

**PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACION DE UNA EMPRESA ASESORA EN
EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN
PEREIRA**

**DANIELA CARDONA OSPINA
ALBERTO JOSÉ FERNÁNDEZ
LORENA JULIETH ORREGO HENAO**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA
RED ILUMNO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN INSTITUCIONES DE SALUD
CENTRO DE POSGRADOS
SEDE PEREIRA
2018**

**PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACION DE UNA EMPRESA ASESORA EN
EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN
PEREIRA**

**DANIELA CARDONA OSPINA
ALBERTO JOSÉ FERNÁNDEZ
LORENA JULIETH ORREGO HENAO**

**OMAR ANDRÉS RAMOS VALENCIA
LUIS EDUARDO SÁNCHEZ**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA
RED ILUMNO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN INSTITUCIONES DE SALUD
CENTRO DE POSGRADOS
SEDE PEREIRA
2018**

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| RESUMEN..... | 5 |
| SUMMARY | 9 |
| 1. INTRODUCCION | 10 |
| 2. JUSTIFICACION | 11 |
| 2.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 12 |
| 2.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 13 |
| 2.3 PREGUNTA PROBLEMA..... | 13 |
| 3. OBJETIVOS | 14 |
| 3.1 OBJETIVO GENERAL..... | 14 |
| 3.2 OBJETIVO ESPECIFICO | 14 |
| 4. MARCO TEORICO..... | 15 |
| 4.1 MARCO SOCIODEMOGRAFICO..... | 15 |
| 4.2 MARCO NORMATIVO..... | 17 |
| 4.3 MARCO CONCEPTUAL..... | 19 |
| 4.4 MARCO REFERENCIAL | 20 |
| 5. METODOLOGIA..... | 27 |
| 5.1 TIPO DE ESTUDIO | 28 |
| 5.2 POBLACION..... | 28 |
| 5.3 MUESTRA | 28 |
| 5.4 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION..... | 28 |
| 5.5 TIPO DE MUESTRA O MARCO MUESTRAL | 28 |
| 5.6 CRITERIOS DE INCLUSIÓN..... | 28 |
| 5.7 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN..... | 28 |
| 5.8 VARIABLES, INCLUIDA LA OPERACIONALIZACIÓN. | 29 |
| 5.9 PLAN DE ANÁLISIS: | 30 |
| 5.10 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN | 31 |

| | | |
|------|--|----|
| 5.11 | TABULACIÓN DE DATOS..... | 31 |
| 5.12 | ANÁLISIS DE DATOS | 31 |
| 5.13 | COMPROMISO BIOÉTICO | 31 |
| 5.14 | COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL | 31 |
| 6. | RESULTADO | 32 |
| 6.1 | PLATAFORMA ESTRATÉGICA | 32 |
| 6.2 | DEFINICION DEL MAPA DE PROCESOS..... | 33 |
| 6.3 | PORTAFOLIO DE SERVICIOS | 41 |
| 6.4 | MIPYMES EN PEREIRA | 41 |
| 6.5 | DEFINICIÓN DEL TALENTO HUMANO..... | 42 |
| 6.6 | CALCULO DE PRESUPUESTO DE INVERSION Y FUNCIONAMIENTO | 59 |
| 6.7 | ESTUDIO DE MERCADO..... | 64 |
| 7. | DISCUSIÓN | 75 |
| 8. | CONCLUSIONES..... | 76 |
| 9. | RECOMENDACIONES | 77 |
| 10. | BIBLIOGRAFIA | 78 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Normatividad..... | 17 |
| Tabla 2. Variables..... | 29 |
| Tabla 3. Manual de procedimientos..... | 34 |
| Tabla 4. Implementación estratégica..... | 36 |
| Tabla 5. Sistema de seguridad y salud en el trabajo..... | 37 |
| Tabla 6. Diagnostico inicial..... | 37 |
| Tabla 7. Plan de mejoramiento..... | 38 |
| Tabla 8. Ejecución del plan..... | 39 |
| Tabla 9. Talento humano..... | 39 |
| Tabla 10. Apoyo logístico..... | 40 |
| Tabla 11. Apoyo financiero..... | 40 |
| Tabla 12. Perfil de cargo gerente..... | 43 |
| Tabla 13. Perfil de cargo profesional en salud ocupacional..... | 46 |
| Tabla 14. Perfil de cargo técnico en salud ocupacional..... | 50 |
| Tabla 15. Perfil de cargo auxiliar..... | 53 |
| Tabla 16. Perfil de cargo secretaria..... | 56 |
| Tabla 17. Requisitos áreas oficina..... | 59 |
| Tabla 18. Materiales e insumos..... | 60 |
| Tabla 19. Gastos generales: muebles y equipos..... | 60 |
| Tabla 20. Gastos mensuales fijos..... | 61 |
| Tabla 21. Costos en salud..... | 62 |
| Tabla 22. Proyección de ventas..... | 63 |
| Tabla 23. Percepción del público encuestado frente a la seguridad..... | 65 |
| Tabla 24. Conocimiento del público encuestado sobre el tipo de riesgos..... | 65 |
| Tabla 25. Implementación de políticas de SGSST..... | 66 |
| Tabla 26. Eventos de accidentes laborales en su empresa..... | 67 |
| Tabla 27. Eventos de enfermedad laboral en su empresa..... | 67 |

| | |
|---|----|
| Tabla 28 Detección de factores de riesgo que se corren en la empresa | 68 |
| Tabla 29. Conocimiento de la normatividad vigente. | 69 |
| Tabla 30. Conocimiento plazo vencimiento de la norma..... | 69 |
| Tabla 31. Conocimiento de incumplimiento de la norma. | 70 |
| Tabla 32. Conocimiento de la norma SG-SST | 71 |
| Tabla 33. Distribución de empleados de acuerdo a las empresas encuestadas en la ciudad de Pereira | 71 |
| Tabla 34. Motivos percibidos por el público encuestado por el cual implementaría el SGSST en la ciudad de Pereira. | 72 |
| Tabla 35. Causas por la cual no han implementado SGSST el público encuestado en la ciudad de Pereira. | 73 |
| Tabla 36. Precio estimado del servicio percibido por el público encuestado en la ciudad de Pereira..... | 74 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Árbol de problema, implementación del SG-SST | 13 |
| Figura 2. Pirámide poblacional de Pereira 2014 | 15 |
| Figura 3. Mapa satelital comunas. | 17 |
| Figura 4. Logotipo | 32 |
| Figura 5. Mapa de procesos gestionar salud y seguridad..... | 33 |
| Figura 6. Organigrama | 42 |
| Figura 7. Plano distribución | 61 |
| Figura 8. Proyección de rendimiento | 64 |
| Figura 9. Percepción del público encuestado frente a la seguridad..... | 64 |
| Figura 10. Conocimiento del público encuestado sobre el tipo de riesgos | 65 |
| Figura 11. Implementación de políticas de SGSST. | 66 |
| Figura 12. Eventos de accidentes laborales en su empresa..... | 66 |
| Figura 13. Eventos de enfermedad laboral en su empresa. | 67 |
| Figura 14. Detección de factores de riesgo que se corren en la empresa | 68 |
| Figura 15. Conocimiento de la normatividad vigente. | 68 |
| Figura 16. Conocimiento plazo vencimiento de la norma | 69 |
| Figura 17. Conocimiento de incumplimiento de la norma. | 70 |
| Figura 18. Conocimiento de la norma SG-SST..... | 70 |
| Figura 19. Distribución de empleados de acuerdo a las empresas encuestadas en la ciudad de Pereira. | 71 |
| Figura 20. Motivos percibidos por el público encuestado por el cual implementaría el SGSST en la ciudad de Pereira. | 72 |
| Figura 21. Causas por la cual no han implementado SGSST el público encuestado en la ciudad de Pereira. | 73 |
| Figura 22. Precio estimado del servicio percibido por el público encuestado en la ciudad de Pereira..... | 74 |

RESUMEN

TITULO: PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACION DE UNA EMPRESA ASESORA EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PEREIRA, COLOMBIA.

AUTORES: CARDONA OSPINA, Daniela
FERNANDEZ, Alberto José
ORREGO HENAO, Lorena Julieth

PALABRAS CLAVES: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SISTEMA DE GESTION, SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SG-SST, ACCIDENTE DE TRABAJO.

CONTENIDO:

El presente trabajo se basa en una idea de negocio que desarrolla en la necesidad de crear una empresa especializada en el SG-SST para brindar asesoría en la implementación de la norma pero enfocados en las 'Mipymes' (microempresas con menos de diez empleados), haciendo énfasis en un servicio ágil y personalizado que garantiza la confianza en los clientes.

Los autores realizaron análisis de la normatividad resolución 1111 de 2017 donde es específico y obligatorio que para el año 2019 las empresas Mipymes deben contar con el desarrollo y aplicación de este sistema, el presente trabajo permitiría realizar y tener fundamentos científicos del tema mencionado anteriormente para desarrollar el proyecto de empresa en la ciudad de Pereira, departamento de Risaralda donde hay un número significativo al 2016 de más de 15.600 constituidas en la Cámara de Comercio de Pereira quien aseguró que el índice de informalidad al año 2015 se ubicó en el 6.5%, es decir las empresas que no están registradas ante Industria y Comercio ni la DIAN

SUMMARY

TITLE: START UP BUSINESS PLAN FOR A WORKPLACE HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM CONSULTING COMPANY IN PEREIRA, COLOMBIA.

AUTHORS: CARDONA OSPINA, Daniela
FERNANDEZ, Alberto José
ORREGO HENAO, Lorena Julieth

KEY WORDS: SAFETY AND HEALTH AT WORK, SG-SST, MANAGEMENT SYSTEM, WORK ACCIDENT.

CONTENT:

The following work is based on a business idea, consisting of the need to create a specialized company in the SG-SST to provide advice on the implementation of the standard, focused on companies 'MiPymes' (small ones with less than ten employees), emphasizing an agile and personalized service which guarantees the trust in the customers.

The authors made analysis of the resolution 1111 of 2017 where it is specific and mandatory that by the year 2019 the companies Mipymes must have developed and applied this system, the present work would allow to realize and have scientific foundations of the aforementioned subject for develop the business project in the city of Pereira, department of Risaralda where there is a significant number in 2016 of more than 15600 Mipymes registered in the Chamber of Commerce of Pereira that assured that the informality index in the year 2015 stood at 6.5%, that means companies that are not registered with Industry and comerce nor DIAN.

1. INTRODUCCION

El presente trabajo se basa en una idea de negocio para optar al título de especialistas en Gerencia en Instituciones de Salud, consistente en la necesidad de creación de una empresa especialista en el SG-SST para brindar asesoría en la implementación de la norma resolución 1111 del 201. Enfocados en las empresas mipymes, del municipio de Pereira, Risaralda; haciendo énfasis en un servicio ágil y personalizado que garantiza la confianza en los clientes.

En la actualidad La salud y seguridad en el trabajo son fundamentales para las prácticas laborales y el desarrollo de estrategias que conlleven a la seguridad definitiva de los trabajadores tanto en nivel público y privado; lo que conlleva a generar desarrollo y preservación de la salud en los empleados, mediante el seguimiento y acciones y prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

Por esta razón el tema de seguridad y salud en el trabajo es importante en todas las empresas, los administradores deben mostrar un compromiso real para encontrar niveles óptimos de eficiencia, efectividad y mayor productividad, ofreciendo ambientes laborales saludables y seguros, no solo obligados por la reglamentación a nivel nacional sino como un compromiso o responsabilidad social con el recurso más importante de cada empresa el talento humano.

Igualmente la organización mundial de la salud resalta que las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo y de trabajo tienen efectos considerables sobre la equidad en materia de salud. Las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud y la productividad.

Es así como la creación de una empresa dedicada a la asesoría y acompañamiento en el SGSST ayudará a reducir costos y mejorar la rentabilidad al administrar la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como sistema. Con el fin de demostrar la viabilidad del proyecto se realizará una evaluación final, para determinar el impacto social, ambiental y viabilidad financiera, para determinar el beneficio que genera el proyecto.

2. JUSTIFICACION

La creación de una empresa asesora en temas asociados a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, nace con el objetivo de satisfacer una necesidad actual, que se ha evidenciado en la Ciudad de Pereira Risaralda principalmente en las MIPYMES.

El acogimiento a la diversa normatividad existente en Colombia por parte de las empresas inicia a grandes rasgos de la Ley novena de 1970 quien crea las primeras disposiciones en Salud ocupacional, con algunas modificaciones desde entonces su reforma y actualización pasa por el decreto 1562 de 2011 que cambia el enfoque de un programa hacia un Sistema de Gestión, la Resolución 1111 de 2017 que establece los estándares mínimos de cumplimiento, entre otras normas más que buscan la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de las compañías tiene como objeto no sólo dar cumplimiento a una norma exigida por el estado colombiano para evitar sanciones y multas, sino que busca mejorar la calidad de vida y salud de los trabajadores, con procesos más eficientes, evaluación y control de peligros y riesgos presentes, disminución de tasas de accidentes y enfermedades laborales y ausentismo laboral, así como también reducción de costos, aumento de rentabilidad, mejoría de la imagen corporativa, mayor competitividad en el mercado, entre otros.

La implementación de un Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo es un proceso que aplica para todo tipo de empresas sin importar el tamaño o actividad económica que ejerzan y que involucra todos los trabajadores y áreas de la empresa así como también contratistas, subcontratistas y proveedores.

Es importante tener presente que para el cumplimiento de la implementación del SG-SST en las empresas existentes en el territorio colombiano, se ha establecido según la Resolución 1111 de 2017 unos plazos en cada fase; Fase 1 Evaluación inicial de junio a agosto 2017, Fase 2 Plan de mejoramiento conforme evaluación inicial de septiembre a diciembre 2017, Fase 3 Ejecución de enero a diciembre 2018, Fase 4 Seguimiento y plan de mejora de enero a marzo 2019, Fase 5 Inspección, vigilancia y control de abril 2019 en adelante.

Una forma segura de gestionar con éxito una empresa consiste en conseguir el involucramiento de los trabajadores en ese compromiso. Más que procesos de "reingeniería" se debe hablar y pensar en la "rehumanización" de las empresas y organizaciones.

Todos los sistemas de gestión, son cada vez más conscientes de la importancia del individuo en la consecución de metas. "El personal, a todos los niveles, son la

esencia de una organización y su total compromiso e involucramiento permite que sus capacidades puedan ser utilizadas para el máximo beneficio de la Organización".

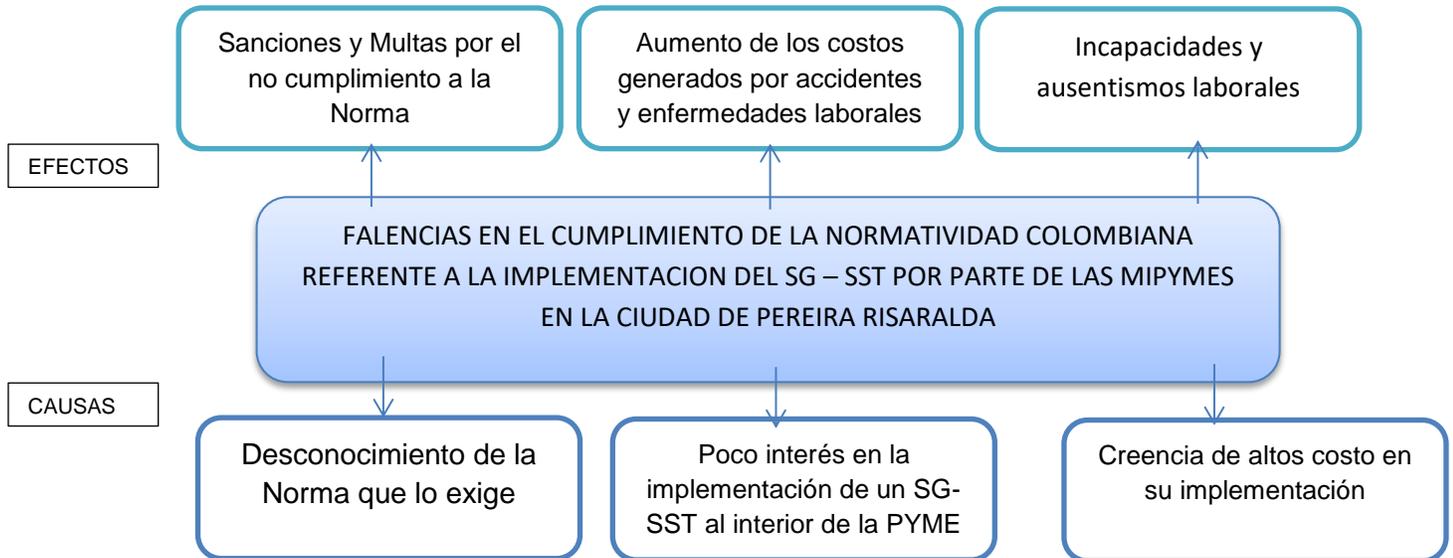
Por ello el desarrollo de un plan para la creación de una empresa experta en SG-SST, comprometida, con estrategias claras, eficientes y adaptables, que cuente personal calificado y experto en cada fase de la implementación del sistema, con absoluto conocimiento y capacidad de interpretación de la normatividad colombiana, que brinde soluciones integrales, acompañamiento continuo, dispuestos a trabajar en equipo no solo con todo el personal involucrado en las diferentes empresas, sino también de la mano de las Aseguradoras de Riesgos Laborales quienes juegan un papel importante en el proceso. Para crear Sistemas compatibles con otros procesos en ejecución al interior de las empresas, así como sostenibles, que permitan detectar de una manera tangible una mejora continua.

