

# **DISEÑO DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE PALMIRA VALLE DEL CAUCA EN EL AÑO 2017**

CARLOS FERNANDO SOLARTE LÓPEZ  
ANGELA VIVIANA ZAPATA GARCÍA

RED ILUMINO  
Fundación Universitaria del Área Andina  
Facultad de Ciencias de la Salud  
Centro de Posgrados  
Especialización en Gerencia en Instituciones de Salud  
Pereira, marzo de 2017

**DISEÑO DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
EN EL MUNICIPIO DE PALMIRA VALLE DEL CAUCA EN EL AÑO 2017**

Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gerencia en Salud.

CARLOS FERNANDO SOLARTE LÓPEZ  
ANGELA VIVIANA ZAPATA GARCÍA

ASESORES:  
LUIS EDUARDO SANCHEZ RODRIGUEZ  
OMAR ANDRÉS RAMOS VALENCIA

RED ILUMINO  
Fundación Universitaria del Área Andina  
Facultad de Ciencias de la Salud  
Centro de Pos Grados  
Especialización en Gerencia en Instituciones de Salud  
Pereira, marzo de 2017

NOTA DE JURADOS

Presidente:

-----

Jurado 1:

-----

Jurado 2:

-----

Jurado 3:

-----

Ciudad, fecha

---

## **AGRADECIMIENTOS**

**A:**

En primera instancia, agradecemos a Dios, por ayudarnos y guiarnos día a día.

Nuestras familias, por su apoyo incondicional, comprensión y confianza.

Nuestros docentes por la motivación, el apoyo, la paciencia y el compromiso que tuvieron con el desarrollo del cada trabajo y, por sus conocimientos compartidos.

La Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira y al centro de pos grados por la formación recibida.

Todas las personas que de una u otra forma participaron en el desarrollo de este proyecto.

## INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	9
2. JUSTIFICACIÓN .....	9
2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	10
2.2 FORMULACION DEL PROBLEMA.....	11
3. OBJETIVOS .....	12
3.1 OBJETIVO GENERAL .....	12
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	12
4. MARCO TEÓRICO .....	13
4.1 MARCO SOCIODEMOGRAFICO: .....	13
4.2 MARCO DE ANTECEDENTES:.....	15
4.3 MARCO CONCEPTUAL: .....	16
4.4 MARCO REFERENCIAL.....	18
4.5 GLOSARIO DE TERMINOS .....	24
4.6 MARCO JURÍDICO.....	28
5. METODOLOGIA .....	32
5.1 COMPROMISO BIOETICO.....	35
5.2 COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL.....	35
6. RESULTADOS .....	38
6.1 ESTABLECIMIENTO DE LA PLATAFORMA ESTRATEGICA.....	38
6.1.1 EVALUACIÓN DE LA IDE DE NEGOCIO.....	38
6.1.2 Plataforma estratégica.....	40
6.1.2.1 Misión .....	40
6.1.2.2 Visión .....	40
6.1.2.3 Valores corporativos .....	40
6.1.2.4 Política de calidad.....	41
6.1.2.5 imagen corporativa: .....	41
6.2 PORTAFOLIO DE SERVICIOS.....	42
6.2.1 Presentación.....	42
6.2.2 Nuestros servicios.....	42
6.3 DISEÑO DE PROCESOS .....	45

6.3.1 Macroproceso .....	45
6.4.2 Levantamiento de procesos .....	46
6.5 DETERMINACIÓN DE TALENTO HUMANO .....	67
6.5.1 Perfiles de cargo .....	68
6.6 DETERMINACIÓN DEL RECURSO FINANCIERO .....	80
6.6.1 Presupuesto de inversión .....	80
6.6.2 Presupuesto de funcionamiento Mensual .....	80
6.7 DETERMINACIÓN DE LOS INGRESOS ESPERADOS Y EL RETORNO DE LA INVERSIÓN .....	81
7. CONCLUSIONES .....	84
8. RECOMENDACIONES .....	85
9. BIBLIOGRAFIA .....	86
10. ANEXO .....	89

## LISTA DE GRAFICOS

Grafico 1 ciclo PHVA.....	19
Grafico 2 mapa de procesos .....	45
Grafico 3 Organigrama.....	79
Grafico 4 Comparativo de Ingresos y egresos GIS IPS - 2017 .....	82

## LISTADO DE TABLAS

Tabla 1 nomograma .....	28
Tabla 2 Presupuesto .....	36
Tabla 3 Cronograma de trabajo.....	37
Tabla 4 Presupuesto de Inversión necesario GIS IPS - 2017 .....	80
Tabla 5 Presupuesto de funcionamiento (mensual) GIS IPS - 2017 .....	80
Tabla 6 Presupuesto de Ingresos del Primer mes GIS IPS - 2017.....	81
Tabla 7 Presupuesto de Ingresos y egresos mensuales GIS IPS - 2017 .....	82



## **1. INTRODUCCIÓN**

El propósito de este proyecto es diseñar una empresa de seguridad y salud en el trabajo, para brindarle a la población del valle del cauca una empresa innovadora en proporcionarle los servicios de implementación del sistema SST, prestarle los servicios de forma integral, llevándole los profesionales hasta el sitio de trabajo e identificando oportunamente alteraciones de origen laboral y realizando acciones de mejora que les permitirá a los empleadores no solo disminuir accidente de trabajo y enfermedades laborales, si no también cumplir con la normatividad vigente y salvaguardarse de multas por el no cumplimiento de las mismas.

Si bien es cierto que implementar un sistema de este tipo requiere de un esfuerzo económico, competencias profesionales, desarrollo de conocimiento y gestión del recurso humano, siendo un gran reto sobre todo para empresas en crecimiento el concebirlo como una necesidad latente dentro de su estructura empresarial, también es preciso vislumbrar para estas empresas el equilibrio entre los costos y beneficios que este trae consigo, comprendiendo la utilidad que para compañía significa el tener una visión preventiva con respecto a los posibles siniestros que pueden llegar a ocurrir y que en su momento ocasionarían pérdidas financieras además, entender que la implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo influye directamente sobre la productividad de sus empleados proporcionando a estos ambientes de trabajo adecuados y estados de salud óptimos que les permite tener mayor eficiencia en el desempeño de sus labores.

Sin duda la falta de conocimiento del tema por parte de los empresarios y gerentes en Colombia abre una oportunidad para organizaciones que apoyen los procesos de seguridad y salud en el trabajo abarcando servicios como el diagnostico de las condiciones de salud de sus empleados, análisis de las condiciones de ambiente laboral, capacitación en los temas afines a la seguridad y salud laboral, acompañamiento en el procesos de implementación del sistema entre otros.

## **2. JUSTIFICACIÓN**

## 2.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El mundo en constante desarrollo induce a las empresas a adaptarse a esta situación de cambio, donde la capacidad de estas para prepararse o anticiparse a situaciones no beneficiosas significa la sobrevivencia o no en el ámbito comercial, es por eso que se hace sumamente importante que las organizaciones adopten los sistemas de gestión que les permita poder contar con procesos organizados centrados en el mejoramiento continuo y genere consigo alta competitividad.<sup>1</sup>

Uno de los sistemas de gestión que en el mundo empresarial se han desarrollado es el de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo que el recurso humano hace parte fundamental para el correcto funcionamiento de las empresas en la producción de los bienes o servicios. Así el cuidado de las personas que laboran es un factor trascendental donde el manejo de los riesgos potenciales a los que ellos se ven expuestos dentro de los complejos y diversos ambientes dinámicos de una empresa deben ser objeto de análisis e intervención oportuna.<sup>2</sup>

Los accidentes y enfermedades asociados a la labor de las personas se presentan de manera frecuente en las empresas colombianas donde a través del tiempo se ha evidenciado una ocurrencia fluctuante, pero que a pesar de ello no ha existido procesos consensuados de análisis respecto a este tipo de incidentes y que por tanto no han sido objeto de intervención en los diferentes sectores empresariales del país, basados en una cultura de la no prevención tal vez asociada a la concepción colectiva de que este tipo de sistemas son excesivamente costosos, complejos y poco efectivos, siendo el sector industrial el más avanzado en la implementación de este sistema de gestión y quedando rezagados los demás tipos de empresa.<sup>3</sup>

Para el año 2014 según el reporte de ministerio de trabajo se presentaron 208 muertes reportadas como consecuencias de accidentes de trabajo dentro de las cuales el departamento del Valle del Cauca ocupó el tercer lugar después de Bogotá y Antioquia lo cual sin duda generó una gran preocupación.<sup>4, 5</sup>

El gobierno nacional en un esfuerzo por proteger los derechos laborales de los trabajadores establece en el decreto 1072 de 2015 que toda empresa que cuente con uno o más empleados deberá de afiliarse a estos a una empresa de seguridad laboral y con la empresa contratante deberá de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.<sup>6</sup>

Para el año 2016 según el informe de estadísticas del fondo de riesgos laborales se pagó un total de 10.404 incapacidades por enfermedad laboral y 5.028 incapacidades por accidentes de trabajo en Colombia, cifras para nada despreciables en cuanto a producción laboral y el gasto financiero que esto implica.<sup>7</sup>

Las empresas colombianas se ven entonces abocadas a contratar aseguradoras de riesgos laborales o personal con manejo de este tipo de sistemas, para la implementación, asesoría y seguimiento de los programas de

prevención de riesgos laborales ya como una exigencia de la normatividad, encontrándose en principio baja disposición de las organizaciones para implementación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y oferta limitada de este tipo de servicios, presentándose múltiples dificultades de los empleadores para el manejo adecuado de este tema.

Actualmente en Palmira Valle del Cauca se identifican dos empresas localizadas en el municipio, las cuales prestan servicios de asesoría en seguridad y salud en el trabajo solo dentro de sus instalaciones, sin brindar la posibilidad de dirigirse hacia las compañías para cumplir con los análisis ocupacionales, situación que desmotiva a las empresas para realizar estos exámenes a sus empleados debido a que el desplazamiento hacia las empresas asesoras implica pérdida de tiempo productivo de los trabajadores.

Sabiendo el contexto en el cual se encuentra actualmente la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo de los sectores empresariales del país, se considera necesario el generar la suficiente oferta de servicios donde se valoren tanto los factores de riesgo de los trabajadores desde un enfoque individual, respecto a sus condiciones de salud como a la evaluación de los entornos donde ellos participan de su actividad laboral, haciendo una evaluación de los componentes que potencialmente pongan en riesgo la integridad de las personas y afecten su capacidad productiva.<sup>8</sup>

## **2.2 FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿Cuál es la viabilidad de crear una IPS, enfocada hacia la prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo, dirigida hacia las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Palmira Valle del Cauca en el año 2017?

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Diseñar una empresa de seguridad y salud en el trabajo en el municipio de Palmira Valle del Cauca durante el primer semestre del año 2017 con el fin de proporcionar un servicio dirigido a las pequeñas y medianas empresas.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Establecer la plataforma estratégica de la empresa, visualizando la dirección hacia la cual se quiere encaminar la organización.
2. Diseñar el portafolio de servicios a ofrecer presentando la información pertinente y suficiente para difundir la empresa hacia su mercado objetivo.
3. Estructurar la caracterización de los procesos principales a desarrollar dentro de la organización, de manera ordenada, que permita divisar las necesidades prioritarias para la correcta ejecución de los mismos.
4. Establecer el recurso humano necesario para la prestación de los servicios ofertados.
5. Definir los recursos financieros necesarios para la conformación y posterior funcionamiento de la empresa de salud y seguridad en el trabajo.
6. Determinar por medio del análisis financiero comparativo de la proyección de ingresos versus la inversión necesaria, la viabilidad comercial y económica del proyecto.

## 4. MARCO TEÓRICO

### 4.1 MARCO SOCIODEMOGRAFICO:

Actualmente en el sector empresarial existen varias empresas enfocadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo; en la ciudad de Palmira –Valle del Cauca está ubicada la empresa Gestión Integral de Salud GIS-SAS que tiene un Objetivo prestar servicios de seguridad y salud en el trabajo a el sector empresarial.

Palmira es un municipio colombiano del departamento del Valle del Cauca en Colombia; localizado en la región sur del departamento. Es conocido como "*La Villa de las Palmas*". Se encuentra ubicado en la ribera oriental del Río Cauca y es centro de grandes ingenios azucareros, constituyendo uno de los más importantes centros comerciales, industriales y agrícolas del Valle del Cauca. La ciudad está a 26 km de la zona urbana de Cali, la capital<sup>9</sup>

**Nombre del Municipio:** Palmira

**Otros nombres:** Villa de las Palmas, Capital Agrícola de Colombia, Ciudad de Las Bicicletas.

**Fecha de creación:** 25 de Junio de 1824

**Altura:** A partir de 998 hasta 4.200 M.S.N.M.

**Temperatura promedio:** 23°C

**Extensión:** 1.162 km<sup>2</sup>

**Población:** 296.000 habitantes aprox.

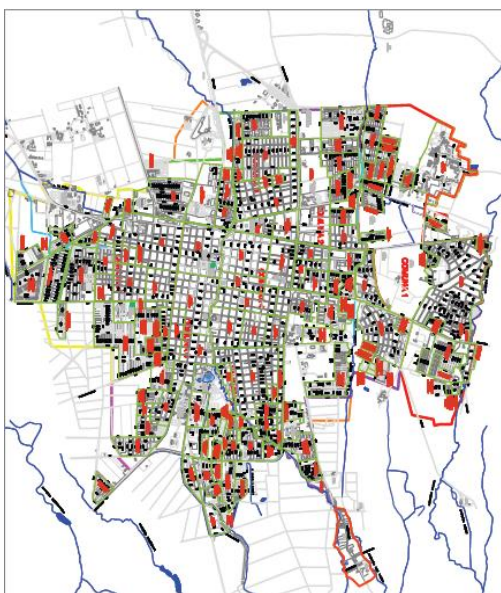
**Gentilicio:** Palmirano, Palmireño

**Indicativo:** 2

Posición geográfica:

El territorio del municipio de Palmira se encuentra localizado en el Departamento del Valle del Cauca, y tiene como límites los siguientes: Por el Norte con Municipio de El Cerrito; por el Sur: con los Municipios de Pradera y Candelaria; por el Oriente: Departamento del Tolima; y por el Occidente: con los Municipios de Cali, Yumbo y Vijes. Su cabecera municipal se encuentra localizada a 3°32´ de latitud norte; y, 76° 18´ de longitud oeste. En el Mapa siguiente se muestra la ubicación del Municipio.

## Mapa de Palmira Valle del Cauca



Fuente: <http://www.palmira.gov.co/enlaces-de-interes/mapa-de-palmira>

### Población y actividad económica:

Palmira cuenta con una población de 350.333 habitantes sus principales ocupaciones son: Agricultura, ganadería, producción de Alimentos, Textiles, Talleres de partes de Maquinaria Agrícola, además del ejercicio de carreras profesionales.<sup>10</sup>

Dinámica empresarial y sectorial de la zona de jurisdicción: de acuerdo con los diferentes estudios e investigaciones adelantados por la Cámara de Comercio de Palmira se identifica una dinámica muy similar a lo observado a nivel regional y nacional con algunas variaciones propias del territorio.

Composición empresarial de la zona de jurisdicción De acuerdo con los datos recolectados para el Estudio de Composición Empresarial que anualmente elabora la Cámara de Comercio de Palmira se puede analizar que de las 9.647 empresas legalmente constituidas en la zona de jurisdicción, el 72% están ubicadas en Palmira, mientras que el 15% corresponde a Candelaria, 8% Florida y 5% Pradera. También se puede apreciar una tendencia creciente en la dinámica general la cual se explica con un crecimiento entre el año 2011 y 2014 de un 30,45% en el número de empresas en la zona de jurisdicción, generado principalmente por la dinámica del municipio de Candelaria, cuyo crecimiento en el mismo periodo de análisis fue de un 62,68%, seguido de Florida con un 32,39%, Pradera 31,38% y finalmente Palmira con un incremento de empresas de un 25,02%.

La evolución empresarial revisada por tamaño permite inferir que la categoría mediana empresa fue la que más creció en número de unidades económicas

formales durante el periodo 2011 – 2014 con un 89,33% y la que menos creció fue la microempresa con un 28,85% en el mismo periodo. <sup>11</sup>

Esto nos permite evidenciar que se cuenta con un buen mercado ya que todo el sector empresarial son potencialmente los clientes.

Actualmente en Palmira se encuentran otras empresas que realizan la actividad de prestar servicios en seguridad y salud en el trabajo de estas encontramos ingeniería y asesoría en salud ocupacional LTDA, TIAN IPS SAS, Grupo interdisciplinario de profesional en salud ocupacional SAS, Red Médica Especializada SAS, RYC Medicina Ocupacional Integral SAS, las cuales no cuentan con muchos años en el mercado.

#### **4.2 MARCO DE ANTECEDENTES:**

Sin duda un momento trascendental en la historia del sistema de seguridad y salud en el trabajo en el mundo fue la revolución industrial hacia los años 1760, donde surgieron cambios de tipo económico y social totalmente contrarios a lo que en ese tiempo se venía dando sobre el trato que se daba a los obreros. Debido a la gran cantidad de accidentes y de muertes de trabajadores directamente ligados a los riesgos propios de laborar en las industrias de aquel tiempo hubo la necesidad de iniciar un proceso de análisis causal de los accidentes que se venían presentando. <sup>12</sup>

Robert Owen inglés fue uno de los primeros preocupados por la situación laboral de los obreros y fue quien ideó un programa para el mejoramiento ambiental, social y educativo ofreciendo mejoría en las condiciones de trabajo, disminución de la jornada laboral capacitación laboral y construcción de escuelas para los menores apartándolos de los oficios difíciles. <sup>13</sup>

En 1919 a partir del tratado de Versalles se establecerían los principios para la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objetivo de promover la justicia social y la paz al mejorar las condiciones laborales de los obreros. A partir de la conformación de esta organización se han realizado múltiples estudios y proposiciones a todos los países logrando la evolución de la legislación, aplicando criterios técnicos de higiene industrial y manejo de los riesgos propios del desempeño de los oficios laborales. <sup>14</sup>

Ya para el ámbito Colombiano el tema de seguridad en el trabajo se introdujo en 1904 por Rafael Uribe Uribe en lo que con posterioridad se conocería como la ley 57 de 1915 la cual trata sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

En principio la aplicación de la normatividad fue demasiado lenta debido a falta de compromiso político por parte del ente gubernamental hacia los derechos de los trabajadores en el tema de seguridad laboral y el escaso conocimiento del tema en el país con respecto a la implementación de producción basado en procesos.

