite mejorar la calidad de vida, mejorar la productividad, reducir el ausentismo, disminuyendo costos de enfermedades laborales y las buenas prácticas en el lugar de trabajo y promoción de la salud como buenos hábitos alimenticios y la actividad física.

6.3 Estudio financiero

Para dar cumplimiento al tercer objetivo, el estudio financiero, se determinan todas las inversiones que los socios deben realizar para la creación de la IPS. En la tabla 3, se muestra el análisis de la inversión inicial financiero,

6.3.1 Costos de operación. Para la operación del primer año antes de generar algún tipo de ganancia, se debe tener flujo de caja de 160.000.000 de pesos esto con el fin de poder tener disponible el dinero para el arriendo, el pago de nómina y la compra de insumos, por lo tanto, la inversión de los socios es de 253.982.600, dinero que se obtendrá por medio de un crédito a cinco años con interés del 1,6% efectivo anual.

Para los equipos automatizados de análisis se realiza un convenio de comodato con una casa comercial de reactivos, el costo del insumo será cargado al costo del examen, haciendo un balance que no afecte el precio ofertado al público y sea competitivo en acuerdo al estudio de mercado; los equipos propios de la IPS tendrán una depreciación, según el tiempo transcurrido de operación.

Tabla 3

Inversión inicial. Primera parte

No.	Equipos	Precio Unitario	Cantidad	Fuente de Recursos	Total
1	Autoclave de 21 Lts	\$10.000.000	1	Propios	\$10.000.000
2	Balanza analítica	\$245.600	1	Propios	\$245.600
3	Multitimer	\$40.000	1	Propios	\$40.000
4	Abx micros	\$6.000.000	1	Propios	\$6.000.000
5	Congelador	\$1.500.000	1	Propios	\$1.500.000
6	Centrifuga 12 tubos	\$12.365.000	1	Propios	\$12.365.000
7	Piano	\$250.000	1	Propios	\$250.000
8	Microscopio binocular	\$3.000.000	1	Propios	\$3.000.000
9	Incubadora laboratorio	\$1.400.000	1	Propios	\$1.400.000
10	Horno de secado	\$1.700.000	1	Propios	\$1.700.000
11	Pipetas	\$250.000	5	Propios	\$1.250.000
12	Tensiómetro	\$120.000	4	Propios	\$480.000
13	Báscula de 160 Kg	\$540.000	3	Propios	\$1.620.000
14	Equipo de órganos	\$1.850.000	3	Propios	\$5.550.000
15	Audiómetro	\$2.000.000	1	Propios	\$2.000.000
16	Cabina sonido	\$15.430.000	1	Propios	\$15.430.000

Tabla 3

Inversión inicial. Segunda parte

No.	Equipos	Precio Unitario	Cantidad	Fuente de Recursos	Total
17	Retinoscopio	\$750.000	1	Propios	\$750.000
18	Queratómetro	\$1.800.000	1	Propios	\$1.800.000
19	Espirómetro	\$3.000.000	1	Propios	\$3.000.000
Subtotal equipos:					\$68.380.600
1	Camillas	\$380.000	5	Propios	\$1.900.000
2	Escritorios	\$120.000	12	Propios	\$1.440.000
3	Sillas escritorios	\$70.000	12	Propios	\$840.000
4	Sillas sala espera (tandem)	129.000	10	Propios	\$1.290.000
5	Sillas paciente	\$50.000	13	Propios	\$650.000
6	Recepción (Escritorio+silla)	\$700.000	1	Propios	\$700.000
7	Teléfonos	\$30.000	6	Propios	\$180.000
8	Archivadores de 4 gavetas	\$100.000	6	Propios	\$600.000
9	Impresora multifuncional	\$620.000	3	Propios	\$1.860.000
Subtotal muebles					\$9.460.000
1	Registro Mercantil	\$686.000	1	Propios	\$686.000
2	Impuesto de Registro	\$185.000	1	Propios	\$185.000
Subtotal trámites					\$871.000
1	Computadores de escritorio	\$1.300.000	6	Propios	\$7.800.000
2	Computador portátil	\$1.200.000	2	Propios	\$2.400.000
3	Licencias Software	\$300.000	14	Propios	\$4.200.000
Subtotal equipos de computo					\$14.400.000
Total					\$93.111.600

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4 se relaciona la nómina administrativa del personal administrativo de la IPS estimada, aclarando que el gerente y asistente administrativa se requerirá de tiempo completo, por el contrario, el contador se contratará por horas de acuerdo a los requerimientos de manera quincenal o mensual de la IPS.