2.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una herramienta de gestión significativa para mejorar la calidad de vida laboral de las organizaciones y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando las medianas y pequeñas empresas promuevan y estimulen en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo, que deba estar sincronizada con los planes de calidad, el mejoramiento de los procesos, la productividad, el desarrollo del recurso humano y la reducción de los costos operacionales. Teniendo en cuenta lo anterior, da inicio a una serie de consecuencias como la falta de actualización, la deficiencia en la implementación y el poco seguimiento a los programas de SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) en las pequeñas y medianas empresas, convirtiendo esto en factores que aumentan las cifras de accidentalidad, ausentismo, pérdidas a nivel económico y de recurso humano, generando una baja producción.

2.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Figura 1. Árbol de problema, implementación del SG-SST



2.3 PREGUNTA PROBLEMA

¿Es viable financieramente crear una empresa en la Ciudad de Pereira Risaralda en el año 2018 que asesore a las PYMES sobre la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para así mejorar el cumplimiento de las normas establecidas referente a éste tema y a su vez hacerse más competitivas por sus beneficios al cumplirlas?

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la viabilidad y factibilidad de la creación de una empresa asesora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo orientado a las Mipymes en Pereira, Risaralda en el año 2018.

3.2 OBJETIVO ESPECIFICO

- Diseñar la plataforma estratégica de GESTION S.A.S empresa encargada del sistema de seguridad y salud en el trabajo a partir del año 2018.
- Construir mapa de los procesos sus responsables en GESTION S.A.S
- Definir el portafolio de servicios a ofertar que se prestarán en GESTION S.A.S
- Identificar las mipymes en el municipio de Pereira, Risaralda, caracterizar socialmente a la población.
- Determinar las necesidades de talento humano para GESTION S.A.S según la caracterización de los procesos.
- Calcular el presupuesto de inversión y de funcionamiento y realizar las proyecciones de GESTION S.A.S en Pereira, Risaralda.
- Determinar la viabilidad financiera de la empresa y su factibilidad en el municipio de Pereira, Risaralda en el año 2018.
- Ejecutar estudio de mercado de GESTION S.A.S en Pereira, Risaralda

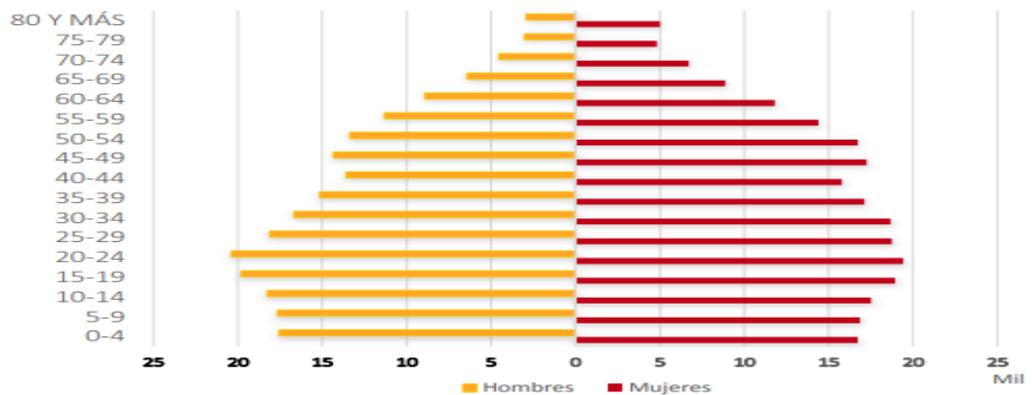
4. MARCO TEORICO

4.1 MARCO SOCIODEMOGRAFICO

El municipio de Pereira tiene en su ubicación geográfica una ventaja comparativa: es el centro de la región cafetera y del llamado Triángulo de Oro del país, que se fortalece con la integración a la red vial que une a los tres centros urbanos más importantes del territorio nacional -Bogotá, Medellín y Cali- y con el acceso a los medios marítimos y aéreos con flujo internacional. La extensión territorial de Pereira es de 702 Km², cuyo 95,5% del territorio es rural y el 4,5% corresponde a la zona urbana. Según proyecciones del DANE, Pereira cuenta con una población de 467.185 personas al año 2014, donde el 84,3% de sus habitantes se ubican en la zona urbana y el 15,7% en la rural. Además, representa el 49,3% de la población departamental y 1% del país. En 2014, la ciudad sumó alrededor de 2.466 habitantes nuevos. Sin embargo, la tasa de crecimiento de la población se ha venido reduciendo, pasando de 0,57% en el año 2011 a 0,53% para el 2014.

Frente a la pirámide poblacional de Pereira, Reportada por el DANE se evidencia una tendencia a ampliarse entre los quinquenios 0-4 hasta 20-24 años. El grupo de edad con más población en la ciudad tanto en hombres como en mujeres se da entre los 20 a 24 años, mientras que las personas de 80 años y más son el menos numeroso. Sin embargo, analizado la pirámide poblacional en el tiempo, se encuentra que en Pereira se está presentando un proceso de envejecimiento de su población, donde los quinquenios 45-49 hasta 80 y más han venido cobrando mayor participación.

Figura 2. Pirámide poblacional de Pereira 2014



Fuente: Censo poblacional 2005 y Proyecciones

Se considera población dependiente económicamente entre 0-14 años y la mayor de 65 años; la población entre los 15 años y 64 años se considera activa. Así las cosas, la menor contracción de la población de los primeros y últimos años explica el menor índice de dependencia económica. Cabe resaltar que en la ciudad de Pereira la población femenina es predominante, con 23.399 mujeres más en relación a los hombres, y representando el 52,5 % del total de la población.

4.1.1 DESARROLLO ECONÓMICO Y COMPETITIVIDAD. En la medida en que la ciudad en su conjunto tenga una economía estable y genere una mayor riqueza, conlleva a que se incrementen las posibilidades de los ciudadanos y del estado para conseguir los recursos suficientes para mejorar distintos aspectos de la calidad de vida. No obstante, es necesario aclarar que el crecimiento económico no es condición suficiente para mejorar las condiciones materiales de la mayoría de ciudadanos, pero sí es una condición necesaria para ello. El contexto económico de Pereira y el departamento en el año 2014 es favorable, con hechos particulares que dan cuenta de la dinámica económica. El consumo, producto del mundial de fútbol, las elecciones presidenciales, la caída de los precios del petróleo en el mercado internacional y la depreciación del peso, generaron efectos positivos en el desarrollo interno de la ciudad.

En este panorama, la economía nacional creció 4,6% en el año 2014, 0,3 puntos porcentuales menos respecto al año anterior, pero por encima de las economías de América Latina.

4.1.2 CRECIMIENTO ECONÓMICO. La economía de Risaralda en el año 2014 presenta un desempeño favorable, dado que el PIB29 creció en 4,3%, valor más alto desde el año 2007 y superior en un punto porcentual respecto al año anterior (3,3%).

4.1.3 TEJIDO EMPRESARIAL. En los últimos años Pereira ha venido trabajando en la generación e implementación de estrategias que permitan mejorar la dinámica empresarial de la ciudad y conlleven al logro del crecimiento económico. No obstante, sigue siendo importante continuar trabajando hasta lograr la consolidación de una economía estable y competitiva que le permita a los ciudadanos alcanzar mayores accesos a bienes y servicios. En el Censo Empresarial 2014, se identifican un total de 16.548 establecimientos de comercio, distribuidos geográficamente en 394 barrios, 20 comunas y 13 corregimientos; situación que permite calcular el índice de informalidad de 10,6% inicial, que a través de un proceso de sensibilización, motivación y gestión a los empresarios se ha logrado reducir al 7%.

Figura 3. Mapa satelital comunas.



Fuente: Cámara de Comercio de Pereira

Asimismo, la ciudad presenta diversos procesos de empresariado en todas sus comunas. Sin embargo, existen cuatro zonas geográficas principales con aglomeraciones empresariales en la ciudad. En primer lugar se tiene la zona Centro donde se encuentra localizado el 42,7% del tejido empresarial urbano, seguido de la comuna Universidad un 8,7% y, por último, las comunas Cuba y Boston representando el 7,4% y 6,1%, respectivamente(1).

4.2 MARCO NORMATIVO

Tabla 1. Normatividad

| NORMA | CONCEPTO |
|--------------------------|---|
| La Ley novena de 1.979 | Establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo. |
| Resolución 2400 de 1.979 | por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo |
| Decreto 614 de 1.984 | Determina las bases de la administración de Salud Ocupacional en el país. |
| Resolución 2013 de 1.986 | La cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional. |
| Resolución 1016 de 1.989 | Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país. |

| | |
|----------------------------|--|
| Decreto Ley 1295 de 1.994 | El cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. |
| Decreto 1832 de 1.994 | Por la cual se adopta la tabla de Enfermedades Profesionales. |
| Resolución 652 de 2012 | Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. |
| Ley 1562 de 2012 | Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional” |
| Resolución No. 652 de 2012 | Establece los Comités de Convivencia Laboral |
| Ley 1616 de 2013 | Por medio de la cual se expide la Ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones |
| Decreto 1072 de 2015 | Establece Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). |
| Resolución 1111 del 2017 | Implementación Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). |

4.3 MARCO CONCEPTUAL

EMPRESA: una empresa es una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios. (2)

MIPYMES: se entiende por MIPYMES (micro, incluidas las famiempresas, pequeña y mediana empresa), toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rural o urbana. (2)

SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA S.A.S: La sociedad por acciones simplificadas está reglamentada según la Ley 1258 de 2008. Dicha sociedad podrá constituirse por una o varias personas naturales o jurídicas, quienes solo 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. (2)

PLATAFORMA ESTRATÉGICA: es la estructura conceptual sobre la cual se erige una organización. Está compuesta en esencia por: misión, visión, objetivos estratégicos, valores corporativos, políticas y códigos de ética. (2)

PORTAFOLIO: documento o una presentación donde una compañía detalla las características de su oferta comercial. Este tipo de portafolio puede dirigirse a potenciales clientes, posibles socios comerciales, proveedores. (2)

PROCESO: Este concepto describe la acción de avanzar o ir para adelante, al paso del tiempo y al conjunto de etapas sucesivas advertidas en un fenómeno natural o necesario para concretar una. (2)

PERFILES DE CARGO: Antes de proceder a la vinculación de colaboradores a la empresa debemos tener bien clara la nomenclatura o nombre del cargo, funciones inherentes, posición en qué los vamos a ubicar dentro de la actual estructura organizacional, dependencia jerárquica y cuáles serían específicamente sus deberes y responsabilidades. (2)

TALENTO HUMANO: está relacionada con la planeación, organización, desarrollo y coordinación y el control establecido para promover el desempeño eficiente del personal, así como también brindar el medio que permite a las personas que colaboran en la administración del talento humano, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. (2)

PRESUPUESTO: Un presupuesto es un plan operaciones y recursos de una empresa, que se formula para lograr en un cierto periodo los objetivos propuestos y se expresa en términos monetarios. (2)

PRESUPUESTO DE FUNCIONAMIENTO: tiene por objeto atender las necesidades de la entidad para cumplir a cabalidad con las funciones asignadas en la Constitución y la Ley. Para el caso del Ministerio, el presupuesto de funcionamiento se encuentra asignado a dos unidades ejecutoras a saber: Gestión General y Dirección de Comercio Exterior, las cuales se encargan de ejecutar los recursos. (2)

VIABILIDAD FINANCIERA: Es la capacidad de una Organización de obtener fondos necesarios para satisfacer sus requisitos funcionales a corto, mediano y largo plazo. (2)

4.4 MARCO REFERENCIAL

Para el cumplimiento de los objetivos en la investigación, esta se debe sustentar en una serie de tópicos de carácter histórico y bibliográfico, los cuales representan el esquema básico que soporta las apreciaciones establecidas por los investigadores en el planteamiento del problema en consecuencia, seguidamente se presentan los antecedentes en orden bibliográfico sobre investigaciones u opiniones emitidas por las fuentes de investigación preliminares a la actual.

La serie de investigaciones citadas a continuación son fuentes bibliográficas que sirvieron de apoyo como base para la realización actual de esta investigación, siendo posible evidenciar el estrecho vínculo entre dichas investigaciones y el planteamiento de la investigación, de forma directa, tomando en cuenta los objetivos y justificaciones de la misma.

En una investigación realizada por Jorge Hernando Molano Velandia titulada De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: habla de una transformación del sistema general de Los riesgos laborales incluidos los de salud y seguridad en el trabajo afectan la capacidad de ejecución de las organizaciones y por ende sus resultados esperados(3)

Como se puede apreciar, la verdadera gestión de seguridad y salud en el trabajo implica un convencimiento desde la dirección de la organización, así como la comprensión de la rentabilidad económica y social que implica la concepción de sistemas de trabajo sostenibles tanto desde el punto de vista humano como productivo.

El diseño y la implementación de la gestión de riesgos laborales depende de las necesidades particulares de cada organización, sus objetivos concretos, su contexto, estructura, operaciones, procesos operativos, proyectos y servicios.

“La Norma recomienda que las organizaciones desarrollen, implementen y mejoren continuamente su marco de acción con el propósito de integrar el proceso de gestión de riesgos con el gobierno corporativo de la organización, planificación, estrategia, gestión, procesos de información, políticas, valores y cultura”

Otra investigación realizada por Elisa Sierra Hernáiz titulada Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles muestra que En la actualidad la prevención de riesgos laborales es un concepto dinámico y en constante expansión, siendo uno de los ejemplos de esta afirmación la necesidad de otorgar una especial protección en materia de prevención de riesgos laborales a los trabajadores especialmente sensibles.

Esto está provocando que se replanteen las políticas de prevención de riesgos laborales en las empresas para incluir todos los problemas de identificación, ya que un trabajador especialmente sensible puede ser cualquiera siempre que concurren los elementos o factores determinantes que delimitan a este grupo.

Además de la vertiente prevencionista, existe otro elemento importantísimo que repara en garantizar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación de estos trabajadores, muchas veces obviado, pero que no se puede dejar de mencionar en una efectiva política de prevención de riesgos laborales. (4)

Otra investigación realizada por Laura Martínez Buelvas ; Titulada Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral indica que hoy en día , la Calidad de Vida Laboral (CVL) es un tema de gran interés, dado que engloba todos los esfuerzos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno. En este sentido, hacer referencia al término “calidad” implica una connotación positiva o situación anhelada, resultado de una calificación en función de unos resultados y/o certezas.

Su medición es un desafío debido a su carácter dinámico, complejo y multidimensional. No obstante, es un concepto que se considera clave para el desarrollo económico de una organización, puesto que facilita el aumento en la producción de los bienes y servicios con los Factores que lo favorecen.

El ambiente físico de trabajo y la seguridad laboral son factores de higiene, los cuales hacen referencia al contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean. En este contexto, las condiciones de trabajo son

concebidas como el conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales.

Estudios han puesto de manifiesto que la configuración de este escenario repercute no solo en la calidad misma del trabajo, sino también en el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación del empleado. (5)

Otra investigación realizada por Marcela Varona; titulada Los efectos de los factores ocupacionales y ambientales determinantes en la salud La salud ambiental, es el resultado de la interacción de factores que operan en distintos niveles de agregación y en el marco de procesos complejos que van más allá de los tradicionales componentes biológicos, físicos y químicos del medio ambiente. Se trata de factores sociales, económicos, políticos, ambientales, tecnológicos y de biología humana, así como de aquellos que generan condiciones de vida deficientes, riesgos y peligros ambientales. La salud ambiental se ve afectada igualmente por los cambios en los estilos de vida y de comportamiento que modifican los niveles de esperanza de vida y producen enfermedades, daños, discapacidad y muerte. (6)

El trabajo es parte fundamental del hombre este nos permite desenvolvemos en un ambiente en el cual podemos crecer, no solo intelectualmente si no económicamente, esto hace mejorar las condiciones de vida de una población.

Estamos expuestos a riesgos que pueden llegar a afectar nuestra salud y bienestar, por lo tanto es importante conocer los peligros a los cuales están expuestos los trabajadores para prevenirlos y evitar posibles complicaciones. Por ello cada empresa debe ser responsable en la verificación de riesgos a los cuales están expuestos sus trabajadores e implementar un proceso definido de trabajo, el cual debe tener un análisis general sobre los posibles riesgos y así encaminar un proceso definitivo, orientado por la cabeza principal y su área administrativa.

El tema de salud y seguridad en el trabajo ha sido un tema de gran importancia al pasar de los tiempos, se ha determinado su calidad por las situaciones relacionadas que se generan a través de las pautas laborales, responsabilidad y acciones, que generan factores de riesgo, incapacidad y muerte.

Es por ello que el estado genero acciones reglamentaria con el fin de disminuir los índices extensos de situaciones que generan en muchas ocasiones un cambio general en la vida de un ser humano. Las investigaciones citadas a continuación son fuentes bibliográficas que nos sirven de marco referencia o apoyo para el desarrollo de esta investigación.

En investigaciones realizadas a través del tiempo hechas y desarrolladas por múltiples actores entre los que están César G. Lizarazo, Vásquez Artunduaga, Raffo Lecca, Eduardo, Ráez Guevara, De Paz Cruz, Elianet, Rojas Casas, entre otros podemos observar y dirimir lo siguiente.

Mucho se viene hablando acerca de la nueva exigencia que tienen los empresarios colombianos independientemente de su tamaño respecto a la implementación efectiva del nuevo Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con mucho desconocimiento acerca de los orígenes de esta norma pero también de las consecuencias reales de su ejecución.

