

**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA
ASESORA EN SALUD OCUPACIONAL EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA**

**PEDRO BECERRA
LIZBETH CHARRIS
VANESSA FIGUEROA
*ANA JIMÉNEZ***

**Trabajo presentado a la Profesora. Maria Altamar Lara en la asignatura
Investigación VIII.**

**CORPORACIÓN EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR
DIVISIÓN DE INGENIERIA
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
BARRANQUILLA
2004.**

Nota de Aceptación



Firma del Presidente del Jurado



Firma del Jurado

Firma del Jurado

Barranquilla, 29 de Junio de 2004

AGRADECIMIENTOS

Todo equipo llega a ser campeón cuando se sincroniza en todas sus partes y juega como una unidad, cuando el sentido del equipo esta por encima de lo individual y todo el grupo trabaja con la convicción de su interdependencia, entendida esta como la fusión de los esfuerzos de cada uno para lograr una meta común.

La realización de este proyecto es eso, el resultado de un trabajo en equipo en donde nosotros sus integrantes dimos lo mejor de sí para alcanzar el objetivo propuesto. Agradecemos a todas aquellas personas que nos dieron su apoyo y colaboración a lo largo de este tiempo, a todos los que confiaron en nuestra idea de crear una empresa; A Dios y a la Virgen que permitieron que cada de nosotros demostrara los talentos con que nos bendijeron.

Muchas gracias.....

Pedro Becerra

Lizbeth Charris

Vanessa Figueroa

Ana

Jiménez

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.	14
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.	19
2. JUSTIFICACIÓN	21
3. OBJETIVOS	25
3.1. OBJETIVO GENERAL.	25
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.	25
4. MARCO REFERENCIAL	27
4.1. ANTECEDENTES.	27
4.1.1 Evolución de la salud ocupacional en el mundo	29
4.1.2 Desarrollo de la Salud Ocupacional en el siglo XIX	31
4.1.3 Evolución de la Salud Ocupacional en el siglo XX.	33
4.1.4 Evolución en Salud Ocupacional en Colombia.	35
4.2 MARCO TEORICO.	36
4.3. MARCO LEGAL.	42
4.4 MARCO CONCEPTUAL.	45
5. METODOLOGÍA	50

5.1. TIPO DE ESTUDIO.	50
5.2 METODO DE INVESTIGACIÓN.	50
5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.	50
5.4. TECNICAS Y FUENTES DE RECOLECCION DE INFORMACION.	52
5.4.1 Técnicas E Instrumentos	52
5.4.2 Fuentes Primarias	52
5.4.3 Fuentes Secundarias	52
6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	53
7. CRONOGRAMA / 2003.	56
8. PRESUPUESTO	58
9. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO DE MERCADO	60
9.1. CARACTERISTICAS GENERALES	60
9.2 NIVEL DE APLICACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LAS EMPRESAS PYMES DE BARRANQUILLA	60
10. ANÁLISIS DE LA MUESTRA	63
10.1 ANÁLISIS GLOBAL DEL MERCADO.	70
 DESARROLLO DE CAPITULOS	
1. ESTUDIO DE MERCADO	75
1.1 PRODUCTO	75
1.2 CONSUMIDORES.	75

1.3 DELIMITACION Y DESCRIPCION DE LA MUESTRA.	76
1.4 PROYECCION DE LA DEMANDA	77
1.5 TIPO DE DEMANDA	77
1.6 MERCADO COMPETIDOR.	78
1.7 ESTRATEGIA DE VENTAS.	78
1.8 POLÍTICA DE SERVICIO Y PRECIO	79
1.9 PUBLICIDAD Y PROMOCION	80
1.10 CAMPAÑA PUBLICITARIA.	80
2. ESTUDIO LEGAL	84
2.1 ASPECTOS LEGALES PARA LA CONSTITUCION DE UNA EMPRESA .	84
2.1.1 Requisitos legales para la constitución de una empresa.	84
3. ESTUDIO ORGANIZACIONAL	92
3.1 CULTURA ORGANIZACIONAL	92
3.1.1 Vision	92
3.1.2. Mision .	92
3.1.3. Objetivos Organizacionales.	92
3.1.4 Políticas Organizacionales	93
3.1.5 Metas Organizacionales	93
3.1.6. Principios y Valores De La Organización	94
3.1.7 Organización De La Empresa	94
3.1.8 Tipo De Organización	95
3.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	95

3.2.1. Estructura Del Personal	95
3.3. ORGANIGRAMA	96
3.4. ESCALA SALARIAL	96
3.5. PLANEACION DEL PERSONAL	96
3.6. CAPACITACION Y DESARROLLO:	97
3.7. EVALUACION DEL DESEMPEÑO:	97
3.8. BIENESTAR SOCIAL.	99
3.9 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	100
3.10 GUIA DE FUNCIONES:	102
4. ESTUDIO TECNICO	112
4.1. TAMAÑO Y LOCALIZACIÓN	112
4.2. MUEBLES Y EQUIPOS DE OFICINA.	112
5. ESTUDIO FINANCIERO	116
CONCLUSIONES	130
BIBLIOGRAFÍA	132

LISTA DE TABLAS

Tabla # 1. La empresa cuenta con el Programa de Salud Ocupacional.	64
Tabla # 2. ¿Por que razones no ha implementado el Programa de Salud Ocupacional?	65
Tabla # 3. ¿Conoce usted la responsabilidad legal del empleador frente a los Riesgos Profesionales?	66
Tabla # 4. ¿Estaría en la disponibilidad de acceder a los servicios de asesoría en PSO a bajo costo?	67
Tabla # 5. Especifique el tiempo en el que desea recibir el servicio de asesoría del PSO.	68
Tabla # 6. ¿En que tiempo establecería recursos para implementar el PSO	70

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica # 1. La empresa cuenta con el Programa de Salud Ocupacional.	64
Gráfica # 2. ¿Por que razones no ha implementado el Programa de Salud Ocupacional?	65
Gráfica # 3. ¿Conoce usted la responsabilidad legal del empleador frente a los Riesgos Profesionales?	66
Gráfica # 4. ¿Estaría en la disponibilidad de acceder a los servicios de asesoría en PSO a bajo costo?	67
Gráfica # 5. Especifique el tiempo en el que desea recibir el servicio de asesoría del PSO.	69
Gráfica # 6. ¿En que tiempo establecería recursos para implementar el PSO	70

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Nivel De Aplicación Pso

Anexo 2. Empresas Pymes

INTRODUCCIÓN

Abordar el tema en salud ocupacional implica analizar y evaluar el conjunto de actividades de planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, tendientes a preservar mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

De acuerdo con lo anterior en el presente proyecto se planteará de manera clara y sencilla todo lo concerniente a este tema, manteniendo como finalidad conocer la factibilidad de iniciar una empresa asesora en salud ocupacional dirigida a pequeñas y medianas empresas en la ciudad de Barranquilla para el cual se aplicaron encuestas, se presentaron estudios de mercado, análisis organizacional, legal, económico y financiero.

Otro aspecto al que se le ha dado relevante importancia ha sido al nivel de capacitación del equipo humano que conformará la estructura organizativa de la empresa para brindar y un servicio eficaz y oportuno de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Cabe resaltar que el resultado obtenido arroja resultados positivos e interesantes, ya que a parte de ser factible desde el punto de vista financiero, aporta bienestar social al sector laboral.

FICHA RESUMEN DEL PROYECTO

Título:	<i><u>Estudio de Factibilidad para la creación de una Empresa Asesora en Salud Ocupacional en la Ciudad de Barranquilla.</u></i>
Estudiantes:	Pedro Becerra Lizbeth Charris Vanessa Figueroa Ana M. Jiménez Tarazona
Profesora:	María Altamar Lara.
Correos electrónicos:	pbecerra@nalco.com vanfigue@hotmail.com anmejita@hotmail.com liztaty_14@hotmail.com
Teléfonos:	3680769-3748884(121)-3535736- 3442766- 3786927
Fax:	3465971
Ciudad:	Barranquilla
Departamento:	Atlántico
Entidad Ejecutante	Corporación Educativa Mayor del Desarrollo Simón Bolívar
Lugar de Ejecución del Proyecto:	
Ciudad:	Barranquilla
Departamento:	Atlántico
Línea de Investigación	Gestión Administrativa
Tipo de Proyecto:	Gestión Tecnológica en el desarrollo institucional – Área Salud Ocupacional.
Descriptor / Palabras Claves:	Salud Ocupacional, Condiciones de Salud, Salud, Trabajo, Accidente de Trabajo, Condiciones de Salud etc.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

Las actividades en Salud Ocupacional vienen siendo realizadas desde tiempos inmemorables, por lo tanto, se puede afirmar que la protección del trabajador es inherente al trabajo como el hombre mismo, quien se preocupa por su bienestar, cuidando particularmente su salud. En esta conservación de la especie humana, el hombre crea mecanismos de protección y se expiden leyes para garantizar, promover y mejorar las condiciones del trabajo¹.

En Colombia este panorama legal de la Salud Ocupacional, aunque extenso, es poco conocido por lo disperso de las normas y la falta de una reglamentación coherente y armónica, o a la expedición de un código sobre la materia; bajo la ignorancia del deber legal de protección del empleador público y privado se violan los derechos laborales y se atenta en ocasiones contra la salud y la vida del empleado.

La **SALUD OCUPACIONAL** es una forma de analizar y evaluar modificaciones producidas por el trabajo en el medio ambiente, las cuales pueden ser: mecánicas,

¹ Evolución de la salud Ocupacional en el Mundo, ASCOFAME, Santa Fe de Bogotá, 1991.

físicas, químicas, biológicas, psíquicas, sociales y morales y determinar en qué grado, positivo o negativo, afectan la SALUD del trabajador.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en la productividad y por consiguiente amenazando la solidez y permanencia de las empresas en el mercado, lo que conlleva además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

El grupo de investigación en el mes de octubre de 2002 realizó un diagnóstico a través de encuestas (anexo 1), enfocadas a las pequeñas y medianas empresas del sector laboral en Barranquilla. Los datos obtenidos en la encuesta se tabularon e interpretaron arrojando como resultado como resultado una tendencia a la necesidad de aplicar un programa de salud ocupacional (anexo 2). Como resultado de la encuesta se encontraron ciertas deficiencias por parte de las empresas, en la adopción de los recursos técnicos para la protección de la salud de los trabajadores.

Ahora bien, la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295, plantean que las empresas deberán incluir dentro sus programas de **SALUD OCUPACIONAL**, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud

física mental y social del trabajador, y por ende de su familia, amigo ó medio social que lo rodea.

Los factores de riesgos psicosocial deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto no se constituye un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o individuos cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.

Estos factores pueden traer consecuencias a nivel físico, psicológico y social y repercutir de manera directa en el incremento de los índices de ausentismo, accidentes de trabajo, disminución en el rendimiento laboral o problemas a nivel interpersonal que interfieren en la optimización en el trabajo.

Otra de las enfermedades ocupacionales más representativas en nuestros días es el estrés ocupacional, el actual ritmo de vida, las altas exigencias de ejecución, la competencia, las responsabilidades y el tiempo se convierten en factores que por sí mismos son contraproducentes.

En Colombia con la constitución del 91 se proporcionaron las bases para la conformación del sistema de seguridad y junto con la expedición del decreto 1295

de 1994² se determinaron las bases para la organización y administración de este nuevo sistema a través de las empresas asesoras en Salud Ocupacional, siendo hoy en día éstas, un pilar de la protección de la salud en los diferentes centros de trabajo.

Uno de los problemas fundamentales en Colombia en el área de salud Ocupacional de los trabajadores, es la ausencia de datos confiables y sistematizados sobre la magnitud del problema, lo cual impide mostrar la importante pérdida económica y social que significan los accidentes y enfermedades profesionales ocasionados por el trabajo y también las generadas por impactos negativos del medio ambiente.

Teniendo en cuenta las regulaciones de la ley, las cuales propenden en el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y conociendo que muchas de estas no se han cumplido, razón por la que Ministerio de Trabajo emitió la circular 002 del 2002, con la que se busca que las empresas entreguen a sus Administradoras de Riesgos y estas a su vez al Ministerio de Trabajo los planes anuales que deben adelantar los empleadores. Conociendo la problemática de las pequeñas y medianas empresas en la ciudad de Barranquilla a saber:

² Resolución 1016/1989, Decreto 614 de Marzo 14 de 1984.

- La falta de interés por la productividad del trabajo humano, mano de obra barata, de fácil adquisición y reposición
- Falta de conocimiento, desconfianza y prejuicios en relación con los programas de salud ocupacional.
- Apatía, inercia.

Se hace hincapié en la importancia y en la necesidad de aplicar los recursos de la Salud Ocupacional para el control de las falencias encontradas.

A medida que las empresas avanzan progresivamente en el desarrollo de sus actividades, se ven en la necesidad de reconocer la importancia de mantener planes para el control de las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo, no se puede desconocer que a menudo, dichas empresas se encuentran con dificultades para establecer y desarrollar dichos planes, debido entre otros factores, a la falta de información o a las dificultades de llevar a la práctica toda la información que la Legislación Colombiana posee en materia de Salud Ocupacional.

Con este panorama y tratando de ser oportunos en el tiempo, se ha decidido aportar un grano de arena al bienestar de la población trabajadora y por ende a la

productividad de las organizaciones proponiendo la creación una empresa para ofrecer asesoría en salud ocupacional.

Los problemas de productividad están directamente ligados al estado de salud de los trabajadores, si las empresas que pertenecen al rango de las Pymes desean aumentar su capacidad productiva con el fin de elevar el nivel de vida en la ciudad de Barranquilla, es preciso, ante todo, mejorar la salud de los trabajadores.

En consideración a lo anterior, se ha trazado el propósito de estudiar la viabilidad de crear este tipo de empresa de asesoría en salud ocupacional, con el ánimo de buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyan a mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones de las empresas asesoradas y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro, preservando, manteniendo y mejorando la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus correspondientes ocupaciones.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.

¿Cuál será la factibilidad comercial, organizacional, legal, técnica, económica, y financiera para la creación de una empresa asesora en salud ocupacional en la ciudad de Barranquilla?

1.2.1. Sistematización

- ¿Cuál es la viabilidad comercial de la creación de una empresa asesora en Salud Ocupacional en la ciudad de Barranquilla?
- ¿Cuál debe ser el perfil del personal que compongan la empresa?
- ¿Qué tipo de documentación y cuales son los requerimientos normativos que se requieren para la constitución de la empresa?
- ¿Con qué tecnología se debe contar para el funcionamiento integral de este tipo de empresa?
- ¿Qué costos y gastos acarrea la creación de la empresa asesora en Salud Ocupacional en la Ciudad de Barranquilla?
- ¿Cuál sería la rentabilidad financiera de la creación de una empresa asesora en Salud Ocupacional en la ciudad de Barranquilla?

2. JUSTIFICACIÓN

El tema de Salud ocupacional es amplio y diverso y puede ser abordado desde diferentes disciplinas. La Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo³. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vida social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo. En forma general la Salud Ocupacional es un amplio tema de estudio puesto que es evidente el efecto que tienen sobre la situación de los individuos afectados, el funcionamiento de las empresas y en la economía nacional.

³ Resolución 614 de Marzo 14 de 1984, Capítulo 1, Disposiciones Generales y Definiciones.