De esta manera se hicieron nuevos esfuerzos legales por afianzar el sistema de seguridad laboral en Colombia tales como la ley 46 de 1918 la cual trataba el tema de higiene y sanidad de empleados y empleadores, la ley 37 de 1921 que constituía un seguro de vida grupal para los empleados, ley 10 de 1934, donde se ordenaba las disposiciones pertinentes a la enfermedad profesional, cesantías vacaciones y contrato laboral, la ley 44 de 1939 donde se concibió el seguro obligatorio de indemnizaciones para accidentes de trabajo el decreto 2350 de 1944 que divulgaba el código sustantivo del trabajo, el decreto 3767 de 1949 con el cual se formulan las políticas de seguridad industrial e higiene para los lugares de trabajo, todas estas normas surgieron precisamente ante el desentendimiento de las empresas privadas y públicas por reconocer la necesidad de proteger a sus empleados, siendo sin duda un avance para la legislación colombiana que se reglamentara de manera legal este tipo de deberes.<sup>15</sup>

En los últimos 40 años se ha visto mayor importancia en todos los sectores de la sociedad el trabajar sobre la seguridad y salud los empleados, todo esto en concordancia con las peticiones y pronunciamiento dirigidos a todos los países por las organizaciones que interesadas por este asunto. Así Colombia ha basado su actualización en protección de sector obrero en modelos de origen británico y alemán enfocados en la protección promoción y prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.<sup>16</sup>

Sin embargo a pesar de todos estos avances, se sigue viendo actualmente la necesidad palpable de reforzar los esfuerzos por la aplicación de sistemas de seguridad y salud en el trabajo en todos los sectores empresariales del país exigiendo el cumplimiento de las normas que se dirigen a tratar la seguridad y salud laboral.

#### **4.3 MARCO CONCEPTUAL:**

A fin de profundizar el tema base del presente proyecto, el cual es el diseño de una empresa, se hace necesario el desarrollar algunos conceptos que se encuentran inclusive dentro del mismo y que entenderlos permitirá tener una visión clara de los elementos y la estructura con la que una empresa debe contar para su concepción.

**Empresa:** se entiende como una entidad que cumple con unas actividades de fines múltiples y de utilidad social pudiendo ser estos bienes o servicios, con los cuales generarían beneficios que pudiesen ser económicos o no dependiendo de la naturaleza de la organización empresarial.<sup>17</sup>

**La plataforma estratégica:** la estructura conceptual en la cual se basa la empresa, esta se compone de elementos como misión, visión, objetivos, valores y políticas.<sup>18</sup>



**Misión:** es la razón de ser de una empresa en la cual se define lo que la organización pretende conseguir en momento, espacio y lugar, determinando los medios necesarios para lograrlo y las capacidades organizacionales con las cuales cuenta.

**Visión:** es la proyección que se plantea en la empresa a largo plazo e indica el camino a seguir, al orientar las decisiones estratégicas en busca de aumentar el crecimiento y la competitividad.

**Objetivos:** son aquellos que permiten a la empresa determinar sus propósitos, estableciendo los puntos a examinar para la consecución de las metas propuestas enfocadas hacia la misión y la visión institucional.

**Valores:** elementos propios de cada empresa y corresponden a la cultura organizacional, es decir las características del entorno, competitividad y las expectativas que tienen todos los actores que participan en la dinámica empresarial.

**Políticas empresariales:** suponen un compromiso encausado a lograr ciertos objetivos, desplegando a toda la organización una ideología en la cual se busca la participación activa en todos los niveles jerárquicos.

**Portafolio de servicios:** es un documento en el cual se precisa la información básica de la compañía, dando a conocer al público una reseña histórica, misión, visión objetivos, la gama de productos y servicios y datos de contacto, el objetivo final del portafolio de servicios, es promocionar e incentivar a la población objetivo para generen una relación comercial con la empresa.<sup>19</sup>

**Mapa de procesos:** es un diagrama en el cual se muestra la relación entre los diferentes procesos de una empresa y sus relaciones con el exterior, a su vez, los procesos pueden ser agrupados en Macro procesos en función de las macro actividades llevadas a cabo.

**Flujograma:** es una representación de cada uno de los pasos de un proceso, identificados mediante símbolos diferenciales, los cuales contienen una descripción corta de la actividad a realizar conectados mediante flechas teniendo un punto de partida y uno final en el cual se obtiene el resultado. En este grafico también se identifica el personal responsable tanto del proceso como de cada actividad y el tiempo estimado para realizarlo.

**El recurso humano:** comprende al conjunto de trabajadores o empleados, que desempeñan una lista de tareas específicas en cada dependencia para el correcto funcionamiento de los procesos de la empresa, para ello cada empleado debe contar con ciertas capacidades y requisitos que le permiten el desarrollar las actividades los cuales se encuentran consignados en el perfil de cargo.

**Recurso económico:** se refiere a todos los medios tangibles o intangibles que facilitan la solvencia de necesidades en un proceso productivo o en la actividad comercial de una empresa.

**Presupuesto:** es es la tasación anticipada del costo de una obra o de los gastos que implicará un el desarrollo de determinado proyecto

**Análisis financiero:** se entiende este como un método que permite comprender las consecuencias económicas de las decisiones gerenciales a partir de la recolección de datos como indicadores y razones financieras, que permitan obtener veracidad en los resultados y que con base a estos se puedan tomar las medidas necesarias para ya sea para hacer los ajustes necesarios o fortalecer los aspectos positivos que generan rentabilidad a la empresa.<sup>20</sup>

#### 4.4 MARCO REFERENCIAL

De acuerdo a la ley 1562 de 2012 en su artículo 1 el cual trata las definiciones entiendo la seguridad y salud en el trabajo como “aquella disciplina que trata la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores” teniendo como objetivo el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo de igual manera la salud de los empleados, tratando los aspectos correspondientes a la promoción del bienestar físico, psicológico y social en todas las ocupaciones de los trabajadores.<sup>21</sup>

El sistema de seguridad y salud en el trabajo facilita la gestión de los riesgos, enfocado sobre seguridad laboral de los empleados, teniendo un carácter preventivo respecto a las actividades que estos desempeñan. Por lo tanto este sistema necesita la adopción de ciertos requisitos propios de un sistema de gestión como lo son la estructura organizacional, planificación de las actividades, delegación de responsabilidades y roles, definición de procesos, actividades y tareas, asignación de recursos y el mantenimiento de la política de seguridad laboral orientada hacia la obtención de resultados planteados en los objetivos.<sup>22</sup>

El sistema es un proceso que contiene diferentes elementos integrados en un plan de acción, el cual estará sometido a evaluación periódica y susceptible a la mejora continua, por tal se considera un plan ordenado y estructurado de forma sistemática, dirigido al cumplimiento de los objetivos planteados los cuales incluyen el anticipar, reconocer, evaluar y controlar la mayor cantidad de riesgos posibles que pudiesen afectar la salud y seguridad en el trabajo.<sup>23</sup>

Las etapas del sistema de seguridad y salud en el trabajo deben de tener un orden cíclico teniendo en cuenta que terminado el ciclo este se repite nuevamente logrando la retroalimentación del ciclo anterior, garantizando el

procesos de mejora continua, por lo general este sistema se basa en lo que se conoce como ciclo PHVA o ciclo de Deming garantizando la fases pertinentes para el desarrollo del sistema.<sup>24</sup>

**Grafico 1 ciclo PHVA**



Tomado de: sistema de gestión de seguridad en el trabajo, la guía técnica de implementación para PYMES.

El sistema de gestión de seguridad en el trabajo se basa en criterios, normas legales y técnicas y en la consecución de resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo, el cual proporciona un método lógico para la evaluación de y mejoría de los resultados obtenidos en prevención de los accidentes e incidentes en el ambiente laboral mediante la administración eficaz de los riesgos presentes en el mismo.<sup>25</sup>

El decreto 1443 integro dentro de la norma reglada por la ley 1562 de 2012 las directrices formuladas por la OIT en la cual se describen los elementos que conforman el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo los cuales se describen a continuación:

1. Política en materia de seguridad y salud en el trabajo: este debe de divulgarse por parte del empleador luego de haber sido concertada con los representantes de los trabajadores, esta política será adoptada de acuerdo a las necesidades específicas de la organización, teniendo en cuenta el tamaño y la misión de la misma.

La política de acuerdo a las directrices planteadas por la OIT en 2001 deberá de contener como mínimo los siguientes principios:

- a) Protección a la seguridad y salud de todos los miembros de la organización, mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo;
- b) El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la

negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo y de otras prescripciones que suscriba la organización;

c) La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y alentados a participar activamente en todos los elementos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo;

d) La mejoría continua del desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.”<sup>26</sup>

2. Participación de los trabajadores: es importante el involucrar a los trabajadores dentro del dialogo eficaz con lo referente al sistema, ya sea mediante comités paritarios de seguridad y salud o de mecanismos como los convenios colectivos, de esta manera se asignan a todas las partes responsabilidades para la articulación en la implementación del sistema.<sup>27</sup>

Para el desarrollo eficaz del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se deben establecer mecanismo de dialogo eficaz e información clara, además de brindar al personal capacitaciones relacionadas, de tal manera que la información que este sistema suministre tenga sentido bidireccional, permitiendo la retroalimentación de resultados con información veraz y confiable.

Respecto a este tema en la normatividad Colombia establece en el decreto 1443 de 2014 artículo ocho numeral nueve la obligación por parte de los empleadores a capacitar su personal y hacerlos participantes activos en la implementación de sistema.<sup>28</sup>

3. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas: el empleador es responsable por la seguridad de sus colaboradores, así este debe de mantener a los trabajadores al tanto del desarrollo, los resultados y las medidas tomadas en el sistema de gestión y seguridad en el trabajo, además de la consecución de los objetivos propuestos.
4. Competencia y capacitación: es deber primario del empleador estar capacitado en el sistema de seguridad y salud en el trabajo al ser este el promotor de la implementación a fin de dar a los demás integrantes de la organización los elementos necesarios para el desarrollo del mismo y suministrar a sus trabajadores la información requerida.
5. Documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: es necesario que todo lo referente al sistema se encuentre documentado, desde la etapa de planificación hasta la retroalimentación, teniendo documentos claves como la política, los objetivos planteados, la delegación de funciones y responsabilidades, reporte de los riesgos

como mayor relevancia y las medidas tomadas para la prevención de accidentes, los manuales de procedimientos y las instrucciones dadas.

6. Comunicación: se hace referencia a los procedimientos utilizados para responder a los requerimientos de origen interno o externo que tengan que ver con la seguridad y salud en el trabajo a fin de que la información transite de manera fluida y se aporte de manera oportuna, además de garantizar por estos medios el punto tratado anteriormente en lo que respecta a la participación de los trabajadores.
7. Examen inicial: es requerimiento esencia para la construcción de las bases del sistema de seguridad y salud en el trabajo, el que se realice una valoración inicial de la empresa logrando de esta manera visualizar los riesgos críticos en los cuales los trabajadores se encuentran expuestos, y de esta manera lograr un sistema de evaluación pertinente. De acuerdo a las guías técnicas plantadas por el ministerio de trabajo esta valoración debe darse de manera anual, también se debe valorar esta evaluación en el caso de presentarse un accidente o que se presenta cambios en los procesos establecidos por la organización.
8. Planificación, desarrollo y aplicación del sistema: la planeación va encaminada al cumplimiento de las normas legales vigentes, al fortalecimiento de los componentes del sistema de seguridad y salud en el trabajo, el plan anual de trabajo deberá de contar como mínimo con las metas , responsabilidades, recursos(financieros, técnicos y humano) y un cronograma de actividades además de suministrar información correspondiente como: evaluación inicial, identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo, resultado de auditorías internas, revisión por alta gerencia, acciones preventivas y correctivas entre otras.
9. Objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo: los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo deben de cumplir con los siguientes criterios:
  - a) Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento.
  - b) Ser adecuados para las características de la empresa.
  - c) Ser coherentes con el plan de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades definidas.
  - d) Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente referente a riesgos laborales.
  - e) Estar documentados y ser divulgados a los trabajadores.
  - f) Ser evaluados al menos de manera anual.

10. Prevención de los peligros: consiste en identificar y evaluar los peligros y riesgos en materia de seguridad y salud laboral aplicando normas de prevención como:
- a) Gestión de peligros.
  - b) Promoción de la participación de los trabajadores.
  - c) Cumplimiento de la normatividad.
  - d) Acciones preventivas, correctivas y de mejora.
  - e) Inspecciones de trabajo en seguridad y salud en el trabajo.
  - f) Vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores.
  - g) Reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
  - h) Ausentismo laboral.
  - i) Programa de salud de los trabajadores.
11. Evaluación: se debe de establecer y verificar periódicamente los procesos a supervisar, midiendo y recopilando la información del sistema de manera escalonada de acuerdo a la delegación de responsabilidades, esta evaluación determinará la eficacia del sistema mediante la obtención de datos cualitativos y cuantitativos, por lo que se hace necesario la creación o adopción de indicadores mediante los cuales se evalué la estructura, el proceso y los resultados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
12. Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud: esta investigación de origen y causas permite la visualización de las deficiencias presentes en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, con lo cual se pueden tomar los correspondientes correctivos dentro del sistema.
13. Auditoria: el sistema debe de ser auditado con el fin de comprobar que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e ha puesto en marcha y si está cumpliendo con su función de proteger la seguridad y salud de los trabajadores. El alcance de la auditoría interna debe abarcar entre otros lo siguiente:<sup>29, 30</sup>
- a) Cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.
  - b) Resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado.
  - c) La participación de los trabajadores.
  - d) El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.

- e) El mecanismo de comunicación de los contenidos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores.
  - f) Planificación, desarrollo y aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
  - g) La gestión del cambio.
  - h) La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones.
  - i) El alcance de la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo frente a los proveedores y contratistas.
  - j) La supervisión y medición de resultados.
  - k) El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto de mejoramiento.
  - l) El desarrollo del proceso de auditoría.
  - m) La evaluación por parte de la alta dirección.
14. Examen realizado por la dirección: es un informe ejecutivo en el cual se comprueba el grado de cumplimiento en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, el cual se debe realizar al menos una vez en el año, este informe debe de contener como mínimo:
- a) Plan de trabajo anual.
  - b) Estrategias implementadas en seguridad y salud en el trabajo.
  - c) Recursos asignados al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
  - d) Satisfacción de las necesidades.
  - e) Cambios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
  - f) Revisión de anteriores altas direcciones.
  - g) Resultado de indicadores.
  - h) Resultado de auditorías.
  - i) Prioridades detectadas.
  - j) Política y objetivos.
  - k) Eficacia de las medidas de prevención y control.
  - l) Rendimiento de informe sobre el desempeño de los trabajadores con respecto a la implementación del sistema.
  - m) Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos.
15. Acción preventiva y correctiva: en este elemento se deben de implementar las acciones pertinentes a corregir dentro de la empresa para subsanar las necesidades existentes en la gestión de los riesgos laborales, teniendo en cuenta las evaluaciones y mediciones previas.
16. Mejora continua: el propósito de implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo no consiste en diseñar una estrategia perfecta donde no se presenten fallas, por el contrario se trata de un

sistema dinámico que permite el que se mejoren cada vez más los procesos y procedimientos con el fin de aumentar su eficacia.

La aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, acompañado del cumplimiento de la normatividad vigente, se convierte en la manera de que el empleador se haga responsable de la seguridad de sus trabajadores, al mismo tiempo que hace que su empresa evolucione con la aplicación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo que garantice el mejoramiento de la calidad del ambiente laboral y en consecuencia aumente la eficacia en los procesos que desarrolla.

#### 4.5 GLOSARIO DE TERMINOS

**Accidente de trabajo (at):** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo

**Accesibilidad:** Posibilidad que tiene el usuario de utilizar los servicios prestados por la institución.

**Autoevaluación:** Actividad realizada para obtener un diagnóstico a partir de criterios ya establecidos.

**Calidad:** Propiedad subjetiva dada a una persona, cosa o proceso que permite dar valor de superioridad sobre otros similares.

**Condiciones de salud:** Son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico y de morbi-mortalidad de la población trabajadora. En su elaboración deben intervenir, además del personal de salud ocupacional, otras dependencias de la empresa encargadas de las acciones de bienestar social, con el fin de orientar en forma integral sus programas. Este diagnóstico se obtiene a través de un proceso de recopilación y análisis de la información sobre los perfiles socio-demográficos y de morbi-mortalidad de la población trabajadora y la opinión directa de los trabajadores sobre sus condiciones (signos y síntomas) a partir de las experiencias cotidianas en su entorno de trabajo, al igual que sobre los hábitos que influyen sobre su bienestar y seguridad, a través de instrumentos como el autoreporte, encuestas, entre otros.

**contaminación del ambiente de trabajo:** Es toda alteración o nocividad que afecta la calidad del aire, suelo, agua del ambiente de trabajo cuya presencia y



permanencia puede afectar la salud, la integridad física y psíquica de los trabajadores.

**Condiciones de trabajo:** Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.

**Evaluación:** Medir el grado de éxito de los objetivos propuestos.

**Evento adverso:** Es el daño ocasionado a un usuario durante la prestación del servicio.

**Eficacia:** El logro de objetivos o metas propuestas.

**Eficiencia:** Refiere al logro de los objetivos con una menor cantidad de recursos y menos efectos no deseados.

**Estrategia:** Método mediante el cual se establece acciones para mejorar algún aspecto de interés.

**Exámenes médicos de ingreso:** Son evaluaciones médicas de salud ocupacional que se realizan al trabajador antes de que éste sea admitido en un puesto de trabajo Tiene por objetivo determinar el estado de salud al momento del ingreso y su mejor ubicación en un puesto de trabajo

**Exámenes médicos periódicos:** Son evaluaciones médicas que se realizan al trabajador durante el ejercicio del vínculo laboral. Estos exámenes tienen por objetivo la promoción de la salud en el trabajo a través de la detección precoz de signos de patologías ocupacionales. Asimismo, permiten definir la eficiencia de las medidas preventivas y de control de riesgos en el trabajo, su impacto, y la reorientación de dichas medidas.

**Exámenes de retiro:** Son evaluaciones médicas realizadas al trabajador una vez concluido el vínculo laboral. Mediante estos exámenes se busca detectar enfermedades ocupacionales, secuelas de accidentes de trabajo y en general lo agravado por el trabajo.

**Gestión de la seguridad y salud:** Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.

**Gestión de riesgos:** Es el procedimiento, que permite una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.

**Identificación de peligros:** Proceso mediante el cual se localiza y reconoce que existe un peligro y se definen sus características.

**Incidente:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios

**Impacto:** Resultado de un proceso causal.

**Inspección:** Verificación del cumplimiento de los estándares establecidos en las disposiciones legales. Proceso de observación directa que acopia datos sobre el Trabajo, sus procesos, condiciones, medidas de protección y cumplimiento de dispositivos legales en SST.