A partir de la resolución 1111 de 2017 se busca definir y estandarizar las guías y los alcances de las políticas asociadas a esta materia, el Sistema de Garantías de Riesgos Laborales, cuya preocupación en Colombia se remonta a principios del siglo pasado con la ley 57 de 1915 impulsada por Rafael Uribe y que es la precursora de todas las políticas públicas relacionadas con la seguridad de los trabajadores y la prevención de enfermedades, que más adelante a mediados de siglo con la ley 5 de 1945 desarrolló la “Ley General del Trabajo” por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo(7)

Esta nueva resolución define unos plazos obligatorios para la implementación del SG-SST y a principios de este año 2018 según los plazos que ahí se precisan deben estar las empresas en la fase III de V, *fase de ejecución*, después de la fase *de autoevaluación inicial* y *plan de mejoramiento* respectivamente. Sin embargo en la realidad vemos que una gran mayoría de empresas pequeñas y microempresas apenas conocen la norma en el mejor de los casos. Al abordar esta nueva obligación como una carga se ralentiza la implementación lo que lleva a generar posiblemente más costos asociados a sanciones y multas. Pero la ganancia fundamental de esta no está relacionada con el ahorro de las penalidades sino con las mejoras en los procesos y disminución de gastos y sobrecostos que se originan de las enfermedades y accidentes en el trabajo que destrazan la eficiencia y la productividad empresarial.

A pesar de que inicialmente los empresarios ven la implementación del SG-SST como un nuevo gasto para la empresa realmente se podría tomar como una inversión que trae beneficios para todos los involucrados con la empresa, empleadores y empleados al mejorar el ambiente laboral pero sobre todo al aumentar la productividad disminuyendo el ausentismo y costos asociados a incapacidades e indemnizaciones (8) además de las implicaciones sociales y económicas que estas derivan.

La clase de riesgos a administrar podemos definirlos en los ya conocidos orgánicos (mecánicos, físicos, químicos y biológicos) y además de los más recientes descritos psicológicos y sociales.

En un reciente estudio publicado por The Conference Board, solo la obesidad de los empleados le cuesta U\$ 45,000 millones anuales a las empresas norteamericanas, la interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos del trabajador pueden conducir a perturbaciones emocionales, problemas del comportamiento y cambios bioquímicos y neurohormonales que presentan riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas con obvias repercusiones laborales.(9)

La seriedad en la ejecución de los planes a partir de un diagnóstico preciso es fundamental para darle efectividad a esta política. Un estudio realizado por la empresa UEB SERVICITMA HOLGUÍN permitió determinar la existencia de deficiencias relacionadas con la no utilización de una serie de elementos del SGSST que constituyen fuente de generación de funciones y responsabilidades, la existencia de procedimientos específicos obsoletos, la carencia de procedimientos de trabajo y el uso de reglas de seguridad en su lugar, dificultades en la comunicación e inexistencia de evaluaciones del desempeño en SST(9)

Financieramente se puede demostrar la viabilidad del SG-SST comparándola con los gastos que normalmente una empresa debe afrontar subsanando accidentes y enfermedades laborales prevenibles, tal como lo demuestra un estudio en la EMPRESA AMERICANA DE CURTIDOS LTDA. & CIA. S.C.A se detectaron anualmente sobrecostos relacionados con los sueldos pagados a incapacidades por el tiempo requerido para actividades necesarias debidas los accidentes, costos asumidos por el pago de personal en el reemplazo de trabajadores incapacitados y costos asumidos por el tiempo en que se investigan los accidentes internos(10)

Lo que en conclusión nos deja una nueva perspectiva para abordar el SGSST como una oportunidad y no como una obligación, porque desarrollándola a conciencia y teniendo claras las ventajas que nos genera, esta norma que ya está en vigencia nos hace la invitación a no dejar de lado la productividad de la empresa sino por el contrario potencializarla con estas políticas de bienestar y protección para los empleados que la hacen más eficiente y amigable.

En otras investigaciones realizadas por los autores que defino a continuación nos dice Jorge Hernando, M. V., & Nelcy Arévalo Pinilla. (2013).

El trabajo ha traído consigo la exposición a diferentes situaciones capaces de producir daño y enfermedad -incluso la muerte- a los trabajadores, dando origen a la presencia reiterativa de riesgos laborales que han sido y son objeto de variadas interpretaciones y enfoques de intervención, en dependencia de la evolución de los conceptos de salud y trabajo. En este sentido, "la historia de la humanidad se funde

con la de los intentos por remediar la enfermedad y evitar la muerte" (Ballesteros s/f, 1). Este artículo reseña desde una perspectiva analítica, el desarrollo cronológico que ha tenido la prevención de riesgos laborales considerando sus escenarios de intervención en el mundo organizacional. En general, las sociedades antiguas y modernas han sido indiferentes hacia la salud y la seguridad de los trabajadores, teniéndose un primer gran acercamiento a partir de la II Guerra Mundial cuando se hizo evidente la importancia de enfocarse en el estado de salud de la población laboral para responder a las necesidades de producción en las empresas de la industria bélica y también por la acción de organizaciones obreras. A consecuencia de ello y hasta nuestros días se ha dado un rápido desarrollo en este campo del saber, tanto en el terreno técnico como en el administrativo, orientándose en los últimos años hacia la integración de la prevención de riesgos laborales con la estructura y el funcionamiento de las organizaciones. Esto acontece particularmente porque ha sido el empresario quien por lo común ha determinado las condiciones de trabajo(11)

La cultura de seguridad ha sido un factor determinante para las organizaciones a nivel global. El enfoque cultural en seguridad y salud en las últimas décadas ha sido identificar y modelar dicha cultura desde un paradigma explicativo. El propósito del estudio fue analizar las dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa pre farmacéutica a través de la teoría del consenso cultural con un diseño cualitativo. Se reclutaron 40 trabajadores en dos grupos (asociados y empleados) y se colectaron 399 códigos integrados en seis familias por grupo. Se identificaron tres dimensiones culturales (salud, seguridad y metas) en ambos grupos, pero con un consenso cultural mucho más evidente en asociados que en empleados.

Es importante por ello los cambios generados al pasar de los años con los sistemas de salud ocupacional, esto con el fin de promover mejor la salud y seguridad empresarial y esto nos lleva a nuevos modelos de cambios.

El modelo empresarial surgido en los últimos años, necesita sistemas de gestión que permitan controlar de forma sistemática las actividades y procesos de la empresa, con la participación e implicación de todos sus trabajadores, con el objetivo de lograr los resultados previstos. En estos modelos de gestión, no basta con tener en cuenta solamente los parámetros económicos y de productividad. La satisfacción de los trabajadores, de los clientes y del entorno social en el que desarrolla su actividad, las actuales exigencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, de la

Calidad y medioambientales, deben de ocupar posiciones preponderantes y de mejora continua(12).

La salud ocupacional cubre los aspectos técnicos y médicos y sociales y legales. Este artículo lo analiza de la perspectiva de biodiversidad, específicamente

aspectos relacionados al comportamiento peligroso y a sus factores protectores que son contenidos en los instrumentos internacionales obligatorios, las soluciones y las declaraciones hacer público por el World Health Organization y el International Labor Organization, que tratan de mejorar la inocuidad y la salud en el lugar de trabajo y en el ambiente. Una evaluación bibliográfica de documentos legales y artículos científicos de la referencia fue dirigida con ese fin. El desafío es levantar el conocimiento entre responsables de la política pública y negocio con respecto a la complejidad del fenómeno del trabajo. La puesta en práctica de las buenas prácticas en los sectores varios involucrados es enfatizada también¹⁰.

5. METODOLOGIA

El presente trabajo esta direccionado a la creación de empresa enfocada en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con el fin de determinar la viabilidad de la propuesta. La idea de negocio comenzó por la necesidad de las miymes implementar el SG-SST, para dar cumplimiento a la resolución 1111 del 2017.

Se discute la importancia de contar con una empresa en el municipio de Pereira, Risaralda; asesora en el SG-SST, para que las mipymes cumplan con los estándares mínimos de este sistema, en el marco del sistema de garantía de la calidad del sistema general de riesgos laborales.

Los autores diseñaron una empresa innovadora llamada GESTION S.A.S, con un objetivo claro ser una empresa especialista en el SG-SST creada para brindar asesoría en la implementación de la norma, enfocados en las empresas mipymes, haciendo énfasis en un servicio ágil y personalizado que garantiza la confianza a los clientes; para cumplir con este objetivo los autores realizaron los siguientes pasos:

- Diseño la plataforma estratégica, Por medio de reuniones realizadas en la fundación universitaria del área andina, cada ocho días los autores identifican y visionan el alcance que puede tener su empresa y plasman la idea mediante la plataforma estratégica.
- Construcción del mapa de los procesos, los autores mediante una reunión realizada en la fundación universitaria del área andina realizan la organización de la empresa, por medio de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo.
- Concretan el portafolio de servicios a ofertar, los autores mediante el estudio de la resolución 1111 del 2017, realizan este portafolio.
- Identificar las Mipymes en el municipio de Pereira, Risaralda, los autores consultan la fuente de la cámara de comercio del municipio para tener el dato exacto de las Mipymes
- Determinan las necesidades de talento humano, los autores realizan el respectivo estudio del personal requerido y exigido por la resolución mediante reuniones realizadas en la fundación universitaria del área andina semanalmente.
- Calculo del presupuesto de inversión y de funcionamiento y realizar las proyecciones, los autores mediante estudios de costos financieros identifican la necesidad económica necesaria para la inversión y funcionamiento.

- Determinar la viabilidad financiera de la empresa, por medio de los estudios realizados de costos, permiten a los autores comprobar si la empresa es viable financieramente.
- Ejecutar estudio de mercado, los autores realizan una encuesta para identificar la situación y las necesidades de Mipymes en el municipio de Pereira.

5.1 TIPO DE ESTUDIO

Estudio Observacional Descriptivo.

5.2 POBLACION

Mipymes del municipio de Pereira, Risaralda.

5.3 MUESTRA

En total 164 mipymes del municipio de Pereira, Risaralda

5.4 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION

Para el presente estudio se aplica encuesta sobre el SG-SST a Mipymes del municipio de Risaralda durante los meses de febrero y marzo, del presente año 2018, con el fin de establecer el estado actual Y perspectiva frente SG-SST.

5.5 TIPO DE MUESTRA O MARCO MUESTRAL

La fuente obtenida de la información recolectada es fuente primaria proporcionada y realizada por los autores del estudio

5.6 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Mipymes del municipio de Pereira, Risaralda.

5.7 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Mipymes que cuenten con menos de 10 colaboradores del municipio de Pereira, Risaralda.

5.8 VARIABLES, INCLUIDA LA OPERACIONALIZACIÓN.

Tabla 2. Variables

| VARIABLES | DEFINICION | TIPO DE CATEGORIA | VALORES POSIBLES | PREGUNTA |
|-------------------|--|-------------------|------------------|---|
| EMPRESA | Organización o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades de bienes o servicios | cualitativa | Si No | ¿Considera usted que su empresa es un lugar seguro para trabajar? |
| RIESGO LABORAL | peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico | cualitativa | Si No | ¿Sabe qué tipo de riesgo tiene su empresa? |
| SALUD OCUPACIONAL | planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades | cualitativa | Si No | ¿Ha implementado en algún momento políticas de |

| | | | | |
|--------------------|---|-------------|----------|--|
| | de Higiene y Seguridad y Medicina Preventiva | | | salud ocupacional en su empresa? |
| ACCIDENTE LABORAL | acontecimiento repentino que suceda por causa o con ocasión del trabajo | cualitativa | Si No | ¿En la empresa ha presentado algún accidente laboral desde su entrada en funcionamiento ? |
| ENFERMEDAD LABORAL | Enfermedad que se produce por el ejercicio de una actividad laboral o por la exposición a agentes químicos o físicos en el puesto de trabajo. | Cualitativa | Si No | ¿Ha habido alguna enfermedad laboral diagnosticada en alguno de los empleados? |
| NORMATIVIDAD | Resolución 1111 del 2017, contempla la implementación del SG-SST, Plazo, Sanciones, Razones Implementación | Cualitativa | Si No | ¿Conoce las nueva normatividad respecto a las disposiciones sobre Salud Ocupacional en las empresas? |

5.9 PLAN DE ANÁLISIS:

En la Fuente de información primaria (encuesta) se analizaron las variables descritas con anterioridad determinando así el estado de actual de las Mipymes, para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS.

5.10 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Se recolectara información por medio un instrumento de medición tipo encuesta a las mipymes del municipio de Pereira, Risaralda durante los meses de febrero y marzo del año 2018.

5.11 TABULACIÓN DE DATOS

Para la tabulación de los datos se contaron con las variables como los accidentes laborales, enfermedades laborales, factores de riesgos laborales el conocimiento que tienen las mipymes sobre el SG-SST. Estas variables permitieron identificar el estado de las Mipymes en el municipio de Pereira, Risaralda.

5.12 ANÁLISIS DE DATOS

5.13 COMPROMISO BIOÉTICO

008430 resolución de 1993

Los investigadores se comprometen a cumplir con lo establecido en el tratado de Heilsinky, además de la normatividad nacional, .velar por los derechos y dignidad de los participantes, seguridad y equidad en la aplicación de hallazgos, respeto con la confidencialidad, y difusión de resultados de esta.

5.14 COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL

Los autores se comprometen a salvaguardar las normas medio ambientales nacionales e internacionales, cuidando el entorno, haciendo mínimo uso de papel y utilizar medios magnéticos para la información.

6. RESULTADO

6.1 PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Gestión salud y seguridad S.A.S

6.1.1 MISION. Somos una empresa especialista en el SG-SST creada para brindar asesoría Y Acompañamiento en la implementación de la norma, enfocados en las empresas mi pymes, haciendo énfasis en un servicio ágil y personalizado que garantiza la confianza en nuestros clientes.

6.1.2 VISION. Al año 2023 seremos una empresa reconocida por contar con el mayor número de empresas asesoradas y acreditadas, en toda la región del eje cafetero

6.1.3 VALORES

- Responsabilidad: asumimos con seriedad todos los compromisos de nuestra empresa
- Honestidad: realizamos los procesos con transparencia y rectitud
- Ética: nuestra empresa realiza las funciones como se debe actuar de acuerdo a nuestro conocimiento
- Trabajo en equipo: con el aporte de todos los que intervienen en el proceso buscamos el logro de los objetivos organizacionales

6.1.4 POLITICA DE CALIDAD. Nos comprometemos a brindar un servicio continuo, oportuno, pertinente, accesible y con mayor seguridad.

6.1.5 IMAGEN CORPORATIVA

Figura 4. Logotipo



Gestionar Salud y Seguridad

La seguridad y salud de sus colaboradores está en nuestras manos

6.1.6 EXPLICACIÓN DEL LOGO-SÍMBOLO. Los autores por medio de este logo, y su frase *“La seguridad y salud de sus colaboradores está en nuestras manos”* quieren que sus clientes sientan tranquilidad y confianza a la hora de adquirir sus servicios.

6.2 DEFINICION DEL MAPA DE PROCESOS

Figura 5. Mapa de procesos gestionar salud y seguridad



Tabla 3. Manual de procedimientos

| MANUAL DE PROCEDIMIENTOS | | | | | | | |
|---------------------------------|---------------------|---|--|---|-------------------------------|--|--|
| GESTION SALUD Y SEGURIDAD S.A.S | | | | | | | |
| | AREA: | OPERATIVA | | | | | |
| | CODIGO DEL PROCESO: | LDA-6909 | | | | | |
| | OBJETIVO: | Brindar asesoría en el sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo | | | | | |
| | RESPONSABLE: | Gerente-profesional en salud ocupacional | | | | | |
| | FLUJOGRAMA | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | UTILIDAD | TIEMPO | SITIO | METODOLOGIA |
| | | Realizar implementación estratégica de Gestión | | | | | |
| Planear | | Implementación estratégica en funcionamiento | gerente y profesional en salud ocupacional | Diseño de la implementación | Culminar el 23 de febrero | gerente y profesional en salud ocupacional | Estudio de las herramientas organizacionales |
| | | Conformación de comités de trabajo | gerente y profesional en salud ocupacional | contar con un plan estratégico | culminar el 02 de marzo | gerente y profesional en salud ocupacional | documentación de la implementación estratégica |
| Hacer | | Realizar reuniones continuas | profesional en salud ocupacional | creación de estrategias de organizacionales | culminar antes de 02 de marzo | sala de juntas | aportes para el plan estratégico |
| | | documentar la implementación estratégica | Gerente | fundamental para la empresa | 30 de marzo | Gerente | documento de la estrategia organizacional a seguir |
| verificar | | realizar auditoría a los funcionarios | gerente y profesional en salud ocupacional | el avance del plan estratégico | semanal | gerente y profesional en salud ocupacional | revisión de los aportes de los comités |
| | | Evaluar el compromiso por parte de los comités | Gerente | como se esta desarrollan | semanal | Gerente | revisión de los listados de asistencia |
| Actuar | | presentar a los funcionarios la implementación estratégica | Gerente | conocimiento de todos los funcionarios | 30 de marzo | Gerente | exposición a todos los funcionarios |
| | | | MANUAL DE PROCEDIMIENTOS | | | | |
| | | | GESTION SALUD Y SEGURIDAD S.A.S | | | | |
| | AREA: | OPERATIVA | | | | | |
| | CODIGO DEL PROCESO: | LDA-6910 | | | | | |
| | OBJETIVO: | REALIZAR DIAGNOSTICO INICIAL A LAS EMPRESAS | | | | | |
| | RESPONSABLE: | Profesional en salud ocupacional y tecnólogo en salud ocupacional | | | | | |
| | FLUJOGRAMA | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | UTILIDAD | TIEMPO | SITIO | METODOLOGIA |
| | | DIAGNOSTICO INICIAL | | | | | |
| Planear | | comformación de Equipo de Trabajo | profesional en salud ocupacional | Definir Roles | 2 horas | Oficina | SE IDENTIFICA PERSONAL IDONEO PARA VISITA DE ACUERDO A PERGIL DE EMPRESA+ |
| Hacer | | Visitar punto físico de la empresa con que se va | Tecnólogo en Salud Ocupacional | Recolectar e identificar puntos críticos | en 2 días | Empresa contratada | Inspección de puntos y revisión de métodos de trabajo |
| Verificar | | CheckList de hallazgos esperados | Tecnólogo en Salud Ocupacional | verificar que este toda la información | en 1 a 2 días según | Oficina | se Compara los datos que se necesitan para el desarrollo del SGVs los recolectados |
| Actuar | | Generar Informe Dix estado actual de la empresa | Tecnólogo en Salud Ocupacional | identificar puntos críticos a intervenir | 3 días | oficina | Análisis y organización de información recolectada |