El trabajo es una actividad que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades básicas y obtener unas condiciones de vida acordes con su dignidad humana y poder realizarse como persona, tanto física como intelectual y socialmente. Para trabajar con eficiencia, es necesario estar en buenas condiciones de salud, pero desafortunadamente en muchas ocasiones, el trabajo contribuye a deteriorar la salud del individuo, debido a las condiciones inadecuadas en que se realiza. El trabajo y la Salud van de la mano, y están tan estrechamente relacionadas que sin el uno no puede existir el otro. Si se mejoran las condiciones de trabajo, se mejoran las condiciones de salud y éstas a su vez, mejorarán la calidad y eficiencia del trabajo. Por todo lo anteriormente expuesto, este proyecto está orientado a la creación de una Empresa Asesora en Salud Ocupacional en la ciudad de Barranquilla con el objetivo de asesorar a pequeñas y medianas empresas a fin de mejorar las condiciones de vida del trabajador, a través del desarrollo del programa de Salud Ocupacional.

Igualmente, surge para brindarle una alternativa a los empleadores a fin de que desarrollen dicho programa el cual está diseñado para alcanzar la meta de promover y proteger la salud de sus trabajadores y de quienes visitan las instalaciones. Para alcanzar esta meta se establecerá prácticas gerenciales diseñadas para un mejoramiento continuo de la salud y la seguridad en los sitios de trabajo.

Estas prácticas suministran medios multidisciplinarios para identificar y evaluar los riesgos de salud, prevenir actos y condiciones subestándares, mantener y mejorar la salud de los trabajadores, y fomentar y difundir comunicaciones sobre aspectos de la salud y seguridad industrial.

Aunque la expresión Salud Ocupacional es novedosa en el lenguaje jurídico, la legislación colombiana se viene ocupando, desde hace tiempo, de la atención en salud de los trabajadores. Los primeros esfuerzos legislativos formales, centrados en la indemnización, datan de 1915 y desde entonces se ha sido fructífero en leyes, resoluciones y decretos. Hasta mediados de este siglo vale la pena hacer referencia a la Ley 60 de 1946 por la cual se crea el Instituto de Seguros Sociales y el Código Sustantivo del Trabajo de 1950. A partir de la década de los 60 se produce, en el ámbito mundial, una mayor conciencia del entorno de los riesgos ocupacionales y nuestro país no es ajeno a esta tendencia.

Atendiendo el mandato legal contenido en el Decreto 1295. Artículo 32, Literal B⁵, en el cual se manifiesta expresamente la necesidad de emitir desde el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, de manera reglamentaria, un instrumento de carácter nacional, el cual sea la base de la evaluación del programa de Salud ocupacional, se plantea la creación de una empresa asesora en Salud

⁵ Servicios Privados de Salud Ocupacional.

Ocupacional en la ciudad de Barranquilla para orientar a las empresas en el control de los riesgos y sus consecuencias.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar la factibilidad COMERCIAL, ORGANIZACIONAL, TÉCNICA, LEGAL, ECONÓMICA y FINANCIERA a fin de crear una empresa ASESORA EN SALUD OCUPACIONAL para las pequeñas y medianas empresas en la ciudad de Barranquilla.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Establecer la viabilidad comercial para la creación de una empresa asesora en Salud Ocupacional en la Ciudad de Barranquilla, mediante la implementación de un estudio de mercado.
- Definir el número y nivel de capacitación del equipo humano que conformaría la estructura organizativa de la empresa para la atención oportuna de las inquietudes y solicitud de los clientes.
- Analizar y determinar el tamaño, cantidad y la localización óptima de los equipos, Instalaciones y la organización que se requiera para desarrollar el proyecto.

- Establecer la normatividad legal de la empresa acorde a su carácter asesor con el fin de ofrecer soluciones y asesoría orientadas a obtener los mejores resultados en materia de productividad y competitividad.
- Proyectar los gastos y costos que ocasionarían la creación de la empresa asesora en Salud Ocupacional en la Ciudad de Barranquilla.
- Establecer la rentabilidad financiera para la creación de la empresa asesora en Salud Ocupacional en la Ciudad de Barranquilla.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1. ANTECEDENTES.

Desde el principio de los tiempos el hombre ha estado expuesto a los riesgos. Nuestro antepasado debió buscar refugio en los árboles, para protegerse de los animales e inundaciones. La piel de los animales que cazaba le proporcionó protección contra el frío. Luego, al descubrir el fuego, tuvo que aprender su manejo seguro. Y qué decir de las herramientas que inventaba? Muchas debieron ser las lesiones sufridas por su mal uso. Y en las guerras medievales, protegió su cabeza, pecho, extremidades y aún a su caballo, con las armaduras.

Sin embargo, los mayores riesgos se presentaron con la Revolución Industrial, pues el hombre, acostumbrado a las labores del campo, tuvo que abandonar sus apacibles faenas para enfrentarse a maquinarias cuyo único fin era la producción, sin contemplar en aquel entonces la seguridad de las personas que las operaban.

El maquinismo con sus riesgos, obligó a la búsqueda de soluciones. Es así como en Inglaterra, Alemania, Italia y Rusia, se organizan entidades gubernamentales para la vigilancia de las condiciones laborales y comienzan a expedirse normas sobre accidentes de trabajo.

En Colombia, en 1950 se expide el actual Código Sustantivo de Trabajo, el cual regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y establece algunas medidas sobre higiene y seguridad en el trabajo. Posteriormente, con la expedición de la Ley 9ª de 1979¹, se reconoce que el Gobierno y los particulares deben encaminarse por la preservación y conservación de la salud de los trabajadores, entendiéndose que ella es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país².

1979 es un año memorable para la Salud Ocupacional pues además de la expedición de la Ley 9ª, se expidieron las Resoluciones 2400/79³ y la Resolución 2413/79⁴.

Con la expedición del Decreto 614 de 1984, el Gobierno pretendió organizar la Salud Ocupacional, imponiendo a los empleadores la obligación de diseñar y ejecutar un Programa de Salud Ocupacional.

Sin embargo solo hasta 1989, cuando los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Salud expiden la Resolución 1016/89, es cuando verdaderamente los trabajadores comienzan a percibir los beneficios de la Salud Ocupacional, pues

¹ Código Sanitario Nacional

² Artículo 81, Ley 9ª. De 1979.

³ Estatuto de la Seguridad Industrial

⁴ Seguridad en la Industria de la Construcción.

antes de dicha Resolución no existía una norma que señalara la estructura del Programa, las responsabilidades y recursos.

4.1.1 Evolución de la salud ocupacional en el mundo. Cuando se mira retrospectivamente en la historia del hombre, es fácil observar que este siempre ha tenido el mismo problema: Protegerse de las adversidades y de los peligros que representa el medio ambiente.

Cuando el hombre creó sus propias herramientas en la Edad de Piedra, es probable que haya sufrido lesiones al manipularlas. También pudo haber padecido lesiones por caída, por el ataque de animales o por agresiones de sus congéneres.

Posteriormente, en la Edad de Bronce, cuando se inició en el desarrollo de prácticas artesanales y la agricultura, el hombre se expuso a riesgos diferentes y adquirió conciencia de los peligros que encerraban esas nuevas prácticas.

Pero es probable que en esa época fuera de mayor importancia la seguridad colectiva que la individual, por lo que el hombre le dio muy poca importancia a protegerse de los peligros de dichas prácticas.

El desarrollo de la civilización trajo consigo la lucha por obtener más territorios y con ello, la guerra. Ese nuevo peligro: las lesiones por armas de combates, llevo

al hombre a construir medios para defenderse de ellas, lo que constituye el antecedente del equipo de protección personal.

Grimaldi Y Simmonds, en su libro: "La Seguridad Industrial, su administración", mencionan que probablemente el primer antecedente legal de protección y seguridad haya sido el código de Hammurabi, que data del año 2100 A.C., lo que significa que este antecedente tiene más de 4000 años de antigüedad. En ese código se expresa en forma detallada la indemnización por pérdidas e incluso la existencia de tribunales para conciliar las demandas al respecto.

Dichos autores también expresan que el primer antecedente de la medicina ocupacional se encuentra en los escritos de Plinio "el Viejo" (23-79 D.C.), quien fue el primero en describir las "enfermedades de los esclavos" al referirse a los trabajadores de la manufactura y la minería, ideando también, la máscara respiratoria.

El desarrollo de la seguridad permaneció más o menos estancado desde el siglo II D.C., hasta el siglo XVIII, ya que en pocas ocasiones los patronos se preocuparon por proteger a los trabajadores. Era una práctica común utilizar niños y mujeres en el trabajo, pues representaban una mano de obra barata y además, no había leyes que los protegieran. Esto ocasionó innumerables abusos y su consecuente explotación.

Con el trabajo, nació el punto focal de estudio de la SALUD OCUPACIONAL: La relación existente entre salud y trabajo.

Bernardo Ramazzini, llamado el padre de la salud ocupacional por escribir el primer gran estudio sobre la medicina del trabajo que tituló " Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores". El doctor Ramazzini decía que "las artes que los hombres practican son variadas y diversas y de ellas pueden surgir diferentes enfermedades.

Por eso he tratado de investigar en los detalles de los trabajadores, pues son escuelas donde se pueden adquirir un conocimiento más preciso de gran interés para el investigador y lo más importante se puede sugerir precauciones médicas para la prevención y tratamiento de aquellas enfermedades que por lo general afectan a los trabajadores".

4.1.2 Desarrollo de la Salud Ocupacional en el siglo XIX. Al final del siglo XVIII, con el auge de la revolución Industrial, se efectuaron los primeros intentos formales por proteger la Salud de los Trabajadores: en el año de 1802 se aprobó la primera ley relativa a la Salud y moral de los aprendices, en 1833 el "factory act" en Inglaterra se constituyó en el primer acto legislativo que establece la primera inspección gubernamental de fábricas.

Esta pretendía proteger la salud de los trabajadores con disposiciones como la reducción de la jornada laboral a 69 horas semanales para los trabajadores de menos de 16 años y la prohibición del empleo para menores de 9 años.

En 1844 se aprobó la primera ley que protege a las mujeres en el trabajo y en 1850 (también en Inglaterra) se inicio la inspección de los trabajos en las minas, regulado por el Gobierno.

A partir de 1844, se promulgaron leyes específicas de inspección de seguridad para diferentes tipos de empresas, desde fábricas textiles, industriales dedicadas al blanqueo, talleres en general, entre otras, de ahí que la influencia de Inglaterra en otros países, originara los grandes cambios que en materia de Seguridad Ocupacional se desarrollaron a partir del siglo XX.

Otra ley promulgada en 1855 contemplaba siete aspectos que tenían la intención de cuidar la salud de los trabajadores en las minas: ventilación, protección de túneles en desuso, medios adecuados para la señalización, manómetros y válvulas adecuadas para las calderas de vapor y las exigencias de indicadores y frenos en el caso de dispositivos para levantar equipos.

Otros hechos destacados durante el siglo XIX se dieron en el año 1877, cuando el gobierno de Massachussets(EE:UU) establece la primera ley sobre protección de

maquinaria peligrosa. El gran aumento de la siniestralidad en las fábricas textiles permite que esta ley busque la protección de máquinas con partes en movimiento.

4.1.3 Evolución de la Salud Ocupacional en el siglo XX. En realidad es en este siglo cuando la seguridad ha cobrado relevancia ya que los gobiernos de muchos países, se han preocupado por desarrollar una verdadera legislación al respecto, sin embargo, este proceso se ha dado de manera gradual.

En el año 1900 en España se promulga la primera ley de accidente de trabajo y ocho años más tarde se crea el Instituto Nacional de Prevención.

En el año 1908 se dicta la primera cátedra de medicina de trabajo. Se inicio en la Universidad de Hartad y era dirigida por la Doctora Alice Hamilton, autora del libro “Envenenamiento industrial en los EE.UU.”, en dicha obra reconoce la sustancia que reconoce envenenamiento y las formas de manejarlos.

En el año de 1919 se crea la OIT⁵, que surge como una organización mundial que busca la paz a través del mejoramiento de las condiciones de trabajo, pero el avance de la salud ocupacional no fue solamente promovido por la posición

⁵Organización Internacional de Trabajo

racional de todos aquellos que intervinieron por el desarrollo de esta ciencia y es así como en mayo 1º, se produjo la masacre de Chicago, la cual cobro vidas de muchas personas, pero concretó, después de años de luchas de la clase obrera la jornada laboral de 8 horas diarias.

El desarrollo industrial propiciado por la segunda guerra mundial, hace que se intensifiquen las acciones de prevención de riesgo desde la administración, las empresas y los sindicatos.

Por primera vez se intentan, con criterios económicos y con gestión empresarial, el control de los factores de riesgo.

En 1970 se dicta la primera ley marco o ley de seguridad y salud ocupacional de los EE.UU. A comienzo de la década de los 70 se observó no solo en los EE.UU..., este interés del estado en materia legislativa, en los países de Europa también se promulgaron una serie de leyes sobre seguridad; en Gran Bretaña se estableció la Ley Marco en 1974, en Dinamarca en 1975, y en Francia y Suecia más adelante en el año de 1974 se fundo el Instituto Internacional de Control Total de Perdidas.

Actualmente, la salud ocupacional es una colección de técnicas multidisciplinaria que han contado con una buena acogida en los países desarrollados y aun en

aquellos en vías de desarrollo que desean mejorar su productividad, rendimiento, calidad y grado de bienestar físico, mental y social en sus trabajadores.

4.1.4 Evolución en Salud Ocupacional en Colombia. En la historia de muchos pueblos de milenaria tradición, también se encuentra evidencia de la conciencia que se tenía de la relación existente entre **salud y trabajo**, por solo mencionar uno de estos ejemplos en la América Precolombina, los incas consideraban el trabajo como una obligación social para todos, estaba prohibido los trabajos en las minas de mercurio, y pesca de perlas por ser consideradas en altos riesgo para la vida. Los trabajos más tensos se efectuaban por turnos, pero solo durante dos meses al año.

En Colombia la evolución de las leyes inicia a principio del siglo XX, con las primeras regulaciones en la materia. A partir de entonces se legisla de manera más detallada tratando de ser coherente con las necesidades del mercado laboral.

Es así como se crea el Sistema de Seguridad Social y se expiden todas las leyes que intentan organizar todo el sistema, sin embargo hoy en día, se esta en los principios de la verdadera implementación, necesitándose actitudes fuertemente vigilante por parte de los entes fiscalizadores y así lograr ampliar el campo de la salud ocupacional del país.

4.2 MARCO TEORICO

En la evolución que ha tenido la salud ocupacional es fácil percibir básicamente tres tipos de actitud de protección estatal que se reflejan a través de los distintos tipos de normatividad:

1. **Actitud Reparadora:** Realmente los orígenes de la Salud Ocupacional en Colombia se remontan a los inicios del presente siglo. En el país el camino se inicio hacia la Salud Ocupacional en el año de 1909, cuando el presidente Dr. Rafael Uribe propuso indemnizar al trabajador que resultara afectado en su capacidad de ganancia por un accidente de trabajo. Esta actitud dio origen a una filosofía reparadora por parte del estado, el cual comprendió que todo accidente ocurrido en el lugar de trabajo debe ser indemnizado. En el año de 1915 se expide la Ley 57 sobre Reparación de accidente de trabajo. Cabe anotar que en estos momentos el país no tenía una regulación específica sobre el contrato de trabajo.

En el año de 1935 se expidió el primer código labor o sustantivo del trabajo, este código poseía legislación relacionada con indemnización por accidente en el trabajo pero no establecía una normatividad relacionada con la prevención de los mismos para evitar las perdidas.

Legislativamente el Decreto 2350 de 1944 se convirtió en el comienzo o el inicio del derecho laboral moderno en Colombia.