**Lesión:** Alteración física u orgánica que afecta a una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

**Mapa de riesgos:** Es un plano de las condiciones de trabajo, que puede utilizar diversas técnicas para identificar y localizar los problemas y las propias acciones de promoción y protección de la salud de los trabajadores a nivel de una empresa o servicio.

**Medidas coercitivas:** Constituyen actos de intimidación, amenaza o amedrentamiento realizados al trabajador, con la finalidad de desestabilizar el vínculo laboral.

**Medidas de prevención:** Acciones que se adoptan ante los riesgos identificados con el fin de evitar lesiones a la salud y/o disminuir los riesgos presentes en el trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores. Medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores

**Mejoramiento continuo:** Modificación de procesos en búsqueda de mayor efectividad de los resultados.

**Metodología:** Conjunto de métodos que se siguen en una investigación científica, un estudio o una exposición doctrinal.

**Normatividad:** Disposiciones que regulan los deberes de una sociedad.

**Oportunidad:** Posibilidad que tiene un usuario que le sea prestado un servicio sin que se le interpongan obstáculos para adquirirlos.

**Organización:** Grupo de personas y recursos dispuestos de manera organizada para la realización de un objetivo.

**Orientación:** Proceso mediante el cual se lleva al personal a comprender los mecanismos de trabajo y se le dan a entender sus responsabilidades.

**Proceso:** Conjunto de actividades realizadas en un orden lógico para la obtención de un producto o resultado.

**Pertinencia:** Se refiere al grado de atención del usuario empleando los recursos basados en evidencia científica que permitan la satisfacción de una necesidad.

**Planeación:** Proceso administrativo que plantea un estado futuro deseable y con base en éste establecer estrategias o acciones encaminadas al logro de los objetivos planteados.

**Pautas:** Planificación estratégica que selecciona los medios adecuados para lograr los objetivos de comunicación planteados.

**Prevención de accidentes:** Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece una organización en los objetivos de prevenir riesgos en el trabajo.

**Proactividad:** Actitud favorable en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con diligencia y eficacia.

**Riesgo:** Probabilidad de que un peligro se materialice en unas determinadas condiciones y sea generador de daños a las personas, equipos y al ambiente.

**Riesgo laboral:** Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

**Salud:** Bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o de incapacidad.

**Salud ocupacional:** Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir riesgos en el Trabajo

**Seguridad:** Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales, para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.

**Servicio de salud en el trabajo:** Dependencia de una empresa con funciones esencialmente preventivas, encargada de asesorar al empleador, a los trabajadores y a los funcionarios de la empresa acerca de: i) los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo; ii) la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental; y iii) la vigilancia activa en salud ocupacional que involucra el reconocimiento de los riesgos, las evaluaciones ambientales y de salud del trabajador (médico, toxicológico, psicológico, etc.), y

los registros necesarios (enfermedades, accidentes, ausentismo, etc.) entre otros.

**Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo:** Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos. Estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado.

**Seguimiento:** Acciones tomadas después de la finalización de un proceso.

**Trabajador:** Toda persona, que desempeña una actividad de manera regular, temporal o no, por cuenta ajena y remunerada, o de manera independiente o por cuenta propia.

**Vigilancia en salud ocupacional:** Es un sistema de alerta orientado a la actuación inmediata, para el control y conocimiento de los problemas de salud en el trabajo. El conjunto de acciones que desarrolla proporcionan conocimientos en la detección de cualquier cambio en los factores determinantes o condicionantes de la salud en el Trabajo.

## 4.6 MARCO JURÍDICO

**Tabla 1 nomograma**

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
Código sanitario nacional, la ley 9 de 1.979 Ministerio de Salud	Por el cual se dictan medidas sanitarias a todo lugar de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de la organización.
Estatuto colombiano de seguridad e higiene industrial, Resolución 2400 de 1979, Ministerio del trabajo y seguridad social.	Legisla sobre normas de seguridad industrial que deben cumplir las empresas, establecimiento de normas de seguridad, prevención de riesgos en general, dotación de elementos de protección personal a los trabajadores.
Decreto 614 de 1.984, Ministerio del	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración

trabajo y seguridad social	de la salud ocupacional en el país.
Resolución 1016 de 1.989, ministerios de trabajo y seguridad social	Por el cual se fundamenta la organización, forma y funcionamiento de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores en el país.
Resolución 2013 de 1.986, Ministerio de trabajo y seguridad social	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios en los lugares de trabajo.
Constitución política de Colombia de 1991	<p>Artículo 48: Define la Seguridad Social como un servicio público, bajo la dirección, coordinación y control del Estado, con principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.</p> <p>Artículo 49: Se establecen como funciones del Estado establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas y ejercer su vigilancia y control.</p>
Ley 100 de 1993:	<p>Artículo 153: Fundamentos del Servicio Público: Dentro de los cuales se encuentra de Equidad, Obligatoriedad, Protección Integral, Libre Escogencia, Autonomía de las Instituciones, Descentralización Administrativa, Participación Social, Concertación y CALIDAD.</p> <p>La CALIDAD Caracterizada como la atención oportuna, personalizada, humanizada, integral, continua y de acuerdo con estándares aceptados en procedimientos y práctica profesional.</p> <p>Artículo 178: Dentro de las funciones de las Entidades Promotoras de Salud</p>

	se incluyen: “Establecer procedimientos para controlar la atención integral, eficiente, oportuna y de calidad en los servicios prestados por las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud”.
Decreto 1295 de 1994	Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales con base en la Ley 100 de 1993. Procura el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes laborales, además de informar los riesgos a que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor encomendada o contratada.
Decreto 1832 de 1994	Adopta la tabla de clasificación de enfermedades profesionales
Ley 590 de 2000 del 10 julio	Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa".
Ley 905 de 2004 de agosto 02	Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo del micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones. b) Estimular la promoción y formación de mercados altamente competitivos mediante el fomento a la permanente creación y funcionamiento de la mayor cantidad de micro, pequeñas y medianas empresas, Mipymes.
Ley 1258 de 2008 del 05 diciembre	Por el cual se crea la sociedad por acción simplificada podrá constituirse por una o varias personas naturales o jurídicas, quienes sólo serán responsables hasta el monto de sus respectivos aportes.  Salvo lo previsto en el artículo 42 de la presente ley, el o los accionistas no

	serán responsables por las obligaciones laborales, tributarias o de cualquier otra naturaleza en que incurra la sociedad.
Decreto 2923 de 2011 del 12 agosto de 2011	Se establece el sistema de garantía de calidad de riesgos profesionales
Decreto 1443 de 2014	por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
Ley 1562 de 2015:	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Decreto 1072 de 2015: del 26 mayo de 2015	Se establece el decreto único reglamentario del sector del trabajo
Decreto 0171 de 2016 (01 febrero de 2016)	Por el cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015 sobre la transición de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo hasta el 31 de enero de 2017.
Decreto 052 de enero 12 de 2017:	Por el cual se modifica transición para implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo a las empresas con un plazo al 31 mayo de 2017 donde deberá incluir el cumplimiento de la 1016 de 1989.

## 5. METODOLOGIA

El tiempo de trabajo abarco un periodo:

- Segundo ciclo del año 2016 y el primer trimestre de 2017

Para el desarrollaron del proyecto se realizaron los siguientes pasos y se plantearon las siguientes preguntas:

1. Se efectuaron reuniones para definir metodología de trabajo, distribución de tareas acorde al perfil profesional de cada uno de los integrantes del equipo.
2. Se procedió a la búsqueda de información y recopilación de las fuentes de información: se realiza búsqueda en bases de datos bibliográficos.
3. Mediante la experiencia de una idea plasmada por uno de los integrantes el equipo tomó la decisión de crear una empresa sistema de seguridad y salud en el trabajo. Idea a la cual se le aplica la herramienta de las cinco fuerzas de Porter el cual es un modelo utilizado para analizar la competencia de una empresa y a partir de la cual se puede generar una estrategia de negocio.

La herramienta consiste en analizar cinco componentes, de los cuales tres miden la competencia horizontal las cuales son: amenaza de productos sustitutos, amenaza de nuevos entrantes y la rivalidad entre competidores; también se encuentran dos componentes de competencia vertical las cuales son: poder de negociación con los proveedores y poder de negociación con los clientes.

**(f1) poder de negociación con los clientes:** esta fuerza evalúa la cantidad de clientes disponibles, si se encuentran bien organizados y si estos están o no de acuerdo con los precios.

**(f2) poder de negociación con los proveedores:** en esta fuerza se analiza la concentración de los proveedores, las características de los insumos que estos proveen, el impacto de sus productos en los costos del mercado.

**(f3) amenaza de nuevos competidores entrantes:** esta se refiere a las barreras existentes para la entrada de nuevos productos y/o competidores, cuanto mayor sea la facilidad de entrar en el mercado mayor será la amenaza.



**(f4) amenaza de productos sustitutos:** mide que tan fácil es para los competidores el copiar o asemejar los productos o servicios que se ofrecen en la empresa.

**(f5) rivalidad entre los competidores:** esta fuerza mide la combinación de las cuatro fuerzas anteriores, siendo que entre menos competido un sector supondrá mayor posibilidad de viabilidad.

Al final del análisis de las cinco fuerzas si las respuestas son positivas la probabilidad de que la empresa sea rentable dentro del sector al cual perece.

4. determinación de estrategia: teniendo en cuenta la información de la aplicación de la herramienta, se planteó la estrategia de mercado que mejor se ajuste al entorno de la empresa teniendo como referentes las tres estrategias genéricas del mismo Michael Porter las cuales son: liderazgo global en costos, diferenciación y concentración o enfoque.

**Liderazgo global en costos:** supone que una empresa está en la capacidad de disminuir sus costos de producción a tal punto de lograr viabilidad financiera.

**Diferenciación:** expresa la capacidad de una empresa de ofertar productos o servicios distintos a los disponibles en el mercado.

**Enfoque:** se basa en la destinación de productos o servicios para satisfacer una necesidad puntual para un segmento del mercado.

5. Levantamiento de la plataforma estratégica: en este punto se estableció la dirección estratégica de la empresa definiendo su propósito, las proyecciones que se plantea en el corto plazo, las doctrinas éticas y morales que se interiorizaran en la empresa tanto para los colaboradores como para el cliente externo , se fijaran objetivos medibles que garantizaran el éxito de la organización, se establecerá una política de calidad la cual comprende un compromiso empresarial en garantizar la mejor producción o prestación de bienes o servicios y finalmente se creara una imagen corporativa que en conjunto con un eslogan o lema que impacten al cliente y simbolice el espíritu de de la empresa todo esto representado mediante los siguientes conceptos: la misión, visión, los principios y valores, objetivos y política de calidad y la descripción de la marca.
6. Diseño del portafolio de servicios, de acuerdo al análisis de la demanda más solicitada por la población objeto.

7. Estructuración del mapa de proceso con tres componentes: procesos estratégicos, procesos misionales y procesos de apoyo.
8. Caracterización de los procesos: mediante el uso de flujogramas se describen en pasos estructurados en una secuencia lógica de actividades necesarias para la correcta ejecución de los procesos, para ello se determina el objetivo del proceso, el responsable del mismo, un tiempo estado de ejecución e indicadores que permitan medir el cumplimiento del objetivo planteado, además a cada actividad también se especifico su responsable directo, permitiendo identificar las funciones que cada trabajador cumple dentro de la institución.
9. se diseñó la organización interna de la empresa mediante la graficación de un organigrama que determina posiciones jerárquicas dentro de la empresa además de las interconexiones que existen en la misma respecto a la delegación de funciones o subordinación.
10. Se establecieron los perfiles del cargo, se determinó el propósito del cargo además de las necesidades que dé a cuerdo a las funciones que el trabajador desempeñaría serian necesarias tanto de conocimiento como de habilidades, también se estipulan ciertos requisitos básicos que se ajustan al nivel profesional del trabajador, y se indica la aspiración salarial de todos los trabajadores de acuerdo a tipo de contratación, tiempo a laborar, nivel profesional y el promedio salarial en el mercado.
11. Se determina el presupuesto necesario para el cumplimiento del proyecto. Para lograr esto se hizo necesario el determinar varios factores relevantes que al realizar el análisis financiero determinarían si el proyecto era viable, inicialmente se determinó los gastos de inversión, realizando un inventario de todos los implementos necesarios para que la empresa pudiese entrar en operación tales como: bienes muebles, equipos, elementos, adecuaciones, materiales y suministros e inclusive los gasto de una inauguración.

Paso siguiente se determinaría los gastos de funcionamiento comenzando por el costo del talento humano, en base a los requerimientos de personal ya planteados además de tener en cuenta el salario de los trabajadores que se encontrarías bajo la modalidad de contrato laboral, sabiendo que estos tienen derecho a ciertos beneficios económicos legales y los honorarios de quienes se contratarían por prestación de servicios; también para este se tendrían en cuanta gastos

generales, la cuota de un préstamo bancario y las depreciaciones de los muebles y los equipos además de en este valor se incluiría los gastos de suministros que se requieren de manera mensual pero que se tuvieron en cuenta también en el presupuesto de inversión.

Ya teniendo estos datos se procedió a determinar el presupuesto de ingreso mensual de acuerdo a una proyección de las actividades propias de los servicios ofertados con un crecimiento mensual del 20 %.

Final mente se confrontaron en una tabla comparativa los ingresos y los egresos donde se apreciaría la viabilidad financiera real de la empresa acompañado de un grafico que visualmente lo corroboraría.

## **5.1 COMPROMISO BIOETICO**

Por no ser un trabajo estrictamente investigativo, no requiere del cumplimiento de la resolución 8430 de 1993 “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud” sin embargo los autores están comprometidos con los principios éticos de respeto por las personas.

## **5.2 COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL**

Existe un compromiso de respetar el entorno haciendo buen uso del papel, respetando la norma nacional Ley 99 de 1993, y la respectiva internacional, al no hacer uso de elementos que atenten contra el medio ambiente. Fueron utilizados medios magnéticos para el procesamiento de la información y la presentación de informes, así como también se adhirió a los lineamientos establecidos en la resolución 8430 de 1993 sobre normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

### 5.3. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

**Tabla 2 Presupuesto**

Asesorías Metodológicas	3 horas proyecto \$50.000/hora = <b>\$150.000</b>	6 horas destinadas para clases x 108.000 hora cátedra de la universidad= <b>\$648.000</b>
Asesorías Temáticas	4 horas proyecto \$54.000/hora= <b>\$216.000</b>	16 horas destinadas para clases x 108.000 hora cátedra de la universidad = <b>\$1.728.000</b>
<b>Logística</b>		
Transporte y alimentación (Alejandra)	50.000 x 18 días = <b>900.000</b>	
Transporte, alimentación y día de trabajo (Edier)	150.000 x 18 días = <b>2.700.000</b>	
Transporte y alimentación (Mercedes)	28.600 x 17 días = <b>486.200</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>6.740.200</b>	

**Tabla 3 Cronograma de trabajo**

2016/2017	SEPT	OCTUBRE					NOVIEMBRE				DICIEMBRE			ENERO	FEBRERO			MARZO	
FECHAS	24	1	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	1	8	15	22	
Idea de negocio																			
Elaboración de la plataforma estratégica																			
Diseño del portafolio de servicios																			
Mapa de procesos caracterización de los procesos y plan de mercadeo																			
Determinación del talento humano, perfil del cargo y organigrama																			
Determinación del costo del talento humano, costos de funcionamiento y proyección de ventas																			
Conclusiones y recomendaciones y presentación de la empresa																			
Realización de planteamiento del problema, justificación y objetivos generales y específicos																			
realización de Marcos																			
Entrega de trabajo de grado																			
Sustentación de trabajo de grado																			

## 6. RESULTADOS

### 6.1 ESTABLECIMIENTO DE LA PLATAFORMA ESTRATEGICA

#### 6.1.1 EVALUACIÓN DE LA IDE DE NEGOCIO

Los autores mediante la contestación de algunos cuestionamientos y la aplicación de herramientas y conceptos de Michael Porter, procedieron a definir y evaluar la idea de negocio planteada.

##### **¿Qué se quiere hacer?**

Crear una empresa dedicada a brindar servicios de sistema de seguridad y salud en el trabajo de forma integral en Palmira-Valle

##### **¿Qué necesita el entorno?**

Existe la necesidad, ya que por medio del decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 del Ministerio de Trabajo se establece la obligación de que toda empresa que cuente con más de un empleado el implementar el programa de sistema de seguridad y salud en el trabajo, por lo anterior es una necesidad palpable en un medio donde se encuentran un foco empresarial a cuales que requieren cumplir con los requerimientos legales para su debido funcionamiento mediante la asesoría y acompañamiento para la implementación de dicho sistema.

##### **¿Está copado el mercado?**

En Palmira existen tres empresas: Red médica ocupacional, Thiam y RyC, los cuales generan actualmente la oferta de asesoría y servicio de seguridad y salud en el trabajo.

Hay que considerar también la posibilidad de que empresas con la oferta de estos servicio ubicadas en Cali ciudad capital puedan ampliar su foco de mercado hacia Palmira por su proximidad convirtiéndose en una competencia potencial, así , empresas como ACTIVA SALUD OCUPACIONAL SAS que son líderes en la prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo y que solo centran su actividad en la ciudad de Cali y zona industrial como Yumbo, pueden llegar a considerar expandirse hasta Palmira.

##### **¿Cómo diferenciarse?**

Las empresas que actualmente se encuentran ubicadas en Palmira prestando el servicio de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo requieren el desplazamiento de los trabajadores a las instituciones prestadoras de servicios de salud para la realización de los correspondientes exámenes ocupacionales lo cual implica un tiempo de improductividad del empleado en la empresa, así el proyecto empresarial ofrece como valor agregado el desplazamiento del recurso humano, equipos y suministros necesarios para la

realización de los exámenes, facilitando de esta manera la accesibilidad de nuestros servicios a las empresas y sus trabajadores.

### **Aplicación de la herramienta 5 fuerzas de Porter**

#### **¿La empresa tendría poder de negociación con los proveedores?**

Sí, porque existen varios lugares donde distribuyen equipos e insumos necesarios para la prestación de servicios lo cual garantiza el poder valorar entre estas opciones la que mejor se adapte a las necesidades de la empresa.

#### **¿La empresa tendría poder de negociación con los clientes?**

Sí, porque el servicio que se oferta se encuentra diferenciado de las otras empresas al facilitar la accesibilidad, lo cual hace a la empresa único oferente con esta metodología de trabajo.

#### **¿Puede ocurrir ingreso de nuevos competidores en corto plazo?**

No es fácil, sin embargo no quiere decir que la idea de negocio no pueda ser copiada, pero se necesita profesional médico de salud ocupacional con disponibilidad, la cual en este momento es difícil de conseguir y este ya lo tiene la empresa, en cuanto a las asesoría se podrían sustituir más fácilmente.