| MANUAL DE PROCEDIMIENTOS | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|---|-------------------|--|--|
| GESTIONAR SALUD Y SEGURIDAD S.A.S | | | | | | | |
| AREA: | OPERATIVA | | | | | | |
| CODIGO DEL PROCESO: | LDA-6911 | | | | | | |
| OBJETIVO: | REALIZAR EL RESPECTIVO PLAN DE MEJORAMIENTO | | | | | | |
| RESPONSABLE: | profesion y tecnico en salud ocupacional | | | | | | |
| FLUJOGRAMA | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | UTILIDAD | TIEMPO | SITIO | METODOLOGIA | |
| | Plan de mejoramiento | | | | | | |
| Planear | Verificar tiempos de entrega esperado vs tiempo de entrega real de SG | profesional en salud ocupacional | Optimizar el funcionamiento de la empresa | Primer bimestre de arranque de la empresa | Sala de Juntas | Exposición de planes de trabajo y retrasos en los procesos | |
| Hacer | Desarrollar planes de contingencia contra imprevistos y cuellos de botella | Tecnologo en Salud Ocupacional | Aumentar eficiencia | 1 semana de cada bimestre | Oficina | se tomarán las conclusiones principales de la | |
| Verificar | Determinar mejoras en los tiempos de entrega del SG | Tecnologo en Salud Ocupacional | Aspectos a mejorar | siguiente día de finalizaod el informe | sala de juntas | del grupo de trabajo para identificar avances | |
| Actuar | Afianzar mejoras e intervenir nuevos cuellos de botella | Tecnologo en Salud Ocupacional y auxil | Mejorar EFICIENCIA | a partir de realizada la reunión | Sitios de trabajo | Aplicar mejoras en procesos obtenidas en los informes | |
| MANUAL DE PROCEDIMIENTOS | | | | | | | |
| GESTIONAR SALUD Y SEGURIDAD S.A.S | | | | | | | |
| AREA: | OPERATIVA | | | | | | |
| CODIGO DEL PROCESO: | LDA-6914 | | | | | | |
| OBJETIVO: | VERIFICAR EL TIPO DE TALENTO HUMANO REQUERIDO | | | | | | |
| RESPONSABLE: | gerente y profesional en salud ocupacional | | | | | | |
| FLUJOGRAMA | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | UTILIDAD | TIEMPO | SITIO | METODOLOGIA | |
| | Talento humano | | | | | | |
| Planear | Definir perfiles idoneos para cada cargo | gerente | Tener capacidad, competencias y disponibilidad requerida | 10 días hábiles | Oficina ppal | ofertas de trabajo en bolsas de | |
| Hacer | realizar Entrevistas de trabajo | profesional en salud | Confirmar competencias y dispobilidad de los aspirantes | 2 días | oficina ppal | Entrevista personal | |
| Verificar | continuar con Seguimiento | profesional en salud | Estudio y analisis de los aspirantes | 1 semana | ofinca ppal | estudio caso por caso periodo de | |
| Actuar | finalizar con la Contratación | gerente | Consolidación de fuerza laboral | 3 días | Oficina Ppal | Contratacion a termino indefinido | |

| MANUAL DE PROCEDIMIENTOS | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|---------------------------------|--------------------|---|--------|----------------|---|
| GESTIONAR SALUD Y SEGURIDAD S.A.S | | | | | | | |
| AREA: | OPERATIVA | | | | | | |
| CODIGO DEL PROCESO: | LDA-6915 | | | | | | |
| OBJETIVO: | RESALIZAR AUDITORIA AL ESTADO FINANCIERO | | | | | | |
| RESPONSABLE: | Gerente y contador | | | | | | |
| | FLUJOGRAMA | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | UTILIDAD | TIEMPO | SITIO | METODOLOGIA |
| |  | apoyo financiedro | | | | | |
| Planear |  | Citar a reunión financiera | gerente | Programar reunión | 1 día | Oficina | Convocar junta |
| Hacer |  | Determinar costos operacionales | gerente y contador | Detectar recursos requeridos para operar | 1 día | Sala de Juntas | Se exponen variables de costos, gastos e ingresos proyectados |
| Verificar |  | Confirmar balance financiero | contador | determinar la viabilidad financiera de la empresa | 3 días | Sala de Juntas | Se exponen variables de costos, gastos e ingresos proyectados |
| Actuar |  | informe del estado actual | gerente | como se encuentra la empresa economica | 1 día | Sala de Juntas | exposcion de todo el informe financiero |

Tabla 4. Implementación estratégica

| PROCESO | INPLEMENTACION ESTRATEGICA |
|-----------------------|---|
| MATERIA PRIMA | Papelería Formularios Tonner |
| MANO DE OBRA | Gerente, director operativo, comités |
| MAQUINARIA | Computador Impresora |
| METODO | Juntas de reuniones de consenso |
| MEDIO AMBIENTE | Sala de juntas Oficina gerencial |
| MEDICION | Indicadores de gestión |
| MANEJO | Política de calidad Plan estratégico |

Tabla 5. Sistema de seguridad y salud en el trabajo

| PROCESO | SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO |
|-----------------------|---|
| MATERIA PRIMA | Papelería |
| MANO DE OBRA | Gerente Director operativo Profesional en salud ocupacional |
| MAQUINARIA | Computador Impresora |
| METODO | Juntas de reuniones de consenso |
| MEDIO AMBIENTE | Sala de juntas Oficina gerencial |
| MEDICION | Indicador normatividad |
| MANEJO | Plan estratégico Normativa resolución 1111 del 2017 |

Tabla 6. Diagnostico inicial

| PROCESO | DIAGNOSTICO INICIAL |
|-----------------------|---|
| MATERIA PRIMA | Papelería Formularios |
| MANO DE OBRA | Profesional en salud ocupacional Tecnólogo en salud ocupacional Auxiliar administrativo |
| MAQUINARIA | Software Tablet |
| METODO | Identificación de puntos críticos Recolección de información |
| MEDIO AMBIENTE | Visita a la empresa |
| MEDICION | Informe inicial |
| MANEJO | Resolución 1111 del 2017 |

Tabla 7. Plan de mejoramiento

| PROCESO | PLAN DE MEJORAMIENTO |
|-----------------------|---|
| MATERIA PRIMA | Papelería Formularios |
| MANO DE OBRA | Tecnólogo en salud ocupacional Auxiliar administrativo |
| MAQUINARIA | Software Portátil Tablet |
| METODO | Desarrollar planes de contingencia |
| MEDIO AMBIENTE | Oficina (sede) Visita a la empresa |
| MEDICION | % planes de mejoramiento entregados |
| MANEJO | Resolución 1111 del 2017 |

Tabla 8. Ejecución del plan

| PROCESO | EJECUCION DEL PLAN |
|-----------------------|---|
| MATERIA PRIMA | Papelería Formularios |
| MANO DE OBRA | Profesional en salud ocupacional Tecnólogo en salud ocupacional Auxiliar administrativo |
| MAQUINARIA | Software Portátil Tablet |
| METODO | Efectuar el plan de mejoramiento |
| MEDIO AMBIENTE | Empresa visitada |
| MEDICION | Total de planes ejecutados |
| MANEJO | Resolución 1111 del 2017 |

Tabla 9. Talento humano

| PROCESO | TALENTO HUMAO |
|-----------------------|--|
| MATERIA PRIMA | Papelería |
| MANO DE OBRA | Gerente |
| MAQUINARIA | Computador |
| METODO | Definir perfil personal requerido Entrevista Selección Contratación |
| MEDIO AMBIENTE | Oficina principal |
| MEDICION | Pruebas de ingreso |
| MANEJO | Administrativo Perfil de cargo |

Tabla 10. Apoyo logístico

| PROCESO | APOYO LOGISTICO |
|----------------|-----------------------------------|
| MATERIA PRIMA | Papelería Formularios |
| MANO DE OBRA | Auxiliar administrativo |
| MAQUINARIA | Computadores Tablet Insumos |
| METODO | Gestión de compras |
| MEDIO AMBIENTE | Oficina logística |
| MEDICION | % total de pedidos satisfechos |
| MANEJO | Política de compra |

Tabla 11. Apoyo financiero

| PROCESO | APOYO FINANCIERO |
|----------------|--|
| MATERIA PRIMA | Papelería Libros |
| MANO DE OBRA | Asesor externo contador |
| MAQUINARIA | Computador |
| METODO | Informe contable Estados financieros Viabilidad financiera |
| MEDIO AMBIENTE | Oficina general |
| MEDICION | % de ventas |
| MANEJO | Administrativo |

6.3 PORTAFOLIO DE SERVICIOS

- Se brinda Asesorías en el cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según la 1111 de 2017.
- Se realiza el Diseño, administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la microempresa.
- Se cuenta con Adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Se brinda Implementación definitiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

6.4 MIPYMES EN PEREIRA

En el municipio de Pereira se encuentra inscritas alrededor de 24 mil empresas formalmente ante cámara de comercio, de las cuales, poco menos de 16 mil corresponden a MIPYMES, microempresas que no superan los 10 empleados y sus activos totales son inferiores a 501 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

DEFINICIÓN DEL TALENTO HUMANO

Figura 6. Organigrama



Tabla 12. Perfil de cargo gerente

FECHA: 1/01/2018 SEDE: GESTIONAR S.A.S

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

DENOMINACIÓN: GERENTE CÓDIGO: G-001

NIVEL: 1 ASIGNACIÓN SALARIAL: POR DEFINIR

DEPENDENCIA: ADMINISTRATIVA

2. OBJETO GENERAL DEL CARGO

Profesional encargado de Planificar, organizar, dirigir, controlar, coordinar, analizar, calcular y deducir el trabajo de la empresa, además de contratar al personal adecuado, efectuando esto durante la jornada de trabajo.

3. REQUISITOS MÍNIMOS

3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Universitarios y/o especialización

3.2 EXPERIENCIA LABORAL : que tenga 2 años de experiencia como mínimo en cargos similares.

4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES

| FUNCIONES | PERIODICIDAD | TIPO |
|--|--------------|------|
| Planificar los objetivos generales y específicos de la empresa a corto y largo plazo. | D | E |
| Organizar la estructura de la empresa actual y a futuro; como también de la planta. | D | E |
| Dirigir la empresa, tomar decisiones, supervisar y ser un líder dentro de ésta. | D | D |
| Controlar las actividades planificadas comparándolas con lo realizado y de los recursos. | D | C |
| Coordinar con el Ejecutivo de Venta y la Secretaria las reuniones, aumentos de personal. | D | C |
| Decidir respecto de contratar, seleccionar, capacitar y ubicar el personal adecuado. | D | E |
| Analizar los problemas de la empresa en el aspecto financiero, administrativo y legal. | D | E |
| Realizar cálculos matemáticos, algebraicos y financieros. | D | E |
| Deducir o concluir los análisis efectuados anteriormente. | D | E |
| | | |
| | | |

Convenciones

TIPO DE FUNCIÓN
PERIODICIDAD

| | | | |
|---------------|--------------|---------------|----------------|
| Ejecución (e) | Análisis (a) | Dirección (d) | Control (c) |
| Ocasional (o) | Diaria (d) | Mensual (m) | Trimestral (t) |

Continuación tabla 11

| 5. COMPETENCIAS | | NIVEL | | |
|----------------------|------------------------------|----------|-------|------|
| | | ALTO | MEDIO | BAJO |
| 5.1 GENERALES | | | | |
| 1 | Adaptación | x | | |
| 2 | Ambición profesional | x | | |
| 3 | Análisis | x | | |
| 4 | Aprendizaje | x | | |
| 5 | Asertividad | x | | |
| 6 | Autocontrol | x | | |
| 7 | Autonomía | x | | |
| 8 | Creatividad | x | | |
| 9 | Delegación | x | | |
| 10 | Dinamismo | x | | |
| 11 | Flexibilidad | x | | |
| 12 | Independencia | X | | |
| 13 | Iniciativa | x | | |
| 14 | Integridad | x | | |
| 15 | Juicio | x | | |
| 16 | Liderazgo | x | | |
| 17 | Negociación y conciliación | x | | |
| 18 | Orientación al servicio | x | | |
| 19 | Persuasión | | | x |
| 20 | Planificación y Organización | x | | |
| 21 | Resolución de problemas | x | | |
| 22 | Sensibilidad interpersonal | x | | |
| 23 | Sociabilidad | x | | |
| 24 | Toma de decisiones | x | | |
| 25 | Trabajo bajo presión | x | | |
| 26 | Trabajo en equipo | x | | |
| 5.2 TÉCNICAS | | | | |
| 1 | Atención al detalle | x | | |
| 2 | Atención al público | x | | |
| 3 | Autoorganización | x | | |
| 4 | Comunicación no verbal | x | | |
| 5 | Comunicación oral y escrita | x | | |
| 6 | Disciplina | x | | |
| 7 | Razonamiento numérico | x | | |
| 8 | Sentido de Urgencia | x | | |

Continuación tabla 11

| 6. RESPONSABILIDADES | NIVEL | | | |
|---|----------------------------------|----------|----------|-----------|
| | ALTO | MEDIO | BAJO | |
| a. Bienes y valores (¿cuáles?) | x | | | |
| b. Información (¿cuál?) | x | | | |
| c. Relaciones interpersonales (¿cuál?) | x | | | |
| d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel jerárquico?) | x | | | |
| 7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES | PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL | | | |
| | 0 - 25% | 26 - 50% | 51 - 75% | 76 - 100% |
| 7.1 CARGA FÍSICA | | | | |
| a. Posición Sedente | | | | x |
| b. Posición Bípeda | | | | x |
| c. Posturas mantenidas | | | | x |
| d. Alternar posiciones | | | | x |
| e. Motricidad Gruesa | | | | x |
| f. Motricidad Fina | | | | x |
| g. Destreza Manual | | | | x |
| h. Levantamiento y Manejo de Cargas | X | | | |
| i. Velocidad de Reacción | | | | x |
| 7.2 CARGA MENTAL | | | | |
| a. Recibir información oral/escrita | | | | x |
| b. Producir información oral/escrita | | | | x |
| c. Análisis de información | | | | x |
| d. Emitir respuestas rápidas | | | | x |
| e. Atención | | | | x |
| f. Concentración | | | | x |
| g. Repetitividad | | | | x |
| h. Monotonía | X | | | |
| i. Tareas de precisión visomotora | | | | x |
| j. Habilidad para solucionar problemas | | | | x |
| k. Interpretación de signos y símbolos | | | | x |
| l. Percepción causa - efecto | | | | x |
| m. Valoración de la realidad | | | | x |
| 7.3 SENSOPERCEPCIÓN | | | | |
| a. Percepción Visual | | | | x |
| b. Percepción auditiva | | | | x |
| c. Percepción gustativa | | | | x |
| d. Percepción olfatoria | | | | x |
| e. Percepción táctil | | | | x |
| f. Percepción / discriminación de detalles | | | | x |
| g. Integración sensorial requerida | | | | x |
| h. Diferenciación figura fondo | | | | x |
| i. Relaciones espaciales | | | | x |
| j. Kinestesia | | | | x |
| k. Propiocepción | | | | x |
| l. Esterognosia | | | | x |
| m. Constancia de la forma | | | | x |
| n. Percepción del color | | | | x |
| o. Planificación motora | | | | x |

Continuación tabla 11

Elaborado junta de socios Revisado p junta de socios

Aprobado junta de socios Revisado Div. Nal. Salud Ocupacional por:

| 8. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO | | |
|--------------------------------------|-----------|--------------|
| TIPO | REQUERIDO | NO REQUERIDO |
| a. Exámen Médico | x | |
| b. Visiometría | x | |
| c. Audiometría | x | |
| d. Espirometría | x | |
| e. Cuadro Hemático | x | |
| f. Glicemia | x | |
| g. Frotis de Sangre Periférico | x | |
| h. Rx de columna | x | |

Luego de elaborado el perfil de cargo, este cuadro debe ser diligenciado por la Div. Nal. de Salud Ocupacional

Tabla 13. Perfil de cargo profesional en salud ocupacional

| | | | |
|--|----------------------------------|----------------------|-----------------|
| FECHA: | 1/01/2018 | SEDE: | GESTIONAR S.A.S |
| 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO | | | |
| DENOMINACIÓN: | PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL | CÓDIGO: | PSO-01 |
| NIVEL: | | ASIGNACIÓN SALARIAL: | POR DEFINIR |
| DEPENDENCIA: | OPERATIVA | | |
| 2. OBJETO GENERAL DEL CARGO | | | |
| Profesional encargado de planeación, organización, control, y educación de actividades que promuevan, protejan y mantengan el equilibrio bio-sicosocial del trabajador y su ambiente de trabajo. | | | |
| 3. REQUISITOS MÍNIMOS | | | |
| 3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: universitarios y o especialización | | | |
| 3.2 EXPERIENCIA LABORAL: 1 año | | | |
| 4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES | | | |
| FUNCIONES | | PERIODICIDAD | TIPO |
| Evaluar el grado de desarrollo en Salud Ocupacional y el porcentaje de cumplimiento | | O | E |
| Evaluar las condiciones de salud de los trabajadores de una empresa, utilizando métodos | | O | E |
| Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica conjuntamente con higienistas | | O | E |
| Evaluar puestos de trabajo desde la perspectiva de la Ergonomía aplicada a la actividad | | O | E |
| Formar grupos interdisciplinarios comprometidos en los planes de mejoramiento | | O | E |
| Organizar la brigada de emergencia empresarial e implementar el servicio de primeros | | O | E |
| Prestar asesoría en aspectos médico laborales, tanto en forma individual como grupal | | O | E |
| Promover actividades de recreación, descanso y deporte como medios para el bienestar | | O | E |
| 46 | | | |
| Convenciones | TIPO DE FUNCIÓN | Ejecución (e) | Análisis (a) |
| | PERIODICIDAD | Ocasional (o) | Diaria (d) |
| | | Dirección (d) | Mensual (m) |
| | | Control (c) | Trimestral (t) |