Este mismo decreto después de ser modificado se convirtió en la Ley 6 de 1945, mediante estos estatutos se crearon las prestaciones con la advertencia adicional de que serían asumidos por el patrono mientras se organizaba el seguro social obligatorio, esta ley también ordena la organización de la caja de prevención Social de los empleados oficiales. Dicha organización estaría a cargo del gobierno.

La ley 9 de 1946 crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales (I.S.S), en el cual se prevé la organización de varios seguros tales como el seguro por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

El actual código sustantivo de trabajo se expidió en el año de 1950. Allí se señalan además de las prestaciones a cargo del patrono con carácter transitorio, las primeras medidas de higiene y seguridad en el trabajo.

Las características de esta actitud es que en primer lugar delimita el concepto de riesgo laboral, ya que los accidentes y enfermedades en el trabajo no son iguales a los accidentes y enfermedades comunes. En segundo lugar es el origen de una nueva forma de responsabilidad legal, el estado considera que

independientemente de la voluntad del empleado una vez ocurrido un accidente y/o enfermedad laboral deben ser indemnizadas por el empleador. Además la forma indemnizatoria se va perfeccionando y comprende no solo la reparación monetaria de las consecuencias, sino también la prestación oportuna y completa de los servicios asistenciales requeridos, los cuales estarán a cargo del empleador

2. **Actitud Preventiva:** La siguiente etapa del desarrollo de Salud Ocupacional puede concebirse con una actitud preventiva, aquí no basta establecer una reparación asistencial y económica frente a la presencia de los riesgos laborales, sino que es preciso orientar los esfuerzos hacia su prevención.

Se puede decir que este periodo se inicia en el año 1953, cuando un grupo de profesionales y directivos industriales decidió iniciar la publicación de la revista "Protección y Seguridad Industrial", dedicada única y exclusivamente a las laborales de prevención de accidentes y enfermedades profesionales. A finales de 1953 se formó, de este mismo grupo, el comité nacional de prevención de accidente, entidad sin ánimo de lucro que recibió personería jurídica en 1954, posteriormente ese organismo recibió el nombre de Consejo Colombiano de Seguridad Industrial.

Mediante el Decreto 3169 de 1964 se aprobó que los riesgos de trabajo a cargo del patrono fueran asumidos por el seguro social.

En este mismo año se incluye la cátedra de salud ocupacional en el currículum del programa de maestría en la salud pública de la facultad de salud pública en la Universidad de Antioquia.

En el año 1967, el seguro Social expide el acuerdo 241 por medio del cual se reglamente la prevención y control de riesgos.

En el año 1974, se abre el primer posgrado en salud ocupacional en la facultad de salud pública de la universidad de Antioquia.

En esta etapa cuando el estado se orienta hacia la seguridad industrial, higiene industrial y la medicina del trabajo; legislando para ella y de manera amplia y técnica los contenidos relacionados con la seguridad e higiene industrial.

3. **Actitud Participativa y Dinámica:** La etapa que actualmente se vive en el país en materia de salud ocupacional se inicio con la ley 9ª. de enero 24 de 1979, la cual se constituye en Ley marco para Colombia. Esta Ley en su articulo 81 dice: “La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país, su prevención y conservación, son actitudes de interés social y sanitaria en las que participa el gobierno y los particulares”.

La Ley 9ª. De 1979 dio origen al Código Sanitario Nacional. También se expidió la Resolución 2400 de 1979, donde se estableció disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en establecimiento de trabajo.

En 1984 se expidió el Decreto reglamentario 614, donde se sientan las bases para la Organización y Administración de la Salud Ocupacional en el País. La Resolución 2013 de 1986 reglamenta la Organización y el Funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.

Con la Resolución 1016 de 1989, se reglamenta la Organización, funcionamiento y las Formas de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el País.

Se sientan las bases para el Desarrollo de los Sub-programas de: Medicina de Trabajo, Higiene y Seguridad industrial, medicina preventiva y comité de higiene y seguridad industrial.

Académicamente en 1983 en el Departamento de Antioquia se abre la tecnología de Seguridad e higiene ocupacional en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. En 1985, luego de Convenio con el I.S.S., se reestructura en la Universidad de Antioquia (Facultad de Salud Pública), el posgrado de Salud Ocupacional dirigido en principio a médicos, enfermeros e ingenieros,

ampliándose en 1995 el acceso a dicha información a otras profesiones tales como sociólogos, psicólogos y abogados.

En 1986 la universidad pontificia bolivariana crea el postgrado de ingeniería Ambiental y salud ocupacional. En 1991 comienza el postgrado de Gerencia en salud ocupacional mediante un convenio entre las universidades CES-EAFIT.

La ley 100 de 1993 consagra el Sistema de Seguridad Social Integral para el País y plantea en forma genérica el sistema general de riesgo profesionales, que se definen como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles colocación o como consecuencia del trabajo que desempeñan.

En esta fase se centran los esfuerzos estatales en los perfeccionamientos útiles para prevenir y controlar riesgos, utilizando programa y actividades de Salud Ocupacionales en los cuales se vinculan al trabajador a través del Comité Paritario. Es por ello que esta etapa se conoce y se vive hoy día como una etapa dinámica y participativa.

Al analizar el contenido de estas actitudes que conforman el programa de Salud Ocupacional se concluye que las industrias, centros de trabajo e instituciones

estarían en la obligación de organizar y desarrollar una serie de actividades que en su conjunto conformarían un programa dirigido hacia la integridad, el bienestar y la salud de sus trabajadores el cual requiere del aporte de los recursos necesarios que permiten objetivizar esta doctrina.

De lo expuesto anteriormente estas actitudes se desarrollarán dentro de la empresa de la siguiente manera: Actitudes reparadoras con las cuales se repararán o solucionarán problemas que surjan en el ejercicio de la prestación del servicio. También se debe contemplar la actitud preventiva, en donde se implementarán campañas de información en materia de salud ocupacional, y por último la actitud participativa y dinámica, la cual se enmarca en el interés social, brindado espacios de retroalimentación con el comité paritario de las empresas asesoradas.

4.3. MARCO LEGAL.

El programa de salud ocupacional, los subprogramas que lo conforman, las actividades que han de llevarse a cabo en su ejecución, al igual que los mecanismos de control y sanciones, encuentran fundamento legal en las siguientes normas:

- 1- Normas Constitucionales
- 2- Leyes
- 3- Decretos
- 4- Resoluciones Ministeriales
- 5- Directivas Presidenciales
- 6- Circulares Ministeriales
- 7- Recomendaciones Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales
- 8- Normas Internas de las Empresas:
 - a) Reglamento Interno de Trabajo
 - b) Pacto o Convención Colectiva de Trabajo
 - c) Programa de Salud Ocupacional
 - d) Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
 - e) Recomendaciones Comité Paritario de Salud Ocupacional
- 9- Normas Icontec
- 10- Convenios OIT

A continuación se relacionan las principales Normas Constitucionales, Leyes, Decretos y Resoluciones Ministeriales Vigentes:

I - Normas Constitucionales.

Art. 25. Establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades de especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

II Leyes.

009/1979 Código Sanitario Nacional: Título III. Salud Ocupacional

100/1993 Crea el Sistema General de Seguridad Social.

III Decretos:

614/1984 Bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.

1295/1994 Organización y Administración del Sistema de Riesgos Profesionales.

1298/1994 Estatuto Sistema General Seguridad Social en Salud.

1542/1994 Integración y funcionamiento Comité Nacional de Salud Ocupacional.

1771/1994 Reglamenta parcialmente el decreto 1295/94: Reembolso por ATEP. (Accidente de trabajo y accidentes profesionales)

1832/1994 Tabla de Enfermedades Profesionales.

1919/1994 Reglamenta sistema de Seguridad Social en Salud.

Resoluciones:

Resolución 1016/1989 Organización, funcionamiento y forma

Resolución 2013/1986 Comité Paritario de Salud Ocupacional

4.4 MARCO CONCEPTUAL.

ACCIDENTE DE TRABAJO. Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, invalidez, la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante las órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad aún fuera del lugar y hora del trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador (Decreto 1295/1994. Art. 9º.)

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD. Características materiales y no materiales que puedan ser generadas por el ambiente, la organización y las personas, y que contribuyen a determinar el proceso salud-enfermedad.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES. Registro pormenorizado del plan de acción del programa, ubicado en el tiempo y con la asignación de responsabilidades de ejecución.

DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD. Conjunto de datos sobre las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, valorados y organizados sistemáticamente, que permiten una adecuada priorización y orientación de las actividades del programa de Salud Ocupacional.

ENFERMEDAD PROFESIONAL. Esto todo proceso patológico, permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que allá sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.

HIGIENE INDUSTRIAL. Es la ciencia y el arte dedicado al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que se originan en o los lugares de trabajo y que pueden causar perjuicios o enfermedades a la salud o al bienestar, incomodidades e ineficiencia en los trabajadores o en los ciudadanos de la comunidad.

MEDICINA PREVENTIVA. Es el conjunto de actividades dirigidas a la identificación precoz de los agentes que puedan causar enfermedad o lesiones, de su control óptimo y rehabilitación integral del individuo afectado.

MEDICINA DEL TRABAJO. Es una rama de la medicina preventiva, dirigida a la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores, con el fin de protegerlos de los factores ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones físicas y mentales.

POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL. Son lineamientos generales, establecidos por la dirección de la empresa que permite el curso de acción de unos objetivos para determinar las características y alcance del programa de salud ocupacional.

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL. Es el conjunto de actividades y recursos tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, desarrollada en su sitio de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

SALUD. Es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez.

RIESGOS PROFESIONALES. Son riesgos profesionales la posibilidad de ocurrencia de un accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad relacionada causalmente en forma directa

con el trabajo y que allí sido catalogada como profesional para el gobierno nacional.

SALUD OCUPACIONAL. Es la rama de la salud publica orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar fisico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolo en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud, en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre en su actividad (OMS/OIT)

SISTEMA DE RIESGOS PROFESIONALES. El sistema de riesgos profesionales es el conjunto de entidades publicas y privadas, norma y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de la enfermedades y de los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

SEGURIDAD INDUSTRIAL. Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de los agentes de riesgo.

EMPRESA ASESORA. Son entidades que venden ciertos conceptos y crean un compromiso con sus superiores para tener éxito en cualquier área.

ASESORIA. Orientación a la consecución de un objetivo específico.

TRABAJO. Esfuerzo o actividad.

PEQUEÑA EMPRESA. Organización con menos de veinte trabajadores.

MEDIANA EMPRESA. Organización con menos de cien trabajadores.

5. METODOLOGÍA

5.1. TIPO DE ESTUDIO.

Dado que el presente estudio se realizará describiendo la problemática de las pequeñas y medianas empresas en la ciudad de Barranquilla, se puede determinar que el tipo de estudio que se llevó a cabo es de carácter Descriptivo y el enfoque metodológico es cualitativo.

5.2 METODO DE INVESTIGACIÓN.

El método de investigación que se empleo dentro del proyecto responde al método deductivo, debido que se inicia por la observación de fenómenos generales de la Salud ocupacional con el propósito de llegar a conclusiones de carácter particular aplicadas a la necesidad de cada empresa en esta área.

5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.

La investigación será enfocada a la aplicación del Programa de Salud Ocupacional a las empresas Pymes de Barranquilla, la cual representa toda la población que se encuentra registrada oficialmente ante la Cámara de Comercio de Barranquilla.

De toda la población que se encuentra registrada en la Cámara de comercio, se seleccionaron a través de un muestreo no probabilístico y más específicamente el muestreo intencionado por criterio ya que el grupo investigador se planteo unas características especiales que deben cumplir los elementos de la muestra.⁶

Las características que se tuvieron en cuenta en el momento de la selección de la muestra fueron:

- Conocimiento del Programa de Salud Ocupacional.
- Presupuesto para implementar el Programa.

Obteniendo como resultado 30 empresas quienes cumplieron con este perfil y estarán en la disponibilidad de acceder a los servicios que ofrece la empresa asesora.

⁶ Asesoría para realizar el Muestro intencionado por el Ingeniero Especialista en Salud Ocupacional Miguel Ángel Osío.

5.4. TECNICAS Y FUENTES DE RECOLECCION DE INFORMACION.

5.4.1 Técnicas E Instrumentos. Para llevar a cabo esta investigación se realizarán diagnósticos a través de encuestas, las cuales servirán como instrumento de recolección de la información, estas serán enfocadas a las pequeñas y medianas empresas.

5.4.2 Fuentes Primarias. Para el desarrollo de esta investigación se realizarán encuestas directamente a las empresas pertenecientes al sector en estudio, para poder reconocer el grado de conocimiento y aplicación del Programa de Salud Ocupacional que tienen estas empresas.

5.4.3 Fuentes Secundarias. Se tendrán en cuenta datos e información suministrada por la Cámara de Comercio de Barranquilla. Además de información que se recopile y transcriba por personas que hayan recibido tal información o participantes en un suceso, como son: textos, revistas, tesis, documentos oficiales, Internet, monografías, investigaciones anteriores enfocadas en temas de Salud Ocupacional.

6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES
Investigación de Mercado	Estudio de capacidad competitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en el mercado • Efectividad en las ventas • Competitividad de precios • Conocimiento del cliente – mercado • Calidad de los productos • Índice de satisfacción del cliente • Calidad de servicios a los clientes • Canales de distribución • Costos de distribución.
Estudio Técnico	Evaluación tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> • Valor agregado del servicio • Nivel de coordinación e integración con otras áreas. • Instalaciones localizadas y diseñadas. • Servicio • Requerimientos de activos • Relación de equipos, muebles, enseres

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES
Estudio Financiero	Evaluación Financiera	<ul style="list-style-type: none"> • Valor Presente neto. • Tasa Interna de retorno. • Costos totales de inversión • Costos totales anuales de inversión • Fuentes de financiación • Costos financieros anuales • Estructura de activos y pasivos • Balance • Perdidas y Ganancias
Estudio Organizacional	Capacidad Directiva	<ul style="list-style-type: none"> • Imagen corporativa • Uso de planes estratégicos • Habilidad para atraer y retener empresas • Evaluación y pronóstico del medio.
Estudio Legal	Análisis Legal	<ul style="list-style-type: none"> • Certificado contable de patrimonio • Inscripción ante Cámara de Comercio. • Registro único tributario

VARIABLES	DIMENSION	INDICADORES
Factor Competitivo	Capacidad competitiva	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevos servicios • Servicios sustitutos • Rivalidad en el sector • Poder de negociación de proveedores • Poder de negociación de compradores

7. CRONOGRAMA / 2003.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<u>Elaboración del Marco de Referencia</u>																								
<ul style="list-style-type: none"> • Marco Teórico • Marco Conceptual • Inclusión de la Revisión Bibliográfica en el reporte de Investigación. 																								
<u>Diseño Metodológico</u>																								
<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de estudio • Método de Investigación • Fuente y Técnicas de Recolección de Información • Tratamiento de la Información 																								
Selección de la muestra																								
Recolección de Datos																								
Analice de datos																								
Presupuesto																								
Plan de Trabajo																								
Revisión del Proyecto																								

CRONOGRAMA / 2004.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Estudio de Mercado	■	■	■																	
Estudio Técnico			■	■	■															
Estudio Administrativo y Legal																				
Análisis de los Riesgos							■	■	■											
Estudio Financiero									■	■	■									
Análisis de la Información									■	■	■	■								
Informe Final									■	■	■	■								
Sustentación													■	■						

8. PRESUPUESTO

Para la ejecución y elaboración de la presente investigación se necesitará de recursos humanos y técnicos, a lo largo de la duración del proyecto (5 meses) contratándose por los siguientes costos:

PERSONAL

- Director
- Codirector
- Asistentes de Investigación

MATERIALES

Computador		
Hojas para Impresión	5 Resmas* \$4.500/resma	\$22.500
Tinta para impresora		\$50.000
TOTAL		\$72.500

TRANSPORTE

Aquí se invirtió en la movilización hacia las empresas para la realización de las encuestas:

Transporte	\$4.000 / empresa a 30 empresa	\$ 120.000
Total		\$ 120.000

TOTAL INVERSIÓN

Material	\$ 72.500
Transporte	120.000

9. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO DE MERCADO

9.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES

Para la obtención de la muestra inicialmente se trabajó con una base de datos que se encuentra en la Cámara de Comercio. Para obtener las conclusiones que a continuación se muestran, acerca del nivel de conocimiento y aplicación del Programa de Salud Ocupacional en los sectores pymes, se tomo una muestra de 30 empresas Pymes del total de las empresas existentes.