#### **¿Existe la amenaza de productos sustitutos?**

Si puede ser sustituida al existir la posibilidad de que las empresas capaciten a su personal en el área de seguridad y salud en el trabajo o incluyan dentro de su planta de personal especialista ya formados en este tema que les brinden la guía y acompañamiento.

#### **¿Existe rivalidad con competidores actuales?**

Si, la posibilidad de que los otros ofertantes comiencen competir con la baja en el valor de los servicios es alta, sin embargo nuestro objetivo principal es posicionarnos en el mercado con calidad, accesibilidad y amplio portafolio de servicios.

De acuerdo con esta herramienta al existir mayoría de respuestas favorables, la idea sería viable.

### **Definición de la estrategia y el posicionamiento según conceptos de Porter**

La estrategia escogida fue la de diferenciación y el posicionamiento, ampliando el portafolio, debido a que las empresas competidoras ofrecen servicios

similares a los de la empresa propuesta, se opta por brindar a los clientes variedad en la prestación de los servicios, ofreciendo una gama de estos más atractiva además de facilitar el acceso de a nuestra empresa mediante la modalidad de visita domiciliaria.

## **6.1.2 Plataforma estratégica**

### **6.1.2.1 Misión**

Somos una institución prestadora de servicios de salud en seguridad y salud en el trabajo, brindando atención integral al sector empresarial del valle del cauca, con el fin de disminuir el impacto de los riesgos asociados al trabajo, mediante la oferta de actividades de promoción y prevención, mejorando la calidad de vida laboral por medio de servicios personalizados de alta confiabilidad.

### **6.1.2.2 Visión**

Para el año 2021 seremos una empresa acreditada, líder en la prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo; reconocidos en el mercado nacional como una empresa innovadora que ofrece las mejores opciones en salud integral

### **6.1.2.3 Valores corporativos**

**Eficiencia:** Es el cumplimiento de las metas propuestas, con un uso racional de los recursos disponibles.

**Responsabilidad social:** Es la contribución activa al desarrollo social, económico y ambiental del entorno, generando mejor calidad de vida de todos a quienes se rodea.

**Mejoramiento continuo:** Es el deber que se tiene de hacer la labor cada vez mejor en mira siempre de alcanzar altos estándares de calidad.



**Compromiso:** Comprende el sentido de pertenencia, siempre en búsqueda del crecimiento personal y empresarial ofreciendo la mejor atención y una actitud siempre amable.

**Confidencialidad:** Es la obligación que tiene la empresa por guardar celosamente toda la información que nos sea suministrada por nuestros clientes.

#### 6.1.2.4 Política de calidad

Gestión Integral en Salud S.A.S se compromete a trabajar con un sentido de pertenencia brindando a nuestros clientes una atención oportuna, continua con accesibilidad a los servicios de forma segura, respondiendo a las necesidades de las empresas-clientes y trabajadores con una exitosa intervención en salud favoreciendo el rendimiento laboral.

#### 6.1.2.5 imagen corporativa:



**6.1.2.6 Descripción de la marca:** El color verde fue elegido con la sensación de manifestar bienestar y salud, dos personas (trabajadores) forman una casa que indica que GIS no solo beneficia al trabajador sino que también brinda seguridad a su familiar, toda persona después de su jornada laboral desea llegar bien a su casa y GIS de gestión integral de salud.

**Lema:** *“porque verse bien es sentirse bien”*

## 6.2 PORTAFOLIO DE SERVICIOS

### 6.2.1 Presentación

Gestión integral de salud GIS SAS tiene a su disposición programas completos de Medicina Laboral y de Diagnóstico Ocupacional, en los cuales se conjugan la experiencia y el conocimiento de los sectores productivos y de servicios. En ellos se han mejorado las condiciones de salud de los trabajadores, se han creado buenos ambientes laborales e implementado actividades de prevención, evitando enfermedades y accidentes profesionales, asegurando así adecuados ambientes productivos

### 6.2.2 Nuestros servicios

Por contar con elementos diferenciales en la oferta de valor agregado su empresa puede confiar en nosotros los servicios de:

- Higiene Industrial
- Seguridad Industrial
- Gestión Ambiental
- Medicina Laboral
- Medicina Preventiva y del Trabajo
- Diagnóstico y Evaluación de los Programas de Seguridad, Salud en el Trabajo.

#### Higiene industrial

GIS IPS ofrece servicios de higiene industrial con el fin de brindar actividades y procedimientos destinados a controlar los factores ambientales que pueden afectar la **salud** en el ámbito de trabajo. Se entiende por salud al **completo bienestar físico, mental y social**.

La higiene industrial, por lo tanto, debe identificar, evaluar y, si es necesario, eliminar los agentes biológicos, físicos y químicos que se encuentran dentro de una empresa o industria y que pueden ocasionar enfermedades a los trabajadores.

- Análisis Ergonómico.
- Comité Paritario de Seguridad, Salud en el Trabajo.
- Evaluaciones Ambientales.
- Matriz de Riesgo.
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

## **Seguridad industrial**

GIS IPS Ofrece servicios de **Seguridad Industrial** es el sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al medio ambiente derivados de la actividad **industrial**

- Programa Prevención de Accidentes de Trabajo.
- Análisis de Vulnerabilidad.
- Plan de Emergencias.
- Programa de Inspección de Seguridad.
- Programas de Normas de Seguridad.
- Simulacros y Entrenamiento de las Brigadas.

## **Gestión ambiental**

Gis IPS, visualiza La **gestión ambiental** respondiendo al "cómo hay que hacer" para conseguir lo planteado por el desarrollo sostenible, es decir, para conseguir un equilibrio adecuado para el desarrollo económico, crecimiento de la población, uso racional de los recursos y protección y conservación del ambiente.

- Plan de Gestión Ambiental
- Manejo de Residuos
- Educación Ambiental

## **Medicina laboral**

Conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas.

- Documentación casos de Sospecha de Accidentes de Trabajo o Enfermedad Laboral.

## **Medicina general**

- Consulta médica general
- Exámenes de Laboratorio

## **Fisioterapia**

- Consulta
- Terapias y Rehabilitación
- Acondicionamiento Físico

## **Medicina preventiva y del trabajo**

Tiene como finalidad la promoción, prevención y control de la salud de los servidores públicos frente a los factores de riesgo ocupacionales. Además, recomienda los lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psicofisiológicas del funcionario, con el fin de que pueda desarrollar sus actividades de manera eficaz.

- Examen Médico de Ingreso.
- Examen Médico Periódico.
- Examen Médico de Retiro.
- Evaluación Médica para trabajo en Alturas
- Evaluación Médica para manipulación de alimentos.
- Examen de Valoración de Medicina Laboral.
- Exámenes de Brigada de Emergencia.
- Sistemas de Gestión Seguridad Salud en el Trabajo.
- Programa de Vigilancia Epidemiológica
- Riesgo Cardiovascular.
- Conservación Visual.
- Programa de Ausentismo Laboral.

## **Diagnóstico y evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo**

- Diagnóstico inicial
- Auditoria de calidad

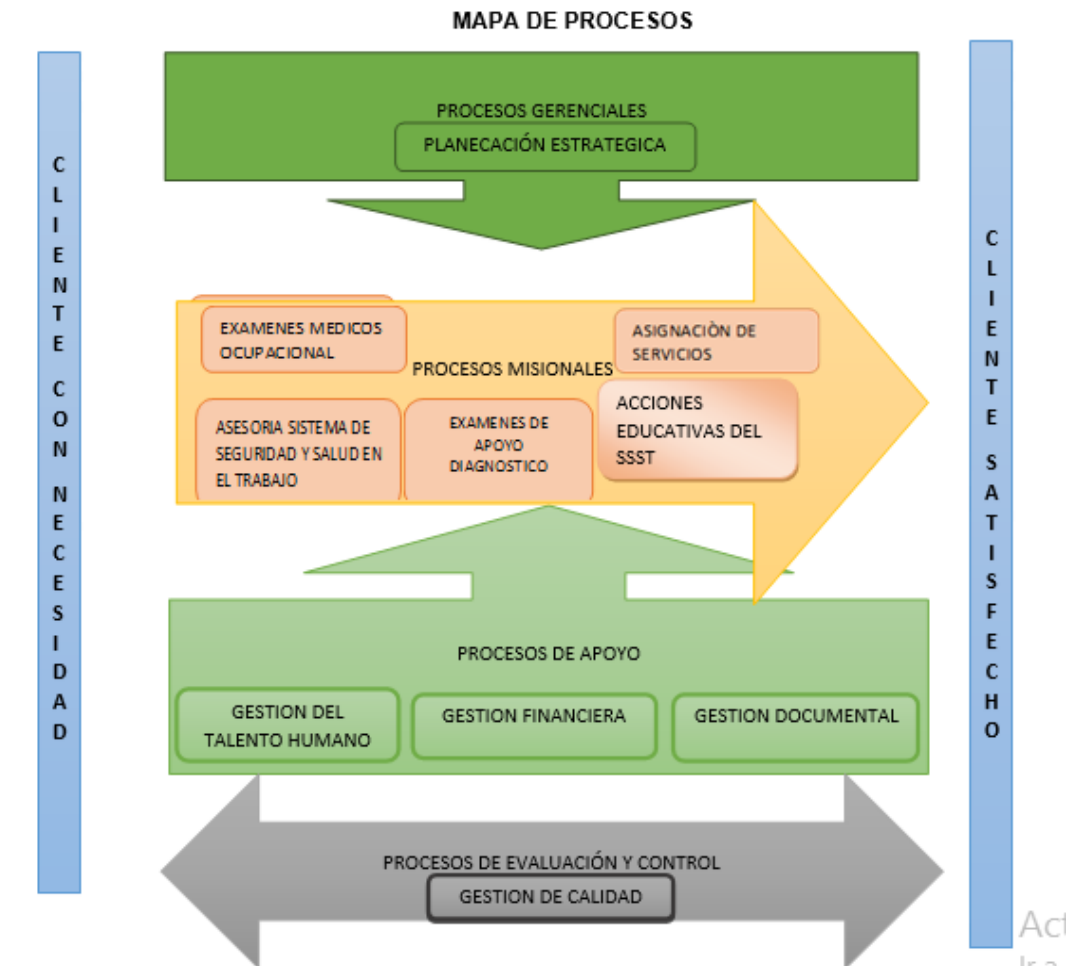
### **Psicología**

- Consulta
- Manejo de estrés
- Riesgo psicolaboral
- Capacitaciones

## 6.3 DISEÑO DE PROCESOS

### 6.3.1 Macroproceso

Grafico 2 mapa de procesos



## 6.4.2 Levantamiento de procesos

### Proceso planeación estratégica

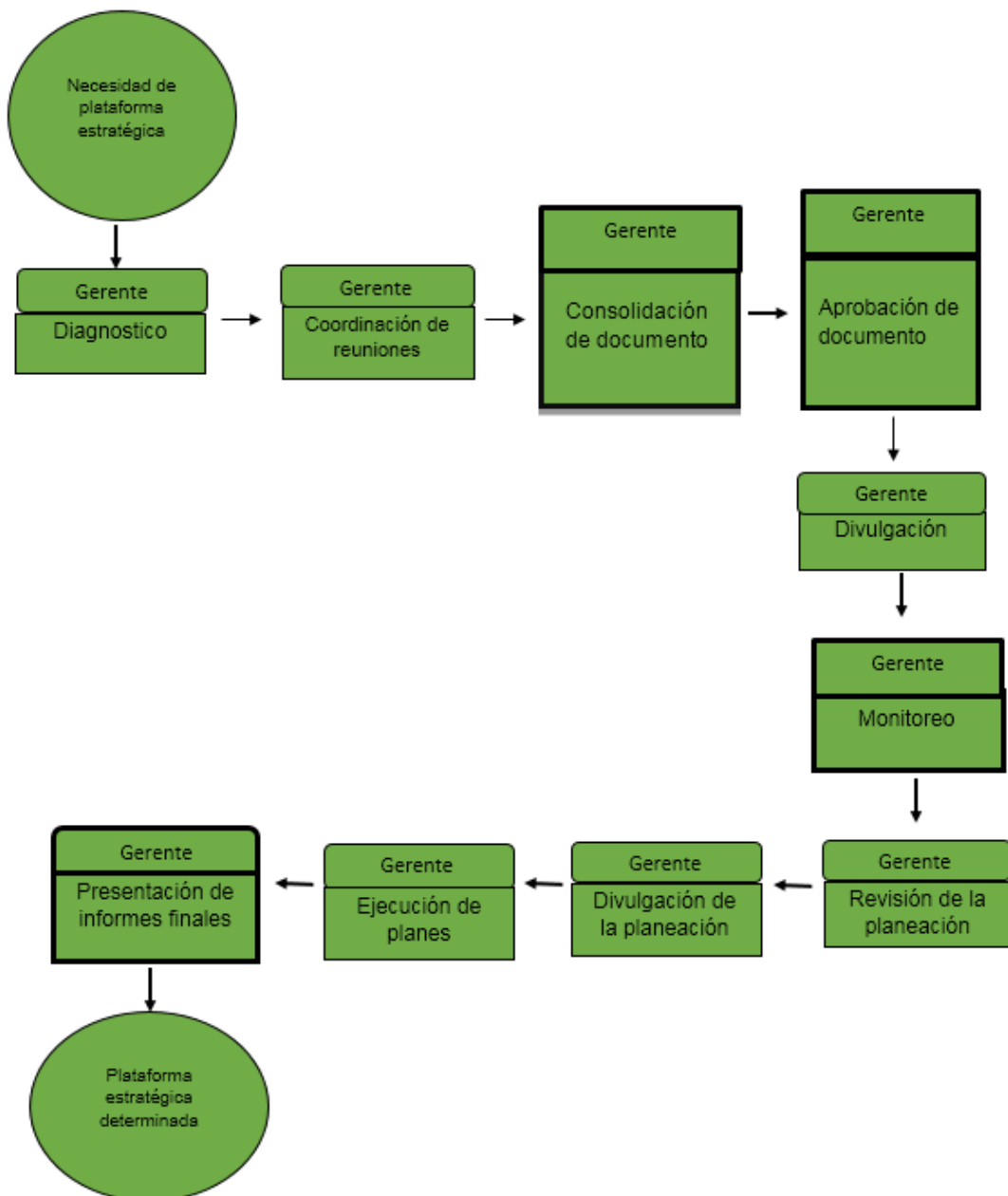
**Objetivo del proceso:** definir las estrategias y lineamientos a seguir para el cumplimiento de la plataforma estratégica.

**Responsable:** gerente.

**Tiempo:** un año

**Indicadores:** reuniones programadas / reuniones efectuadas

Metas propuestas / metas cumplidas



### Plantilla planeación estratégica

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>REPOSNSABLE</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
1 diagnostico	Gerente	Se realizara un diagnostico general de la empresa mediante la matriz DOFA.
2 coordinación de reuniones	Gerente	Se coordinaran las correspondientes reuniones con junta directiva y áreas afines al direccionamiento estratégico para discutirlo y si es necesario replantearlo.
3 consolidación del documento	Gerente	Se procederá a consignar el documento que plantea el direccionamiento estratégico con las correspondientes observaciones dadas por la junta directiva.
4 aprobación de documento	Gerente	Resolución del documento expedido por la junta directiva.
5 divulgación	Gerente	Se dará inducción al personal perteneciente a la empresa del documento aprobado para el direccionamiento estratégico.
6 monitoreo	Gerente	Se realizaran informes que den seguimiento a las metas planteadas por el direccionamiento estratégico.
7 revisión de la planeación.	Gerente	De acuerdo a los informes presentados, se realizaran los correspondientes correctivos en la planeación estratégica de la empresa.

8divulgación de la planeación.	gerente	Se comunicara a los empleados cualquier tipo de cambio o modificación en la planeación estratégica de la empresa
9 ejecución de planes	Gerente	Se pondrán en marcha todos los planes concretados para el cumplimiento de los objetivos planteados
10 presentación de informes finales	Gerente	Se presentaran a final de año informes correspondientes al cumplimiento de metas propuestas al inicio del ciclo.



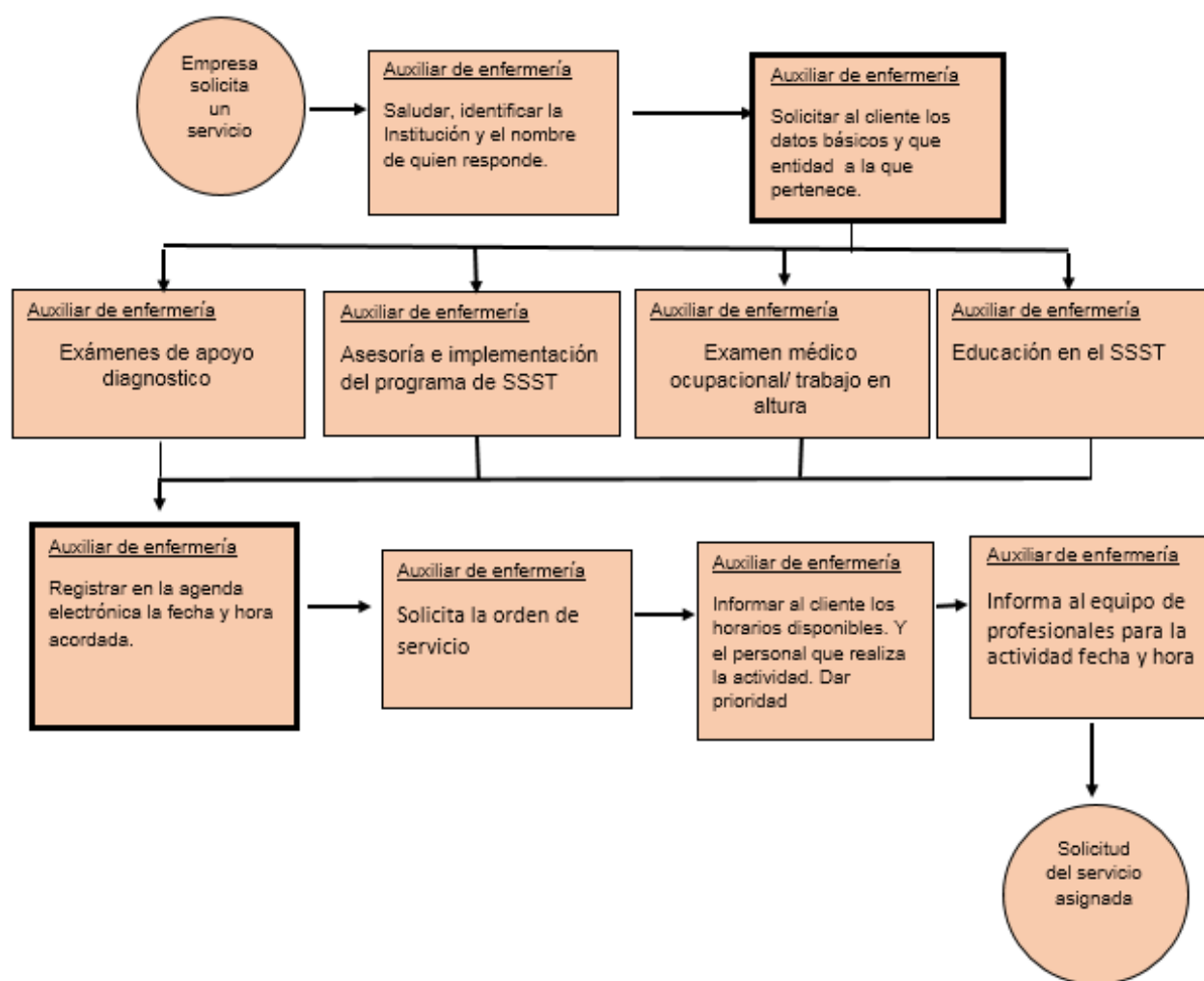
## Proceso asignación de servicios.