Continuación tabla 12

| 5. COMPETENCIAS | | NIVEL | | |
|----------------------|------------------------------|-------|-------|------|
| | | ALTO | MEDIO | BAJO |
| 5.1 GENERALES | | | | |
| 1 | Adaptación | x | | |
| 2 | Ambición profesional | x | | |
| 3 | Análisis | x | | |
| 4 | Aprendizaje | x | | |
| 5 | Asertividad | | | |
| 6 | Autocontrol | x | | |
| 7 | Autonomía | x | | |
| 8 | Creatividad | x | | |
| 9 | Delegación | x | | |
| 10 | Dinamismo | x | | |
| 11 | Flexibilidad | x | | |
| 12 | Independencia | x | | |
| 13 | Iniciativa | x | | |
| 14 | Integridad | x | | |
| 15 | Juicio | x | | |
| 16 | Liderazgo | x | | |
| 17 | Negociación y conciliación | x | | |
| 18 | Orientación al servicio | x | | |
| 19 | Persuasión | x | | |
| 20 | Planificación y Organización | x | | |
| 21 | Resolución de problemas | x | | |
| 22 | Sensibilidad interpersonal | x | | |
| 23 | Sociabilidad | x | | |
| 24 | Toma de decisiones | x | | |
| 25 | Trabajo bajo presión | x | | |
| 26 | Trabajo en equipo | x | | |
| 5.2 TÉCNICAS | | | | |
| 1 | Atención al detalle | x | | |
| 2 | Atención al público | x | | |
| 3 | Autoorganización | x | | |
| 4 | Comunicación no verbal | x | | |
| 5 | Comunicación oral y escrita | x | | |
| 6 | Disciplina | x | | |
| 7 | Razonamiento numérico | | x | |
| 8 | Sentido de Urgencia | x | | |

Continuación tabla 12

| 6. RESPONSABILIDADES | NIVEL | | | | |
|---|-------|----------------------------------|----------|----------|---|
| | ALTO | MEDIO | BAJO | | |
| a. Bienes y valores (¿cuáles?) | x | | | | |
| b. Información (¿cuál?) | x | | | | |
| c. Relaciones interpersonales (¿cuál?) | x | | | | |
| d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel) | x | | | | |
| 7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES | | PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL | | | |
| | | 0 - 25% | 26 - 50% | 51 - 75% | 76 - 100% |
| 7.1 CARGA FÍSICA | | | | | |
| a. Posición Sedente | | | | | x |
| b. Posición Bípeda | | | | | x |
| c. Posturas mantenidas | | | | | x |
| d. Alternar posiciones | | | | | x |
| e. Motricidad Gruesa | | | | | x |
| f. Motricidad Fina | | | | | x |
| g. Destreza Manual | | | | | x |
| h. Levantamiento y Manejo de Cargas | x | | | | |
| i. Velocidad de Reacción | | | | | x |
| 7.2 CARGA MENTAL | | | | | |
| a. Recibir información oral/escrita | | | | | x |
| b. Producir información oral/escrita | | | | | x |
| c. Análisis de información | | | | | x |
| d. Emitir respuestas rápidas | | | | | x |
| e. Atención | | | | | x |
| f. Concentración | | | | | x |
| g. Repetitividad | | | | | x |
| h. Monotonía | x | | | | |
| i. Tareas de precisión visomotora | | | | | x |
| j. Habilidad para solucionar problemas | | | | | x |
| k. Interpretación de signos y símbolos | | | | | x |
| l. Percepción causa - efecto | | | | | x |
| m. Valoración de la realidad | | | | | x |
| 7.3 SENSORPERCEPCIÓN | | | | | |
| a. Percepción Visual | | | | | x |
| b. Percepción auditiva | | | | | x |
| c. Percepción gustativa | | | | | x |
| d. Percepción olfatoria | | | | | x |
| e. Percepción táctil | | | | | x |
| f. Percepción / discriminación de detalles | | | | | |
| g. Integración sensorial requerida | | | | | x |
| h. Diferenciación figura fondo | | | | | x |
| i. Relaciones espaciales | | | | | x |
| j. Kinestesia | | | | | x |
| k. Propiocepción | | | | | x |
| l. Esteroognosia | | | | | x |
| m. Constancia de la forma | | | | | x |
| n. Percepción del color | | | | | x |
| o. Planificación motora | | | | | x |
| Elaborado por: junta de socios | | | | | Revisado junta de socios |
| Aprobado por: junta de socios | | | | | Revisado Div. Nal. Salud Ocupacional por: |

Continuación tabla 12

| 8. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO | | |
|---|------------------|---------------------|
| TIPO | REQUERIDO | NO REQUERIDO |
| a. Exámen Médico | x | |
| b. Visiometría | x | |
| c. Audiometría | x | |
| d. Espirometría | x | |
| e. Cuadro Hemático | x | |
| f. Glicemia | x | |
| g. Frotis de Sangre Periférico | x | |
| h. Rx de columna | x | |

Tabla 14. Perfil de cargo técnico en salud ocupacional

| | | | | | |
|--|------------------------------|----------------------|---------------------|---------------|----------------|
| FECHA: | 1/01/2018 | SEDE: | GESTIONAR S.A.S | | |
| 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO | | | | | |
| DENOMINACIÓN: | TECNICO EN SALUD OCUPACIONAL | CÓDIGO: | PSO-01 | | |
| NIVEL: | | ASIGNACIÓN SALARIAL: | POR DEFINIR | | |
| DEPENDENCIA: | OPERATIVA | | | | |
| 2. OBJETO GENERAL DEL CARGO | | | | | |
| Tecnico encargado de Conducir programas de monitoreo y medición de factores ambientales para identificar causas de en SG-SST; vigilar y controlar las condiciones sanitarias de las empresas de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos | | | | | |
| 3. REQUISITOS MÍNIMOS | | | | | |
| 3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA | | | | | |
| 3.2 EXPERIENCIA LABORAL | | | | | |
| 4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES | | | | | |
| FUNCIONES | | | PERIODICIDAD | TIPO | |
| Elaborar y ejecutar el programa de capacitación anual en promoción y prevención | | | O | E | |
| Elaborar y ejecutar los Programas de Vigilancia Epidemiológica, de acuerdo con las normas | | | O | E | |
| Reportar a la alta dirección las situaciones que puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo | | | O | E | |
| Elaborar y actualizar las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, necesarias para la empresa. | | | O | E | |
| Elaborar, revisar y actualizar la matriz de riesgos de la empresa. | | | O | E | |
| Elaborar, revisar y actualizar la matriz de requisitos legales de la empresa. | | | O | E | |
| Realizar el seguimiento y ejecución a los planes de acción derivados de las evaluaciones de riesgos | | | O | C | |
| Elaborar los Informes que sean requeridos por la Dirección, por las entidades de control | | | O | E | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Convenciones | TIPO DE FUNCIÓN | Ejecución (e) | Análisis (a) | Dirección (d) | Control (c) |
| | PERIODICIDAD | Ocasional (o) | Diaria (d) | Mensual (m) | Trimestral (t) |

Continuación tabla 13

| 5. COMPETENCIAS | | NIVEL | | |
|----------------------|------------------------------|-------|-------|------|
| | | ALTO | MEDIO | BAJO |
| 5.1 GENERALES | | | | |
| 1 | Adaptación | X | | |
| 2 | Ambición profesional | X | | |
| 3 | Análisis | X | | |
| 4 | Aprendizaje | X | | |
| 5 | Asertividad | X | | |
| 6 | Autocontrol | X | | |
| 7 | Autonomía | X | | |
| 8 | Creatividad | X | | |
| 9 | Delegación | X | | |
| 10 | Dinamismo | X | | |
| 11 | Flexibilidad | X | | |
| 12 | Independencia | X | | |
| 13 | Iniciativa | X | | |
| 14 | Integridad | X | | |
| 15 | Juicio | X | | |
| 16 | Liderazgo | X | | |
| 17 | Negociación y conciliación | X | | |
| 18 | Orientación al servicio | X | | |
| 19 | Persuasión | X | | |
| 20 | Planificación y Organización | X | | |
| 21 | Resolución de problemas | X | | |
| 22 | Sensibilidad interpersonal | X | | |
| 23 | Sociabilidad | X | | |
| 24 | Toma de decisiones | X | | |
| 25 | Trabajo bajo presión | X | | |
| 26 | Trabajo en equipo | X | | |
| 5.2 TÉCNICAS | | | | |
| 1 | Atención al detalle | | | |
| 2 | Atención al público | | | |
| 3 | Autoorganización | | | |
| 4 | Comunicación no verbal | | | |
| 5 | Comunicación oral y escrita | | | |
| 6 | Disciplina | | | |
| 7 | Razonamiento numérico | | | |
| 8 | Sentido de Urgencia | | | |

Continuación tabla 13

| 6. RESPONSABILIDADES | NIVEL | | | | |
|--|-----------------|----------------------------------|----------|----------|----------------------------------|
| | ALTO | MEDIO | BAJO | | |
| a. Bienes y valores (¿cuáles?) | X | | | | |
| b. Información (¿cuál?) | X | | | | |
| c. Relaciones interpersonales (¿cuál?) | X | | | | |
| d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel | X | | | | |
| 7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES | | PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL | | | |
| | | 0 - 25% | 26 - 50% | 51 - 75% | 76 - 100% |
| 7.1 CARGA FÍSICA | | | | | |
| a. Posición Sedente | | | | X | |
| b. Posición Bípeda | | | | X | |
| c. Posturas mantenidas | | | | X | |
| d. Alternar posiciones | | | | X | |
| e. Motricidad Gruesa | | | | X | |
| f. Motricidad Fina | | | | X | |
| g. Destreza Manual | | | | X | |
| h. Levantamiento y Manejo de Cargas | X | | | | |
| i. Velocidad de Reacción | | | | | X |
| 7.2 CARGA MENTAL | | | | | |
| a. Recibir información oral/escrita | | | | | X |
| b. Producir información oral/escrita | | | | | X |
| c. Análisis de información | | | | | X |
| d. Emitir respuestas rápidas | | | | | X |
| e. Atención | | | | | X |
| f. Concentración | | | | | X |
| g. Repetitividad | | | | | X |
| h. Monotonía | X | | | | |
| i. Tareas de precisión visomotora | | | | | X |
| j. Habilidad para solucionar problemas | | | | | X |
| k. Interpretación de signos y símbolos | | | | | X |
| l. Percepción causa - efecto | | | | | X |
| m. Valoración de la realidad | | | | | X |
| 7.3 SENSORPERCEPCIÓN | | | | | |
| a. Percepción Visual | | | | | X |
| b. Percepción auditiva | | | | | X |
| c. Percepción gustativa | | | | | X |
| d. Percepción olfatoria | | | | | X |
| e. Percepción táctil | | | | | X |
| f. Percepción / discriminación de detalles | | | | | X |
| g. Integración sensorial requerida | | | | | X |
| h. Diferenciación figura fondo | | | | | X |
| i. Relaciones espaciales | | | | | X |
| j. Kinestesia | | | | | X |
| k. Propiocepción | | | | | X |
| l. Esterognosia | | | | | X |
| m. Constancia de la forma | | | | | X |
| n. Percepción del color | | | | | X |
| o. Planificación motora | | | | | X |
| Elaborado por: | Junta de socios | | | Revisado | Junta de socios |
| Aprobado por: | Junta de socios | | | Revisado | Div. Nal. Salud Ocupacional por: |

Continuación tabla 14

| 5. COMPETENCIAS | | | | NIVEL | | |
|---|------------------------------|--|---|-------|-------|------|
| | | | | ALTO | MEDIO | BAJO |
| 5.1 GENERALES | | | | | | |
| 1 | Adaptación | | X | | | |
| 2 | Ambición profesional | | X | | | |
| 3 | Análisis | | X | | | |
| 4 | Aprendizaje | | X | | | |
| 5 | Asertividad | | X | | | |
| 6 | Autocontrol | | X | | | |
| 7 | Autonomía | | X | | | |
| 8 | Creatividad | | X | | | |
| 9 | Delegación | | | | | X |
| 10 | Dinamismo | | X | | | |
| 11 | Flexibilidad | | X | | | |
| 12 | Independencia | | | | | X |
| 13 | Iniciativa | | X | | | |
| 14 | Integridad | | X | | | |
| 15 | Juicio | | X | | | |
| 16 | Liderazgo | | | | | X |
| 17 | Negociación y conciliación | | X | | | |
| 18 | Orientación al servicio | | X | | | |
| 19 | Persuasión | | X | | | |
| 20 | Planificación y Organización | | X | | | |
| 21 | Resolución de problemas | | X | | | |
| 22 | Sensibilidad interpersonal | | X | | | |
| 23 | Sociabilidad | | X | | | |
| 24 | Toma de decisiones | | | X | | |
| 25 | Trabajo bajo presión | | X | | | |
| 26 | Trabajo en equipo | | X | | | |
| 5.2 TÉCNICAS | | | | | | |
| 1 | Atención al detalle | | X | | | |
| 2 | Atención al público | | X | | | |
| 3 | Autoorganización | | X | | | |
| 4 | Comunicación no verbal | | | | | X |
| 5 | Comunicación oral y escrita | | X | | | |
| 6 | Disciplina | | X | | | |
| 7 | Razonamiento numérico | | X | | | |
| 8 | Sentido de Urgencia | | X | | | |
| 6. RESPONSABILIDADES | | | | NIVEL | | |
| | | | | ALTO | MEDIO | BAJO |
| a. Bienes y valores (¿cuáles?) | | | | X | | |
| b. Información (¿cuál?) | | | | X | | |
| c. Relaciones interpersonales (¿cuál?) | | | | X | | |
| d. Dirección y coordinación (¿de qué nivel) | | | | X | | |

Continuación tabla 14

| 7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES | PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL | | | |
|--|----------------------------------|----------|----------|---|
| | 0 - 25% | 26 - 50% | 51 - 75% | 76 - 100% |
| 7.1 CARGA FÍSICA | | | | |
| a. Posición Sedente | | | | X |
| b. Posición Bípeda | | | | X |
| c. Posturas mantenidas | | | | X |
| d. Alternar posiciones | | | | X |
| e. Motricidad Gruesa | | | | X |
| f. Motricidad Fina | | | | X |
| g. Destreza Manual | | | | X |
| h. Levantamiento y Manejo de Cargas | X | | | |
| i. Velocidad de Reacción | | | | X |
| 7.2 CARGA MENTAL | | | | |
| a. Recibir información oral/escrita | | | | X |
| b. Producir información oral/escrita | | | | X |
| c. Análisis de información | | | | X |
| d. Emitir respuestas rápidas | | | | X |
| e. Atención | | | | X |
| f. Concentración | | | | X |
| g. Repetitividad | | | | X |
| h. Monotonía | X | | | |
| i. Tareas de precisión visimotora | | | | X |
| j. Habilidad para solucionar problemas | | | | X |
| k. Interpretación de signos y símbolos | | | | X |
| l. Percepción causa - efecto | | | | X |
| m. Valoración de la realidad | | | | X |
| 7.3 SENSO PERCEPCIÓN | | | | |
| a. Percepción Visual | | | | X |
| b. Percepción auditiva | | | | X |
| c. Percepción gustativa | | | | X |
| d. Percepción olfatoria | X | | | |
| e. Percepción táctil | | | | X |
| f. Percepción / discriminación de detalles | | | | X |
| g. Integración sensorial requerida | | | | X |
| h. Diferenciación figura fondo | | | | X |
| i. Relaciones espaciales | | | | X |
| j. Kinestesia | | | | X |
| k. Propiocepción | | | | X |
| l. Esterognosia | | | | X |
| m. Constancia de la forma | | | | X |
| n. Percepción del color | | | | X |
| o. Planificación motora | | | | X |
| Elaborado por: junta de socios | | | | Revisado junta de socios |
| Aprobado por: junta de socios | | | | Revisado Div. Nal. Salud Ocupacional por: |

Continuación tabla 14

| 8. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO | | |
|--------------------------------------|-----------|--------------|
| TIPO | REQUERIDO | NO REQUERIDO |
| a. Exámen Médico | X | |
| b. Visiometría | X | |
| c. Audiometría | X | |
| d. Espirometría | X | |
| e. Cuadro Hemático | X | |
| f. Glicemia | X | |
| g. Frotis de Sangre Periférico | X | |
| h. Rx de columna | X | |

Luego de elaborado el perfil de cargo, este cuadro debe ser diligenciado por la Div. Nal. de Salud Ocupacional

Tabla 16. Perfil de cargo secretaria

| | | | |
|---|-----------------|----------------------|---------------------|
| FECHA: | 1/01/2018 | SEDE: | GESTIONAR |
| 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO | | | |
| DENOMINACIÓN: | SECRETARIA | CÓDIGO: | SE-01 |
| NIVEL: | 1 | ASIGNACIÓN SALARIAL: | POR DEFINIR |
| DEPENDENCIA: | OPERACIONA | | |
| 2. OBJETO GENERAL DEL CARGO | | | |
| alcanzar la máxima eficacia en su trabajo y desempeñar sus funciones de forma correcta, la secretaria ha de dominar a la perfección una serie de conocimientos técnicos apropiados para el cargo que desarrollará | | | |
| 3. REQUISITOS MÍNIMOS | | | |
| 3.1 FORMACIÓN ACADÉMICA: Tecnico y/o universitario | | | |
| 3.2 EXPERIENCIA LABORAL: 1 año | | | |
| 4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES | | | |
| FUNCIONES | | | PERIODICIDAD |
| Colaborar con el director a fin de facilitar y agilizar su trabajo | | | D |
| Preparar y archivar la documentación y la correspondencia | | | D |
| Buscar y sintetizar información, dentro o fuera de la empresa, sobre los obj | | | D |
| Atender y organizar llamadas telefónicas y las visitas | | | D |
| Preparar, redactar y mecanografiar informes a partir de tan sólo unas pautas | | | D |
| Estar al tanto de las reuniones, decisiones tomadas en ellas y hacer un segu | | | D |
| Realizar tareas propiamente ejecutivas por delegación de su superior | | | D |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Convenciones | TIPO DE FUNCIÓN | Ejecución (e) | Análisis (a) |
| | PERIODICIDAD | Ocasional (o) | Diaria (d) |
| | | Dirección (d) | Control (c) |
| | | Mensual (m) | Trimestral (t) |