Tabla 4

Nómina Administrativa de la IPS

Nómina administrativa	Sueldo
Contador	\$350.000
Gerente	\$3.500.000
Asistente administrativa	\$881.100
Total	\$4.731.100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se indica la nómina asistencial del personal que desarrolla actividades de salud de la IPS, aclarando que el personal asistencial se requerirá de tiempo completo en la IPS, por otro lado adicional de sus actividades asistenciales se les adjudicara actividades administrativas con el fin de cubrir aquellas que el personal administrativo no pueda llevar a cabo.

Tabla 5

Nómina Asistencial de la IPS

Nómina asistencial	Sueldo
Medico ocupacional	\$4.500.000
Fonoaudióloga	\$1.600.000
Bacterióloga	\$2.500.000
Auxiliar de laboratorio	\$620.000
Optómetra	\$1.600.000
Total	\$10.820.000

Fuente: Elaboración propia

6.3.2 Precios de los exámenes. Se hace discriminación de precios de los exámenes ofertados para la demanda de la zona franca de Tocancipá, después del estudio de mercado, se evidencia que en el conglomerado de empresas no se solicita en cuanto a medicina laboral, nada más que los exámenes de ingreso, los periódicos y los de egreso, las pruebas de laboratorio especializadas serían esporádicas y podrían tercerizarse si es requerido por el cliente. En la tabla 6 se describen los precios de los exámenes ofertados de medicina laboral discriminado por perfil a nivel administrativo y asistencial.

Tabla 6
Precio de los exámenes Ofertados de medicina laboral

Exámenes ocupacionales	Perfil	Precio
Examen de ingreso	Administrativo	\$55.000
Examen de ingreso	Operativo	\$57.000
Examen periódico	Administrativo	\$45.000
Examen periódico	Operativo	\$47.000
Examen de egreso	Administrativo	\$65.000
Examen de egreso	Operativo	\$67.000
Paquete salud ocupacional en alturas	Operativo	\$47.800
Paquete de manipuladores de alimentos	Operativo	\$42.300

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7 se puede evidenciar la relación de costos operacionales y administrativos de la IPS por año, teniendo como base de proyección la demanda de usuarios de la Zona Franca de Tocancipá, donde el precio estimado se calculó teniendo en cuenta la variación del índice de precios al consumo anual por 5 años.

Tabla 7

Relación de costos operacionales y gastos administrativos por año.

Costos de operación y administrativos	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Total
Arriendo	\$39.900.000,00	\$40.498.500,00	\$41.097.000,00	\$41.695.500,00	\$42.294.000,00	\$205.485.000,00
Servicios	\$12.720.000,00	\$12.910.800,00	\$13.101.600,00	\$13.292.400,00	\$13.483.200,00	\$65.508.000,00
Nómina administración	\$56.773.200	\$57.624.798	\$58.476.396	\$59.327.994	\$60.179.592	\$292.381.980,00
Gastos mercadeo y publicidad	\$480.000	\$487.200	\$494.400	\$501.600	\$508.800	\$2.472.000,00
Gastos producción (insumos y dispositivos)	\$5.572.375	\$5.655.960	\$5.739.546	\$5.823.131	\$5.906.717	\$28.697.728,68
Nómina asistencial	\$129.840.000	\$131.787.600	\$133.735.200	\$135.682.800	\$137.630.400	\$668.676.000,00
Total año	\$245.285.575	\$248.964.858	\$252.644.142	\$256.323.425	\$260.002.709	\$1.263.220.708,68

Fuente: Elaboración propia

Al realizar la proyección, ver tabla 8, se realiza aumentos del precio según la inflación del país del 3,26 durante los próximos 5 años, vendiendo los servicios ocupacionales en razón a las proyecciones de ingreso, egreso y exámenes de control que se realizan a los empleados de la zona franca, teniendo en cuenta que el proyecto está enfocado a esta zona como único cliente.

Tabla 8

Venta de servicios proyectada a cinco años, cliente exclusivo, Zona Franca de Tocancipá

Exámenes ocupacionales	Perfil	Precio	Total exámenes	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Examen de ingreso	Administrativo	\$55.000	500	\$ -	\$550.000	\$550.000	\$567.930	\$585.860	\$603.790
Examen de ingreso	Operativo	\$57.000	500	\$ -	\$22.230.000	\$22.230.000	\$22.954.698	\$23.679.396	\$24.404.094
Examen periódico	Administrativo	\$45.000	500	\$ -	\$3.600.000	\$4.500.000	\$3.717.360	\$4.793.400	\$3.952.080
Examen periódico	Operativo	\$47.000	500	\$ -	\$52.640.000	\$79.900.000	\$54.356.064	\$85.109.480	\$57.788.192
Examen de egreso	Administrativo	\$65.000	500	\$ -	\$650.000	\$650.000	\$671.190	\$692.380	\$713.570
Examen de egreso	Operativo	\$67.000	500	\$ -	\$26.130.000	\$26.130.000	\$26.981.838	\$27.833.676	\$28.685.514
Paquete salud ocupacional en alturas	Operativo	\$47.800	1000	\$ -	\$ 1.434.000	\$1.434.000	\$1.480.748	\$1.527.497	\$1.574.245
Paquete de manipuladores de alimentos	Operativo	\$42.300	2000	\$ -	\$ 10.998.000	\$10.998.000	\$11.356.535	\$11.715.070	\$12.073.604
	Total				\$118.232.000	\$146.392.000	\$122.086.363	\$155.936.758	\$129.795.090