**Objetivo del proceso:** asignar citas a las empresas y personas que requieren los servicios ofertados.

**Responsable:** auxiliar de enfermería

**Tiempo:** cinco minutos

**Indicador:** citas asignadas / citas cumplidas



## Plantilla asignación de servicios

No.	Actividad	Responsable	Observaciones
1	Saludar. Identificar la Institución y la persona que contesta	Auxiliar de Enfermería	Utilizar tono amable.
2	Solicitar información de datos básicos (Nombre Empresa, cantidad de trabajadores para prestar servicio, tipo de servicio.)	Auxiliar de Enfermería	
3	Examen médico ocupacional entonces pregunta (ingreso-egreso-periódicos) examen de	Auxiliar de Enfermería	Para saber cómo direccionar al cliente.

	trabajo en alturas		
4	Asesoría- implementación programa SSST preguntar qué tipo	Auxiliar de Enfermería	Si es con implementación de programas
5	Exámenes de apoyo diagnostico-	Auxiliar de Enfermería	Estos se realizarán de acuerdo al servicio
6	Educación en el SSST		
7	Informar al cliente los horarios disponibles y el personal que realizará la actividad	Auxiliar de Enfermería	El personal depende del tipo de servicio
8	Solicitar la orden de servicio de la empresa.	Auxiliar de Enfermería	Para tener el soporte en el momento del cobro del servicio
9	Registrar en la Agenda electrónica la fecha y hora de la cita acordada.	Auxiliar de Enfermería	El supervisor verificará el listado al final del día.
10	Informar al equipo de profesionales el servicio y fecha y hora de la actividad	Auxiliar de Enfermería	Organizar profesional de acuerdo al servicio solicitado

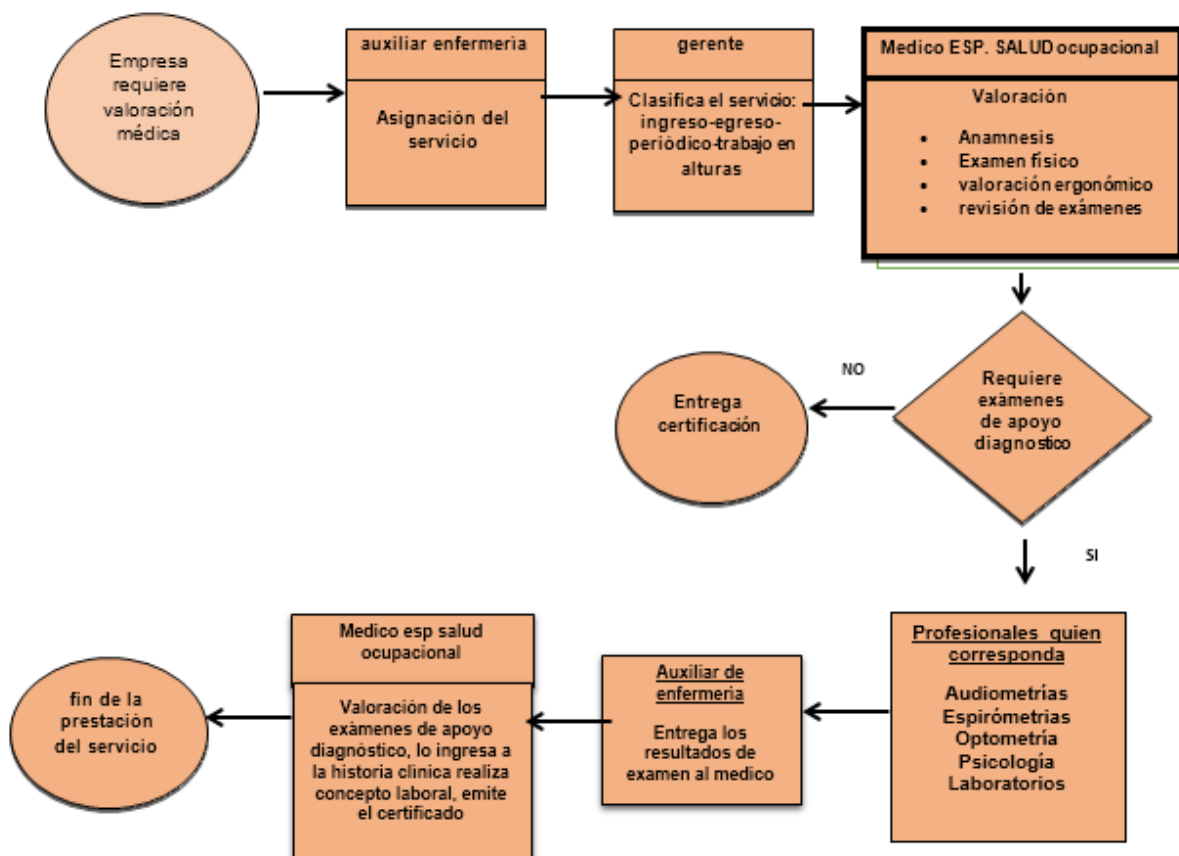
## Proceso servicio de Consulta Médica Ocupacional

**Objetivo del proceso:** valorar el estado de salud del trabajador

**Responsable:** medico ocupacional

**Tiempo:** treinta minutos

**Indicador:** promedio consulta al mes.



## Plantilla consulta médica ocupacional

No.	Actividad	Responsable	Observaciones
1	Asignación del servicio	Auxiliar de enfermería	
2	Clasificación de la prestación del servicio	Gerente	Si es examen de ingreso, periódico, egreso, trabajo en alturas
3	Valoración del médico laboral	Medico	Si no requiere otros medios diagnósticos para realizar la certificación final se entrega el certificado de aptitud laboral/ alturas
4	El medico realiza valoración y	Medico	Entrega del

	registro de los exámenes de apoyo diagnóstico y emite el certificado		certificado a la empresa
--	----------------------------------------------------------------------	--	--------------------------

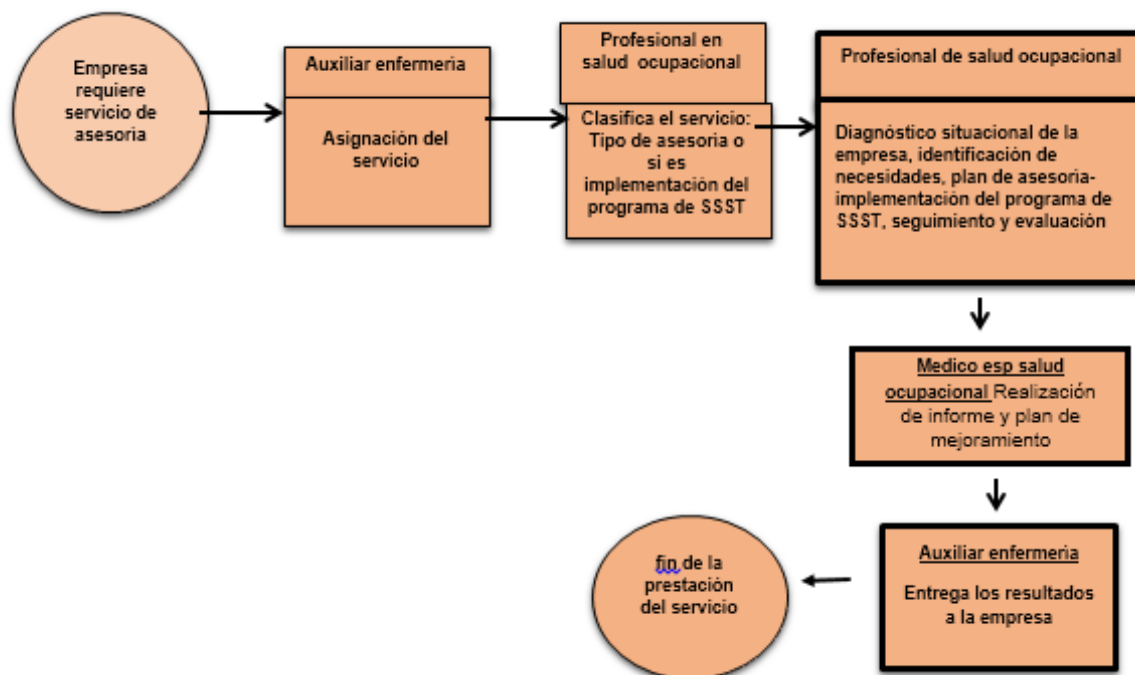
## Proceso servicio de Asesoría- implementación programa de SSST

**Objetivo del proceso:** Asesorar a las empresas en el SSST

**Responsable:** profesional en salud ocupacional

**Tiempo:** Tres días hábiles.

**Indicador:** lista de espera por rango de demoras



## Plantilla de asesoría e implementación del programa SSST

No.	Actividad	Responsable	Observaciones
1	Asignación del servicio	Auxiliar de enfermería	
2	Clasificación del servicio: Tipo de asesoría o si es implementación del programa de SSST	Profesional en Salud Ocupacional	
3	Diagnóstico situacional de la empresa, identificación de necesidades, plan de asesoría-implementación del programa de SSST, seguimiento y evaluación	Profesional en Salud Ocupacional	Se realiza trabajo de campo y a la vez se ingresa información en sistema
4	Realización de informe y plan de mejoramiento	Profesional en Salud Ocupacional	Se entrega a la empresa en medio magnética

<b>5</b>	Entrega de resultados	Profesional en Salud Ocupacional	Se entrega a la empresa en medio magnético

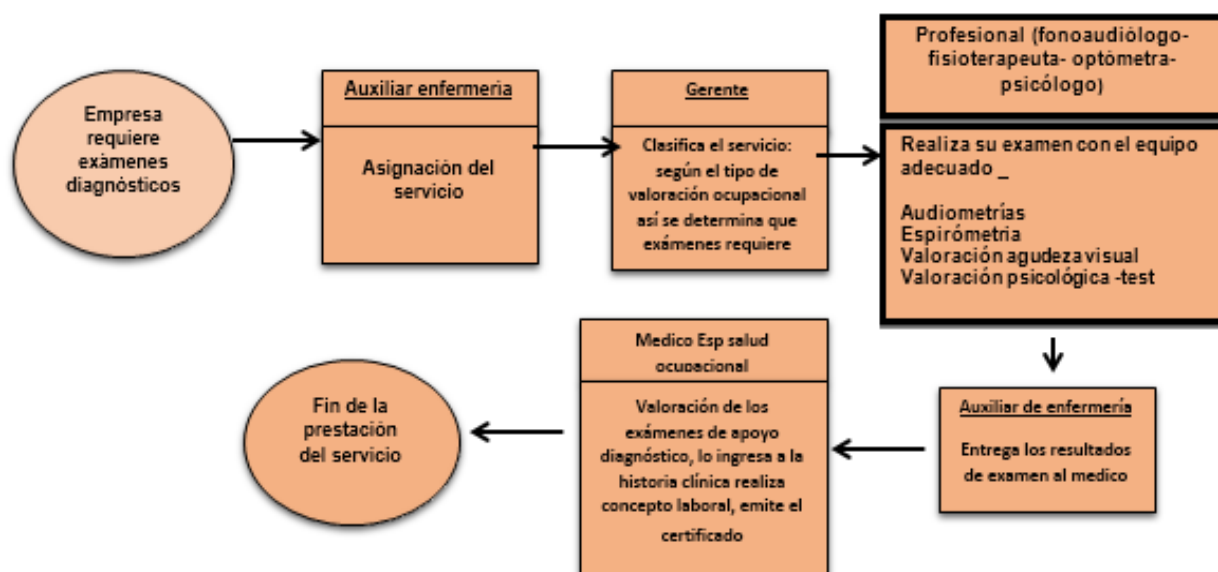
## Proceso examen de apoyo diagnóstico

**Objetivo del proceso:** realizar exámenes de apoyo para el diagnóstico de medicina laboral.

**Responsable:** coordinador medico

**Tiempo:** tres días hábiles.

**Indicador:** porcentaje de resultados que llegan oportunamente.



## Plantilla examen de apoyo diagnóstico

No.	Actividad	Responsable	Observaciones
1	Asignación del servicio	Auxiliar de enfermería	
2	Clasificación del servicio: según el tipo de valoración ocupacional así se determina que exámenes requiere	Gerente	
3	Realiza su examen con el equipo adecuado _  Audiometrías Espirómetros Valoración agudeza visual Valoración psicológica -test	Profesional (fonoaudiólogo-fisioterapeuta-Optómetra-psicólogo)	
4	Entrega los resultados de	Auxiliar de enfermería	

	examen al medico		
5	Valoración de los exámenes de apoyo diagnóstico, lo ingresa a la historia clínica realiza concepto laboral, emite el certificado	Medico Esp salud ocupacional	



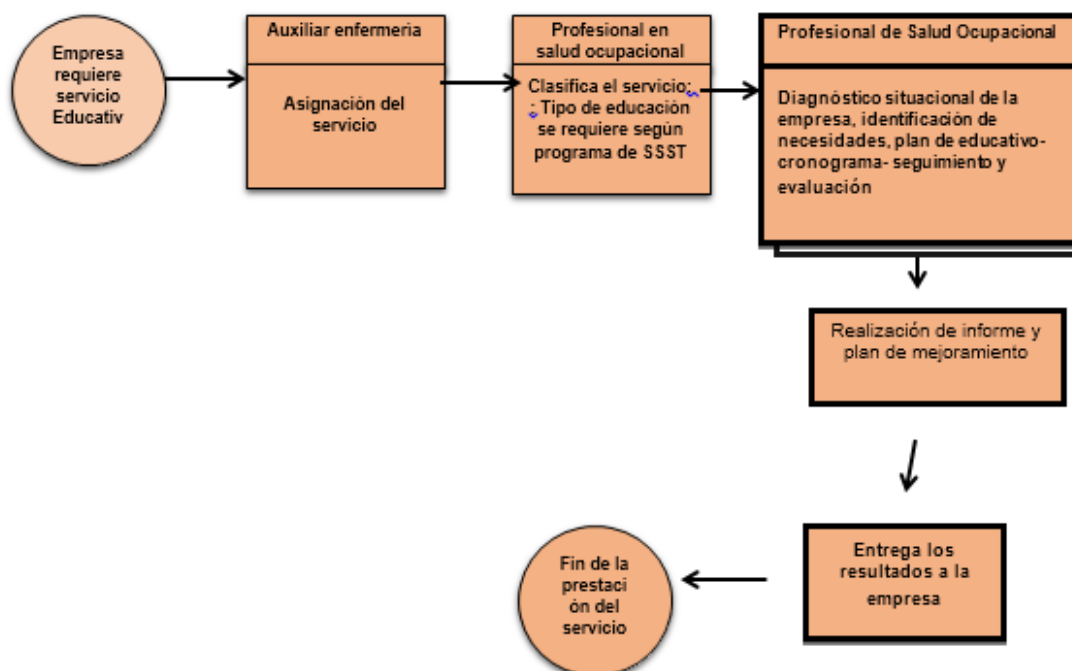
## Proceso servicio de Accione Educativas SSST

**Objetivo del proceso:** Educar a las empresas en el SSST

**Responsable:** Profesional en salud ocupacional

**Tiempo:** 2 horas

**Indicador:** asesorías programadas/ asesorías cumplidas



## Plantilla acciones educativas SSST

No.	Actividad	Responsable	Observaciones
1	Asignación del servicio	Auxiliar de enfermería	
2	Clasificación del servicio: Tipo de educación según las necesidades de SSST	Profesional en salud ocupacional	
3	Diagnóstico situacional de la empresa, identificación de necesidades, plan educativo-cronograma, seguimiento y evaluación	Profesional en Salud Ocupacional	Se realiza trabajo de campo y a la vez se ingresa información en sistema
4	Realización de informe y plan de mejoramiento	Profesional en Salud Ocupacional	Se entrega a la empresa en medio magnética

5	Entrega de resultados	Profesional en Salud Ocupacional	Se entrega a la empresa en medio magnética

## Proceso gestión del talento humano

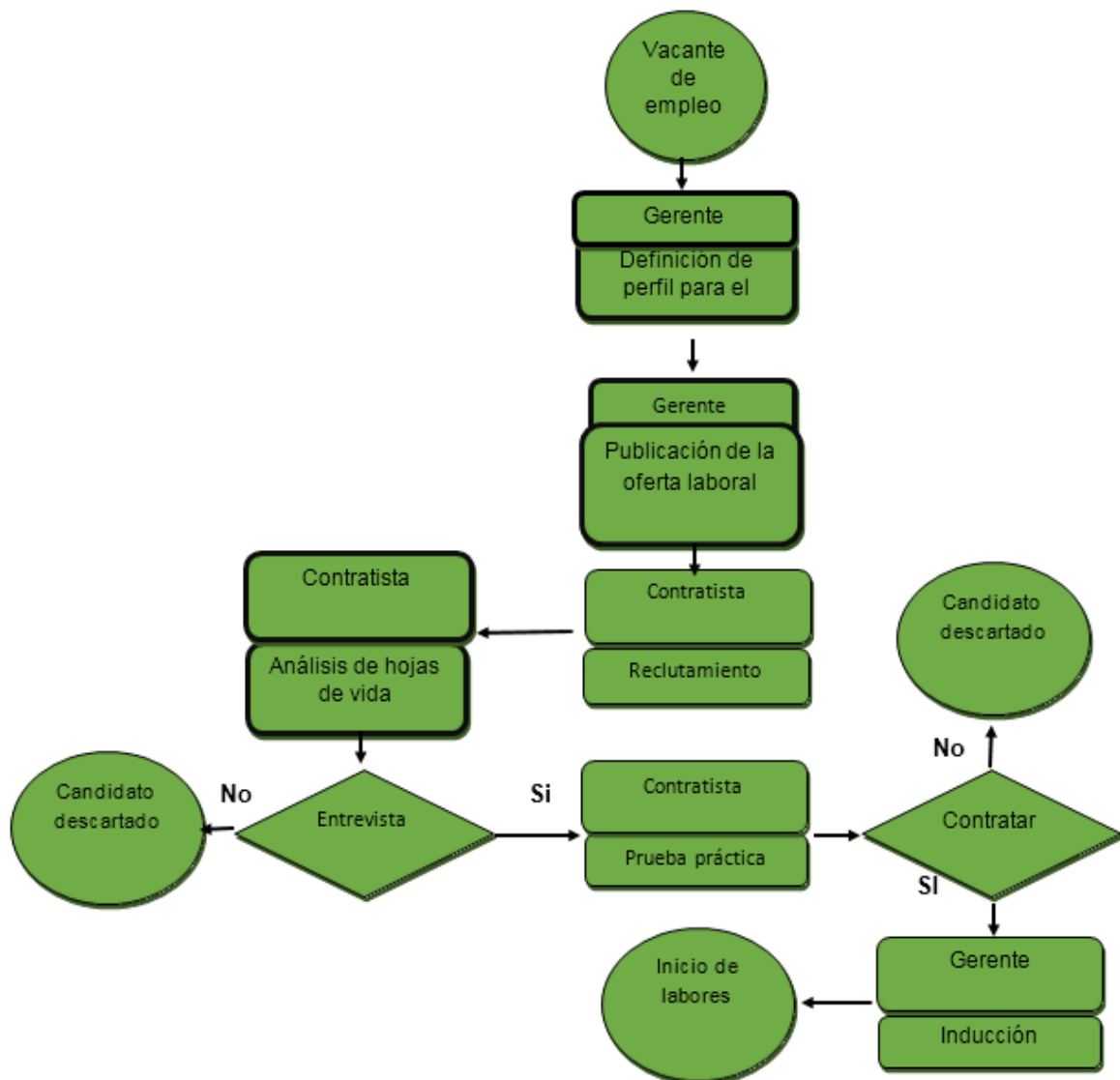
**Objetivo:** reclutar el personal necesario e idóneo para laborar en la empresa.