Continuación tabla 15

| 5. COMPETENCIAS | | NIVEL | | |
|----------------------|--|-------|-------|------|
| | | ALTO | MEDIO | BAJO |
| 5.1 GENERALES | | | | |
| 1 | Adaptación | X | | |
| 2 | Ambición profesional | X | | |
| 3 | Análisis | X | | |
| 4 | Aprendizaje | X | | |
| 5 | Asertividad | X | | |
| 6 | Autocontrol | X | | |
| 7 | Autonomía | X | | |
| 8 | Creatividad | X | | |
| 9 | Delegación | | | X |
| 10 | Dinamismo | X | | |
| 11 | Flexibilidad | X | | |
| 12 | Independencia | | | X |
| 13 | Iniciativa | X | | |
| 14 | Integridad | X | | |
| 15 | Juicio | X | | |
| 16 | Liderazgo | | | X |
| 17 | Negociación y conciliación | X | | |
| 18 | Orientación al servicio | X | | |
| 19 | Persuasión | X | | |
| 20 | Planificación y Organización | X | | |
| 21 | Resolución de problemas | X | | |
| 22 | Sensibilidad interpersonal | X | | |
| 23 | Sociabilidad | X | | |
| 24 | Toma de decisiones | | | X |
| 25 | Trabajo bajo presión | X | | |
| 26 | Trabajo en equipo | X | | |
| 5.2 TÉCNICAS | | | | |
| 1 | Atención al detalle | X | | |
| 2 | Atención al público | X | | |
| 3 | Autoorganización | X | | |
| 4 | Comunicación no verbal | | | X |
| 5 | Comunicación oral y escrita | X | | |
| 6 | Disciplina | X | | |
| 7 | Razonamiento numérico | X | | |
| 8 | Sentido de Urgencia | X | | |
| 6. RESPONSABILIDADES | | NIVEL | | |
| | | ALTO | MEDIO | BAJO |
| a. | Bienes y valores (¿cuáles?) | X | | |
| b. | Información (¿cuál?) | X | | |
| c. | Relaciones interpersonales (¿cuál?) | X | | |
| d. | Dirección y coordinación (¿de qué nivel) | X | | |

Continuación tabla 15

| 7. REQUERIMIENTOS FÍSICOS Y MENTALES | PORCENTAJE DE LA JORNADA LABORAL | | | |
|--|----------------------------------|----------|----------|---|
| | 0 - 25% | 26 - 50% | 51 - 75% | 76 - 100% |
| 7.1 CARGA FÍSICA | | | | |
| a. Posición Sedente | | | | X |
| b. Posición Bípeda | | X | | |
| c. Posturas mantenidas | | | | X |
| d. Alternar posiciones | | | | X |
| e. Motricidad Gruesa | | | | X |
| f. Motricidad Fina | | | | X |
| g. Destreza Manual | | | | X |
| h. Levantamiento y Manejo de Cargas | X | | | |
| i. Velocidad de Reacción | | | | X |
| 7.2 CARGA MENTAL | | | | |
| a. Recibir información oral/escrita | | | | X |
| b. Producir información oral/escrita | | | | X |
| c. Análisis de información | | | | X |
| d. Emitir respuestas rápidas | | | | X |
| e. Atención | | | | X |
| f. Concentración | | | | X |
| g. Repetitividad | | | | X |
| h. Monotonía | | | X | |
| i. Tareas de precisión visimotora | | | | X |
| j. Habilidad para solucionar problemas | | | | X |
| k. Interpretación de signos y símbolos | | | | X |
| l. Percepción causa - efecto | | | | X |
| m. Valoración de la realidad | | | | X |
| 7.3 SENSO PERCEPCIÓN | | | | |
| a. Percepción Visual | | | | X |
| b. Percepción auditiva | | | | X |
| c. Percepción gustativa | | | | X |
| d. Percepción olfatoria | X | | | |
| e. Percepción táctil | | | | X |
| f. Percepción / discriminación de detalles | | | | X |
| g. Integración sensorial requerida | | | | X |
| h. Diferenciación figura fondo | | | | X |
| i. Relaciones espaciales | | | | X |
| j. Kinestesia | | | | X |
| k. Propiocepción | | | | X |
| l. Esterognosia | | | | X |
| m. Constancia de la forma | | | | X |
| n. Percepción del color | | | | X |
| o. Planificación motora | | | | X |
| Elaborado por: | junta de socios | | | Revisado junta de socios |
| Aprobado por: | junta de socios | | | Revisado Div. Nal. Salud Ocupacional por: |

Continuación tabla 15

| 8. EXÁMENES OCUPACIONALES DE INGRESO | | | | |
|--------------------------------------|-----------|--------------|--|--|
| TIPO | REQUERIDO | NO REQUERIDO | | |
| a. Exámen Médico | X | | | |
| b. Visiometría | X | | | |
| c. Audiometría | X | | | |
| d. Espirometría | X | | | |
| e. Cuadro Hemático | X | | | |
| f. Glicemia | X | | | |
| g. Frotis de Sagre Periférico | X | | | |
| h. Rx de columna | X | | | |

Luego de elaborado el perfil de cargo, este cuadro debe ser diligenciado por la Div. Nal. de Salud Ocupacional

6.5 CALCULO DE PRESUPUESTO DE INVERSION Y FUNCIONAMIENTO

- Se calculó el presupuesto de inversión y de funcionamiento

Gestión Salud y Seguridad iniciará con la siguiente inversión para su funcionamiento:

Tabla 17. Requisitos áreas oficina

| REQUISITO AREA OFICINA LOCATIVA | CANTIDAD |
|---------------------------------|----------|
| OFICINA GERENCIA | 1 |
| OFICINA ADMINISTRATIVA | 1 |
| RECEPCION | 1 |
| SALA DE JUNTAS | 1 |
| BAÑOS | 2 |

Fuente: Propia del estudio.

Tabla 18. Materiales e insumos

| INSUMOS | VALOR | CANTIDA D | COSTO X MES |
|---|--------------|----------------------------------|-------------------|
| Soporte Software Inspección Ocupacional | \$ 50.000,00 | 2 | \$ 50.000,00 |
| Papelería | \$ 50.000,00 | 1 | \$ 50.000,00 |
| Caja Lapiceros | \$ 20.000,00 | 1 | \$ 20.000,00 |
| | | TOTAL INSUMOS MES | 120.000,00 |

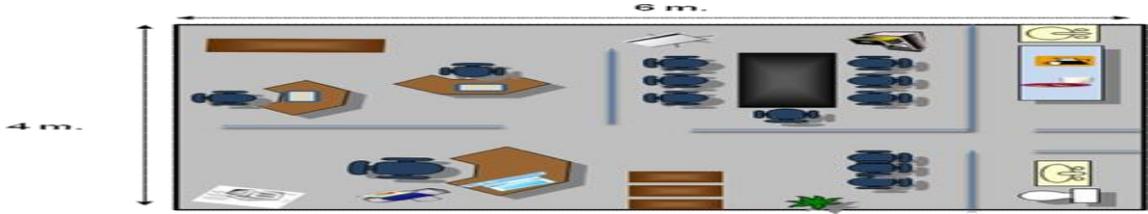
Fuente: Propia del estudio.

Tabla 19. Gastos generales: muebles y equipos

| | A | B | C | D | E | F | G | H |
|----|---|---------------|----------|------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------|------------------------|
| 1 | MUEBLES Y EQUIPOS | VALOR UNIDAD | CANTIDAD | COSTO TOTAL | CALIBRACION POR EQUIPO | CALIBRACION TOTAL X MES | MESES DEPRECIACION | VALOR DEPRECIACION MES |
| 2 | Fotómetro Luminómetro HS1010 | \$ 78.000,00 | 2 | \$ 156.000,00 | \$ 80.000,00 | \$ 160.000,00 | 24 | \$ 3.249,00 |
| 3 | Sonómetro Decibelímetro Digital Sonido Medidor Ruido GM1358 | \$ 230.000,00 | 2 | \$ 460.000,00 | \$ 45.000,00 | \$ 90.000,00 | 24 | \$ 9.582,33 |
| 4 | Digital LCD radiación electromagnética Dosímetro | \$ 70.000,00 | 2 | \$ 140.000,00 | \$ 60.000,00 | \$ 120.000,00 | 24 | \$ 2.915,67 |
| 5 | Digital Sicrómetro ep8706 | \$ 150.000,00 | 2 | \$ 300.000,00 | | \$ - | 24 | \$ 6.249,00 |
| 6 | Radiometro Extech 480836 | \$ 700.000,00 | 2 | \$ 1.400.000,00 | \$ 110.000,00 | \$ 220.000,00 | 48 | \$ 14.582,33 |
| 7 | Flexometro | \$ 4.500,00 | 2 | \$ 9.000,00 | | \$ - | 12 | \$ 374,00 |
| 8 | Escritorios de trabajo | \$ 200.000,00 | 4 | \$ 800.000,00 | | \$ - | 60 | \$ 3.332,33 |
| 9 | Sillas para escritorio | \$ 110.000,00 | 6 | \$ 660.000,00 | | \$ - | 60 | \$ 1.832,33 |
| 10 | Sillas de oficina | \$ 169.000,00 | 4 | \$ 676.000,00 | | \$ - | 60 | \$ 2.815,67 |
| 11 | Computadores HP to | \$ 900.000,00 | 4 | \$ 3.600.000,00 | | \$ - | 60 | \$ 14.999,00 |
| 12 | Tablets | \$ 600.000,00 | 2 | \$ 1.200.000,00 | | \$ - | 60 | \$ 9.999,00 |
| 13 | Lockers | \$ 400.000,00 | 1 | \$ 400.000,00 | | \$ - | 60 | \$ 6.665,67 |
| 14 | Archivadores | \$ 200.000,00 | 2 | \$ 400.000,00 | | \$ - | 60 | \$ 3.332,33 |
| 15 | Telefono | \$ 100.000,00 | 1 | \$ 100.000,00 | | \$ - | 60 | \$ 1.665,67 |
| 16 | Celular | \$ 400.000,00 | 2 | \$ 800.000,00 | | \$ - | 60 | \$ 6.665,67 |
| 17 | Impresora | \$ 600.000,00 | 1 | \$ 600.000,00 | | \$ - | 60 | \$ 9.999,00 |
| 18 | Papeleria de Oficina | \$ 100.000,00 | 1 | \$ 100.000,00 | | \$ - | 2 | \$ 49.999,00 |
| 19 | | | | | | \$ - | | |
| 20 | | TOTAL MONTAJE | | \$ 11.801.000,00 | TOTAL CALIBRACION MENSUA | \$ 49.166,66 | TOTAL DEPREC X MES | \$ 148.258,00 |
| 21 | | | | | TOTAL CALIBRACION X AÑO | \$ 590.000,00 | | |
| 22 | | | | | | | | |

Fuente: Propia del estudio.

Figura 7. Plano distribución



El valor del montaje de los equipos, muebles necesarios, adecuaciones, corresponde a \$ 11'801.000,00.

Tabla 20. Gastos mensuales fijos

| GASTOS MENSUALES FIJOS | VALOR MENSUAL |
|---|------------------------|
| ARRIENDO | \$ 1'200.000,00 |
| SERVICIOS BASICOS ACUEDUCTO, ASEO Y LUZ | \$ 300.000,00 |
| INTERNET 2 MEGAS Y VOZ ILIMITADA MOVISTAR | \$ 78.000,00 |
| PLAN DE MINUTOS | \$ 72.000,00 |
| PAPELERIA | \$ 100.000,00 |
| MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA | \$ 80.000,00 |
| CALIBRACION EQUIPOS | \$ 50.000,00 |
| GASTOS REPRESENTACION | \$ 1.000.000,00 |
| TOTAL GASTOS MENSUALES FIJOS | \$ 2.700.000,00 |

Fuente: Propia del estudio.

Gestion Salud y Seguridad, para su funcionamiento y mantenimiento general, genera un gasto mensual correspondiente a \$2.700.000,00.

PRESUPUESTO DE INVERSIÓN. Como se enuncio con anterioridad el valor del montaje, corresponde a \$11'801.000,00 de tal suerte los socios de la empresa que son tres acuerdan previamente constituir la con una inversión de \$8'000.000,00 cada uno proveniente de ahorros personales para no recurrir a préstamos con ninguna entidad crediticia. Se determina repartir en número igual de acciones para los tres y se prevé un monto excedente de amortiguamiento mientras la empresa arranca para facilitar el financiamiento en los primeros meses que puede no haber flujo de caja importante.

Tabla 21. Costos en salud

| COSTOS EN SALUD | VALOR |
|-----------------------------------|------------------------|
| TALENTO HUMANO | \$9'391.767,89 |
| MATERIALES E INSUMOS | \$120.000 |
| GASTOS GENERALES | \$2'700.00,00 |
| TOTAL COSTOS SALUD MENSUAL | \$12'211,767.89 |

Fuente: Propia del estudio.

Gestion Salud y Seguridad S.A.S. sumando el rubro de talento humano, materiales e insumos, gastos generales y mantenimiento, suman en total de \$12'211.767,89 pesos mensuales para su funcionamiento.

6.7 VIABILIDAD FINANCIERA

6.7.1 PROYECCIÓN DE VENTA. En este aspecto se tiene en cuenta el número de proyección de empresas contratadas; con los dos tecnólogos más el profesional en salud laboral tenemos una capacidad estimada de 25 empresas por mes. Como nuestro mercado objetivo son microempresas menores a 10 empleados y tomando de guía las tarifas actuales del mercado calculamos un precio por la evaluación e implementación de 2'000.000,00.

Proyectando un uso inicial de nuestra capacidad al 40% el primer año en el escenario menos optimista con 10 empresas que contratemos por mes estaríamos recibiendo ingresos brutos de 20'000.000 mensuales suficientes para cumplir con las obligaciones adquiridas, y estimando un aumento del uso total de nuestra capacidad en los primeros 12 meses. Para sostenerlo en el tiempo ofertaremos posteriormente las auditorias de mejoramiento contempladas también en la ley que inspira este proyecto

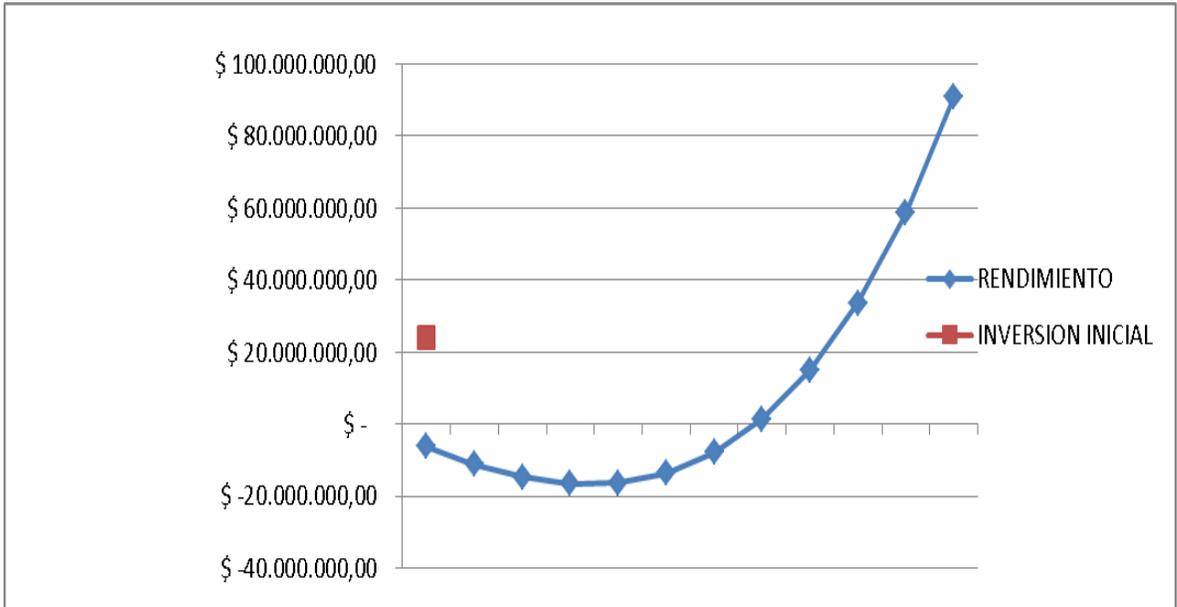
6.7.2 PUNTO DE EQUILIBRIO BASADO EN PROYECCION DE VENTAS

Tabla 22. Proyección de ventas

| OPERACIÓN MES | VENTAS ESPERADAS | COSTOS DE OPERACIÓN SYS S.A.S. | NETO |
|------------------|------------------|--------------------------------------|------------------|
| 1 | \$ 20,000,000.00 | \$ 12,211,800.00 | \$ 7,788,200.00 |
| 2 | \$ 20,000,000.00 | \$ 12,211,800.00 | \$ 7,788,200.00 |
| 3 | \$ 20,000,000.00 | \$ 12,211,800.00 | \$ 7,788,200.00 |
| 4 | \$ 20,000,000.00 | \$ 12,211,800.00 | \$ 7,788,200.00 |
| 5 | \$ 20,000,000.00 | \$ 12,211,800.00 | \$ 7,788,200.00 |
| 6 | \$ 20,000,000.00 | \$ 12,211,800.00 | \$ 7,788,200.00 |
| 7 | \$ 20,000,000.00 | \$ 12,211,800.00 | \$ 7,788,200.00 |
| 8 | \$ 20,000,000.00 | \$ 12,211,800.00 | \$ 7,788,200.00 |
| 9 | \$ 20,000,000.00 | \$ 12,211,800.00 | \$ 7,788,200.00 |
| 10 | \$ 20,000,000.00 | \$ 12,211,800.00 | \$ 7,788,200.00 |
| 11 | \$ 20,000,000.00 | \$ 12,211,800.00 | \$ 7,788,200.00 |
| 12 | \$ 20,000,000.00 | \$ 12,211,800.00 | \$ 7,788,200.00 |
| | | UTILIDAD ANUAL | \$ 93,458,400.00 |
| | | 33% POR SOCIO | \$ 31,152,800.00 |

Fuente: Propia del estudio.