Fuente: Elaboración propia

6.3.3 Balance financiero. La venta de servicios a la zona franca de Tocancipá se realizará con pago a treinta días una vez realizado el servicio, por medio de una factura con la totalidad de prestaciones del mes, de acuerdo con el análisis anterior y el costo de la operación se evidencia que no es suficiente para cubrir los costos y gastos asociados a la operación, como se puede ver en la tabla 9 del flujo de caja de proyección de ingresos, gastos, costos y capital de trabajo. El capital de trabajo comienza a ser negativo desde el año tres, lo que obligaría a la junta de socios a tomar decisiones de expansión de clientes potenciales aprovechando que la zona de la sabana norte está desprovista de IPS de salud ocupacional en sitio, muchas de las empresas recurren a las entidades de Bogotá como es el caso de la Zona Franca.

El comportamiento de la zona franca y su movimiento en relación con el ingreso y egreso de personal, se puede proyectar que los meses en los cuales se presenta un mayor ingreso de personas por temporadas de alta demanda son los meses de Diciembre y Enero, así como el egreso se hace en mayor parte en los meses de Noviembre, Febrero y Marzo; los exámenes periódicos están regularizados por el tipo de trabajo y por el departamento de calidad del consorcio, cada dos años cumplido el periodo determinado por, ya sea el examen de ingreso o el inmediatamente anterior, por lo tanto la proyección por año de exámenes periódicos es de 600 exámenes por año, en donde según la entrevista y datos adicionales proporcionados por la jefe de calidad de la Zona Franca, para el año 2020 se deben realizar 1200 exámenes periódicos, 80 de perfil administrativo y 1120 de perfil operativo, lo que significa que para el año 2 se deben realizar 1800 periódicos por en el año 2 y así sucesivamente y egreso están en 400 personas aproximadamente, 10 personas administrativas y 390 operativas, incluyendo los de empleo temporal y los de planta fija nueva; de las personas que ingresan en la temporada de alta demanda 260 ingresan en manipulación de alimentos y 30 requieren curso de alturas.

Tabla 9

Flujo de caja de acuerdo con la proyección de ingresos, gastos, costos y capital de trabajo.

Concepto	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ingresos por ventas		\$118.232.000,00	\$146.392.000,00	\$122.086.363,20	\$155.936.758,40	\$129.795.089,60
Ventas a crédito a 30 días	\$ -	\$118.232.000,00	\$146.392.000,00	\$122.086.363,20	\$155.936.758,40	\$129.795.089,60
Cartera	0	0	0	0	0	0
Arriendos	0	\$39.900.000,00	\$40.498.500,00	\$41.097.000,00	\$41.695.500,00	\$42.294.000,00
Servicios	\$ -	\$12.720.000,00	\$12.910.800,00	\$13.101.600,00	\$13.292.400,00	\$13.483.200,00
Nómina administrativa	\$ -	\$56.773.200,00	\$57.624.798,00	\$58.476.396,00	\$59.327.994,00	\$60.179.592,00
Gastos de mercadeo y publicidad	\$ -	\$480.000,00	\$487.200,00	\$494.400,00	\$501.600,00	\$508.800,00
Gastos de producción	\$ -	\$5.572.374,50	\$5.655.960,12	\$5.739.545,74	\$5.823.131,35	\$5.906.716,97
Depreciaciones	\$ -	-\$939.826	-\$939.826	-\$939.826	-\$939.826	-\$939.826
Nómina asistencial	\$ -	\$129.840.000,00	\$131.787.600,00	\$133.735.200,00	\$135.682.800,00	\$137.630.400,00
Gastos + Costos	\$ -	\$244.345.748,50	\$248.025.032,12	\$251.704.315,74	\$255.383.599,35	\$259.062.882,97
Capital de trabajo	\$253.982.600	\$366.642.225,50	\$263.032.516,88	\$131.354.302,23	\$29.763.613,54	-\$101.731.613,18
Saldo final de caja	\$253.982.600	\$122.296.477,00	\$15.007.484,77	-\$120.350.013,51	-\$225.619.985,81	-\$360.794.496,15
Sostenibilidad		300%	1753%	-109%	-13%	28%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10
Cuadro de balance, activos, pasivos y patrimonio