**Responsable:** gerente

**Tiempo:** un mes

**Indicadores:** tasa de retención del talento humano

Tiempo promedio de vacantes por cubrir



## Plantilla gestión del talento humano

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
1 definición del perfil	gerente	Se establecerán los criterios mínimos con los que debe cumplir el personal.
2 publicación de la	gerente	Se utilizaran como

oferta		medio de divulgación paginas virtuales de empleo y el periódico local.
3 reclutamiento	Contratista	ninguna
4 análisis de hojas de vida	Contratista	El análisis se llevara a cabo teniendo en cuenta los criterios seleccionados en el perfil
5 Prueba practica	Contratista	La práctica demostrara habilidades propias del cargo
6 inducción	gerente	La inducción se dará dos días continuos.

## Proceso gestión financiera

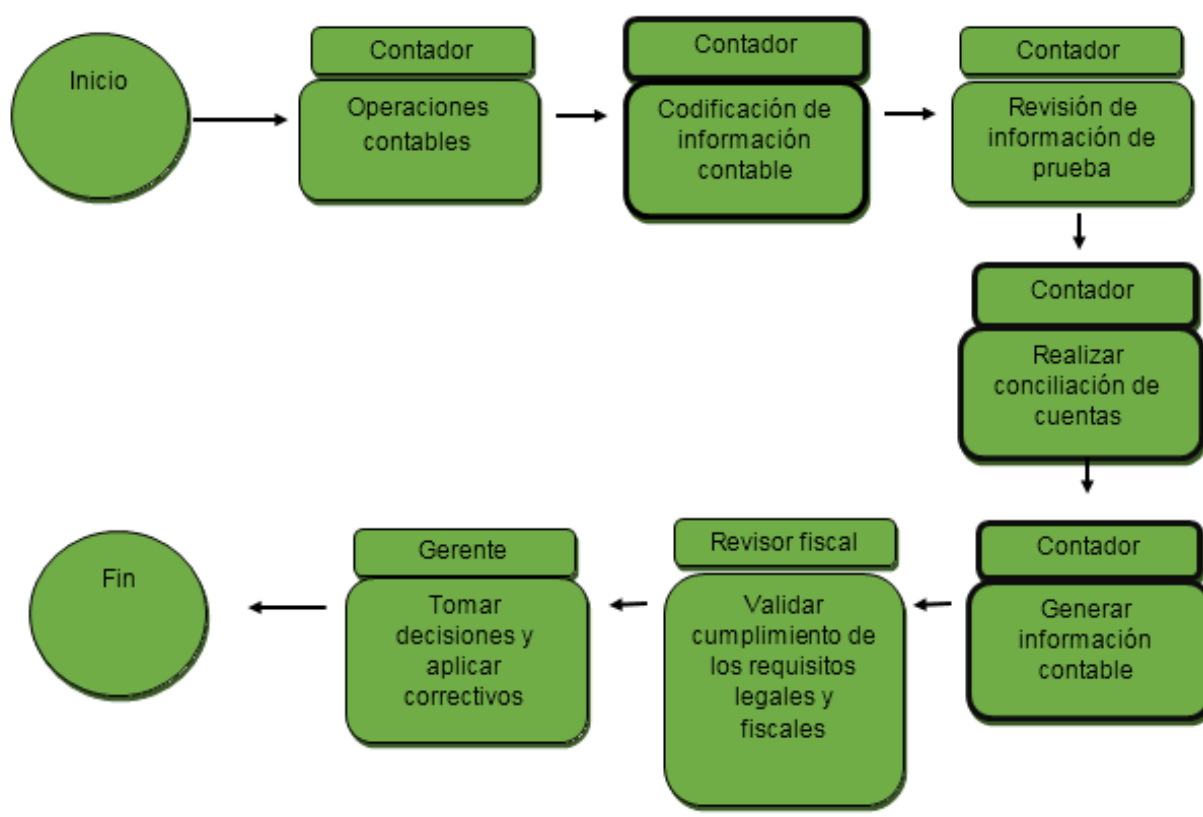
**Objetivo:** definir los procedimientos necesarios para el manejo del sistema contable en la empresa

**Responsable:** contador

**Tiempo:** un mes

**Indicador:** margen bruto de utilidad

Índice de crecimiento en ventas



## Plantilla gestión financiera

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
1 operaciones contables.	contador	Verificar en los documentos de entrada el consecutivo y su respectivo soporte.
2 codificación de información contable.	contador	Los documentos contables se codifican de acuerdo con el PUC. Digitar la información de acuerdo a la codificación respectiva en el software contable.
3 revisión de información de prueba.	contador	Realizar el control de documentos en el comprobante adecuado,

		apoyado en reportes del software contable. Al ingresar un documento al sistema se debe colocar su respectivo sello de contabilización y fecha.
4 realizar conciliación.	contador	Verificar en forma aleatoria los listados y los documentos para verificar una correcta digitación.
5 generar información contable.	contador	Generar los informes financieros de tal manera que éstos proporcionen información clara, oportuna y confiable para la toma de decisiones
6 validar cumplimiento de requisitos legales y fiscales.	Revisor fiscal	El Revisor Fiscal hace análisis de variaciones y solicita los documentos soportes respectivos. Si se requiere realizar ajustes o recomendaciones las pasa de manera escrita al Contador (a) para que las registre en el sistema contable.
7 tomar decisiones y hacer correctivos.	gerente	Acorde con la información reflejada en los estados financieros, tomar decisiones tendientes al mejoramiento de la empresa. -realizar reunión anual con junta directiva para discusión de los informes contables y toma de decisiones.

## Proceso gestión documental

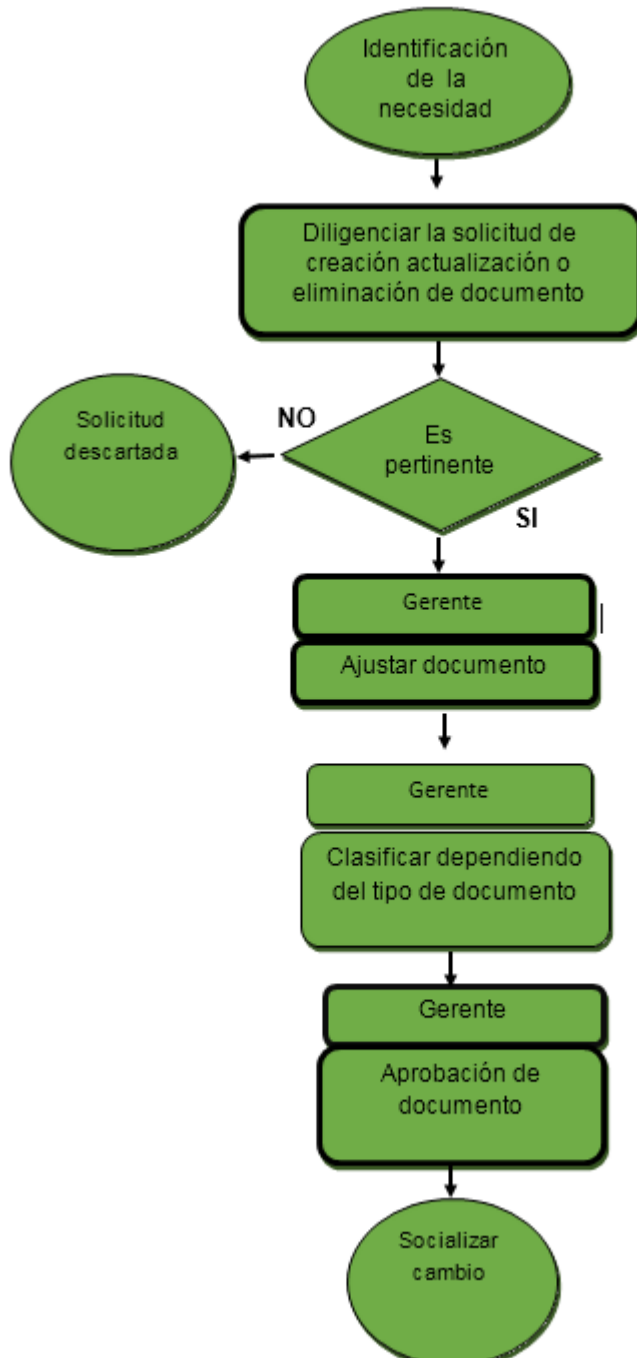
**Objetivo:** desarrollar controlar y mantener la documentación que sea de manejo interno y externo de la empresa.

**Responsable:** Coordinador médico.

**Tiempo:** una semana.

**Indicador:** documentos eliminados

Documentos registrados



## Plantilla gestión documental

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
1 identificar la necesidad.	funcionario	Se informara al líder del proceso para su aval.
2 diligenciar la solicitud de creación, actualización o eliminación de documentos	Líder del proceso	Se enviara al correo electrónico del coordinador médico formulario de solicitud borrador del documento, y el acta.
3 ajustar documento.	Gerente	Se realizaran ajusta con el coordinador médico y el solicitante.
4 clasificar el tipo de documento.	Gerente	ninguno
5 aprobación de documento	Gerente	La aprobación contará con las firmas del gerente, coordinador médico y solicitante.
6 socialización del cambio	Líder del proceso	El líder del proceso deberá programar con el personal a su cargo una reunión donde se comunicara los cambios o actualizaciones que se hayan dado en la documentación.



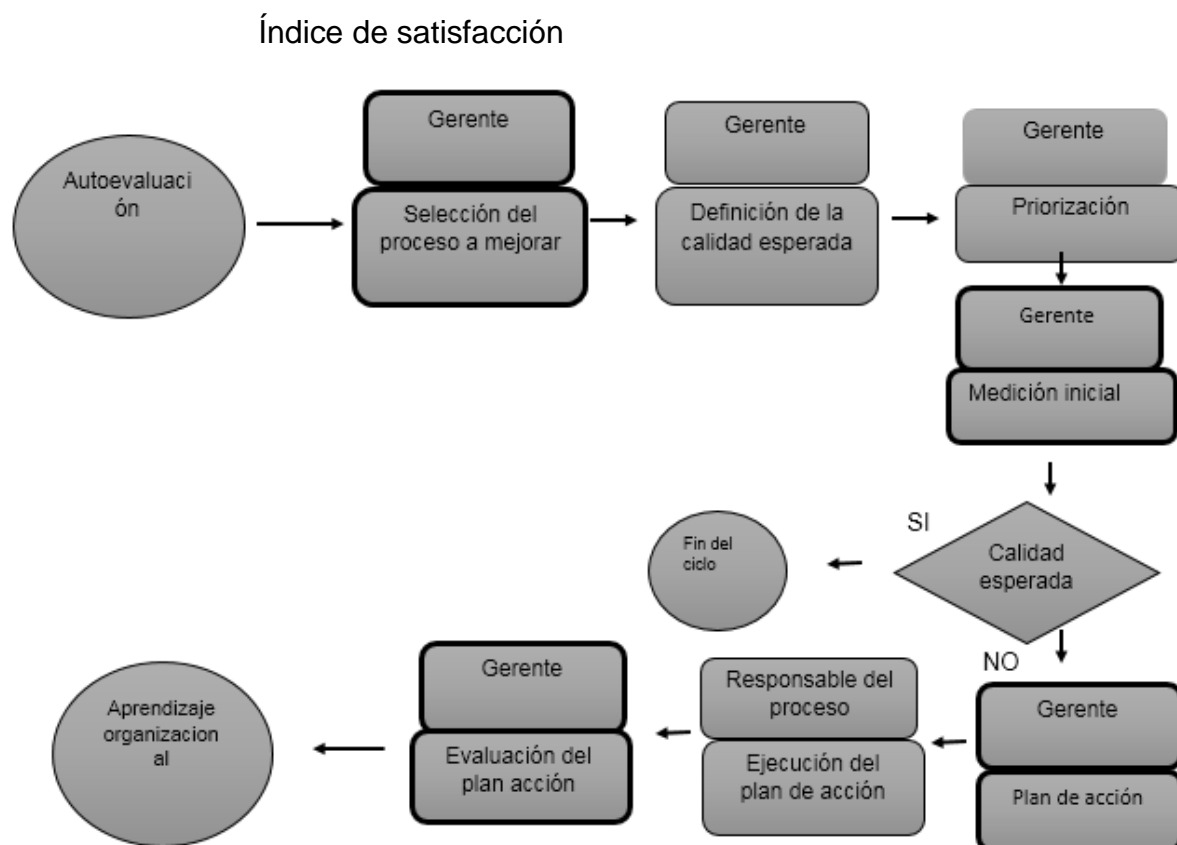
## Proceso gestión de calidad

**Objetivo:** establecer un sistema de garantía de la calidad en los de los procesos de la empresa.

**Responsable:** gerente

**Tiempo:** seis meses.

**Indicadores:** plan de acción planteado/ plan de acción ejecutado



## Plantilla gestión de calidad

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
1 autoevaluación	Gerente	Se realizara teniendo en cuenta el formato dado por el ministerio de salud para acreditación.
2 determinación del proceso a mejorar	Gerente	Se realizara un listado de procesos suceptibles de mejora
3 priorización	Gerente	Mediante un proceso de selección basado en la jerarquización se reducirá la lista a los procesos que requieren una intervención más próxima.

4 medición inicial	Gerente	Aplicación de Fichas técnicas de Indicadores. Procedimientos de Auditoria operativa.
5 plan de acción	Gerente	La formulación de planes de acción debe incluir un análisis de la causa raíz de los hallazgos, fallas, problemas o no conformidades evidenciadas, así como el responsable de esta actividad.
6 ejecución del plan	Responsable del proceso	El responsable del proceso deberá de implementar el plan de acción de acuerdo a las necesidades planteadas y este llevara a cabo el correspondiente seguimiento de los resultados.
7 evaluación del plan de acción	Gerente	Se evaluara los resultados mediante auditoria concurrente y medición de indicadores
8 aprendizaje organizacional	Gerente	Al final de cada ciclo se realizará reunión con junta directiva para plantear los resultados y nuevos objetivos para el nuevo ciclo.

## **6.5 DETERMINACIÓN DE TALENTO HUMANO**

Para que la empresa “G/S”empiece sus operaciones, se han determinado ciertos cargos que son importantes para el buen funcionamiento y desarrollo, para así cumplir con lo propuesto y poder atender las necesidades de nuestros clientes.

De acuerdo a lo establecido en la Resolución 2003 de 2014, para prestar el servicio de Seguridad y salud en el trabajo se requiere contratar de las siguientes personas:

- Medico Esp. En Seguridad y Salud en el trabajo-licencia
- Profesional en Salud ocupacional-licencia
- Fonoaudiólogo
- Optómetra
- Fisioterapeuta
- Psicólogo
- Auxiliar de enfermería

Se hace necesario que para la puesta en marcha de nuestra empresa contemos con el siguiente personal:

- Gerente
- Contador publico
- Revisor fiscal

## 6.5.1 Perfiles de cargo

### Perfil de cargo gerente

GIS IPS	PERFIL DEL CARGO
<b>Fecha: noviembre 2 de 2016</b>	
<b>Nombre del Cargo: gerente general</b>	
<p><b>Misión del cargo:</b> Gestionar, administrar y ejecutar los recursos para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, establecer, planear, ejecutar y dirigir políticas de mercadeo y ventas de la compañía, velando estratégicamente por alcanzar y superar proyecciones de venta, logrando así resultados de calidad y aceptación que garantizan el nivel de ingresos requeridos para avalar la permanencia y participación en el mercado.</p> <p>Coordinar los procesos de prestación de servicios por parte del personal especialista y de enfermería velando por el cumplimiento de protocolos que permitan garantizar altos estándares de calidad.</p>	
<p><b>Área o proceso:</b> Gerencia Administrativa y Financiera  <b>Cargo superior inmediato:</b> junta directiva</p>	
<b>Tipo de contrato:</b> contrato laboral	
<b>Salario:</b> \$4'000.000	
<b>Experiencia:</b> 3 años de experiencia en el área de la salud	
<b>Educación básica formal:</b>	
Título Profesional áreas de la salud estudios de posgrado en administración en salud y/o auditoria en servicios de salud o afines.	
<b>Conocimientos del cargo:</b>	
<p>Conocimientos en estrategias de negociación, administración financiera, Coordinación equipos de trabajo, servicio al cliente, Comunicación, conocimiento del sistema general de seguridad social en salud E.P.S, I.P.S, también del sistema de seguridad y salud en el trabajo, así como de la normatividad del sector, Conocimiento en procesos de calidad y dominio de herramientas informáticas.</p> <p>Conocimientos en manejo de personal, labores de planeación, programación, coordinación, ejecución, supervisión, evaluación de actividades relacionadas con la atención</p>	
<b>Actividades:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar, revisar y hacer seguimiento a presupuesto de la compañía.</li> <li>• Realizar el proceso de selección y contratación de personal.</li> <li>• Velar por la seguridad de las instalaciones de la empresa</li> <li>• Realizar reunión de Junta directiva para socializar resultados y evaluar estrategias.</li> <li>• Realizar informes gerenciales sobre ventas, visitas comerciales y evaluación del servicio por parte de los clientes</li> <li>• Diseñar e implementar las guías de atención de los diferentes servicios a prestar</li> <li>• Plantear y poner en marcha la planeación estratégica</li> <li>• Participar en la formulación , diseño, organización ejecución y</li> </ul>	

control de planes y programas del manejo de pacientes

- implementar los procedimientos requeridos para mejorar la prestación de servicios
- Proyecta y desarrollar las acciones que deben adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas.
- Dar cumplimiento a la normatividad con respecto a la historia clínica y demás registros que se deben utilizar en el proceso de atención.
- Participa en la evaluación de las actividades e impacto de la prestación de los servicios de salud y en las actividades de mejoramiento que se determinen
- Asegurar que la atención a los usuarios que requieren el servicio sea pertinente, oportuna y eficaz.