9.2 NIVEL DE APLICACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN LAS EMPRESAS PYMES DE BARRANQUILLA

Nombre de la empresa: _____

Fecha: _____

Tipo de Empresa: Privada Publica Mixta

Dirección: _____

Numero de Empleados: 20-99 100-500 Mas de 500

Producto y/o Servicio: _____

Sector: _____

Principales procesos desarrollados: _____

Principales Materias Primas: _____

Horario de Trabajo: _____

1. La empresa cuenta con el Programa de Salud Ocupacional.

SI () NO ()

Si contenta SI, remítase a la pregunta No. 7 Y 8.

2. Porque razones no ha implementado el Programa de Salud Ocupacional?

Falta de Interés. ()

Falta de Conocimiento del PSO. ()

Falta de Conocimiento de empresas asesoras ()

Altos Costos ()

Otro. () Cual. _____.

3. Conoce Usted la responsabilidad legal del empleador frente a los riesgos profesionales?

SI () NO ()

Si responde SI. Cuales son:

4. Estaría en la disponibilidad de acceder a los servicios de asesoría en el Programa de Salud Ocupacional a bajos costos SI ()

NO ()

5. Especifique el tiempo en el que desea recibir el servicio de asesoría del PSO.

Por Hora

Quincenal.

Diario.

Mensual.

Semanal

6. En que tiempo establecería recursos para implementar el Programa de Salud Ocupacional?

Largo Plazo ()

Corto Plazo. ()

Mediano Plazo ()

7. Cuales son las ventajas de haber implementado el PSO.

8. Que aspectos le gustaría mejorar.

PERSONA ENCUESTADA.

CARGO: _____

Muchas Gracias

10. ANÁLISIS DE LA MUESTRA

Pregunta No. 1.

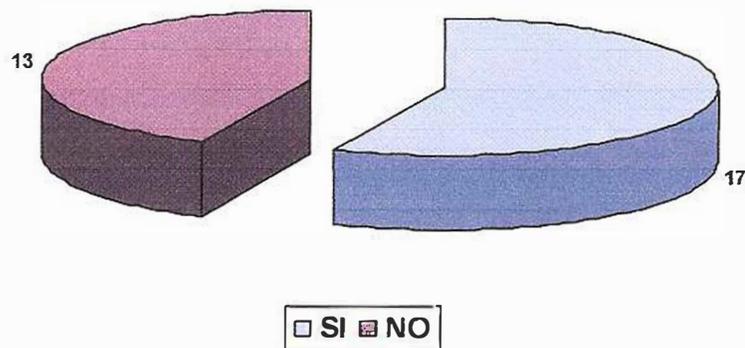
- **Objetivo.**

Determinar el porcentaje de las empresas Pymes que en la actualidad aun no han implementado el PSO.

Tabla # 1. La empresa cuenta con el Programa de Salud Ocupacional.

EMPRESAS	
SI	NO
17	13

Grafica 1. La empresa cuenta con el programa de salud Ocupacional



De la anterior grafica se puede deducir que de las empresas PYMES encuestadas el 43% no cuentan con un Programa de Salud Ocupacional, mientras que el 57% si cuentan con el Programa de Salud Ocupacional.

Pregunta No. 2.

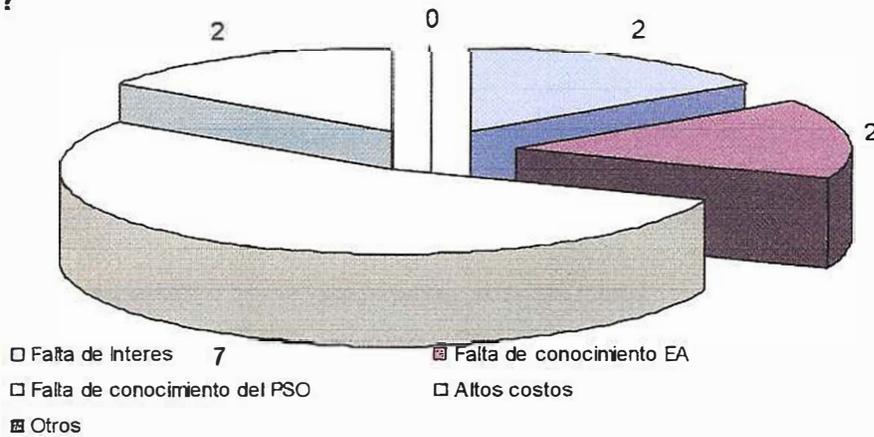
Objetivo.

Determinar las causas por las cuales las empresas no han implementado el PSO.

Tabla # 2. ¿Por que razones no ha implementado el Programa de Salud Ocupacional?

CAUSAS	EMPRESAS
Falta de Interés	2
Falta de Conocimiento del PSO	2
Falta de Conocimiento de Empresas Asesoras	7
Altos Costos	2
Otro	0

Grafica # 2. ¿Por que razones no ha implementado el Programa de Salud Ocupacional?



De la anterior grafica se dedujo que la carencia del PSO se debe en un 55% a la falta de conocimiento sobre la existencia de empresas asesoras, y el 45% restante corresponde a la falta de interés, altos costos, y falta de conocimiento del PSO distribuido en 15% respectivamente.

Pregunta # 3.

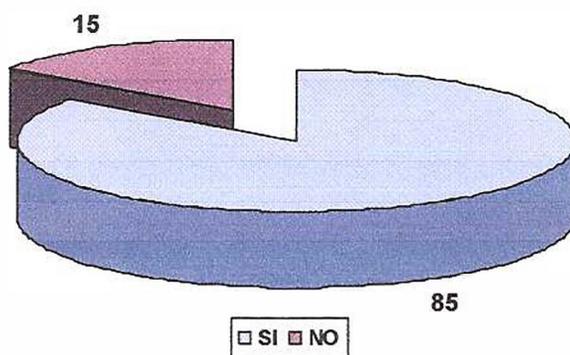
Objetivo.

Determinar el porcentaje de las empresas Pymes que tienen conocimiento del marco legal que compete al PSO.

Tabla # 3. ¿Conoce usted la responsabilidad legal del empleador frente a los Riesgos Profesionales?

EMPRESAS	
SI	NO
11	2

Grafica #3. ¿Conoce usted la responsabilidad legal del empleador frente a los Riesgos Profesionales?



El 85% de las empresas encuestadas que carecen del PSO saben los problemas legales que acarrea no tenerlo y son concientes de la necesidad de implementarlos, mientras el 15% restante si tiene conocimiento de la responsabilidad legal.

Pregunta No. 4.

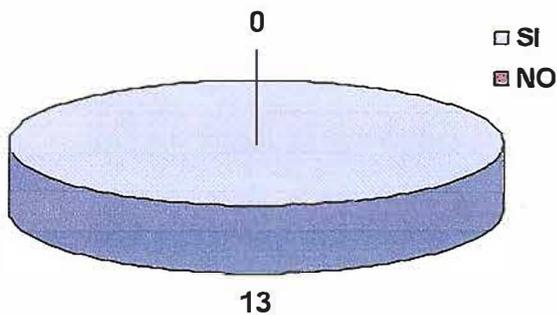
Objetivo.

Determinar el porcentaje de las empresas Pymes aceptaría contratar los servicios de una empresa asesora en PSO a bajo costo.

Tabla # 4. ¿Estaría en la disponibilidad de acceder a los servicios de asesoría en PSO a bajo costo?

EMPRESAS	
SI	NO
13	0

Gráfica # 4. ¿Estaría en la disponibilidad de acceder a los servicios de asesoría en PSO a bajo costo?



De esta grafica se deduce que el 100% de las empresas se encuentran en la disponibilidad de acceder a los servicios de asesorias siempre y cuando se ofrezcan a bajos costos.

Pregunta No. 5.

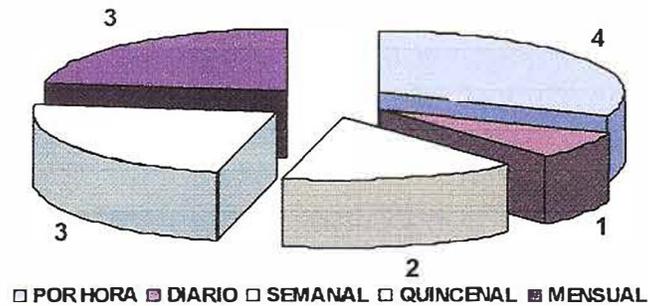
Objetivo.

Determinar el Tiempo en el que desea recibir el servicio de asesoría del PSO

Tabla # 5. Especifique el tiempo en el que desea recibir el servicio de asesoría del PSO.

FRECUENCIA DE ASESORIAS	EMPRESAS
Por Hora	4
Diario	1
Semanal	2
Quincenal	3
Mensual	3

Gráfica # 5. Especifique el tiempo en el que desea recibir el servicio de asesoría del PSO.



De esta gráfica se deduce que el 31% de las empresas se encuentran en la disponibilidad de recibir los servicios de asesorías por horas, un 23% tienen disponibilidad de recibirlo de forma quincenal, el otro 23% de forma mensual, el 15% de forma semanal, y el 8% restante de forma diaria.

Pregunta No. 6.

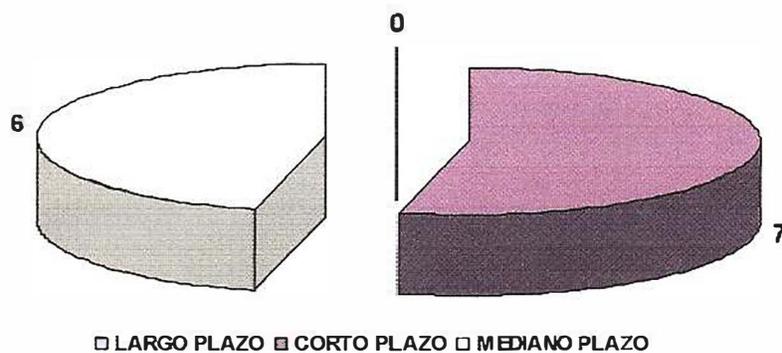
Objetivo.

Determinar el tiempo de plazo para implementar el PSO en las empresas que aun no lo tienen implementado.

Tabla # 6. ¿En que tiempo establecería recursos para implementar el PSO

Plazo de Implementación	EMPRESAS
Largo Plazo	0
Corto Plazo	7
Mediano Plazo	6

Gráfica # 6. ¿En que tiempo establecería recursos para implementar el PSO



De esta grafica se deduce que el 54% de las empresas están interesadas en implementar el PSO a corto plazo y el 46% restante desean implementarlo a mediano plazo.

10.1 ANÁLISIS GLOBAL DEL MERCADO.

Para obtener las conclusiones que a continuación se muestran, respecto a la aceptación y la viabilidad de los servicios de asesoría en el área de salud ocupacional en los sectores pymes, se tomo una muestra de 30 empresas del total de las empresas existentes.

En la gráfica uno, se determinó que el 43%, correspondiente a 13 de las 30 empresas Pymes encuestadas en la ciudad de Barranquilla no han implementado el PSO, lo cual indica que existe un mercado potencial en el cual trabajar. Una de las principales razones de que las empresas pymes encuestadas no han implementado el programa de salud ocupacional se debe en gran parte al desconocimiento de la existencia de empresas asesoras con un 55% (tabla 2), es decir 7 empresas Pymes en total; sin descartar que el 45% restante corresponde a la falta de interés, altos costos, y falta de conocimiento del PSO con un 15% correspondiente a 6 empresas encuestadas, de lo cual se deduce que hay una necesidad de realizar campañas publicitarias, con el fin de dar a conocer la empresa y sus servicios.

Dentro del marco legal del Programa de Salud Ocupacional se determina la responsabilidad y obligaciones que tienen los empleadores con respecto al desarrollo de dicho programa, a través de la encuesta se determina que el 85% correspondiente a 11 empresas no conocen la responsabilidad legal que acarrea

la implementación del programa, igualmente se deduce que existe una necesidad real de capacitación en estos temas, lo cual indica que una vez se les expliquen estas responsabilidades accederán a los servicios, los cuales se les ofrecerán a bajo costo como se refleja en la gráfica 4 en donde el 100% correspondiente a 13 empresas tienen disposición de acceder a estos servicios siempre y cuando se mantengan u ofrezcan a costos bajos.

Al finalizar el análisis de la muestra se determinó que las empresas establecerán recursos a corto plazo en un 54% correspondiente a 7 empresas encuestadas y el 46% a mediano plazo correspondiente a 6 empresas, de igual forma se determinó que el tiempo en el que desean recibir los servicios varía de acuerdo a la necesidad de estas, se observa en la gráfica 5 que el mayor porcentaje de la frecuencia de asesoría está por horas con un 31% equivalente a 4 empresas, le sigue el 23% correspondiente a 3 empresas las cuales desean recibir el servicio de forma quincenal el otro 23% correspondiente a 3 empresas de forma mensual, el 15% equivale a 2 empresas que desean recibirlo de forma semanal y el 8% restante equivalente a 1 empresa de forma diaria.

DESARROLLO DE CAPITULOS

CAPITULO 1.

ESTUDIO DE MERCADO

INTRODUCCIÓN

Dentro de este estudio se analizarán aspectos que son determinantes para la creación y posicionamiento del mercado, tales como: el producto, la proyección de la demanda, el mercado competidor, la estrategia de venta, la política de servicio y precio, todo lo referente a la publicidad y promoción de la misma.

Además se encuentran los resultados del análisis de la muestra donde se determina el nivel de conocimiento y aplicación del programa de salud ocupacional de las empresas Pymes en la ciudad de Barranquilla.

1. ESTUDIO DE MERCADO

1.1. PRODUCTO

Brindar asesorías a empresas pymes a través del desarrollo de planeación estratégica, mejoramiento del clima organizacional y elaboración de indicadores de gestión; promoviendo el mejoramiento del nivel de vida , salud, productividad de los trabajadores y su familia a través de actividades de promoción y prevención que lleven a crear una cultura del auto cuidado, estilo de vida y trabajo saludables y contribuyendo a la prevención de riesgos laborales a través de la identificación y la evaluación de los mismos e implementación de medidas de higiene y seguridad que permitan eliminarlas o disminuir su intensidad

1.2. CONSUMIDORES.

En el Sector Laboral de Barranquilla, se pudo determinar que los clientes son las empresas pymes, las cuales tienen deficiencias tanto logísticas, como legales en el marco de la salud ocupacional y seguridad en el trabajo, aunque éstas han venido en un constante desarrollo han dejado a un lado la importancia de la seguridad de los trabajadores.