Figura 8. Proyección de rendimiento



Fuente: Propia del estudio.

Al analizar tanto la tabla como la gráfica del punto de equilibrio, se determina que antes del cuarto mes la inversión inicial de 24'000.000 que fue aportada por los socios sería recuperada aun trabajando al 50% de la capacidad.

6.6 ESTUDIO DE MERCADO.

Tabulación Encuesta.
Cuestionario.
172 total encuestados.

¿Considera usted que su empresa es un lugar seguro para trabajar?

Figura 9. Percepción del público encuestado frente a la seguridad

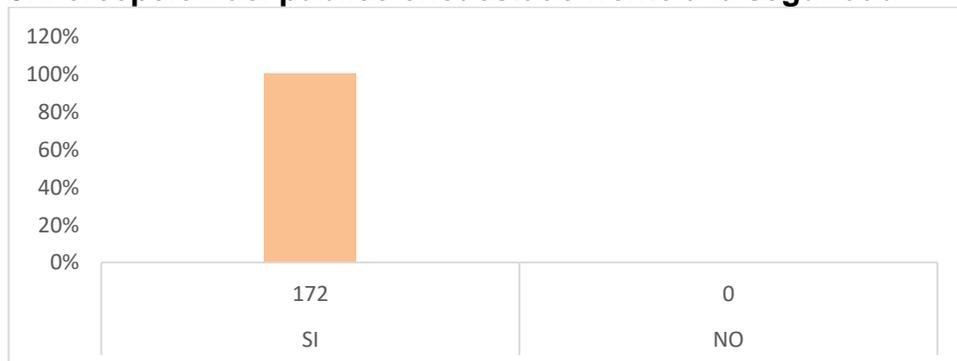


Tabla 23. Percepción del público encuestado frente a la seguridad

| | | |
|-------|-----|------|
| SI | 172 | 100% |
| NO | 0 | 0% |
| TOTAL | 172 | 100% |

Se encuentra que los 100 % encuestados consideran seguro su lugar de trabajo, esto puede llevar a la seguridad de las MIPYMES a ver poca importancia sobre la implementación de un SGSST, llevando a incumplimientos y penalizaciones que sobre llevan a sobre costos a la empresa.

¿Sabe qué tipo de riesgo tiene su empresa?

Figura 10. Conocimiento del público encuestado sobre el tipo de riesgos

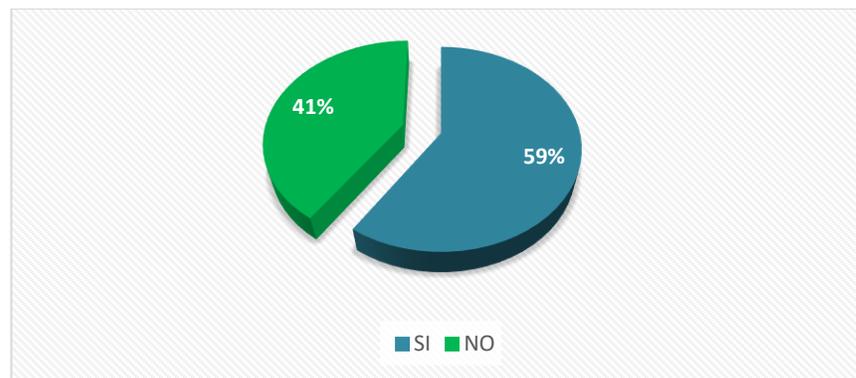


Tabla 24. Conocimiento del público encuestado sobre el tipo de riesgos

| | | |
|-------|-----|------|
| SI | 102 | 59% |
| NO | 70 | 41% |
| TOTAL | 172 | 100% |

Del total de los encuestados el 59% conoce el tipo de riesgo que tiene su empresa frente al 41% con un margen de diferencia del 18% por lo cual es muy bajo. Pero esto puede deberse a la seguridad que tienen sobre que su empresa es un lugar seguro, por lo que se ve necesario un asesoramiento en la implementación del SGSST.

¿Ha implementado en algún momento políticas de salud ocupacional en su empresa?

Figura 11. Implementación de políticas de SGSST.

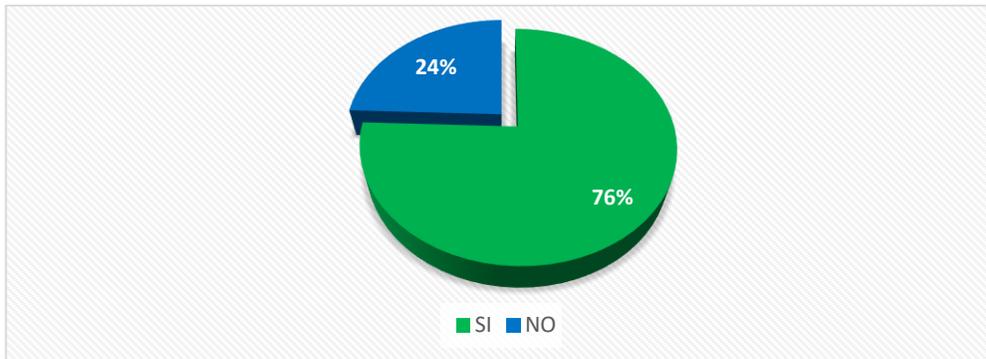


Tabla 25. Implementación de políticas de SGSST.

| | | |
|-------|-----|------|
| SI | 130 | 76% |
| NO | 42 | 24% |
| TOTAL | 172 | 100% |

Se observa que del total de los encuestados el 76% han alguna vez implementado las políticas de salud ocupacional.

¿En la empresa ha presentado algún accidente laboral desde su entrada en funcionamiento?

Figura 12. Eventos de accidentes laborales en su empresa

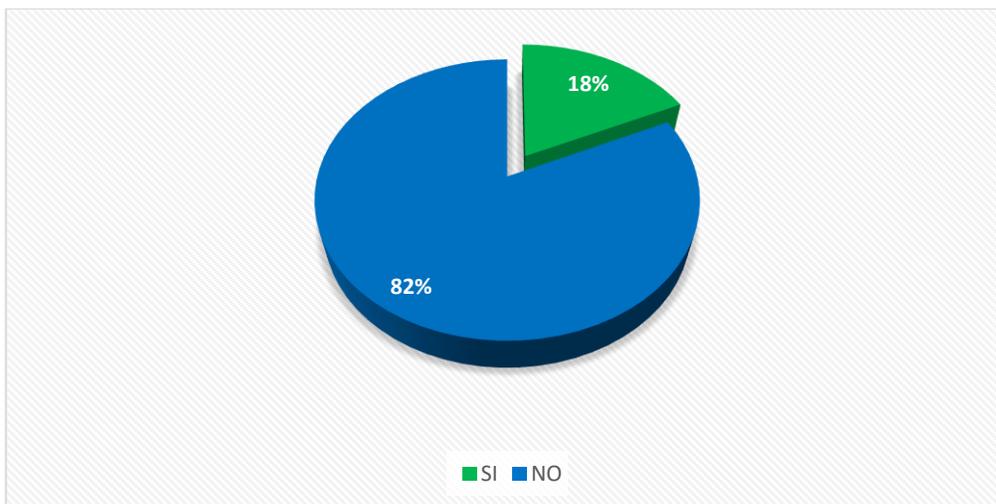


Tabla 26. Eventos de accidentes laborales en su empresa

| | | |
|-------|-----|------|
| SI | 31 | 18% |
| NO | 141 | 82% |
| TOTAL | 172 | 100% |

El 82% de los encuestados aseguran que no se han presentado accidentes laborales en la empresa desde su inicio, mientras que un 18 % informa que si se han presentado; por lo tanto vemos la necesidad de la prestación del servicio de asesoría para implementar SGSST que permita mitigar la cantidad de accidentes laborales.

¿Ha habido alguna enfermedad laboral diagnosticada en alguno de los empleados?

Figura 13. Eventos de enfermedad laboral en su empresa.

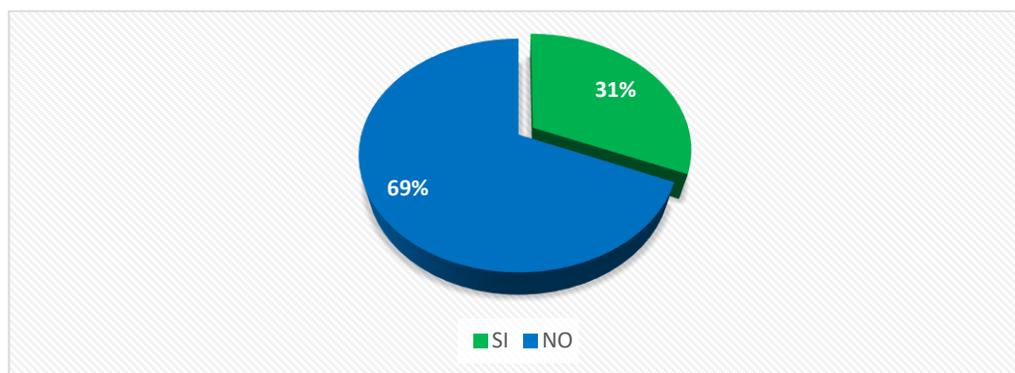


Tabla 27. Eventos de enfermedad laboral en su empresa.

| | | |
|-------|-----|------|
| SI | 54 | 31% |
| NO | 118 | 69% |
| TOTAL | 172 | 100% |

Del total de los encuestados se han presentado el 31 % en la empresas encuestadas una enfermedad laboral por lo que representa un por porcentaje alto, lo que se aconseja realizar este proceso de asesoramiento a esta empresas.

¿Se han detectado factores de riesgo que puedan llevar a accidentes o enfermedades laborales?

Figura 14. Detección de factores de riesgo que se corren en la empresa

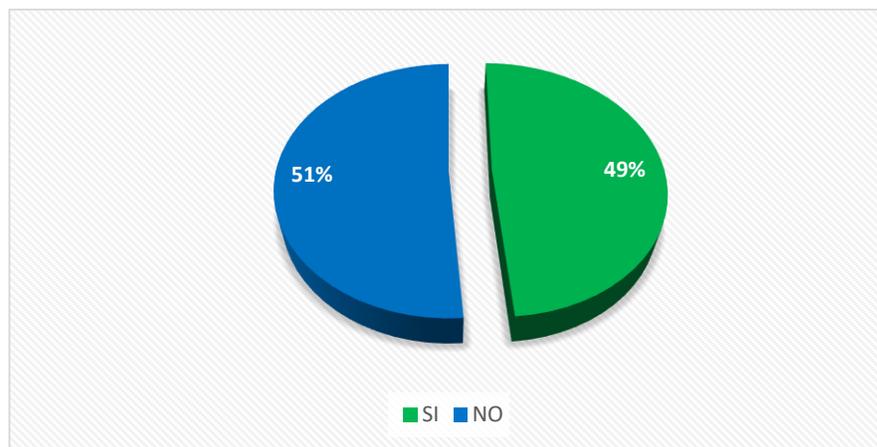


Tabla 28 Detección de factores de riesgo que se corren en la empresa

| | | |
|-------|-----|------|
| SI | 84 | 49% |
| NO | 88 | 51% |
| TOTAL | 172 | 100% |

Se observa que el 84 % de los encuestados presentaron accidentes o enfermedades laborales, lo que nos indica que es muy alto el porcentaje, por lo que se ve la necesidad de brindar estas asesorías a las microempresas para reducir estos riesgos al igual cumpla con la normatividad que lo exige para evitar sanciones.

¿Conoce las nueva normatividad respecto a las disposiciones sobre Salud Ocupacional en las empresas?

Figura 15. Conocimiento de la normatividad vigente.

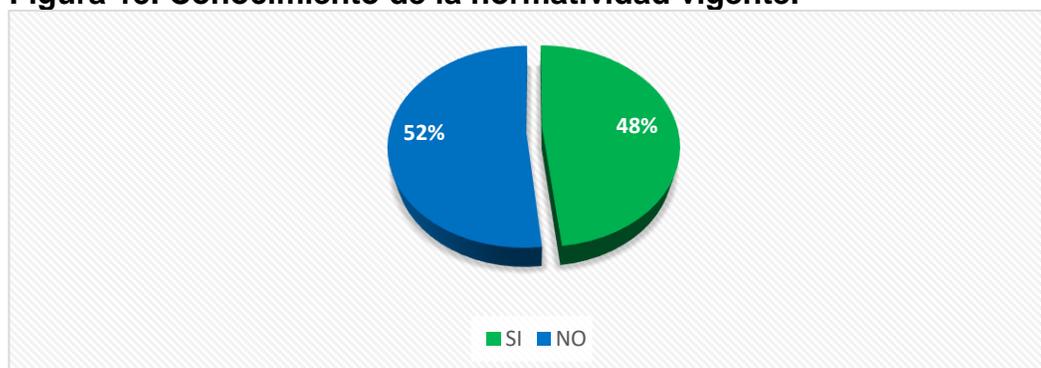


Tabla 29. Conocimiento de la normatividad vigente.

| | | |
|-------|-----|------|
| SI | 83 | 48% |
| NO | 89 | 52% |
| TOTAL | 172 | 100% |

Aunque muchas empresas dicen conocer la normatividad sobre salud ocupacional se observa que un 89% la desconocen por lo cual puede ser un factor al porcentaje de accidente y enfermedades laborales.

¿Sabía que el pasado 31 de enero de 2017 vencía el plazo para que las empresas de menos de diez empleados implementaran el SGSST?

Figura 16. Conocimiento plazo vencimiento de la norma

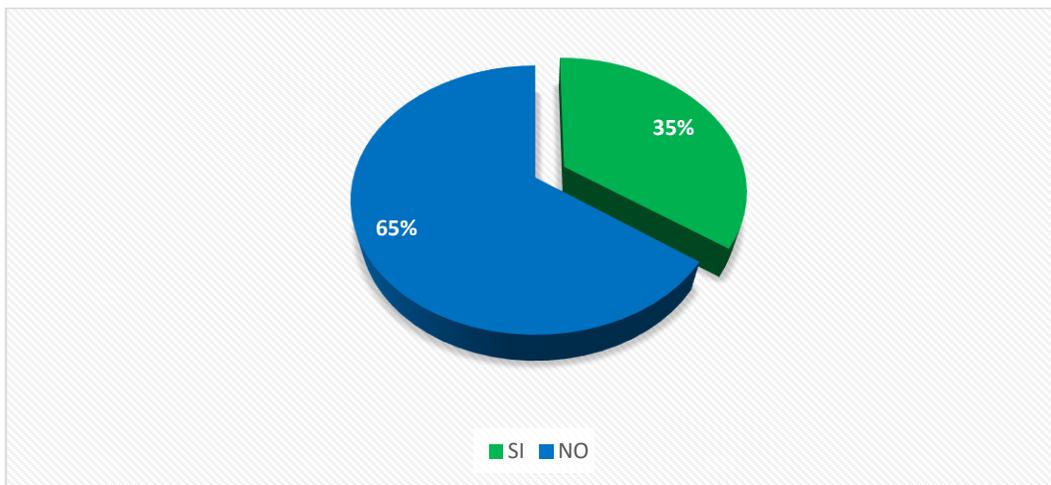


Tabla 30. Conocimiento plazo vencimiento de la norma

| | | |
|-------|-----|------|
| SI | 60 | 35% |
| NO | 112 | 65% |
| TOTAL | 172 | 100% |

El 65% de los encuestados desconocen la normatividad sobre los plazos establecidos para la implementación del SGSST, esto conlleva a sanciones que general sobre costos en la empresa.

¿Sabe las sanciones que conllevan el incumplimiento en la implementación del SGSST?

Figura 17. Conocimiento de incumplimiento de la norma.

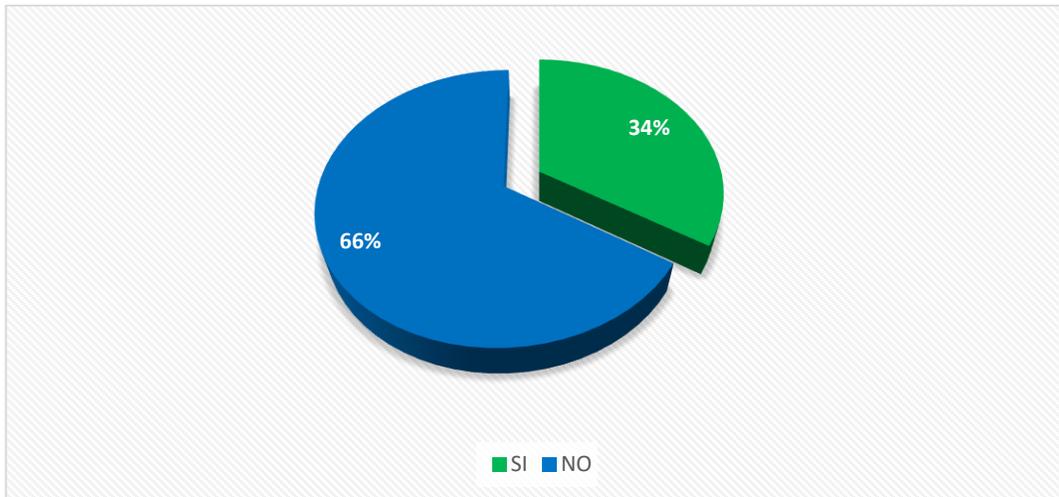


Tabla 31. Conocimiento de incumplimiento de la norma.

| | | |
|-------|-----|------|
| SI | 58 | 34% |
| NO | 114 | 66% |
| TOTAL | 172 | 100% |

Al tener desconocimiento de la misma no lo exonera de las sanciones que con lleva la no implementación.