Concepto	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Activos						
Activo corriente	\$160.000.000	\$278.232.000,00	\$146.392.000,00	\$122.086.363,20	\$155.936.758,40	\$129.795.089,60
Inventario insumos laboratorio	0	\$5.572.374,50	\$5.655.960,12	\$5.739.545,74	\$5.823.131,35	\$5.906.716,97
Total activos corrientes	\$160.000.000	\$283.804.375	\$152.047.960	\$127.825.909	\$161.759.890	\$135.701.807
Maquinaria y equipo	\$68.380.600,00	\$67.696.794	\$67.019.826	\$66.349.628	\$65.686.132	\$65.029.270
Muebles y enseres	\$9.460.000	\$9.365.400	\$9.271.746	\$9.179.029	\$9.087.238	\$8.996.366
Computadores y otros equipos	\$14.400.000	\$14.256.000	\$14.113.440	\$13.972.306	\$13.832.583	\$13.694.257
Otros activos	871.000	871.000	871.000	871.000	871.000	871.000
Otras inversiones	871.000	871.000	871.000	871.000	871.000	871.000
Total activos fijos	93.982.600	93.060.194	92.147.012	91.242.962	90.347.952	89.461.893
Total activos	\$253.982.600	\$376.864.569	\$244.194.972	\$219.068.871	\$252.107.842	\$225.163.699
Pasivos						
Pasivo corto plazo	0	\$244.345.749	\$248.025.032	\$251.704.316	\$255.383.599	\$259.062.883
Crédito	0	\$52.182.320	\$52.182.320	\$52.182.320	\$52.182.320	\$52.182.320
Intereses por crédito	0	\$834.917	\$834.917	\$834.917	\$834.917	\$834.917
Total pasivos	0	297.362.986	301.042.269	304.721.553	308.400.836	312.080.120
Patrimonio						
Total patrimonio	253.982.600	79.501.583	-56.847.297	-85.652.682	-56.292.994	-86.916.421
Total pasivo y patrimonio	253.982.600	376.864.569	244.194.972	219.068.871	252.107.842	225.163.699

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10, se observa en el balance que, los ingresos no son suficientes en relación con los gastos de operación y costos operativos, por lo tanto los activos no alcanzan a cubrir los pasivos de la empresa, adicional a ello, la IPS tendría pasivos a corto plazo que no pueden ser cubiertos con los activos corrientes, razón por la cual se debe diversificar y buscar nuevos mercados y posibilidades de nuevos servicios, desde el año 3 no tendría como responder con sus obligaciones, incluso si vendiera todos sus activos, tendría que declararse en bancarota, adicional a ello, las deudas a largo plazo tampoco podrían ser cubiertas con los ingresos, la empresa concebida solo para la zona franca, las 34 empresas, los 3000 trabajadores fijos y los 400 trabajadores temporales, no es viable y no alcanzará el punto de equilibrio.

En relación con el análisis financiero, se determina que, el punto de equilibrio puede ser alcanzado por la IPS al realizar una ampliación de su población objeto, pasar de la zona franca de Tocancipá como único cliente a las 829 empresas de producción y manufactura, en donde 8 se destacan como grandes del sector; que desarrollan actividades económicas tales como: industria del hierro y acero, manipulación de carga, comercio al por mayor de materias primas agropecuarias, comercio de computadores equipo periférico, comercio de productos farmacéuticos medicinales y cosméticos, elaboración de productos lácteos, fabricación de productos químicos y actividades de productos financieros pertenecientes a la sabana norte de Cundinamarca, ya que al realizar el ejercicio abarcando más personas que requieran el servicio, se determina que, se debe atender una razón de 500 exámenes de ingreso administrativo, 500 operacionales; 500 periódicos administrativos, 500 operacionales; 500 de egreso administrativos, 500 operativos; 1000 específicos para alturas y 2000 específicos para manipulación de alimentos, como se muestra en la tabla 11, proyectado a cinco años, sin cliente exclusivo de la Zona Franca de Tocancipá, con apertura a mercado de Sabana Norte y municipios aledaños, el análisis de venta de servicios presto con el fin de tener los ingresos necesarios para cubrir la operación, los gastos administrativos y el crédito de la inversión inicial, así mismo poder proyectar un punto de equilibrio a los 5 años de operación y generar ganancias, solo contemplando el portafolio de medicina del trabajo.

Al realizar el cálculo de la tasa interna de retorno del proyecto, se puede evidenciar que este es de valor negativo, lo cual indica que a la tasa de retorno esperada o R definida del 20% para el proyecto no es alcanzada con los ingresos estimados por los cinco años, al contrario se considera

una pérdida de -51,6%, por lo tanto podría concluirse que a menos que se mejoren las condiciones de ingresos por año, el proyecto no obtiene una viabilidad en la proyección temporal determinada, al igual que probablemente por el comportamiento y dinámica de la Zona Franca de Tocancipá en cuanto a la demanda de medicina laboral no se obtendrá el equilibrio y posterior ganancia si no se realiza la apertura de portafolio de servicios y ampliación de la oferta y demanda.