1.3. DELIMITACION Y DESCRIPCION DE LA MUESTRA.

La administración del Programa de Salud Ocupacional en empresas PYMES requiere un enfoque distinto en la administración de riesgos en las grandes empresas. Su grado de madurez es incipiente o muy básico en materia de políticas, estrategias, procesos, estructura, manuales y sistemas para administrar los riesgos a los que se encuentra expuesta. Mas eso no significa que no requieran administrar el negocio con un enfoque basado en un pleno conocimiento sobre la naturaleza de los riesgos que enfrenta y los medios que se encuentran a su alcance para mitigarlos y, en un momento dado, explotarlos a su favor. La mortalidad en este tipo de entidades es mayor debido a su vulnerabilidad y fragilidad ante los mismos.

El segmento de las PYMES representa una porción importante en nuestro país.

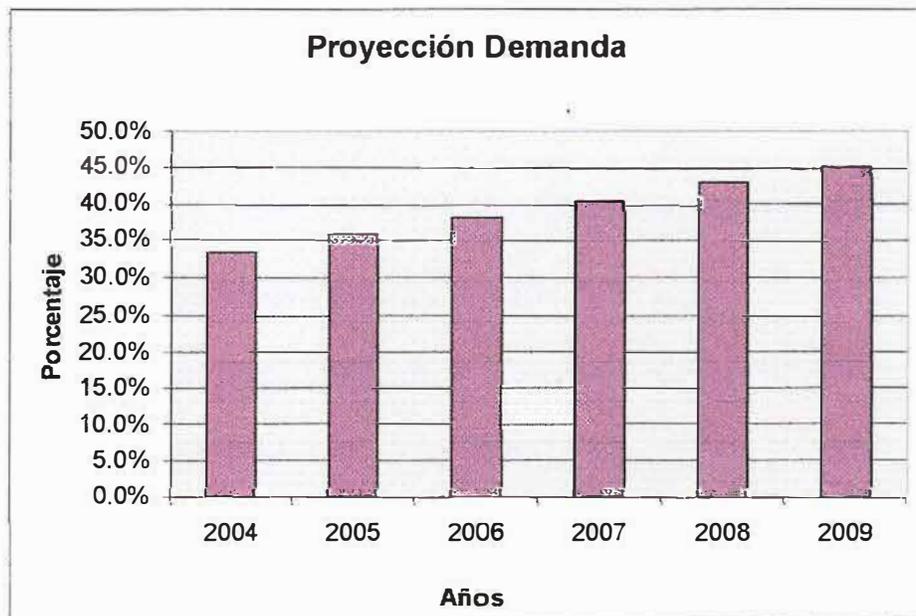
Sus características comunes son las siguientes:

- Al estar administradas por sus propietarios, los responsables de la toma de decisiones son pocos, y muchas veces no cuentan con una administración financiera.
- Tienen una orientación empresarial, de innovación y acción.
- Tienen relativamente pocos accionistas y con frecuencia guardan nexos familiares o de otro tipo entre ellos.

- Sus objetivos como empresa, reflejan los objetivos personales del propietario.

1.4. PROYECCION DE LA DEMANDA

En la estimación de la proyección de la demanda hasta 2009, se considera que la tasa de crecimiento promedio observada en el 2004 (33.5%) aumentara en el período 2005-2009, resultando un crecimiento anual situado alrededor de 50% en el 2009.



1.5. TIPO DE DEMANDA

El tipo de demanda que se utilizará es cualitativa, la cual tiene como objetivo descubrir o comprender la motivación, interés, actitudes y razones de las

empresas objeto de estudio para que tomen las medidas adecuadas para garantizar la seguridad y protección de la salud de los trabajadores que deben desarrollar en sus sitios de trabajo, logrando así las mejores condiciones de trabajo, seguridad, productividad y en general un clima organizacional saludable.

1.6. MERCADO COMPETIDOR.

Analizando el mercado sobre el cual se desarrollará la empresa Asesoc, se determina que en la ciudad de Barranquilla existen empresas con actividades económicas similares más no iguales

1.7. ESTRATEGIA DE VENTAS.

Teniendo el listado del mercado potencial sobre el cual se va a trabajar, se procederá a contactar a estas empresas para solicitar cita y así presentar el portafolio de servicio de asesoría el cual se ha estructurado sobre un modelo que facilita su gestión, de la siguiente manera: una vez obtenida la aceptación por parte de la empresa asesorada, se realizará visita de reconocimiento en las instalaciones para así determinar sus necesidades en el área de Salud Ocupacional. Posteriormente se trazara un plan de trabajo, con el fin de cubrir los requerimientos del mercado actual y el mercado potencial, logrando organizar cada una de las actividades diarias que se desean desarrollar.

Igualmente se organizarán periódicamente reuniones entre el equipo de trabajo para así analizar los resultados de los objetivos trazados con relación a cada una de las empresas que se estén asesorando, y de esta forma tomar las medidas correctivas a las que haya lugar.

Es necesario conocer las características fundamentales en que se basa el servicio de nuestra competencia, lo que nos ayudara a fortalecer aun más la de la empresa.

1.8. POLÍTICA DE SERVICIO Y PRECIO

De manera similar a lo anterior se planearán visitas de mantenimiento a las empresas asesoradas con el fin de que nos retro-alimenten sobre las asesorías que se les está brindando.

En cuanto al precio este variará de acuerdo al tipo de asesoría que se le brinde a las empresas la cual dependerá de las necesidades que estas presenten en materia de salud ocupacional. Además variará en aspectos como la inflación, el IVA, Retefuente los cuales son variables de acuerdo al comportamiento de la economía del País.

FRECUENCIA DE ASESORIAS	VALOR
Por Hora	\$30.000
Diario	\$150.000
Semanal	\$400.000
Quincenal	\$1.500.000
Mensual	\$3.000.000

1.9. PUBLICIDAD Y PROMOCION

Se diseñarán avisos de propagandas para publicar en revista de concejo colombiano de seguridad industrial y revistas afines al tema, se planearán comerciales de radio para la promoción de los diferentes servicios de la empresa.

1.10 CAMPAÑA PUBLICITARIA.

Conforme al plan de mercadeo es menester que se adelante una campaña publicitaria, con el fin de dar a conocer la empresa y sus servicios.

De acuerdo con nuestros propósitos se desea entrar al mercado de una forma firme y agresiva. Para lograr esto y a la vez mostrar desde un comienzo una imagen corporativa, sólida y de seriedad, se debe contratar una campaña publicitaria con una firma del ramo, la cual debe diseñar dicha estrategia y

asesorar la empresa en cuanto a su imagen. Estas estrategias están especificadas en el plan de mercadeo.

CAPITULO 2. ESTUDIO LEGAL

INTRODUCCION

Es indispensable para la ejecución para la ejecución de un proyecto, conocer las disposiciones legales que reglamentan todos los procesos de constitución, contratación, trámite etc, para su correcta ejecución dentro del marco legislativo que valida los procesos citados.

Es necesario entonces el análisis del proyecto desde el punto de vista jurídico para conocer las normas vigentes aplicables, las diversas modalidades de operaciones factibles, regímenes tributarios aplicables, alcance y factibilidad de las diferentes operaciones comerciales, y con la nueva política de apertura económica y legislación acerca de la energía eléctrica manejar en forma eficiente la ejecución de dicho proyecto.

2. ESTUDIO LEGAL

2.1. ASPECTOS LEGALES PARA LA CONSTITUCION DE UNA EMPRESA .

2.1.1 Requisitos legales para la constitución de una empresa.

1. **Minuta de Constitución:** Es un borrador o extracto del contrato en el cual se anotan las cláusulas o datos principales referentes a la constitución de la empresa.
2. **Escritura Pública de Constitución:** Es un documento presentado ante un notario público para dar fe del contrato de constitución cumplido por el compareciente y que actua en nombre de las partes interesadas.

En dicha escritura deberá figurar el lugar y la fecha en que se otorga, las partes que intervienen o a que se refiere, el hecho del cual se deja constancia y las cláusulas que el interesado formule. Deberá ser firmada por las partes, por el notario y los testigos correspondientes si así se requiere. La escritura pública deberá inscribirse en la cámara de comercio que tenga jurisdicción en el domicilio principal de la Compañía y en las respectivas donde se establezcan sucursales.

3. **Matrícula Mercantil:** Es el registro que deben realizar inicialmente las personas naturales o jurídicas que legalmente ejercen labores comerciales, esta matrícula debe renovarse anualmente en los tres primeros meses de cada año, con el fin de actualizar la información referente a la empresa y su labor.

4. **Registro Mercantil:** Es un documento en el cual indica la matrícula de los comerciantes y los establecimientos de comercio así como la inscripción de libros documentos y afines que se efectúe en la cámara de comercio.

5. **Registro de libros:** Es la inscripción en la cámara de comercio de los libros, documentos de acuerdo a las exigencias legales correspondientes. La inscripción de los libros se hace por una sola vez y estos son Mayor, Diario y Balance General.

6. **Nit:** Es un número que identifica a los contribuyentes acerca del impuesto a la renta, impuesto a los valores agregados a las ventas. Agente de retención en la fuente y demás entes públicos y privados cuando tengan que cumplir obligaciones antes la dirección general de impuestos nacionales.

La entidad encargada de la expedición de dicho número es la cámara de comercio respectiva a la localidad donde se realizó la inscripción.

7. **Uso del Suelo.** Es un permiso que otorga el Departamento de Planeación Municipal mediante el cual se especifica los usos que se le pueda dar a una determinada área conforme a la clasificación del plano de zonificación del área metropolitana de Barranquilla, (residencial, comercial, etc). Para obtener el permiso se debe dirigir al jefe del departamento de administración de planeación municipal una solicitud por escrito en la que se indique la ubicación del lote que se proyecta utilizar. En respuesta a la solicitud se entregará un certificado de uso de suelo en el que se especifica el uso permitido para el lote.

8. **Registro de Matrícula de Industria y Comercio.** El impuesto de industria y comercio recaerá sobre toda las actividades comerciales, industriales o de servicios que se realice en las respectivas jurisdicciones municipales.

El impuesto se liquidará sobre el promedio mensual de ingresos brutos del año anterior expresado en moneda nacional.

Además de lo anterior se autoriza el cobro de impuestos de avisos y tableros que se liquidará sobre el 15% del valor de impuesto de industria y comercio.

9. **Patente de sanidad.** Es un certificado expedido por la Unidad regional de salud del municipio con el cual se da constancia de las condiciones sanitarias y de salud optimas del lugar donde se desarrollara una actividad laboral y de producción. La solicitud de esta patente se hace ante el jefe nacional de salud, posteriormente se realizará una visita por su parte para determinar las condiciones ya mencionadas se presentará el recibo de industria y comercio, el certificado de fumigación del establecimiento y el formulario de declaración privada. Esta patente en caso de ser otorgada tendrá una vigencia de un año.
10. **Licencia de funcionamiento.** Es un permiso que otorga la secretaria de gobierno para que una empresa pueda iniciar legalmente su operaciones, su objetivo principal es velar porque las empresas presten un buen servicio a la comunidad a través de sus actividades.

Para obtener la licencia de funcionamiento se requiere presentar una solicitud ante la alcaldía Municipal, una vez concedida la licencia, se expedirá al interesado patente respectiva.

La licencia de funcionamiento solo se revocara en caso de que se modifique la actividad principal de la empresa, o se recibirá sanción por parte de las autoridades competente.

básicas de los servicios que va a prestar, incluyendo el manual de procedimiento técnico administrativo.

- B. Fotocopia de los títulos o diplomas debidamente legalizado, que demuestre el nivel académicos alzados.

CAPITULO 3. ESTUDIO ORGANIZACIONAL

INTRODUCCIÓN

Se ha diseñado una estructura organizacional acorde a este tipo de empresa y se ha elaborado un plan de actividades, matriz de responsabilidades y todas aquellas herramientas que se utilizan en la programación y control de los proyectos tales como los eventos y metas a desarrollar.

Se ejecutará una labor muy importante para el éxito y posicionamiento de la empresa como es el manejo y aplicación de la gerencia de proyectos adoptando su metodología y su gestión operativa.

El compromiso de la empresa será manejar de una manera eficiente los programas de salud ocupacional creando la necesidad de consolidar estos programas en la ciudad y posteriormente en la costa Atlántica.

3. ESTUDIO ORGANIZACIONAL

3.1. CULTURA ORGANIZACIONAL

3.1.1. Vision. Ser la empresa asesora en Salud Ocupacional líder en la región del caribe que supere las expectativas de sus clientes y propenda por el bienestar y seguridad laboral de los trabajadores.

3.1.2. Mision. Brindar asesoría de alta calidad y con eficiencia en el área de la Salud Ocupacional a las empresas Pymes de la ciudad de Barranquilla a través de un equipo humano altamente capacitado e idóneo con el objetivo de satisfacer las necesidades de sus clientes y generando valor agregado para sus inversionistas y la comunidad en general.

3.1.3. Objetivos Organizacionales.

1. Prestar servicios integrales con calidad como respuesta oportuna a la necesidad de nuestros clientes.

2. Disponer de un grupo de profesionales idóneos en el área de Salud ocupacional y un equipo tecnológico actualizado y necesario para la optima prestación de servicio.
3. Funcionar con procesos eficientes que brindan seguridad y bienestar a los usuarios.
4. Abordar en forma adecuada las asesorías según las necesidades particulares de cada empresa.

3.1.4. Políticas Organizacionales. Contar con una sola infraestructura que garantice la prestación de nuestro servicio bajo parámetro de calidad respondiendo por el cumplimiento de las obligaciones asumidas con las empresas y sus empleados.

Estableciendo claramente los factores que influyen de manera decisiva en la competitividad de la empresa.

3.1.5. Metas Organizacionales. Todos los programas y actividades de salud ocupacional que se ofrecerá a las empresas afiliadas, se fundamentara en un esquema de trabajo conjunto empresa- asesor, con el cual se busca superar las expectativas del cliente ofreciendo así un servicio integral, ágil y oportuno.

3.1.6. Principios y Valores De La Organización. Asesoc ofrece a sus clientes un esquema de alta calidad en los programas de Salud ocupacional a través de una relación comercial de beneficio mutuo, que busca mejorar el bienestar de los trabajadores e incrementar la competitividad y rentabilidad social y económica de las empresas afiliadas, dentro del marco axiológico de la empresa.

3.1.7. Organización De La Empresa. La importancia de la pequeña y mediana empresa como sector productivo en todas las economías del mundo, esta dada por su contribución y generación de empleo. Las nuevas exigencias del mercado, plantean como primer objetivo para empresarios el reto a desarrollar modelos productivos que se encuentra en un nivel competitivo optimo dentro del ámbito nacional.

La implementación de este objetivo en pequeña y mediana empresa, se fundamenta especialmente en el desarrollo de esquemas empresariales enfocados en aumentar la calidad, productividad y competitividad de los productos ofrecidos, contribuyendo al crecimiento y fundamento del mercado

Asesoc consciente de estos elementos y dado el valor potencial del pequeño y mediano empresario como actor principal del desarrollo económico de nuestro país, ha estructurado un paquete de servicios específicos acorde con las nuevas exigencias del mercado, el cual apoya el desarrollo de los objetivos empresariales

y de prevención. Con este modelo esperamos contribuir a aumentar la competitividad y posicionamiento de su empresa en el mercado. Conforme a lo expuesto antes y de acuerdo con las características propias del negocio y del mercado que se pretende incursionar, se requiere vincular personal idóneo para la empresa.

Es de notar que se requiere de mano de obra calificada en escasa en nuestro medio.

3.1.8. Tipo De Organización. Asesoc es una empresa de servicio cuyo finalidad es brindar asesorías en el marco de la salud ocupacional y seguridad en el trabajo específicamente para empresas pymes de la ciudad de Barranquilla.