¿Conoce usted el nuevo SG-SST?

Figura 18. Conocimiento de la norma SG-SST

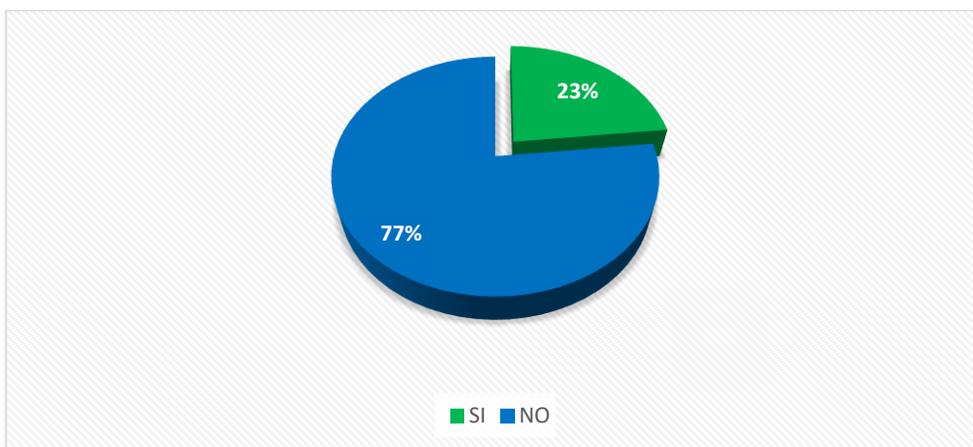


Tabla 32. Conocimiento de la norma SG-SST

| | | |
|-------|-----|------|
| SI | 40 | 23% |
| NO | 132 | 77% |
| TOTAL | 172 | 100% |

Se observa que un alto porcentaje de la población encuestada desconoce la norma SGSST por lo que se tiene un mercado que requiere y necesita un asesoramiento frente a este tema con un 77%.

¿Cuántos empleados tiene su empresa?

Figura 19. Distribución de empleados de acuerdo a las empresas encuestadas en la ciudad de Pereira.

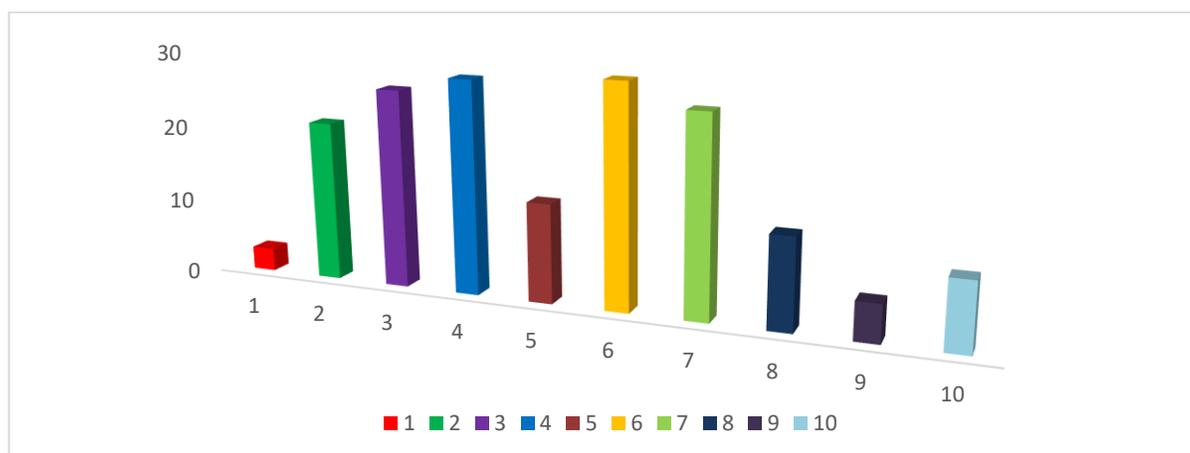


Tabla 33. Distribución de empleados de acuerdo a las empresas encuestadas en la ciudad de Pereira

| # Personas por empresa. | Cantidad | % |
|-------------------------|------------|-------------|
| 1 | 3 | 2% |
| 2 | 21 | 12% |
| 3 | 26 | 15% |
| 4 | 28 | 16% |
| 5 | 13 | 8% |
| 6 | 29 | 17% |
| 7 | 26 | 15% |
| 8 | 12 | 7% |
| 9 | 5 | 3% |
| 10 | 9 | 5% |
| TOTAL | 172 | 100% |

El grupo poblacional encuestado están catalogados según la normatividad como microempresas porque un promedio de mayor cantidad de trabajadores que maneja esta entre 3 a 7 trabajadores. Por lo que es factible la realización de los asesoramientos a esta población.

¿Cuál es la razón principal por la que implementaría el SGSST?

Figura 20. Motivos percibidos por el público encuestado por el cual implementaría el SGSST en la ciudad de Pereira.

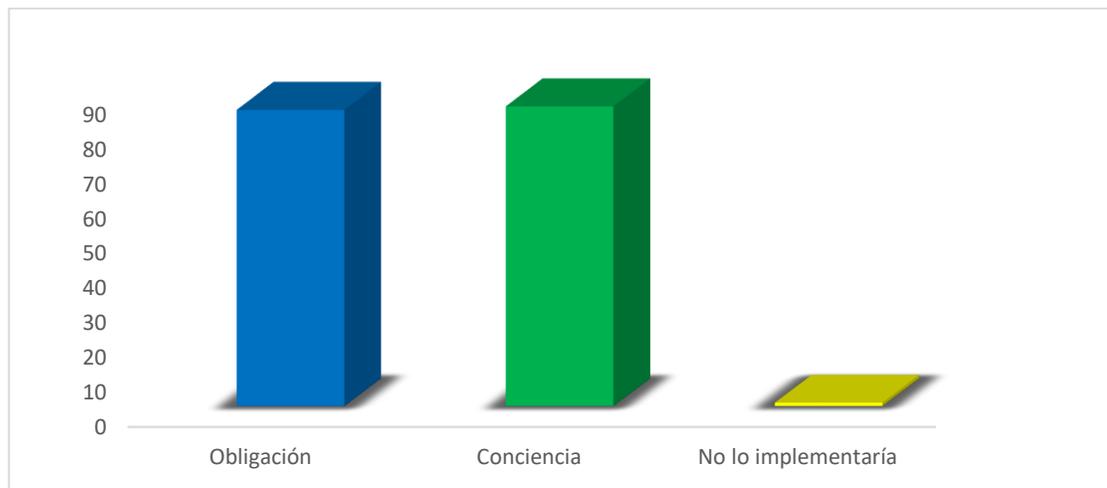


Tabla 34. Motivos percibidos por el público encuestado por el cual implementaría el SGSST en la ciudad de Pereira.

| | | |
|---------------------|-----|------|
| Obligación | 85 | 49% |
| Conciencia | 86 | 50% |
| No lo implementaría | 1 | 1% |
| Total | 172 | 100% |

Un porcentaje mayor estaría dispuesto a realizar la implementación de esta norma ya sea porque es una obligación o por conciencia, por lo cual tendrías un 90% de este mercado disponible para la aplicación de las asesorías.

¿Cuál es la razón principal por la que no ha implementado el SGSST?

Figura 21. Causas por la cual no han implementado SGSST el público encuestado en la ciudad de Pereira.

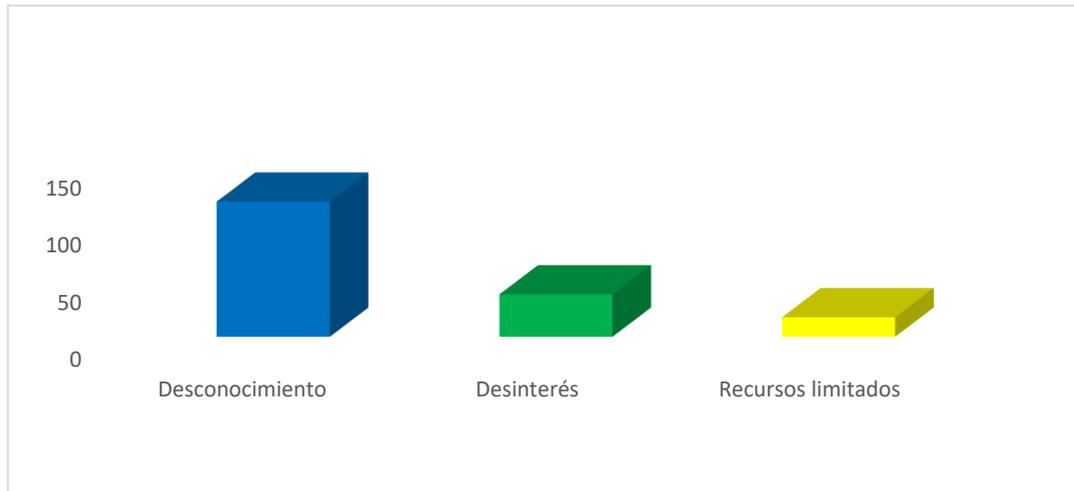


Tabla 35. Causas por la cual no han implementado SGSST el público encuestado en la ciudad de Pereira.

| | | |
|--------------------|-----|------|
| Desconocimiento | 118 | 69% |
| Desinterés | 37 | 22% |
| Recursos limitados | 17 | 10% |
| Total | 172 | 100% |

El motivo por el cual muchas empresas tanto Microempresas, como pequeñas o medianas no implementa la normatividad se puede deber principalmente al desconocimiento de la misma, como también el desinterés.

¿Cuánto estaría dispuesto a pagar para implementar el SGSST (Evaluación, Plan de mejoramiento, Ejecución)?

Figura 22. Precio estimado del servicio percibido por el público encuestado en la ciudad de Pereira.

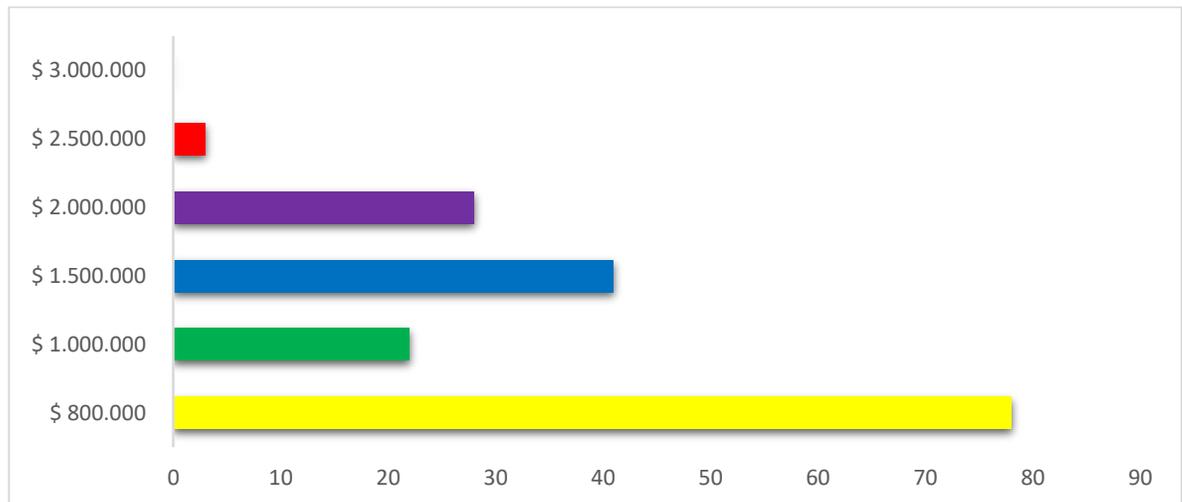


Tabla 36. Precio estimado del servicio percibido por el público encuestado en la ciudad de Pereira.

| | | |
|--------------|------------|-------------|
| \$ 800.000 | 78 | 45% |
| \$ 1.000.000 | 22 | 13% |
| \$ 1.500.000 | 41 | 24% |
| \$ 2.000.000 | 28 | 16% |
| \$ 2.500.000 | 3 | 2% |
| \$ 3.000.000 | 0 | 0% |
| Total | 172 | 100% |

En cuanto al precio que invertirían estas empresas para el asesoramiento para la implementación del SGSST, van desde el rango con mayor porcentaje entre \$ 800.000 hasta \$2.000.000, siendo un gran mercado y se ajusta a lo estimado para su valor de asesoría.

7. DISCUSIÓN

La implementación supone un esfuerzo importante tanto para los microempresarios y empleados como para las entidades encargadas de hacer la vigilancia de cumplimiento para esta norma cuya poca difusión por canales formales ha hecho que la gente tenga poco conocimiento efectivo acerca de esta.

El primer reto de Gestionar Salud y Seguridad S.A.S. es precisamente presentar esta realidad a las empresas que hoy en día cuando deben estar en la III fase de V ni siquiera conocen bien por dónde empezar.

Al ser nuestro mercado tan amplio e inexplorado tenemos la posibilidad de entrar indistintamente de lo que estén haciendo nuestros competidores porque el grupo target en este momento se presta para hacerlo así, siempre y cuando arranquemos prontamente aprovechando el impacto que tendríamos como pioneros en esta área.

El rango de precios que según nuestro estudio los empresarios estarían dispuestos a pagar compagina con la media presupuestada por la empresa de acuerdo al número de empleados que tienen aunque vimos unos mínimos y máximos que analizándolos abren una nueva ventana o subgrupo que se podría intervenir.

8. CONCLUSIONES

Luego de realizar el estudio de mercado evidenciamos que en la Ciudad de Pereira, Risaralda tienen un gran porcentaje de empresas PYMES las cuales requieren servicios de Asesoría y Consultoría en la implementación del SG- SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), generando una alta demanda y brindándonos una gran oportunidad para incursionar en este mercado.

En conclusión el proyecto se considera factible, dado que nos proporciona un panorama positivo financiera, administrativa y operativamente para crear una empresa de Asesorías y Consultorías en el SG-SST; por consiguiente es fundamental que se analicen todos los escenarios de forma efectiva, contando con el personal idóneo para dar respuestas y soluciones a tiempo, con el objetivo de generar confianza y credibilidad logrando la lealtad de los clientes.

9. RECOMENDACIONES

Actuar con prontitud para tener un impacto inicial fuerte dentro de los microempresarios ganando las mejores referencias entre este subgrupo.

Evaluar si en otras regiones las condiciones del mercado son similares abre la posibilidad de expansión del modelo hacia nuevas zonas.

Ajustar la proyección de ventas versus los precios que el mercado está dispuesto a pagar para sacar el mayor rendimiento y productividad de nuestro equipo de trabajo.

10. BIBLIOGRAFIA

1. DANE. Informe de coyuntura económica regional (ICER). Convenio Interadministrativo No. 111 de abril de 2000. (Internet). 2011. (Consultado Febrero 2018). Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/icer/2011/risaralda_icer_11.pdf
2. Descriptores en ciencias de la salud. Motor de búsqueda. Bibliotecavirtual en salud. (Internet). (Consultado noviembre de 2017). Disponible en: <http://decs.bvs.br/cgi-bin/wxis1660.exe/decssserver/>
3. Jorge Hernando, M. V., & Nelcy Arévalo Pinilla. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Mas que semantica, una transformacion del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23(48) VANCOUVER
4. Hernáiz, E. S. (2015). Prevención de riesgos laborales y trabajadores especialmente sensibles *. *Foro Revista De Derecho*, (24), 73-87,140.
5. Laura, M. B., Oviedo-Trespalacios, O., & Carmenza, L. A. (2013). Condiciones de trabajo que impactan a la calidad de vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3)
6. Briceño, Leonardo, Varona, Marcela, Los efectos de los factores ocupacionales y ambientales determinantes en la salud. *Biomédica*
7. BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA César G. Lizarazoa, Javier M. Fajardoa, Shyrle Berrioa, Leonardo Quintanaa Departamento de Ingeniería Industrial. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia
8. Vásquez Artunduaga, Santiago, Correa Ruiz, Juan Carlos, Hincapié Palmezano, Luis Eduardo, Medición del impacto en la rentabilidad dada la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa americana de curtidos LTDA. & CIA. S.C.A. Scientia Et Technica
9. Raffo Lecca, Eduardo, Ráez Guevara, Luis, Cachay Boza, Orestes, Riesgos psicosociales. *Industrial Data* [en línea] 2013, 16 (Enero-Junio) : [Fecha de consulta: 8 de febrero de 2018] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81629469008>> ISSN 1560-9146
10. Vásquez Artunduaga, Santiago, Correa Ruiz, Hincapié Palmezano Medición del impacto en la rentabilidad dada la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa americana de curtidos LTDA. & CIA. S.C.A

11. Jorge Hernando, M. V., & Nelcy Arévalo Pinilla. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Mas que semantica, una transformacion del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23(48), 21-31. Retrieved from: <http://proxy.bidig.areandina.edu.co:2048/login?url=https://search.proquest.com/docview/1677602561?accountid=50441>
12. 9. FRAGUELA FORMOSO, ,J.A., L, C. C., G, I. R., A, C. P., & RODRÍGUEZ GUERREIRO, ,M.J. (2011). LA INTEGRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN. NECESIDAD DE UNA NUEVA CULTURA EMPRESARIAL. *Dyna*, 78(167), 44-49. Retrieved from <http://proxy.bidig.areandina.edu.co:2048/login?url=https://search.proquest.com/docview/1677484383?accountid=50441>