**Relaciones:**

**Internas:** Tiene contacto con todos los empleados ( Asesora, tramita, gestiona y resuelve asuntos del área)

**Externas:** cliente externo, proveedores, entes bancarios y gubernamentales (Gestiona y resuelve todo tipo de asuntos de su competencia).

## Perfil de cargo medico ocupacional

GIS IPS	PERFIL DEL CARGO
<b>Fecha: Noviembre 2 de 2016</b> <b>Nombre del Cargo: MEDICO OCUPACIONAL</b>	
<b>Misión del cargo:</b> ejecutar actividades de diagnóstico, tratamiento, promoción, protección y rehabilitación de la salud del paciente enfocado sobre el riesgo asociado al trabajo que este desempeñe.	
<b>Área o proceso:</b> Asistencial <b>Cargo superior inmediato:</b> coordinador medico	
<b>Tipo de contrato:</b> contrato laboral	
<b>Salario: \$4'000.000</b>	
<b>Experiencia :</b> 1 año de experiencia como médico ocupacional	
<b>Educación básica formal:</b>	
Especialista en seguridad y salud en el trabajo	
<b>Conocimientos del cargo:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos en manejo de personal, labores de planeación, programación, coordinación, ejecución, supervisión, evaluación de actividades relacionadas con la atención</li> </ul>	
<b>Actividades:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en el diagnóstico y pronóstico del estado de salud del paciente de acuerdo con su perfil laboral</li> <li>• Realizar control médico periódico a pacientes laboralmente expuestos a las situaciones de contaminación ambiental que impliquen riesgo para su salud</li> <li>• Controlar el cumplimiento de las políticas y normas establecidas en materia de seguridad industrial y sistema de seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Evaluar las actividades e impacto de la prestación de los Servicios de Salud.</li> <li>• Diseñar y elaborar planes, programas, proyectos de Salud preventiva e indicadores de salud preventiva.</li> </ul>	
<b>Relaciones:</b>	
<b>Internas:</b> personal asistencial	
<b>Externas:</b> Clientes externos	

## Perfil de cargo profesional en salud ocupacional

GIS IPS	PERFIL DEL CARGO
<b>Fecha: Noviembre 2 de 2016</b> <b>Nombre del Cargo: profesional en salud ocupacional</b>	
<b>Misión del cargo:</b> coordinar las acciones básicas del programa de seguridad y salud en el trabajo para las empresas contratantes.	
<b>Área o proceso:</b> Asistencial <b>Cargo superior inmediato:</b> coordinador medico	
<b>Tipo de contrato:</b> prestación de servicios	
<b>Honorarios : \$2`500.000 tiempo completo</b>	
<b>Experiencia</b> 1 año de experiencia como profesional den salud ocupacional	
<b>Educación básica formal:</b>	
Especialista en seguridad y salud en el trabajo	
<b>Conocimientos del cargo:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento completo del sistema de seguridad y salud en el trabajo</li> </ul>	
<b>Actividades:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación y cuantificación de los riesgos, los factores condicionantes, el personal expuesto y la priorización de las medidas preventivas y correctivas necesarias para el control.</li> <li>• Implementación de controles correctivos y preventivos con recomendaciones para intervenir los factores de riesgo hallados dentro de la empresa contratante.</li> <li>• Interpretar la legislación en Salud Ocupacional y Aplicar la legislación vigente en las acciones de promoción, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de acuerdo a los riesgos específicos presente en las diferentes áreas laborales.</li> <li>• Interpretar los principales indicadores de gestión en ausentismo laboral, epidemiología, sistemas de vigilancia epidemiológica y sus respectivos análisis de información.</li> <li>• Dictar a las empresas y sus trabajadores capacitaciones de educación con respecto al sistema de seguridad y salud en el trabajo.</li> </ul>	
<b>Relaciones:</b>	
<b>Internas:</b> personal asistencial	
<b>Externas:</b> Clientes externos	

## Perfil del cargo revisor fiscal

GIS IPS	PERFIL DEL CARGO
<b>Fecha:</b> noviembre 2 del 2016	
<b>Nombre del Cargo:</b> revisor fiscal	
<b>Misión del cargo:</b> Dictaminar ante la junta directiva y las Entidades Financieras, la confiabilidad y fidelidad a las normas, de los estados financieros y las declaraciones fiscales, y el cumplimiento de la ley y de los estatutos, en la toma de decisiones y en el desarrollo de los procesos.	
<b>Área o proceso:</b> financiero <b>Cargo superior inmediato:</b> gerente	
<b>Tipo de contrato:</b> prestación de servicios	
<b>Honorarios:</b> \$1 500.000 medio tiempo	
<b>Experiencia:</b> 5 años de experiencia laboral	
<b>Educación básica formal:</b>	
Revisoría Fiscal	
<b>Conocimientos del cargo:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principios y prácticas de contabilidad.</li> <li>• Aplicación y desarrollo de sistemas contables.</li> <li>• Leyes, reglamentos y decretos con el área de contabilidad.</li> <li>• Procesador de palabras.</li> <li>• Clasificación y análisis de la información contable.</li> <li>• Sistemas operativos.</li> <li>• Hoja de cálculo</li> </ul>	
<b>Actividades:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examinar la información financiera a fin de expresar una opinión profesional independiente sobre los estados financieros</li> <li>• Evaluar y supervisar los sistemas de control con el propósito de Dictaminar sobre los Estados Financieros y avalar con su firma los inventarios y Balances.</li> <li>• Verificar que los actos de los órganos de dirección y administración se ajusten a las prescripciones legales, a los estatutos y reglamentos, es decir cumplimiento de la normatividad.</li> <li>• Exigir que se lleve regularmente la contabilidad, las actas y los registros. Es decir tener regularidad del sistema contable.</li> <li>• Convocar al congreso o a la junta directiva a reuniones extraordinarias cuando lo juzgue necesario.</li> </ul>	
<b>Relaciones:</b>	
<b>Internas:</b> cargos administrativos	
<b>Externas:</b> entidades financieras, entes de control tributario.	



## Perfil de cargo contador

GIS IPS	PERFIL DEL CARGO
<b>Fecha:</b> noviembre 2 del 2016	
<b>Nombre del Cargo:</b> contador	
<b>Misión del cargo:</b> Colaborar, analizar y proponer los métodos y procedimientos para realizar los registros contables, tributarios y financieros de la empresa.	
<b>Área o proceso:</b> financiero <b>Cargo superior inmediato:</b> gerente	
<b>Tipo de contrato:</b> prestación de servicios	
<b>Honorarios:</b> \$ 800.000 medio tiempo	
<b>Experiencia:</b> 2 años de experiencia profesional	
<b>Educación básica formal:</b> Contaduría pública	
<b>Conocimientos del cargo:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principios y prácticas de contabilidad.</li> <li>• Aplicación y desarrollo de sistemas contables.</li> <li>• Leyes, reglamentos y decretos con el área de contabilidad.</li> <li>• Procesador de palabras.</li> <li>• Clasificación y análisis de la información contable.</li> <li>• Sistemas operativos.</li> <li>• Hoja de cálculo</li> </ul>	
<b>Actividades:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrar un sistema contable óptimo para la empresa</li> <li>• Organizar la contabilidad de la empresa con las normas establecidas</li> <li>• Estudiar e interpretar los resultados obtenidos</li> <li>• Presentación de balances y estados de resultados</li> </ul>	
<b>Relaciones:</b> <b>Internas:</b> cargos administrativos <b>Externas:</b> Clientes externos, entidades financieras	

## Perfil de cargo auxiliar de enfermería

GIS IPS	PERFIL DEL CARGO
<b>Fecha: Noviembre 2 de 2016</b> <b>Nombre del Cargo: auxiliar de enfermería</b>	
<b>Misión del cargo:</b> Apoyar al equipo de la empresa en la ejecución de actividades asistenciales definidas por cada evento	
<b>Área o proceso:</b> Asistencial <b>Cargo superior inmediato:</b> Enfermera superior	
<b>Tipo de contrato:</b> contrato laboral	
<b>Salario o sueldo: \$ 689.454</b>	
1 año de experiencia en el área de enfermería	
<b>Educación básica formal:</b>	
Técnico en auxiliar de enfermería	
<b>Conocimientos del cargo:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• dominio de sistemas de información básicos(office)</li> <li>• Cuidado de enfermería y procedimientos básicos</li> <li>• Conocimiento del sistema de garantía de calidad</li> </ul>	
<b>Actividades:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diligenciar registros de cada actividad de forma correcta(RIPS, historia clínica)</li> <li>• Asignación de citas- recepción , orientación al cliente externo</li> <li>• Llevar registro de las actividades programadas, realizadas entre otras</li> <li>• Brindar comunicación clara de los cuidados a tener tanto al paciente como a los familiares</li> <li>• Trabajar articuladamente con el equipo</li> <li>• Vigilar y mantener el cumplimiento de las normas de bioseguridad</li> <li>• Acompañamiento al médico y/o enfermera general en las actividades que lo ameriten</li> <li>• Verificar estado de los equipos e inventario de medicamentos que son utilizados para la atención.</li> <li>• Reportar novedades a la enfermera o director de la empresa</li> <li>• Asignar citas</li> </ul>	
<b>Relaciones:</b>	
<b>Internas:</b> Tiene contacto con todas las áreas	
<b>Externas:</b> Clientes	

## Perfil de cargo psicólogo

GIS IPS	PERFIL DEL CARGO
<b>Fecha: Noviembre 2 de 2016</b> <b>Nombre del Cargo: psicólogo</b>	
<b>Misión del cargo:</b> Controlar las actividades que se realizan en la IPS, planificando, coordinando y supervisando labores y programas de psicología clínica de orientación vocacional, profesional, social y laboral, a fin de contribuir con la adaptación y desarrollo integral de los usuarios.	
<b>Área o proceso:</b> Asistencial <b>Cargo superior inmediato:</b> coordinador medico	
<b>Tipo de contrato:</b> prestación de servicios	
<b>Honorarios: \$800.000 medio tiempo</b>	
<b>Experiencia:</b> 1 año de experiencia en el área de psicología	
<b>Educación básica formal:</b>	
Psicólogo	
<b>Conocimientos del cargo:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• dominio de sistemas de información básicos(office)</li> <li>• Teorías psicoeducativas y labores.</li> <li>• Metodología de la investigación.</li> <li>• Técnicas psicométricas. Estructura.</li> </ul>	
<b>Actividades:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diligenciar registros de cada actividad de forma correcta(RIPS, historia clínica)</li> <li>• Diseña y valida instrumentos psicométricos.</li> <li>• Coordina y supervisa la aplicación de psicoterapias individuales y/o grupales.</li> <li>• Dicta charlas de orientación psicológica.</li> <li>• Elabora informes periódicos de las actividades realizadas.</li> </ul>	
<b>Relaciones:</b> <b>Internas:</b> asistenciales <b>Externas:</b> Clientes externos	

## Perfil de cargo fisioterapeuta

GIS IPS	PERFIL DEL CARGO
<b>Fecha: Noviembre 2 de 2016</b> <b>Nombre del Cargo: fisioterapeuta</b>	
<b>Misión del cargo:</b> Brindar apoyo al tratamiento médico con terapias o medios físicos para lograr disminuir el daño, realizando una recuperación oportuna y evitar pérdidas de función de los usuarios	
<b>Área o proceso:</b> Asistencial <b>Cargo superior inmediato:</b> coordinador medico	
<b>Tipo de contrato:</b> prestación de servicios	
<b>Honorarios: \$800.000 medio tiempo</b>	
1 año de experiencia en el área de fisioterapia	
<b>Educación básica formal:</b> fisioterapeuta	
<b>Conocimientos del cargo:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dominio de sistemas de información básicos(office)</li> <li>• Conocimientos del manejo de equipos especializados en rehabilitación física.</li> <li>• Realización de espirómetrias</li> </ul>	
<b>Actividades:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diligenciar registros de cada actividad de forma correcta(RIPS, historia clínica)</li> <li>• Cumplir procedimientos para la aplicación de medios físicos y kinesicos, a pacientes</li> <li>• Ejecutar las actividades de la Unidad de acuerdo con los protocolos y guías de procedimientos técnicos.</li> <li>• Realizar la recepción bajo inventario y en forma conjunta con el Responsable de Bienes y Activos Fijos, el equipo e instrumental necesario para el cumplimiento de sus funciones</li> </ul>	
<b>Relaciones:</b> <b>Internas:</b> asistenciales <b>Externas:</b> Clientes externos	

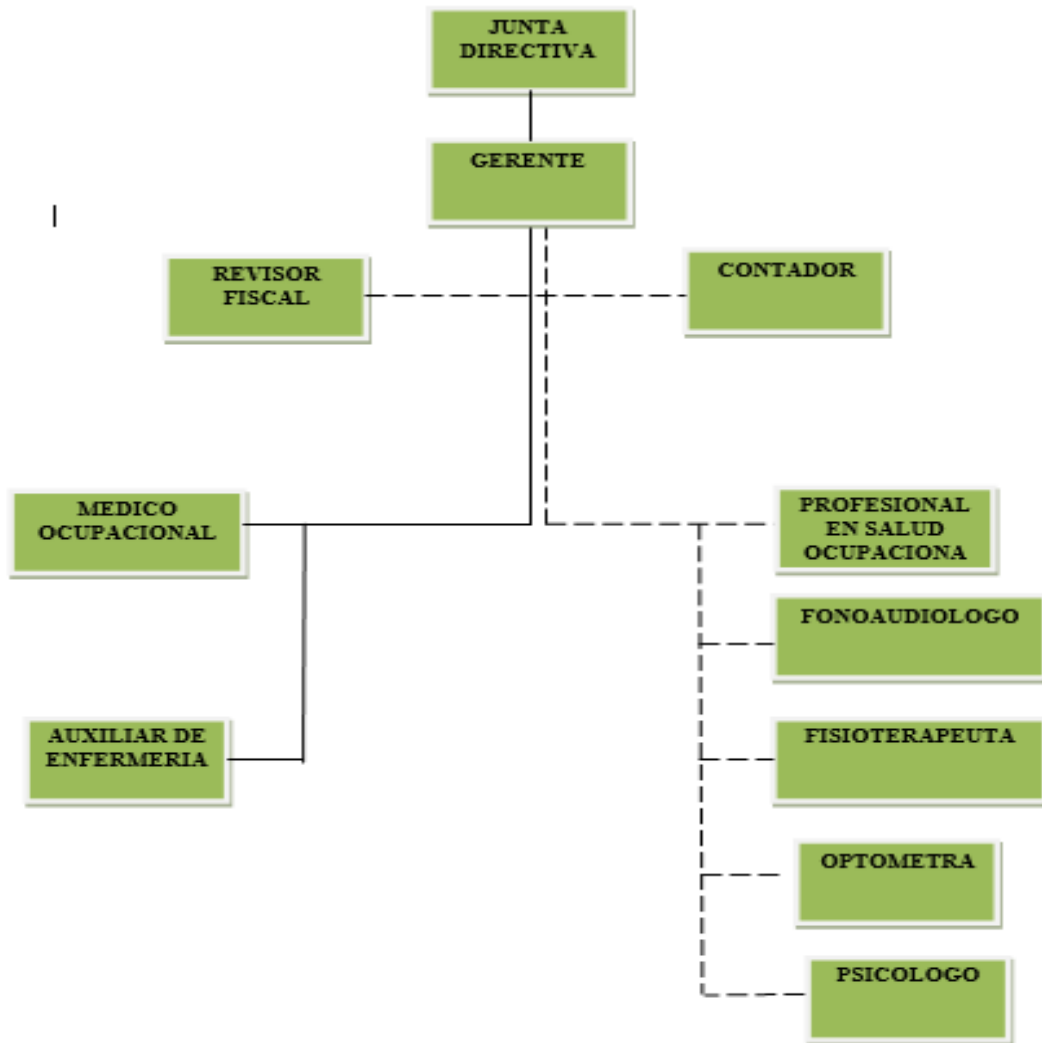
## Perfil de cargo optómetra

<b>GIS IPS</b>
<b>Fecha: Noviembre 2 de 2016</b> <b>Nombre del Cargo: optómetra</b>
<b>Misión del cargo:</b> realizar los procedimientos propios para la promoción, prevención, diagnóstico, pronóstico, tratamiento y rehabilitación de las alteraciones visuales y oculares
<b>Área o proceso:</b> Asistencial <b>Cargo superior inmediato:</b> coordinador medico
<b>Tipo de contrato:</b> prestación de servicios
<b>Honorarios: \$ 800.000 medio tiempo</b>
<b>Experiencia:</b> un año de experiencia en el área de OPTOMETRIA
<b>Educación básica formal:</b> optometría
<b>Conocimientos del cargo:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dominio de sistemas de información básicos(office)</li><li>• Protocolos de manejo clínico</li><li>• Sistema de la garantía de la calidad</li></ul>
<b>Actividades:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diligenciar registros de cada actividad de forma correcta(RIPS, historia clínica)</li><li>• Realizar optometrías- visometrias</li><li>• Valora las anomalías del estado refractivo, sensorio motor perceptual y ocular del paciente, mediante la realización de pruebas pertinentes.</li><li>• Realizar controles posteriores a adaptaciones de lentes de contacto, lentes oftálmicos, prótesis oculares, baja visión, tratamientos ortópticos y pleópticos,.</li><li>• Adaptar y entrenar al paciente con discapacidad visual, en el uso de ayudas visuales especiales para la inclusión a la vida social y laboral</li></ul>
<b>Relaciones:</b> <b>Internas:</b> asistenciales <b>Externas:</b> Clientes externos

## Perfil de cargo fonoaudiólogo

<b>GIS IPS</b>
<b>Fecha: Noviembre 2 de 2016</b> <b>Nombre del Cargo: fonoaudiólogo</b>
<b>Misión del cargo:</b> habilitar las capacidades comunicativas y de deglución de los usuarios portadores de patologías fonoaudiológicas de origen neurológico a través de atenciones individuales mediante la entrega de herramientas para una comunicación y/o deglución eficaces, que aporten a su integración en el entorno social, familiar y laboral.
<b>Área o proceso:</b> Asistencial <b>Cargo superior inmediato:</b> coordinador medico
<b>Tipo de contrato:</b> prestación de servicios
<b>Honorarios: \$ 800.000 medio tiempo</b>
<b>Experiencia:</b> un año de experiencia.
<b>Educación básica formal:</b> fonoaudiología
<b>Conocimientos del cargo:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• dominio de sistemas de información básicos(office)</li><li>• Protocolos de manejo clínico</li><li>• Sistema de garantía de la calidad</li></ul>
<b>Actividades:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diligenciar registros de cada actividad de forma correcta(RIPS, historia clínica)</li><li>• Realización de Audiometría</li><li>• Realizar informes</li><li>• Participar en reuniones clínicas, según se requiera por los equipos o unidades en los que participe.</li></ul>
<b>Relaciones:</b> <b>Internas:</b> asistenciales <b>Externas:</b> Clientes externos

**Grafico 3 Organigrama**



Como se observa este organigrama hace referencia a una estructura sencilla, esto dada las características de la empresa, lo cual permite una rápida, directa y efectiva comunicación

## 6.6 DETERMINACIÓN DEL RECURSO FINANCIERO

### 6.6.1 Presupuesto de inversión

**Tabla 4 Presupuesto de Inversión necesario GIS IPS - 2017**

CONCEPTO	COSTO
Bienes - muebles	\$ 5.354.300
Equipos	\$ 24.045.900
Elementos	\$1.346.500
Adecuaciones	\$ 4.800.000
Materiales y suministros	\$ 406.000
Lanzamiento	\$ 515.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 36.467.700</b>

El lector puede visualizar el detalle en el anexo N° 1

Un concepto a tener en cuenta es la de adquisición de los equipos necesarios para hacer posible la prestación de los servicios entre los cuales uno de los más costosos es el optómetro, instrumento fundamental para el examen visual de los trabajadores, en Gestión Integral en salud S.A.S.se comprende que el uso de tecnología que este a la vanguardia es un factor determinante en la prestación de servicios de calidad, generando confianza para nuestros clientes por lo cual esta inversión se considera de gran importancia.