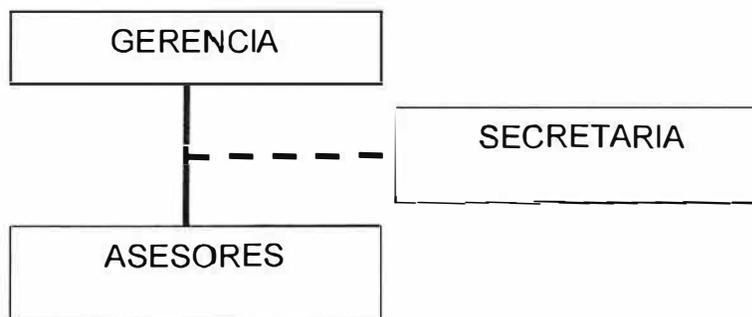
3.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

- Gerencia
- Secretaria general
- Departamento de Ventas

3.2.1. Estructura Del Personal

- Gerente
- Secretaria general
- Asesores comerciales

3.3. ORGANIGRAMA



3.4. ESCALA SALARIAL

CARGO	No.	SALARIO MENSUAL	TOTAL ANUAL
Gerente	1	800.000	11.200.000
Contador (Medio Tiempo)	1	300.000	4.200.000
Secretaria	1	400.000	5.600.000
Asesores Comerciales	3	500.000	7.000.000

Total Salarios + Prestaciones = \$28.000.000,00

3.5. PLANEACION DEL PERSONAL

La Gerencia General de la empresa será el encargado de seleccionar y contratar al personal que laborará en la misma. En el capítulo guía de funciones del presente proyecto se hace alusión a la calidad que debe tener el personal a contratar.

Las pruebas del personal se realizarán a través de un outsourcing. Una vez realizadas las pruebas se escogen a los mejores candidatos y se entrevistarán con el Jefe del Departamento correspondiente quien se encargará de escoger las personas necesarias. Luego se practicarán los exámenes de ingreso respectivos.

Una vez seleccionado el personal se procede a su contratación. Para este futuro empleado suscribirá un contrato de trabajo a tiempo indefinido, conforme a las normas que lo reglamenten.

Posteriormente se les dará un curso de inducción y adecuación a las labores específicas encomendadas a cada trabajador.

3.6. CAPACITACION Y DESARROLLO:

Teniendo la planta de personal definida, se desarrollarán internamente capacitaciones en temas de interés para todo el personal de la empresa, sobre los cuales una vez efectuados se evaluarán para así determinar los conocimientos adquiridos y si lo dado se ha interiorizado de la mejor manera.

3.7. EVALUACION DEL DESEMPEÑO:

Estas evaluaciones se realizarán anualmente para el personal de la empresa teniendo en cuenta los siguientes factores y subfactores:

FACTORES	SUBFACTORES
CONOCIMIENTOS	Educación Experiencia
COMPLEJIDAD	Mentales/Físicas Habilidades
IMPORTANCIA	Responsabilidad
CONDICIONES DE TRABAJO	Ambiente de Trabajo

En estas evaluaciones además se deberán establecer metas de mejoramiento y metas de resultados, las cuales serán asignadas por cada funcionario en conjunto con su jefe inmediato. Estas evaluaciones se desarrollarán en tres fases:

Fase 1: Evaluación de Factores y Subfactores y establecimiento de metas de mejoramiento y resultados. (Tiempo de Ejecución: Primer trimestre del año).

Fase 2: Seguimiento o modificación a lo establecido en la Fase 1. (Tiempo de Ejecución: Segundo trimestre del año).

Fase 3: Evaluación y resultado final de la Fase 1 y 2. (Tiempo de Ejecución: Final de año).

3.8. BIENESTAR SOCIAL.

Conforme a las políticas de apertura implantadas por el gobierno nacional, la empresa esta encaminada a brindar asesorías en el campo de la Salud Ocupacional en la ciudad de Barranquilla. Estos beneficios los podemos clasificar de la siguiente forma:

Económica: La empresa será una fuente de generación de empleo, no solo de carácter directo, sino indirecto y por tener un radio de acción dentro de la Costa Atlántica generará beneficios socioeconómicos para esta área.

Desarrollo Humano: La empresa ha pensado en la parte humana de la fuerza laboral, y esto por esto que además de ofrecer todas las prestaciones legales, se concederán promociones y créditos personales a los trabajadores. Se elaborarán planes para mejorar y mantener optimo el ambiente laboral y humano de la empresa generando progreso para la comunidad.

Desarrollo de la comunidad: Derivado de los beneficios anteriores, se vera reflejando en la comunidad ya que los impuestos que se cancelarán (SENA, ICFES, ISS, IVA), se revierten en obras y beneficios comunitarios.

Por todo lo anterior pensamos que ASESOC, será un ente que beneficiará a la ciudad de Barranquilla y a la Costa Caribe.

3.9 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

Artículo 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo, prescrito por la empresa ASESOC LTDA con domicilio principal en Barranquilla, en la Carrera 54 entre Calle 72 y 74, y quien se llamara empresa.

De acuerdo a las disposiciones que aquí se establezcan quedaran sometidos todos los trabajadores de la misma; este reglamento hara parte de los contratos que se celebren.

Artículo 2. Toda personan que aspire a desempeñar un cargo dentro de la empresa debera cumplir con los requisitos minimos establecidos.

Artículo 3. HORARIO DE TRABAJO. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresa:

Hora de entrada: 8:00 a.m

Hora salida: 17:00 p.m.

Con una interrucion de una hora de 12:00 a 13:00 para almuerzo.

Artículo 4. VACACIONES. Los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante un año tiene derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remunerada (Art. 186 No. 1º. CST).

Artículo 5. SALARIO. La empresa puede convenir libremente el salario en su diversas modalidad, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo, pero siempre respetando el salario mínimo legal pactado, convecciones colectivas.

PERIODO DE PAGO. La empresa pagara salario a sus trabajadores cada 15 días.

Artículo 6. PRESTACIONES. Los trabajadores tendran derecho a estar afiliado al SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD SOCIAL, lo que se refiere a EPS, AFP, ARP. Asi mismo tendran derecho a las PRESTACIONES LEGALES contemplada en el CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO (Primas, Cesantias, Interes de Cesantias Vacaciones)

Artículo 7. PUBLICACIONES. Dentro de los quince (15) días siguiente al de la notificación del auto de que apruebe el presente reglamento, la empresa debe publicarlo en el lugar de trabajo.

Artículo 8. VIGENCIA. El presente reglamento entrara a regir 10 días después de su publicación.

3.10 GUIA DE FUNCIONES:

DESCRIPCION DEL CARGO

ASIGNACION DEL CARGO:	Secretaria Recepcionista
NUMERO DE EMPLEADOS:	En el área son 2
CARGO SUPERIOR:	Gerente
PERSONAS A CARGO:	Ninguno
CODIGO:	Número de cédula
DEPARTAMENTO:	Área Administrativo

PROPOSITO:

Brindar información básica y general a los clientes, canalizar las inquietudes que estos tengan acerca de los productos, servicios y trámites de la ARP, igualmente recibir y distribuir los documentos que lleguen para las diferentes áreas de la sucursal.

FUNCIONES ESPECIFICAS

- Informar sobre los productos y servicios ofrecidos por la Empresa a sus clientes para satisfacer sus necesidades.
- Recibir y Radicar en el sistema los documentos que se reciben en la empresa

- Canalizar las inquietudes de los Clientes acerca de todos los servicios y productos ofrecidos.
- Recibir y direccionar la correspondencia que ingrese a la empresa
- Elaborar comunicaciones internas y/o externas, documentos y/o prestaciones, solicitadas por las areas que conforman la empresa..
- Manejar la agenda de la Gerencia
- Mantener el archivo de la empresa debidamente actualizado.
- Atender las llamadas entrantes por el conmutador para dar respuesta a las inquietudes de los clientes.
- Suministrar información telefónica básica, para dar respuesta a las inquietudes de los clientes.
- Realizar las llamadas de salida solicitadas por el personal de la empresa.

REQUISITOS:

EDUCACION. Técnico o Profesional en el área de secretariado o afines a esta.

HABILIDADES / DESTREZA. Poseer excelente comunicación, orientación, actitud de servicios, capacidad de comprensión para con las necesidades de los clientes.

EXPERIENCIA. Contar con una experiencia de uno a tres años en cargo iguales o similares.

RESPONSABILIDADES.

1. Responsabilidad por maquinas y equipos. Esta bajo su responsabilidad darle un manejo y uso adecuado a los materiales, utiles y equipos de su oficina que se le han asignado para el desempeño de sus labores.
2. Responsabilidad con la información y contacto con el publico. Es responsable de dar una buena información y orientación tanto para el personal interno y externo que le solicite, igualmente debe mantener una actitud constante frente a los diferentes contacto que realice con el cliente.
3. Responsabilidades por manejo de dinero o valores. Sera responsable del manejo de la caja menor.

EXIGENCIA DEL CARGO

ESFUERZO FISICO	ESFUERZO VISUAL	ESFUERZO AUDITIVO	ESFUERZO MENTAL	CONDICIONES DE TRABAJO
Ninguno	Normal	Normal	Alta concentración	Iluminación, Ventilación, Temperatura y Mobiliaria en condiciones Buenas

DESCRIPCION DEL CARGO

ASIGNACION DEL CARGO: Asesor Comercial y de Mantenimiento

NUMERO DE EMPLEADOS: 3

CARGO SUPERIOR: Gerente

PERSONAS A CARGO: Ninguna

CODIGO: Número de cédula

DEPARTAMENTO: Área Comercial

PROPOSITO.

Cautivar, Asesorar, orientar y realizar mantenimiento a los clientes de acuerdo al marco legal establecido en el área de Salud Ocupacional teniendo en cuenta igualmente sus necesidades y expectativas frente al servicio. Además cumplir con el presupuesto mensual de la consecución de clientes.

FUNCIONES ESPECIFICAS.

- Asesorar a los clientes actuales y potenciales.
- Cumplir con el presupuesto en la consecución de clientes.
- Generar rentabilidad y posicionamiento en el mercado a través del número de empresas asesoradas.
- Obtener beneficio mutuo y relaciones duraderas con los clientes asesorados.

- Presentación de la Propuesta y el Portafolio de servicios
- Desarrollar actividades con los clientes que permitan conocer sus necesidades.

REQUISITOS:

EDUCACION. Título universitario en Administración, Mercadeo, Publicidad, Ingeniería, Comunicación social, Economía.

HABILIDADES/DESTREZA. Habilidades de negociación, alta orientación al logro, visión integral del cliente, visión ganadora, organización.

EXPERIENCIA. Contar con una experiencia de uno a tres años en cargo igual o similar.

RESPONSABILIDADES.

Responsabilidad por maquinas y equipos. Esta bajo su responsabilidad darle un manejo y uso adecuado a los materiales, útiles y equipos de su oficina que se le han asignado para el desempeño de sus labores.

Responsabilidad con la información y contacto con el publico. Es responsable de dar una buena información y orientación tanto para el personal interno y externo que le solicite, igualmente debe mantener una actitud de servicio frente a los diferentes contactos que realice con el cliente.

EXIGENCIA DEL CARGO

ESFUERZO FISICO	ESFUERZO VISUAL	ESFUERZO AUDITIVO	ESFUERZO MENTAL	CONDICIONES DE TRABAJO
El trasladarse de un lugar a otro para la atención de clientes.	Normal	Normal	Alta concentración	Iluminación, Ventilación, Temperatura y Mobiliaria en condiciones Buenas

DESCRIPCION DEL CARGO

ASIGNACION DEL CARGO: Gerente General

NUMERO DE EMPLEADOS: En el área son 4

PERSONAS A CARGO: 5

CODIGO: Número de cédula

DEPARTAMENTO: Área Comercial

SECCION: Administrativa

PROPOSITO:

Liderar y coordinar a nivel regional, la conformación y preparación del equipo de trabajo con visión ganadora, hacer acompañamiento en el desarrollo del proceso de Cautivar, Asesorar, orientar, realizar mantenimiento y seguimiento de la gestión del equipo, garantizando el logro de los objetivos organizacionales.

FUNCIONES ESPECIFICAS:

- Dirigir y coordinar el equipo de trabajo.
- Participar en el proceso de selección, capacitación, formación y entrenamiento del equipo de trabajo.
- Dirigir y coordinar la óptima implantación en la empresa de las políticas y procedimientos.
- Validar la elaboración y presentación de las propuestas y del portafolio de servicios.
- Coordinar y realizar seguimiento a la gestión de los asesores comerciales y de mantenimiento en los procesos de Cautivar, Asesorar y orientar a los clientes.

REQUISITOS:

EDUCACION. Título universitario en Administración, Mercadeo, Publicidad, Ingeniería, Comunicación social, Economía.

HABILIDADES / DESTREZA. Habilidades de negociación, alta orientación al logro, visión integral del cliente, visión ganadora, organización, Liderazgo.

EXPERIENCIA. Contar con una experiencia de uno a tres años en cargo igual o similar.

RESPONSABILIDADES.

Responsabilidad por maquinas y equipos. Esta bajo su responsabilidad darle un manejo y uso adecuado a los materiales, útiles y equipos de su oficina que se le han asignado para el desempeño de sus labores.

Responsabilidad con la información y contacto con el publico.

Es responsable de dar una buena información y orientación tanto para el personal interno y externo que le solicite, igualmente debe mantener una actitud de servicio frente a los diferentes contactos que realice con el cliente.

Responsabilidad con los lineamientos organizacionales y con el personal a cargo.

EXIGENCIA DEL CARGO

ESFUERZO FISICO	ESFUERZO VISUAL	ESFUERZO AUDITIVO	ESFUERZO MENTAL	CONDICIONES DE TRABAJO
El trasladarse de un lugar a otro para la atención de clientes.	Normal	Normal	Alta concentración	Iluminación, Ventilación, Temperatura y Mobiliaria en condiciones Buenas

CAPITULO 4. ESTUDIO TECNICO

INTRODUCCIÓN

Para la creación de la empresa es importante contemplar el tamaño y la localización del lugar donde se van a desarrollar las labores propias de la empresa, al igual que las herramientas básicas que se necesitan para ello.

4. ESTUDIO TECNICO

4.1. TAMAÑO Y LOCALIZACIÓN

De acuerdo a las características del negocio a implementar, se necesita disponer de un local pequeño con las herramientas básicas de oficina (Computadora, escritorio, teléfono, fax) teniendo como primera opción una oficina ubicada en la carrera 54 entre calles 72 y 74. Este lugar presenta ciertas características que lo hace encajar dentro de los propósitos de nuestra empresa y agilizan enormemente el desarrollo de este proyecto, además representa una vía de mejor acceso para permitir mayor despliegue del servicio.

4.2. MUEBLES Y EQUIPOS DE OFICINA.

✓ Computadora (1):	\$ 2.000.000 (nuevo)
✓ Telefax (1):	\$ 300.000 (segunda)
✓ Escritorio (2):	\$ 130.000 (segunda)
✓ Sillas (2):	\$ 30.000 (segunda)
✓ Archivador (1)	\$ 120.000 (segunda)

RECOMENDACIONES.

A continuación relacionamos algunas recomendaciones que deben tenerse en cuenta para la realización de este tipo de trabajo:

1. Ubicar la oficina (Empresa) en un lugar de fácil acceso para los clientes.
2. Adquirir las herramientas básicas para el funcionamiento de la empresa.

CAPITULO 5. ESTUDIO FINANCIERO

INTRODUCCIÓN

A través de este estudio se pretende determinar cual es el monto de los recursos financieros necesarios para la realización del proyecto, así como otra serie de indicadores que servirán de base para la parte final y definitiva del proyecto. Igualmente calcular los rubros financieros como la depreciación, capital de trabajo, costo de capital, proyección y análisis del estudio financiero.