Tabla 11

Venta de servicios proyectada a cinco años, sin cliente exclusivo, Zona Franca de Tocancipá, con apertura al mercado de Sabana Norte y municipios aledaños.

Exámenes ocupacionales	Perfil	Precio	Total exámenes	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Examen de ingreso	Administrativo	\$55.000	500	\$ -	\$27.500.000	\$27.912.500	\$28.325.000	\$29.168.563	\$29.587.250
Examen de ingreso	Operativo	\$57.000	500	\$ -	\$28.500.000	\$28.927.500	\$29.355.000	\$30.229.238	\$30.663.150
Examen periódico	Administrativo	\$45.000	500	\$ -	\$22.500.000	\$22.837.500	\$23.175.000	\$23.865.188	\$24.207.750
Examen periódico	Operativo	\$47.000	500	\$ -	\$23.500.000	\$23.852.500	\$24.205.000	\$24.925.863	\$25.283.650
Examen de egreso	Administrativo	\$65.000	500	\$ -	\$32.500.000	\$32.987.500	\$33.475.000	\$34.471.938	\$34.966.750
Examen de egreso	Operativo	\$67.000	500	\$ -	\$33.500.000	\$34.002.500	\$34.505.000	\$35.532.613	\$36.042.650
Paquete salud ocupacional en alturas	Operativo	\$47.800	1000	\$ -	\$ 47.800.000	\$48.517.000	\$49.234.000	\$50.700.265	\$51.428.020
Paquete de manipuladores de alimentos	Operativo	\$42.300	2000	\$ -	\$ 84.600.000	\$85.869.000	\$87.138.000	\$89.733.105	\$91.021.140
Total					\$300.400.000	\$304.906.000	\$309.412.000	\$318.626.770	\$323.200.360

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones y recomendaciones

Con el presente proyecto se afianzan los lineamientos del desarrollo de un plan de negocios para la creación de una empresa, evaluando su viabilidad y rentabilidad traspasando de un ámbito de estudio a un escenario real y poniendo a prueba cada uno de los conocimientos adquiridos en la especialización.

Una de las ventajas competitivas existentes, con respecto a la oferta de empresas que prestan servicios de seguridad y salud en el trabajo, evidenciado en el estudio de mercado, es la baja presencia de IPS en el municipio de Tocancipá. Ahora bien, la necesidad de ampliación de la demanda del servicio, lleva a mirar hacia los municipios de la sabana norte de Bogotá donde la cobertura de la perspectiva de empresas pasaría de 34 a 829.

Al realizar un análisis de la idea de negocio y la viabilidad de esta se infiere que, una empresa de seguridad y salud en el trabajo en la Zona Franca de Tocancipá, desde el punto de vista del estudio de mercado y financiero sería sostenible ampliando la población objeto y el portafolio de servicios de la presente propuesta.

La aplicación de todos los criterios en la construcción de una IPS de salud ocupacional, para este estudio nos lleva a concluir que la mejor alternativa es la constitución de una empresa tipo S.A.S, dando cumplimiento a las condiciones mínimas técnico científicas de la normatividad legal vigente aplicable a la seguridad y salud en el trabajo.

A partir del estudio técnico administrativo, se pudo evidenciar que los servicios que en primera instancia se prestarán serán de medicina laboral con infraestructura, personal y tecnología definido, ampliándolos en el tiempo a un portafolio de servicios más robusto que abarque todo lo competente a la seguridad y salud en el trabajo.

En el abordaje del estudio financiero se pudo determinar que los ingresos enfocados solamente a la venta de servicios de medicina laboral a la zona Franca de Tocancipá son insuficientes para la sostenibilidad de la IPS puesto que la TIR en relación con la rentabilidad esperada (20%) es del -51.6%, por ende se hace necesaria la ampliación tanto de la demanda como del portafolio de servicios, hacia los municipios de la sabana norte de Bogotá donde la cobertura pasaría de 34 a 829 empresas.