### 6.6.2 Presupuesto de funcionamiento Mensual

**Tabla 5 Presupuesto de funcionamiento (mensual) GIS IPS - 2017**

CONCEPTO	COSTO
Talento Humano	\$ 21.781.143
Gastos Generales	\$ 1.400.000
Préstamo bancario	\$ 2.000.000
Depreciación de los muebles	\$ 44.619
Depreciación equipos	\$ 400.765
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 25.626.527</b>

El lector puede visualizar el detalle en el anexo N° 1

Teniendo en cuenta lo planteado en las dos tablas anteriores se puede apreciar que los que al sumar el presupuesto de inversión y funcionamiento dará como



resultado un presupuesto inicial de \$ 62.094.227, entre los cuales es de resaltar los conceptos de valor más altos, de los cuales el costo del talento humano representa uno de los más elevados con \$ 21.781.143 los siendo dirigidos de la siguiente manera: el gerente, el médico ocupacional y la auxiliar de enfermería se les asignó contrato laboral, mientras el profesional en salud ocupacional, el revisor fiscal, el contador, el psicólogo, el fisioterapeuta, el optómetra y el fonoaudiólogo se les contrataría por prestación de servicios pactado a medio tiempo excepto para el profesional en salud ocupacional quien se contrataría a tiempo completo. El salario más alto dentro de la empresa lo representa el del gerente y el médico ocupacional con \$ 4.000.000 más prestaciones de ley y el más bajo sería el de la auxiliar de enfermería al devengar un salario mínimo el cual para el año 2016 se encontraba en \$ 689.454. (Véase anexo de costos empresariales GIS S.A.S)

Los demás conceptos a pesar de no ser tan altos como los ya nombrados se consideran dentro del presupuesto final ya que estos permiten tener una mejor aproximación a los resultados reales de la operación de la empresa, por lo que tenerlos en cuenta brinda una visión más clara del panorama financiero de la empresa.

## 6.7 DETERMINACIÓN DE LOS INGRESOS ESPERADOS Y EL RETORNO DE LA INVERSIÓN.

**Tabla 6 Presupuesto de Ingresos del Primer mes GIS IPS - 2017**

ACTIVIDAD	CANTIDAD	TARIFA UNITARIA	INGRESO MENSUAL
Consulta medico ocupacional	53	\$ 22.000	\$ 1.161.600
audiometrías	53	\$ 15.000	\$ 792.000
Optometrías	53	\$ 14.000	\$ 739.200
espirómetros	53	\$ 15.000	\$ 792.000
asesorías	1	\$ 50.000	\$ 50.000
educación	0	\$ 25.000	\$ 0
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 3.534.800</b>

La anterior tabla muestra lo que se presupone sería el ingreso del primer mes por la prestación de los servicios de la empresa ofrece, dando un total de \$3.534.800, a pesar de ser las asesorías el servicio mejor valorado, no se espera que este fuese el que mayores ingresos represente para la organización, debido a la baja demanda que existe para este. Por el contrario el servicio de medicina ocupacional representa un aporte de ingresos mayor a los

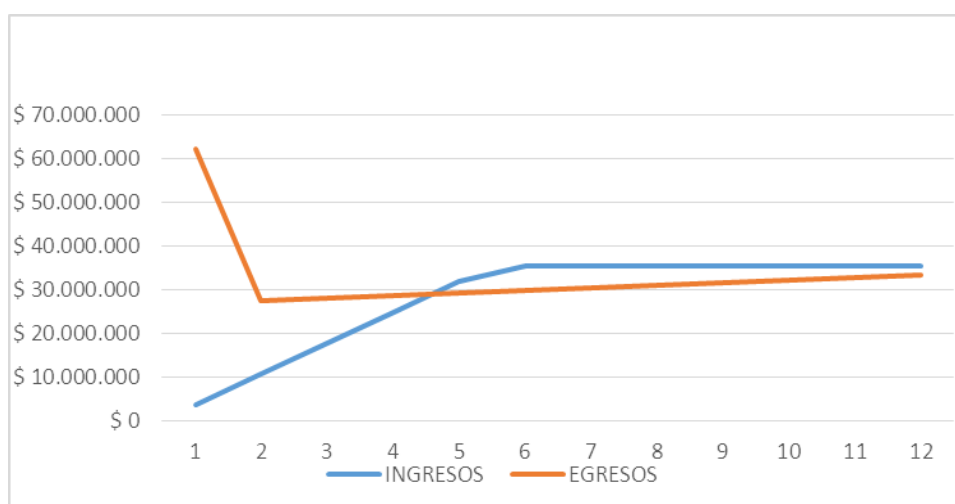
demás ya que la demanda es mayo además de tener mayor disponibilidad de tiempo para la prestación de este servicio.

**Tabla 7 Presupuesto de Ingresos y egresos mensuales GIS IPS - 2017**

MES	1	2	3	4	5	6
<b>INGRESOS</b>	\$ 3.534.800	\$ 10.604.400	\$ 17.674.000	\$ 24.743.600	\$ 31.813.200	\$ 35.348.000
<b>EGRESOS</b>	\$ 62.094.227	\$ 27.379.027	\$ 27.926.608	\$ 28.485.140	\$ 29.054.843	\$ 29.635.940
<b>DIFERENCIA</b>	-\$ 58.559.427	-\$ 16.774.627	-\$ 10.252.608	-\$ 3.741.540	\$ 2.758.357	\$ 5.712.060

7	8	9	10	11	12
\$ 35.348.000	\$ 35.348.000	\$ 35.348.000	\$ 35.348.000	\$ 35.348.000	\$ 35.348.000
\$ 30.228.658	\$ 30.833.231	\$ 31.449.896	\$ 32.078.894	\$ 32.720.472	\$ 33.374.881
\$ 5.119.342	\$ 4.514.769	\$ 3.898.104	\$ 3.269.106	\$ 2.627.528	\$ 1.973.119

**Grafico 4 Comparativo de Ingresos y egresos GIS IPS - 2017**



La tabla y el grafico representan el si la finalidad del presente trabajo ya que determinan la viabilidad financiera del proyecto de empresa, mostrando como al cuarto mes se llega al punto de equilibrio económico, donde los ingresos y los egresos se encuentran al mismo nivel y de ese punto en adelante los

ingresos continúan su crecimiento hasta llegar a estabilizarse hacia el sexto mes con una cifra de \$ 35.348.000. También permite identificar el primer mes como el de mayor carga financiera, debido a que en este mes se conjugan los gastos de funcionamiento y los de inversión como ya se había mencionado dando un total de \$ 62.094.227 de inversión inicial.

Debido a que los primeros cuatro meses la empresa solo va a generar cifras negativas, se debe contar con una base financiera que permita a la empresa subsanar los gastos propios del funcionamiento y la inversión inicial el cual según los datos arrojados por la tabla deberían de ser un valor cercano a los \$89.368.202, los cuales se obtendrán mediante un crédito bancario pagado a 60 meses con una tasa del 0.98 % efectiva mensual.

## 7. CONCLUSIONES

1. El diseño de una empresa enfocada en la prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo se convierte en una oportunidad de negocio importante en el municipio de Palmira – Valle del Cauca, al aprovechar la implementación de nuevas normas en cuanto a derecho laboral y las condiciones de crecimiento empresarial que presenta la región.
2. El portafolio de servicios de GIS IPS apunta a la captación de clientes empresarios de pequeñas y medianas empresas, que requieren por norma legal el implementar el sistema de gestión de seguridad en el trabajo para sus organizaciones.
3. El recurso humano a emplear mediante contrato laboral que se requiere para que la IPS de seguridad y salud en el trabajo pueda iniciar su actividad comercial es: un gerente, un de Medico ocupacional y una auxiliar de enfermería; además de necesitar contratar personal por medio de prestación de servicios los cuales son: un profesional en salud ocupacional, un revisor fiscal, un contador, un fisioterapeuta, un óptometra, un fonoaudiólogo y un psicólogo.
4. Estos cargos organizados dentro del organigrama, serán seleccionados de acuerdo a un perfil previamente establecido, para el desempeño de funciones determinadas las cuales hacen parte del mapa de procesos institucional los cuales van dirigidos al logro de metas y objetivos ya planteados.
5. El recurso financiero estimado, requerido para la inversión inicial y el posterior funcionamiento de la empresa es de \$89.368.202.
6. La proyección de ventas para el primer año, muestran un escenario positivo, donde al cuarto mes de funcionamiento se logra el punto de equilibrio y los ingresos superan a los egresos hasta el sexto mes, donde estos se estabilizan, haciendo financieramente viable la empresa.

## **8. RECOMENDACIONES**

El trabajo de grado sobre el “diseño de una empresa de seguridad y salud en el trabajo en el municipio de Palmira Valle del Cauca” permite a la comunidad de la fundación Universitaria del Área Andina ampliar su conocimiento acerca de la generación de proyectos empresariales en el sector salud, brindando una guía metodológica sencilla para tener en cuenta dentro del crecimiento personal y profesional.

## 9. BIBLIOGRAFIA

1. Rojas Ahumada D. Modelo para la implementación de un sistema de gestión integral alineadas a la estrategia empresarial de la organización [diplomado en sistemas de gestión de la calidad]. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada; 2014.
2. González González N. Diseño del sistema de Gestión en seguridad y salud ocupacional bajo los requisitos de la norma NTC-OHASAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa Wilcos S.A. [trabajo de grado ingeniero industrial]. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de ingeniería; 2009.
3. Quiñones Ariza C, Vásquez Gómez V. El sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Polipropileno del Caribe S.A. Propílicos S.A. Cartagena. [trabajo de grado abogado]. Cartagena: universidad de Cartagena. Faculta de derecho y ciencias políticas; 2014.
4. Portafolio.co [internet]. Bogotá; Portafolio. 2014 [actualizado 25 de feb 2017; citado 26 feb 2017]. Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/200-trabajadores-han-muerto-accidentes-laborales-58900>.
5. Crónica del Quindio.com [internet]. Armenia. 2014[actualizado 26 feb 2017; citado 27 feb 2017] disponible en: [http://www.cronicadelquindio.com/noticia-completa-titulo-cada\\_minuto\\_ocurre\\_un\\_accidente\\_laboral\\_en\\_colombia\\_aseguradores-seccion-la\\_economia-nota-76465](http://www.cronicadelquindio.com/noticia-completa-titulo-cada_minuto_ocurre_un_accidente_laboral_en_colombia_aseguradores-seccion-la_economia-nota-76465).
6. Colombia. Ministerio del trabajo. Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá: El ministerio; 2015.
7. Fondo de riesgos laborales de la república de Colombia [internet]. Bogotá. Panda.com.co. 2005. [actualizado 24 feb 2017; citado 26 feb 2017] disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/informacion-estadistica/2016.html>.
8. Arias Gallegos W. Revisión histórica de la salud ocupacional y seguridad industrial. Rev. C.S.T. 2012; 13(3): 45-52.
9. Secretaria de cultura de Palmira [internet]. Palmira. Palmira. Weebly. 2016. [consultado 2017 feb 11]. Disponible en: <http://www.culturayturismopalmira.com/nuestro-municipio.html>.
10. Cámara de comercio de Palmira [internet]. Palmira. GEA- UR. 2015. [consultado 12 feb 2017]. Disponible en: <http://www.ccpalmira.org.co/portal/apoyo-a-la-gestion-publica/nuestra-jurisdiccion/palmira/152-contenido-mini-site-palmira/281-resena-historica>.
11. Cámara de comercio Situación económica de Palmira y su influencia pradera, florida y candelaria año 2015. Estadísticas DANE 2015
12. Guio Caro Z, Meneses Yopez O. Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las bodegas de Atemco LTDA Ipiales. [trabajo de grado especialista en gerencia en salud ocupacional]. Pasto. Universidad CES Medellín. 2011.
13. Cavanzo Rodríguez S, Fuentes Fernández Roberto. Evolución histórica de la salud ocupacional y sus principales efectos en el sistema colombiano. [ investigación dirigida título de abogado] Bogotá. Universidad de la sabana. 2003.
14. Alvarado C. Historia de la salud ocupacional. [internet]. [consultado el 2017 feb 12] disponible en: [http://www.bvsde.paho.org/cursoa\\_epi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf](http://www.bvsde.paho.org/cursoa_epi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf).

15. Lizarazo C, Fajardo J, Berriola S, Quintana Leonardo. Breve historia de la seguridad ocupacional en Colombia [internet]. [consultado 2017 feb 2017] disponible en: [http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve\\_historia\\_sobre\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia1.pdf](http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf).
16. Acevedo Tarazona A. La seguridad Social. Historia, marco normativo, principios y vislumbres de un estado de derecho en Colombia. Anuario de Historia Regional y de las Fronteras, Volumen 15, 2010: 191-204.
17. Hernangómez Barahona J. La empresa como una organización: una propuesta de delimitación de su concepto. Anales de estudios económicos y empresariales, ISSN 0213-7569, Nº 3, 1988, págs. 225-238.
18. Henao Pérez Y, Ramos Forero L. diagnóstico y definición de la plataforma estratégica para la IPS diagnósticos por imágenes. asimdi Ltda. ubicada en el municipio de Chía Cundinamarca. [trabajo de grado especialista en administración de empresas]. Bogotá. Universidad EAN. Facultad de estudios a distancia. 2010.
19. Marín Pineda S. desarrollo de portafolios de servicios empresariales y publicitarios mediante software libre. [trabajo de grado ingeniero de sistemas y telecomunicaciones]. Manizales: universidad de Manizales. Facultad de ingeniería. 2009.
20. Gil Álvarez A. Introducción al análisis financiero. 3 ed. España: Editorial club universitario; 2004.
21. Colombia. Ministerio de trabajo. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Diario oficial 48488 del 11 de julio de 2012.
22. Colombia. Ministerio de trabajo. Plan nacional de seguridad y salud en el trabajo 2013-2021. Bogotá. 2014.
23. Cañada Clé J, Díaz Olivares I, Medina Chamorro J, Puebla Hernández A, Mata J, Soriano Serrano M. Manual para profesor de seguridad y salud en el trabajo. Madrid-España. . Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2010.
24. Ministerio de trabajo. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Guía técnica de implementación para PYMES. Bogotá. 2015.
25. Aguillón Ramírez M. estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo Colombia. [esp seguridad y salud en el trabajo]. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de enfermería. 2014.
26. Organización internacional del trabajo. Directrices relacionadas con los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. 1ra ed. Ginebra. OIT. 2002.
27. Ministry of education. health and safety at work act 2015, A practical guide for boards of trustees and school leaders. New Zealand. 2016.
28. Ministerio de trabajo. Decreto 1443 de 2014 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Diario Oficial 49229 de julio 31 de 2014.

29. Confederación de empresarios de Andalucía. Manual de auditoría de prevención de riesgos laborales.
30. Devia Rubio R. Rojas Gil C. Diseño de un plan de auditoría para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los procesos misionales de una empresa de fundición de metales. [título en Especialización Gestión Integrada QHSE]. Bogotá. Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito. Programa de ingeniería industrial. 2015
31. Veciana J. La creación de empresas un enfoque gerencial. Ed 33; La Caixa. España 2005.
32. Lladós Masllorens J. creación de empresas en la economía del conocimiento. X jornada de economía Caixa Manresa y espíritu emprendedor. España 2005.
33. Nava Villareal A. factores que influyen en la creación de empresas Pymes y empresas familiares. International journal of good concience. 8 (1) 11-22: 2013.
34. Díaz C, Justo R. incidencia de los modelos de referencia en la creación de empresas, efectos mediadores y de género. [tomado de internet]. Consultado en feb 21 de 2017. España. 2012. Disponible en: <http://www.minetur.gob.es/Publicaciones/./RevistaEconomiaIndustrial/383/RachidaJusto.pdf>.
35. Arias Gutierrez J, Gomez Perez F. Creación de empresa: estudio de factibilidad para la creación de una empresa de consultoría enfocada en gestión de procesos, administrativa, financiera y logística de las Pymes ubicadas en el departamento de Antioquia. [trabajo de grado para optar por el título de especialistas en formulación de proyectos públicos y privados]. Medellín. Universidad de Medellín. Facultad de posgrados. 2011.



## 10.ANEXO

Anexo N° 1 [Costos empresariales GIS S.A.S.](#)