1. ESTUDIO FINANCIERO

Inversión en activo fijo:

ITEM	DESCRIPCIÓN	CANT.	COSTO
1	Computadora de escritorio	1	\$ 2.000.000
2	Telefax	1	\$ 300.000
3	Escritorio	1	\$ 130.000
4	Sillas	1	\$ 30.000
5	Aire Acondicionado	1	\$ 500.000
6	Papelería general	1	\$ 300.000
7	Hojas Membrete	1	\$ 250.000

Gastos de arranque pre-operativos:

Refiérase al estudio legal.

Inversión en capital de trabajo:

Cada socio gestor aportará un capital de \$ 2.000.000 (dos millones de pesos) cada uno.

Presupuesto de ingreso:

De acuerdo al análisis de mercado se tiene la posibilidad de asesorar 2 (dos) empresas mensuales

RECOMENDACIONES:

A continuación relacionamos varias recomendaciones que servirán de guía para personas que deseen desarrollar este tipo de trabajo.

1. Realizar semestralmente análisis de la muestra con el fin de ampliar los cliente potenciales.
2. Desarrollar anualmente encuestas de satisfacción en el servicio para así determinar falencias y poder mejorarlo.
3. Implementar y diseñar métodos de control y evaluación de los servicios de asesoría por medio del diseño de un sistema de gestión de la calidad para permitir aumentar no solo el valor agregado y la calidad del servicio, sino incrementar también la competitividad ante las demás empresas del sector.
4. Realización de campañas de difusión y comunicación sobre los servicios de asesorías ofrecidos por la empresa.

Las siguientes recomendaciones se establecen para orientar a las personas que se interesen en realizar un trabajo como este:

1. Actualizar anualmente y durante los tres primeros meses la matricula mercantil y la patente de sanidad.
2. Cada 10 años actualizar la licencia de salud ocupacional.
3. Tener conocimiento de las innovaciones ó actualizaciones que se realizan a la legislación que regulan todo lo referente a las salud ocupacional.

A continuación se presentan algunas recomendaciones básicas para alcanzar el éxito a nivel organizacional:

1. Ser consecuentes con la misión, visión, política organizacional, objetivos, metas, principios y valores de la empresa.
2. Desarrollar actividades de motivación y compromiso para el personal que labora dentro de la empresa.

A continuación relacionamos algunas recomendaciones que deben tenerse en cuenta para la realización de este tipo de trabajo:

1. Ubicar la oficina (Empresa) en un lugar de fácil acceso para los clientes.
2. Adquirir las herramientas básicas para el funcionamiento de la empresa.

PROYECCION DE VENTAS

MESES PROYECTADO	MERCADO TOTAL	FECUENCIA DE ASESORIAS	NUMERO DE EMPRESAS
Jul-04	13	Por Hora	4
Ago-04	13	Diario	1
Sep-04	13	Semanal	2
Oct-04	13	Quincenal	3
Nov-04	13	Mensual	3
Dic-04	13		
Ene-05	13		
Feb-05	13		
Mar-05	13		
Abr-05	13		
May-05	13		
Jun-05	13		

PRECIO DEL SERVICIO

HORA	DIARIO	SEMANAL	QUINCENAL	MENSUAL
30.000.00	\$ 150,000.00	\$ 400,000.00	\$ 1,500,000.00	3.000.000.00

		TERCER TRIMESTRE 2004			CUARTO TRIMESTRE 2004		
		Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Empresas		13	13	13	13	13	13
Hora	30,000.00	2,880,000	2,880,000	2,880,000	2,880,000	2,880,000	2,880,000
Diario	150,000.00	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000
Semanal	400,000.00	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000
Quincenal	1,500,000.00	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000
Mensual	3,000,000.00	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000
Número de horas promedio	2						
Días Promedio semanal	3						

TOTAL INGRESOS \$		25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000
INGRESOS PROMEDIOS TRIMESTRALES \$				77,640,000			77,640,000
INGRESOS TOTALES:		310,560,000					

		PRIMER TRIMESTRE 2005			SEGUNDO TRIMESTRE 2005		
		Enero	Febrero	Enero	Febrero	Enero	Febrero
Empresas		13	13	13	13	13	13
Hora	30,000.00	2,880,000	2,880,000	2,880,000	2,880,000	2,880,000	2,880,000
Diario	150,000.00	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000
Semanal	400,000.00	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000
Quincenal	1,500,000.00	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000
Mensual	3,000,000.00	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000
Número de horas promedio	2						
Días Promedio semanal	3						

TOTAL INGRESOS \$		25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000
INGRESOS PROMEDIOS TRIMESTRALES \$				77,640,000			77,640,000
INGRESOS TOTALES:		25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000

PRESUPUESTO DE INVERSION EN ACTIVOS FIJOS					
EQUIPOS	CANT.	VALOR UNIT.	VALOR TOTAL	DEP.	DEP 10 M
Computador (Nuevo)	1	2,000,000.00	2,000,000.00	10%	200,000.00
Telefax (Segunda)	1	300,000.00	300,000.00	10%	30,000.00
Archivador	1	120,000.00	120,000.00	10%	12,000.00
Escritorio (Segunda)	2	130,000.00	260,000.00	10%	26,000.00
Sillas (Segunda)	2	30,000.00	60,000.00	10%	6,000.00
TOTAL INVERSION \$			2,740,000.00		274,000.00

PRESUPUESTO DE INGRESOS POR VENTA DE SERVICIOS				
	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
Servicios por horas	\$77,640,000.00	\$77,640,000.00	\$77,640,000.00	\$77,640,000.00
Servicios por dia		51,760,000.00	51,760,000.00	51,760,000.00
Servicio semanal			77,640,000.00	77,640,000.00
Servicio mensual				77,640,000.00
INGRESOS POR TRIM: \$	\$77,640,000.00	\$129,400,000.00	\$207,040,000.00	\$284,680,000.00
TOTAL INGRESOS \$				\$698,760,000.00

PRESUPUESTO DE GASTOS DE PERSONAL

		3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
Sueldos		6,600,000.00	6,600,000.00	6,600,000.00	6,600,000.00
Subsidio de transporte		450,000.00	450,000.00	465,000.00	465,000.00
Cesantias	8.33%	587,265.00	587,265.00	588,514.50	588,514.50
Intereses sobre cesantias	1.00%	70,500.00	70,500.00	70,650.00	70,650.00
Prima Semestral	8.33%	587,265.00	587,265.00	588,514.50	588,514.50
Vacaciones	4.16%	293,280.00	293,280.00	293,904.00	293,904.00
Caja de Compensacion	4.00%	282,000.00	282,000.00	282,600.00	282,600.00
Sena	2.00%	141,000.00	141,000.00	141,300.00	141,300.00
APORTES					
Salud	8.00%	564,000.00	564,000.00	565,200.00	565,200.00
Pension	10.13%	714,165.00	714,165.00	715,684.50	715,684.50
Riesgos profesionales	0.32%	22,560.00	22,560.00	22,608.00	22,608.00

Total	49.47%
--------------	---------------

TOTAL GASTOS DE PERSONAL	10,312,035.00	10,312,035.00	10,333,975.50	10,333,975.50
--------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------

PRESUPUESTO DE GASTOS DE OPERACIÓN

	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
Arriendo	1,200,000.00	1,200,000.00	1,200,000.00	1,200,000.00
Servicios publicos	600,000.00	600,000.00	600,000.00	600,000.00
Seguro	160,000.00	160,000.00	160,000.00	160,000.00
IMPUESTOS LOCALES				
Gastos legales de constitucion	450,000.00			
Industria y Comercio (11x1.000)	8,800.00		8,800.00	
Avisos y letreros (15% de Ind. Com.)	1,320.00		1,320.00	
Bomberos	64,600.00		64,600.00	
Registro Mercantil	235,000.00		235,000.00	
TOTAL GASTOS DE OPERACIÓN:	2,719,720.00	1,960,000.00	2,269,720.00	1,960,000.00

PRESUPUESTO DE GASTOS DE ADMINISTRACIÓN Y VENTAS

	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
Gastos de publicidad	600,000.00	600,000.00	600,000.00	600,000.00
Asesoría contable	900,000.00	900,000.00	900,000.00	900,000.00
Gastos de transporte	300,000.00	300,000.00	300,000.00	300,000.00
Gastos de papelería	300,000.00		250,000.00	
TOTAL ADMON Y VENTAS	2,100,000.00	1,800,000.00	2,050,000.00	1,800,000.00

ANALISIS DE COSTOS

	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
COSTOS FIJOS				
Sueldos y prestaciones	6,600,000.00	6,600,000.00	6,600,000.00	6,600,000.00
Arriendo	1,200,000.00	1,200,000.00	1,200,000.00	1,200,000.00
Servicios publicos	600,000.00	600,000.00	600,000.00	600,000.00
Seguros	160,000.00	160,000.00	160,000.00	160,000.00
Gastos legales de constitucion	450,000.00			
Industria y comercio	8,800.00	-	8,800.00	-
Avisos y tableros	1,320.00	-	1,320.00	-
Bomberos	64,600.00	-	64,600.00	-
Registro mercantil	235,000.00	-	235,000.00	-
Depreciacion	-	-	-	-
Asesoría contable	900,000.00	900,000.00	900,000.00	900,000.00
Papelería	300,000.00	-	250,000.00	-
TOTAL COSTOS FIJOS	10,519,720.00	9,460,000.00	10,019,720.00	9,460,000.00
COSTOS VARIABLES				
Publicidad	300,000.00	300,000.00	300,000.00	300,000.00
Transporte	150,000.00	150,000.00	150,000.00	150,000.00
TOTAL COSTOS VARIABLES	450,000.00	450,000.00	450,000.00	450,000.00

TOTAL COSTOS Y GASTOS

3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
26,101,475.00	23,982,035.00	25,123,415.50	24,003,975.50

FLUJO DE CAJA

	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
Caja inicial	8,000,000.00			
Mas: Ingresos	77,640,000.00	129,400,000.00	207,040,000.00	284,680,000.00
Menos: Inversion	3,120,000.00			
Menos: Gastos operacionales	26,101,475.00	23,982,035.00	25,123,415.50	24,003,975.50
Disponible	59,538,525.00	105,417,965.00	181,916,584.50	260,676,024.50

PRESUPUESTO TRIMESTRAL EN EFECTIVO					
	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre	TOTAL
Saldo inicial de caja	8,000,000	56,798,525	110,456,490	131,472,426	306,727,441
Recaudo en efectivo	77,640,000	77,640,000	77,640,000	77,640,000	310,560,000
Total disponible	85,640,000	134,438,525	188,096,490	209,112,426	617,287,441

Menos desembolso

Pago a proveedores	2,740,000	0	0	0	2,740,000
Gastos de Personal	10,312,035	10,312,035	10,333,976	10,333,976	41,292,021
Gastos de Operacion	2,719,720	1,960,000	2,269,720	1,960,000	8,909,440
Gastos de admon y Ventas	2,100,000	1,800,000	2,050,000	1,800,000	7,750,000
Costos variables	450,000	450,000	450,000	450,000	1,800,000
Costos fijos	10,519,720	9,460,000	1,019,720	9,460,000	30,459,440
Impuesto de renta		0	40,500,649	0	40,500,649
Total desembolso	28,841,475	23,982,035	56,624,064	24,003,976	133,451,550
Superavit(deficit de caja)	56,798,525	110,456,490	131,472,426	185,108,450	483,835,891
Saldo final de caja	56,798,525	110,456,490	131,472,426	185,108,450	483,835,891

ESTADO DE RESULTADOS

	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
Ingresos por servicios	77,640,000.00	77,640,000.00	77,640,000.00	77,640,000.00
Menos: Gastos operacionales	26,101,475.00	23,982,035.00	16,123,415.50	24,003,975.50
Igual: Utilidad Neta	51,538,525.00	53,657,965.00	61,516,584.50	53,636,024.50
Menos: Impuestos	18,038,483.75	18,780,287.75	21,530,804.58	18,772,608.58
Utilidad del ejercicio.	33,500,041.25	34,877,677.25	39,985,779.93	34,863,415.93

BALANCE GENERAL

	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
ACTIVO				
Caja	56,798,525.00	110,456,490.00	131,472,425.85	185,108,450.35
Equipo de oficina	2,740,000.00	2,740,000.00	2,740,000.00	2,740,000.00
Menos: Depreciacion Acumulada	274,000.00	1,560,000.00	2,340,000.00	3,120,000.00
TOTAL ACTIVO	59,264,525.00	111,636,490.00	131,872,425.85	184,728,450.35
PASIVO				
impuestos sobre la renta	18,038,483.75	36,818,771.50	21,530,804.58	18,772,608.58
TOTAL PASIVO	18,038,483.75	36,818,771.50	21,530,804.58	18,772,608.58
PATRIMONIO				
Aportes sociales	7,726,000.00	39,940,041.25	70,355,841.35	131,092,425.85
Utilidad del ejercicio	33,500,041.25	34,877,677.25	39,985,779.93	34,863,415.93
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	59,264,525.00	111,636,490.00	131,872,425.85	184,728,450.35

PROYECCIÓN DE VENTAS

	TERCER TRIMESTRE 2004			CUARTO TRIMESTRE 2004			
		Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Empresas		13	13	13	13	13	13
Hora	30,000	2,880,000	2,880,000	2,880,000	2,880,000	2,880,000	2,880,000
Diario	150,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000
Semanal	400,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000
Quincenal	1,500,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000
Mensual	3,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000
Número de horas promedio	2						
Días Promedio semanal	3						

TOTAL INGRESOS \$	25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000
INGRESOS PROMEDIOS TRIMESTRALES \$			77,640,000			77,640,000
INGRESOS TOTALES:	310,560,000					

PROYECCIÓN DE VENTAS

	PRIMER TRIMESTRE 2005				SEGUNDO TRIMESTRE 2005		
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	junio	Diciembre
Empresas	13	13	13	13	13	13	13
Hora	2,880,000	2,880,000	2,880,000	2,880,000	2,880,000	2,880,000	2,880,000
Díario	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000	1,800,000
Semanal	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000	3,200,000
Quincenal	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000
Mensual	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000	9,000,000
Número de horas promedio	2						
Días Promedio semanal	3						

TOTAL INGRESOS \$	25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000	25,880,000
INGRESOS PROMEDIOS TRIMESTRALES \$						
INGRESOS TOTALES:			77,640,000			77,640,000

PRESUPUESTO DE INVERSION EN ACTIVOS FIJOS					
EQUIPOS	CANT	VALOR UNIT.	VALOR TOTAL	DEP.	DEP 10 M
Computador (Nuevo)	1	2,000,000.00	2,000,000.00	10%	200,000.00
Telefax (Segunda)	1	300,000.00	300,000.00	10%	30,000.00
Archivador	1	120,000.00	120,000.00	10%	12,000.00
Escritorio (Segunda)	2	130,000.00	260,000.00	10%	26,000.00
Sillas (Segunda)	2	30,000.00	60,000.00	10%	6,000.00