Referencias bibliográficas

- Alcaldía de Tocancipá (2019). Recuperado el 3 de septiembre de 2019 de <http://www.tocancipa-cundinamarca.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Galeria-de-Mapas.aspx>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2019). EU OSH Strategic framework. Recuperado el 20 de julio de 2019, de: <https://osha.europa.eu/es/about-eu-osh>
- Cámara de Comercio de Bogotá. (sf). Cree su empresa. Recuperado el 16 de mayo 2019 de <https://www.ccb.org.co/Cree-su-empresa>
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2017). ¿Cómo constituir y matricular una Sociedad? Recuperado el 16 de mayo 2019 de <https://www.ccb.org.co/Cree-su-empresa>; <https://www.ccb.org.co/Cree-su-empresa/Pasos-para-crear-empresa/Constituya-su-empresa-como-persona-natural-persona-juridica-o-establecimiento-de-comercio>
- Chiavenato I, (2004) de Bogotá. Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edición, de McGraw-Hill Interamericana
- Colombia. Congreso de la República. Ley 9 (24 de enero de 1979). Recuperado el 23 de febrero 2019 de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf
- Colombia. Congreso de la República. Ley 23 (27 de febrero de 1981). Recuperado el 23 de junio 2019 de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0023_1981.htm
- Colombia. Congreso de la República. Ley 100 (23 de diciembre de 1993). Recuperado el 25 de febrero 2019 de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200100%20DE%201993.pdf

Colombia. Congreso de la República. Ley 1164 (3 de octubre de 2007). Recuperado el 16 de junio de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201164%20DE%202007.pdf

Colombia. Congreso de la República. Ley 1258 (5 de diciembre de 2008). Recuperado el 2 de septiembre de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1258_2008.html

Colombia. Congreso de la República. Ley 1562 (11 de julio de 2012). Recuperado el 23 de febrero de 2019 de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Colombia. Corte constitucional. Título XII “Del Régimen Económico y de la Hacienda Pública” en el artículo 333. Recuperado el 16 de mayo de 2019 de <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>

Colombia. Ministerio del Medio Ambiente. Resolución 483 (23 de mayo de 2001). Recuperado el 25 de junio de 2019 de http://www.minambiente.gov.co/images/BosquesBiodiversidadyServiciosEcosistemicos/pdf/per_miso_sites/Res_438_2001_establece_SUN.pdf

Colombia. Ministerio del Medio Ambiente. Circular 07 (20 de diciembre de 2013). Recuperado el 26 de junio de 2019 de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Circular%20%200007%20de%202013.PDF>

Colombia. Ministerio de salud y protección social. Resolución 13437 (1991). Recuperado el 23 de junio de 2019 de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%2013437%20DE%201991.pdf

Colombia. Ministerio de salud y protección social. Resolución 5261 (5 de agosto 1994). Recuperado el 23 de junio de 2019 de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%205261%20DE%201994.pdf

Colombia. Ministerio de salud y protección social. Resolución 2318 (15 de julio de 1996). Recuperado el 15 de mayo de 2019 de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202318%20de%2096.Licencias%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

Colombia. Ministerio de salud y protección social. Resolución 4445 (2 de diciembre 1996) Recuperado el 23 de junio de 2019 de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCION%2004445%20de%201996.pdf

Colombia. Ministerio de salud y protección social. Resolución 1995 (8 de julio 1999). Recuperado el 23 de junio de 2019 de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%201995%20DE%201999.pdf

Colombia. Ministerio de salud y protección social. Resolución 3374 (27 de diciembre 2000). Recuperado el 28 de junio de 2019 de <https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/R3374000.pdf>

Colombia. Ministerio de salud y protección social. Resolución 1446 (8 de mayo de 2006). Recuperado el 27 de junio de 2019 de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%201446%20DE%202006%20-%20ANEXO%20T%C3%89CNICO.pdf

Colombia. Ministerio de salud y protección social. Resolución 2346 (11 de julio de 2007). Recuperado el 27 de junio de 2019 de

<https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>

Colombia. Ministerio de salud y protección social. Resolución 4502 (28 de diciembre de 2012). Recuperado el 23 de febrero de 2019 de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-4502de-2012.PDF>

Colombia. Ministerio de salud y protección social. Resolución 1441 (6 de mayo de 2013). Recuperado el 25 de junio de 2019 de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1441-de-2013.pdf>

Colombia. Ministerio de salud y protección social. Resolución 2003 (28 de mayo de 2014). Recuperado el 23 de junio de 2019 de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad Nuevo/Resoluci%C3%B3n%202003%20de%202014.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad%20Nuevo/Resoluci%C3%B3n%202003%20de%202014.pdf)

Colombia. Ministerio de salud y protección social. Resolución 1395 (30 de abril de 2015). Recuperado el 23 de junio de 2019 de <https://medicosgeneralescolombianos.com/images/Leyes/resolucion-1395-del-2015.pdf>

Colombia. Ministerio de trabajo. Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo (4 de octubre de 2019). Recuperado el 4 de octubre de 2019 de <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Colombia. Ministerio de trabajo. Resolución 111 (27 de marzo de 2017). Recuperado el 8 de agosto 2019 de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+m%C3%ADimos-marzo+27.pdf>

Colombia. Ministerio de trabajo. Resolución 312 (13 de febrero de 2019). Recuperado el 30 de marzo de 2019 de https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Colombia. Presidente de la República. Decreto 3380 (30 de noviembre de 1981). Recuperado el 30 de junio 2019 de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=68761