TOTAL INVERSION \$		2,740,000.00			274,000.00
--------------------	--	---------------------	--	--	-------------------

PRESUPUESTO DE GASTOS DE PERSONAL					
-----------------------------------	--	--	--	--	--

		3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
Sueldos		6.600.000.00	6.600.000.00	6.600.000.00	6.600.000.00
Subsidio de transporte		450.000.00	450.000.00	465.000.00	465.000.00
Cesantias	8.33%	587,265.00	587,265.00	588,514.50	588,514.50
Intereses sobre cesantias	1.00%	70,500.00	70,500.00	70,650.00	70,650.00
Prima Semestral	8.33%	587,265.00	587,265.00	588,514.50	588,514.50
Vacaciones	4.16%	293,280.00	293,280.00	293,904.00	293,904.00
Caja de Compensacion	4.00%	282,000.00	282,000.00	282,600.00	282,600.00
Sena	2.00%	141,000.00	141,000.00	141,300.00	141,300.00
APORTES					
Salud	8.00%	564,000.00	564,000.00	565,200.00	565,200.00
Pension	10.13%	714,165.00	714,165.00	715,684.50	715,684.50
Riesgos profesionales	0.32%	22,560.00	22,560.00	22,608.00	22,608.00

Total	49.47%
--------------	---------------

TOTAL GASTOS DE PERSONAL	10,312,035.00	10,312,035.00	10,333,975.50	10,333,975.50
--------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

PRESUPUESTO DE GASTOS DE OPERACIÓN

	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
Arriendo	1,200,000.00	1,200,000.00	1,200,000.00	1,200,000.00
Servicios publicos	600,000.00	600,000.00	600,000.00	600,000.00
Seguro	160,000.00	160,000.00	160,000.00	160,000.00
IMPUESTOS LOCALES				
Gastos legales de constitucion	450,000.00			
Industria y Comercio (11x1.000)	8,800.00		8,800.00	
Avisos y letreros (15% de Ind. Com.)	1,320.00		1,320.00	
Bomberos	64,600.00		64,600.00	
Registro Mercantil	235,000.00		235,000.00	
TOTAL GASTOS DE OPERACIÓN:	2,719,720.00	1,960,000.00	2,269,720.00	1,960,000.00

PRESUPUESTO DE GASTOS DE ADMINISTRACION Y VENTAS

	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
Gastos de publicidad	600,000.00	600,000.00	600,000.00	600,000.00
Asesoría contable	900,000.00	900,000.00	900,000.00	900,000.00
Gastos de transporte	300,000.00	300,000.00	300,000.00	300,000.00
Gastos de papelería	300,000.00		250,000.00	
TOTAL ADMON Y VENTAS	2,100,000.00	1,800,000.00	2,050,000.00	1,800,000.00

ANÁLISIS DE COSTOS

	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
COSTOS FIJOS				
Sueldos y prestaciones	6,600,000.00	6,600,000.00	6,600,000.00	6,600,000.00
Arriendo	1,200,000.00	1,200,000.00	1,200,000.00	1,200,000.00
Servicios publicos	600,000.00	600,000.00	600,000.00	600,000.00
Seguros	160,000.00	160,000.00	160,000.00	160,000.00
Gastos legales de constitucion	450,000.00			
Industria y comercio	8,800.00	-	8,800.00	-
Avisos y tableros	1,320.00	-	1,320.00	-
Bomberos	64,600.00	-	64,600.00	-
Registro mercantil	235,000.00	-	235,000.00	-
Depreciacion	-	-	-	-

	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
Asesoría contable	900,000.00	900,000.00	900,000.00	900,000.00
Papelería	300,000.00	-	250,000.00	-

TOTAL COSTOS FIJOS	10,519,720.00	9,460,000.00	10,019,720.00	9,460,000.00
---------------------------	----------------------	---------------------	----------------------	---------------------

COSTOS VARIABLES

Publicidad	300,000.00	300,000.00	300,000.00	300,000.00
Transporte	150,000.00	150,000.00	150,000.00	150,000.00

TOTAL COSTOS VARIABLES	450,000.00	450,000.00	450,000.00	450,000.00
-------------------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

TOTAL COSTOS Y GASTOS

3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
26,101,475.00	23,982,035.00	25,123,415.50	24,003,975.50

FLUJO DE CAJA

	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
Caja inicial	8,000,000.00			
Mas: Ingresos	77,640,000.00	129,400,000.00	207,040,000.00	284,680,000.00
Menos: Inversion	3,120,000.00			
Menos: Gastos operacionales	26,101,475.00	23,982,035.00	25,123,415.50	24,003,975.50

Disponible	59,538,525.00	105,417,965.00	181,916,584.50	260,676,024.50
-------------------	----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

PRESUPUESTO TRIMESTRAL EN EFECTIVO					
	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre	TOTAL
saldo inicial de caja	8,000,000	56,798,525	110,456,490	131,472,426	306,727,441
recaudo en efectivo	77,640,000	77,640,000	77,640,000	77,640,000	310,560,000
total disponible	85,640,000	134,438,525	188,096,490	209,112,426	617,287,441
menos desembolso					
pago a proveedores	2,740,000	0	0	0	2,740,000
Gastos de Personal	10,312,035	10,312,035	10,333,976	10,333,976	41,292,021
Gastos de Operacion	2,719,720	1,960,000	2,269,720	1,960,000	8,909,440

	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre	TOTAL
Gastos de admon y Ventas	2,100,000	1,800,000	2,050,000	1,800,000	7,750,000
Costos Variables	450,000	450,000	450,000	450,000	1,800,000
Costos fijos	10,519,720	9,460,000	1,019,720	9,460,000	30,459,440
impuesto de renta		0	40,500,649	0	40,500,649
total desembolso	28,841,475	23,982,035	56,624,064	24,003,976	133,451,550
superavit(deficit de caja)	56,798,525	110,456,490	131,472,426	185,108,450	483,835,891
saldo final de caja	56,798,525	110,456,490	131,472,426	185,108,450	483,835,891

ESTADO DE RESULTADOS

	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
Ingresos por servicios	77,640,000.00	77,640,000.00	77,640,000.00	77,640,000.00
Menos: Gastos operacionales	26,101,475.00	23,982,035.00	16,123,415.50	24,003,975.50
Igual: Utilidad Neta	51,538,525.00	53,657,965.00	61,516,584.50	53,636,024.50
Menos: Impuestos	18,038,483.75	18,780,287.75	21,530,804.58	18,772,608.58
Utilidad del ejercicio.	33,500,041.25	34,877,677.25	39,985,779.93	34,863,415.93

BALANCE GENERAL

	3° TRIM 2004	4° TRIM 2004	1° TRIM 2005	2° TRIM 2005
ACTIVO				
Caja	56,798,525.00	110,456,490.00	131,472,425.85	185,108,450.35
Equipo de oficina	2,740,000.00	2,740,000.00	2,740,000.00	2,740,000.00
Menos: Depreciacion Acumulada	274,000.00	1,560,000.00	2,340,000.00	3,120,000.00
TOTAL ACTIVO	59,264,525.00	111,636,490.00	131,872,425.85	184,728,450.35
PASIVO				
impuestos sobre la renta	18,038,483.75	36,818,771.50	21,530,804.58	18,772,608.58
TOTAL PASIVO	18,038,483.75	36,818,771.50	21,530,804.58	18,772,608.58
PATRIMONIO				
Aportes sociales	7,726,000.00	39,940,041.25	70,355,841.35	131,092,425.85
Utilidad del ejercicio	33,500,041.25	34,877,677.25	39,985,779.93	34,863,415.93
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	59,264,525.00	111,636,490.00	131,872,425.85	184,728,450.35

$$\text{TNR} = 10 \% - 15 \%$$

$$\text{VPN} = \sum FC_1 \left[\frac{1}{(1+i)^n} \right] - \text{Inventario Inicial}$$

$$\text{VPN } 15\% = 483835891 \left[\frac{1}{(1.15)^1} \right] - 8^1$$

$$\text{VPN } 15\% = 420.726862^2$$

$$\text{TIR} = 483835891 \left[\frac{1}{(1.50)} \right] - 8^1$$

CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos en los estudios se determinó que existe la factibilidad para la creación de esta empresa asesora en salud ocupacional:

Las empresas que hicieron parte del estudio de Mercado son las pequeñas y medianas empresas “PYMES” de la ciudad de Barranquilla, las cuales presentan la necesidad de aplicar un programa de salud ocupacional, teniendo en cuenta las regulaciones legales que propenden por el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores. En este estudio igualmente se determinó la disponibilidad que tienen las empresas PYMES para acceder a los servicios de asesoría; los cuales se darán a conocer a través de la aplicación de una estrategia de venta, publicidad y promoción.

Después de desarrollar el estudio legal, en el que se contemplan todas las disposiciones y requisitos legales para la creación de la empresa asesora en salud ocupacional, se determinó que si existe viabilidad para ello, debido a que se cuenta con información sobre las disposiciones que reglamentan todos los procesos de constitución, contratación y tramite para la correcta ejecución del proyecto dentro del marco legislativo vigente.

En este estudio Organizacional se define la estructura y la cultura organizacional de la empresa; comprende a demás la escala salarial, y toda la parte de la capacitación y el desarrollo del personal de la misma con el cual concluimos que la creación de esta empresa asesora en salud ocupacional es totalmente viable.

Asesoc contará con un equipo de profesionales idóneos en esta área, además tiene como mayor fortaleza el conocimiento del equipo en este campo, se puede destacar que será una empresa innovadora con poca competencia en el mercado ya que, existen algunas empresas con actividad económica parecida pero ninguna con el perfil que plantea Asesoc.

Con la realización del estudio técnico se determinó que si existe factibilidad para la creación de la empresa asesora en salud ocupacional, ya que los factores tales como localización, muebles y equipos de oficina estudiados satisfacen las necesidades iniciales que requiere la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

ARTICULOS DE SEGURIDAD LTDA, Comprendió de Normas Legales sobre Salud Ocupacional. Publicaciones de ARSEG, Santa Fe de Bogotá 1995.

AYALA CACERES Carlos Luis. Apuntes de clases

Legislación en Riesgos Profesionales, Santa Fe de Bogotá, Universidad Jorge Tadeo Lozano, 1998.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE COLOMBIA, Desarrollo jurídico del Sistema general de Riesgos Profesionales. Foro de la rama jurisdiccional. Dirección de Riesgos Profesionales, Santa Fe de Bogotá, 1997.

SISTEMA GUARDIAN DE LA PRODUCTIVIDAD, ARP Bolívar.

EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE SALUD OCUPACIONAL PARA EMPRESAS PEQUEÑAS, Seguro Social.

POLITICA PUBLICA PARA LA PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL MUNDO DEL TRABAJO. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Salud, Consejo Nacional de riesgos profesionales.

www.cdc.gov/spanish/ocupacional.htm

www.msal.gov.ar/htm/site/salud_ocup.asp

<https://www.colsubsidio.com/sal-ocupacional.htm>

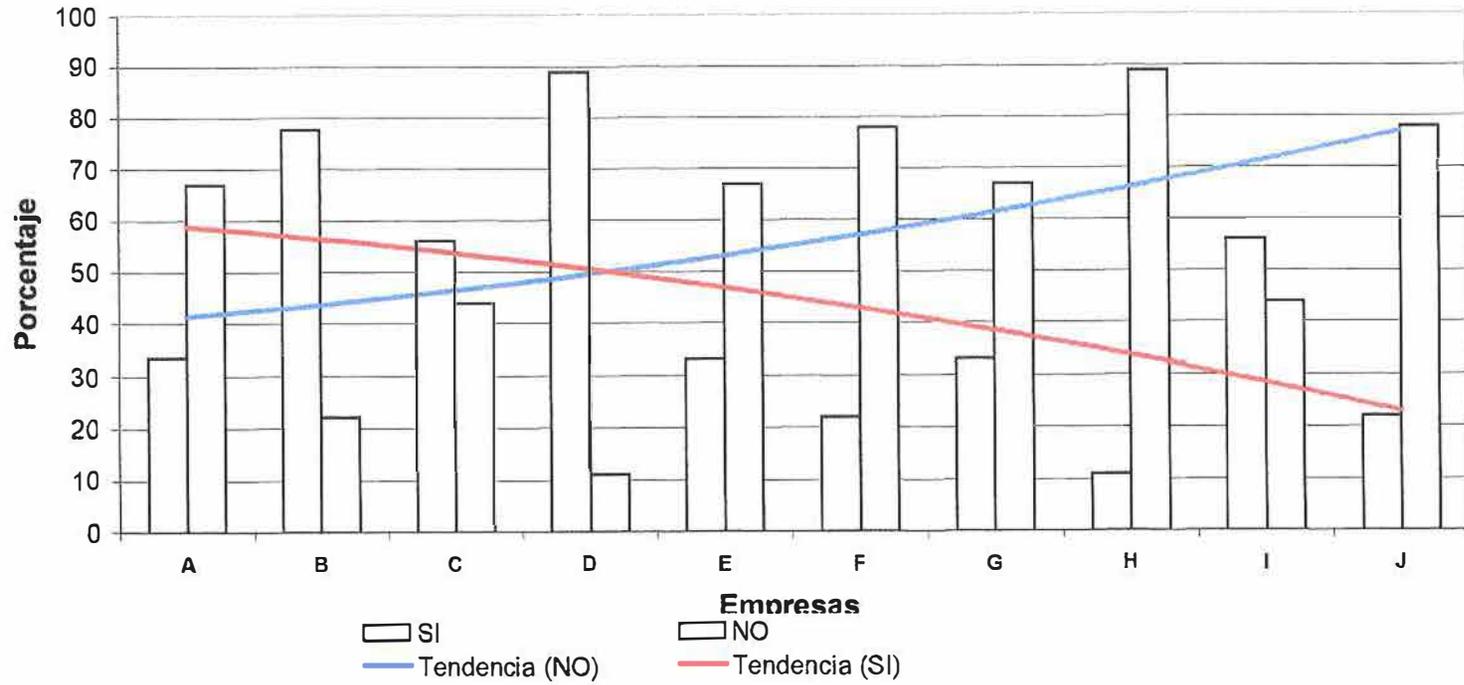
www.mtss.gub.uy/Decretos%20y%20leyes/saludocup.htm

www.texaco.com.co/medio_a_seguridad/salud/legislacion.htm

ANEXOS

Anexo 1.

Nivel de Aplicación PSO



ANEXO 3

EMPRESAS PYMES	
1	INVERSIONES I.G.C. GUTIERREZ CORTES & CIA
2	COOPERATIVA MULTIACTIVA PUERTO CUPINO
3	PERFILES TECNICOS DE LA COSTA LIMITADA
4	ECOCARIBE CENTRO MEDICO LTDA
5	DISTRIBUIDORA EMANUEL LTDA
6	EDUARDO HERNANDEZ Y CIA
7	ANCIZAR GUTIERREZ BAQUERO
8	ARQUIDEAR E.U.
9	CANTILLO ORTIZ JOSE DE LOS REYES
10	PIZZA HOT LTDA
11	RED DE DISTRIBUCION DIRECTA REDI S.A.
12	FONDO REGIONAL DE GARANTIA DE LA COSTA ATLÁNTICA
13	SAMBLASTING DEL CARIBE LIMITADA
14	QUINTERO AMAYA JOSE DE JESÚS
15	ANGELA MEJIA DI ZEO
16	ROBERTO ENRIQUE BENAVIDES RODRÍGUEZ
17	JHONNY ALBERTO PALMA DE LA CRUZ
18	MARGARITA SALCEDO DE PINEDO
19	LICEO CAMPESTRE

20	BOUTIQUE DE LA ESCRITURA LTDA
21	CHEVIREP E.A.T.
22	ASOCIACION DE COTERPS DEL PARQUE
23	SILICAR LTDA
24	OFICINA INTERNACIONAL DE VIAJES RAMARBE
25	FUDIA LTDA
26	INDUSTRIAS DE MUEBLES CEDRELA E.U.
27	EDFOTEL COMUNICACIONES LIMITADA
28	ALVIS VARGAS EDWIS DORONY
29	KIA BARRANQUILLA LTDA.
30	JOSEPH AUTO PARTS & CIA LTDA.