Colombia. Presidente de la República. Decreto 2423 (31 de diciembre de 1996). Recuperado el 30 de junio 2019 de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/decreto-2423-de-1996.pdf>

Colombia. Presidente de la República. Decreto 1011 (3 de abril de 2006). Recuperado el 30 de junio 2019 de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/DECRETO%201011%20DE%202006.pdf

Colombia. Presidente de la República. Decreto 2323 (12 de julio de 2006). Recuperado el 30 de junio 2019 de <https://www.ins.gov.co/Normatividad/Decretos/DECRETO%202323%20DE%202006.pdf>

Colombia. Presidente de la República. Decreto 4192 (9 de noviembre de 2010). Recuperado el 16 de junio de 2019 de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=40749>

Colombia. Presidente de la República. Decreto 1072 (26 de mayo de 2015). Recuperado el 3 de marzo 2019 de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Departamento Nacional de Estadística (2018). Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GHEI). Recuperado el 1 de septiembre de 2019 de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_dep_18.pdf

Henao, F (2017). Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. Bogotá: Ecoe ediciones. Recuperado el 07 de 03 de 2019, de <https://www.ecoediciones.com/wpcontent/uploads/2017/06/Diagn%C3%B3stico-integral-de-las-condiciones-de-trabajo-y-salud-3ra-Edici%C3%B3n.pdf>

International Organization for Standarization (2018). Adaptación a la nueva norma ISO 45001 de 2018. Recuperado el 20 de julio de 2019 de <https://www.nueva-iso-45001.com/>

IPSMEDICACSALUD (2019). Recuperado el 14 de octubre de 2019 de <https://ipsmedicsaludsabana.com/services/equipo-movil/>

Nieto, César. Enfoque sistémico en los procesos de gestión humana (2013). Recuperado el 14 de 05 de 2019, de <https://journal.ean.edu.co/index.php/Revista/article/view/740/733>

Colombia. Ministerio de Comercio (2019). Definición tamaño empresarial micro, pequeña, mediana o grande. Recuperado el 15 de mayo de 2019 de http://www.mipymes.gov.co/publicaciones/2761/definicion_tamano_empresarial_micro_pequen_a_mediana_o_grande

Colombia Ministerio de Comercio (2019). Definición tamaño empresarial micro, pequeña, mediana o grande. Recuperado el 15 de mayo de 2019 de http://www.mipymes.gov.co/publicaciones/2761/definicion_tamano_empresarial_micro_pequen_a_mediana_o_grande

Organización Internacional del Trabajo (2019). Seguridad y salud en el trabajo. Recuperado el 30 de junio de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud (1948). ¿Cómo define la Organización Mundial de la Salud, la salud?. Recuperado el 26 de abril de <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions> y <https://www.who.int/es>

Organización Mundial de la Salud (2017). Protección de la salud de los trabajadores. Recuperado el 26 de junio de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

Organización Mundial de la Salud (2017). Protección de la salud de los trabajadores. Recuperado el 26 de junio de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

Organización Panamericana de la Salud (sf). Programa de la salud de los trabajadores. Recuperado el 27 de junio de https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1643:workers-health-program&Itemid=1340&lang=es

Semana (2017). La Zona Franca de Tocancipá, una de las más competitivas de América Latina. Recuperado el 27 de agosto de <https://www.semana.com/contenidos-editoriales/tocancipa-es-el-norte/articulo/zona-franca-de-tocancipa-una-de-las-mas-competitivas-de-america-latina/550498>

Velasco Martínez, A. M., & Tamayo Vernaza, D. A. (2018). Estudio de viabilidad para la creación de una IPS de salud ocupacional en municipio de Yumbo Valle. Recuperado el 24 de abril de 2019 de <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/785>

Villada Pinilla, H. L (2017). La salud ocupacional como estrategia de productividad de una empresa, utilizando como herramientas la competitividad y el capital intelectual. Recuperado el 6 de marzo de 2019 de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16254/VilladaPinillaHelgaLiliana2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Bibliografía

- Alcaldía Tocancipa (2019). Recuperado el 11 de 05 de 2019, de <http://www.tocancipa-cundinamarca.gov.co/Paginas/default.aspx>
- Barraza Arriagada, A., & Barrera Robles, E. (2014). Healthy Lab": móvil clínico, salud ocupacional aplicada al rubro minero. Recuperado el 24 de febrero de 2019, de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/129997>
- Barrios Casas, S& Paravic Klijn, T. (2006). Health promotion and a healthy workplace. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141.
- Castro Zapata, L. F., & Escobar Escobar, A. M. (2017). Plan de negocios para la creación de una empresa IPS especializada en la prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo en la ciudad de Manizales (Caldas). Recuperado el 24 de febrero de 2019, de: <http://digitk.areandina.edu.co:8080/repositorio/handle/123456789/683>
- Colombia. Congreso de Colombia. Ley 57 (15 de noviembre de 1915). Recuperado el 15 de junio de 2019 de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1609446>
- Colombia. Congreso de Colombia. Ley 10 (27 de noviembre de 1934). Recuperado el 17 de junio de 2019 de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0010_1934.htm
- Colombia. Ministerio de Protección Social. Decreto 860 (27 de marzo de 2008). Recuperado el 15 de junio de 2019 de <https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D0860008.pdf>
- Colombia. Presidente de la República. Decreto 2350 (30 de septiembre de 1944). Recuperado el 30 de junio de 2019 de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1872277>
- Colombia. Presidente de la República. Decreto 3767 (29 de noviembre de 1949). Recuperado el 30 de junio de 2019 de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1536392>

Colombia. Presidente de la República. Decreto 1730 (21 de mayo de 2000). DIARIO OFICIAL. AÑO CXLIV. N. 46996. 21, MAYO, 2008. PAG. 7. Recuperado el 16 de junio de 2019 de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1340154>

Colombia. Presidente de la República. Decreto 2006 (6 de junio de 2008). Recuperado el 16 de junio de 2019 de <https://www.minsalud.gov.co/Normatividad+Nuevo/DECRETO%202006%20DE%202008.pdf>

Colombia. Presidente de la República. Decreto 1443 (31 de julio de 2014). Recuperado el 16 de junio de 2019 de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Fresneda, L. p. (2015). Adopt criteria to manual registration of providers and empowerment of health services according to the resolution of 2003 of 2014 minsalud. Recuperado el 27 de febrero de 2019 de <http://hdl.handle.net/10654/6386>

Hernández Salinas, A.G. (2019). Creación de una empresa de asesoría, consultoría y diseño en ocho líneas estratégicas de servicios en seguridad y salud en el trabajo, para empresas del sector económico de la construcción en la ciudad de Bogotá D.C. Recuperado el 4 de marzo de 2019, de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/2350/Alber%20Giovanny%20Hern%C3%A1ndez%20Salinas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kotler, P (2003). *Dirección de marketing: conceptos esenciales*. Pearson educación. Recuperado 20 de abril de 2019 de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XPWmfMEh2kkC&oi=fnd&pg=PP16&dq=La+idea+de+negocio,+cuyo+objeto+esencial+de+una+nueva+empresa,+es+solucionar+el+sistema+existente+en+el+mercado,+satisfacer+las+necesidades+del+cliente+potencial,+identificar+necesid>

[ad+y+respuesta++de+una+soluci%C3%B3n&ots=DZenjD1H2e&sig=BOenJ4ejv_x_pw-4gI4sZVenPPc#v=onepage&q&f=false](#)

Mintzberg, H. (1991). Recuperado el 15 de 05 de 2019, de <https://danielcastellar.files.wordpress.com/2011/02/unidad-2-mintzberg.pdf>

Anexos

Anexo A. Formato entrevista

ENTREVISTA

EMPRESA: _____

NOMBRE: _____

CARGO: _____

La presente entrevista tiene como finalidad recolectar datos importantes para llevar a cabo un estudio de mercado que permita efectuar la propuesta de creación de una Institución prestadora de salud con especialidad en servicios de seguridad y salud en el trabajo, como proyecto de grado de la Especialización Gerencia de la Calidad en Salud en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

1. ¿Cuántas y que tipo de empresas existen dentro de la zona franca de Tocancipa?
2. ¿Cuál es el total de empleados de las empresas que se encuentran actualmente en la zona franca de Tocancipa?
3. ¿Del total de empleados de la zona franca de Tocancipa cuantos residen en este municipio y cuantos no?
4. ¿Qué servicios de medicina laboral demandan las empresas que hacen parte de la Zona Franca de Tocancipa?
5. ¿Le interesaría contar con la prestación de los servicios de medicina laboral en el sitio sin comprometer los espacios de su organización? ¿Por qué?
6. ¿Qué perfiles laborales se desempeñan dentro de la zona franca de Tocancipá?

7. ¿Cuáles son las razones que influyen en la decisión de contratar una IPS que le preste los servicios de medicina laboral, por ejemplo, ¿Servicios ofrecidos, Ubicación, Precio, Otros?
8. ¿Actualmente cuenta con una IPS que le preste los servicios de medicina laboral? De ser afirmativa su respuesta califique el nivel de satisfacción con su actual proveedor de servicios de salud ocupacional: Nada Satisfecho, Poco satisfecho, Satisfecho, Muy Satisfecho y ¿por qué?
9. ¿Cómo le gustaría recibir los resultados de medicina laboral de sus trabajadores?: vía correo electrónico, físico, medio magnético
10. ¿Qué otros servicios de medicina laboral estaría interesado que le prestara la IPS?