

	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
Dependencia	Aprobado		Pág.	
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADEMICO		1(93)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	YAJAIRA MELIZA CHINCHILLA SÁNCHEZ JACQUELINA ARENAS SEPÚLVEDA		
FACULTAD	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS		
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS		
DIRECTOR	ALBA CECILIA PEÑARANDA SOTO		
TÍTULO DE LA TESIS	ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE ESTIMULACIÓN DE MUJERES EMBARAZADAS EN LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER.		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p>El embarazo es el período entre la implantación en el útero del cigoto, el momento del parto en cuanto a los significativos cambios fisiológicos, metabólicos e incluso morfológicos que se producen en la mujer encaminados a proteger, nutrir y permitir el desarrollo del feto.</p> <p>En el trabajo se hizo necesario realizar un estudio de mercados, técnico, administrativo, financiero, económico y social ambiental, que permitió obtener la información necesaria para determinar la creación.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 93	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:



**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE
ESTIMULACIÓN DE MUJERES EMBARAZADAS EN LA CIUDAD DE OCAÑA,
NORTE DE SANTANDER.**

**YAJAIRA MELIZA CHINCHILLA SÁNCHEZ
JACQUELINA ARENAS SEPÚLVEDA**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
PLAN DE ESTUDIOS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
OCAÑA
2014**

**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE
ESTIMULACIÓN DE MUJERES EMBARAZADAS EN LA CIUDAD DE OCAÑA,
NORTE DE SANTANDER.**

**YAJAIRA MELIZA CHINCHILLA SÁNCHEZ
JACQUELINA ARENAS SEPÚLVEDA**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de
Administrador de Empresas**

**Directora
ALBA CECILIA PEÑARANDA SOTO
Administrador de Empresas**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVA Y ECONÓMICAS
PLAN DE ESTUDIOS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
OCAÑA
2014**

ADVERTENCIA

La universidad Francisco de Paula Santander no es responsable de los conceptos emitidos en este trabajo de grado.

Acuerdo 025 de octubre de 1970, Artículo 159.

AGRADECIMIENTOS

Las autoras dan los agradecimientos a:

A la directora del trabajo de grado Alba Cecilia Peñaranda Soto, por su colaboración en la realización del presente trabajo de grado.

A todos los docentes que de una u otra manera contribuyeron al logro de esta investigación.

A la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

CONTENIDO

	pág.
<u>INTRODUCCIÓN</u>	13
<u>1. ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE ESTIMULACIÓN DE MUJERES EMBARAZADAS EN LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER.</u>	14
<u>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u>	14
<u>1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</u>	14
<u>1.3 OBJETIVOS</u>	14
<u>1.3.1 General.</u>	14
<u>1.3.2 Específicos.</u>	14
<u>1.4 JUSTIFICACIÓN</u>	15
<u>1.5 DELIMITACIONES</u>	16
<u>1.5.1 Conceptual.</u>	16
<u>1.5.2 Temporales.</u>	16
<u>1.5.3 Geográfica.</u>	16
<u>1.5.4 Operativa.</u>	16
<u>2. MARCO REFERENCIAL</u>	17
<u>2.1 MARCO HISTÓRICO</u>	17
<u>2.1.1 Antecedentes históricos de la estimulación prenatal a nivel internacional.</u>	17
<u>2.1.2 Antecedentes históricos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar a nivel nacional.</u>	18
<u>2.1.3 Antecedentes históricos de la estimulación prenatal a nivel local.</u>	20
<u>2.2 MARCO TEÓRICO</u>	21
<u>2.3 MARCO CONCEPTUAL</u>	24
<u>2.4 MARCO LEGAL</u>	25
<u>2.4.1 Constitución política de Colombia de 1991.</u>	25
<u>2.4.2 Ley 181 de 1995.</u>	25
<u>2.4.3 Código de comercio.</u>	26
<u>2.4.4 Ley 1438 de 2011.</u>	28
<u>2.4.5 Estudio legal</u>	31
<u>3. DISEÑO METODOLÓGICO</u>	33
<u>3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN</u>	33
<u>3.2 POBLACIÓN</u>	33
<u>3.3 MUESTRA</u>	33
<u>3.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS</u>	34
<u>3.5 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN</u>	34
<u>4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN</u>	35
<u>4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS</u>	35
<u>4.1.1 A continuación se presentan los datos arrojados de la encuesta aplicada a</u>	35

<u>madres que están en proceso de gestación.</u>	
<u>4.2 DIAGNOSTICO SITUACIONAL</u>	55
<u>4.3 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y LEGAL.</u>	55
<u>4.3.1 Misión</u>	56
<u>4.3.2 Visión</u>	56
<u>4.3.3 Principios</u>	56
<u>4.3.4 Estructura organizacional</u>	57
<u>4.3.5 Manual de funciones.</u>	57
<u>4.3.6 Reglamento interno de trabajo</u>	64
<u>4.4 ESTUDIO TÉCNICO.</u>	74
<u>4.4.1 Localización. Macrolocalización</u>	74
<u>4.4.2 Tamaño del proyecto</u>	75
<u>4.4.3 Requerimientos físicos</u>	75
<u>4.5 ESTUDIO FINANCIERO.</u>	75
<u>4.5.1 Gastos de funcionamiento</u>	76
<u>4.5.2 Ingresos</u>	78
<u>4.5.3 Balance inicial</u>	79
<u>4.5.4 Estado de resultado</u>	80
<u>4.6 EVALUACIÓN ECONÓMICA DEL CENTRO DE ESTIMULACIÓN DE MUJERES EMBARAZADAS</u>	81
<u>4.6.1 Valor</u>	81
<u>4.6.2 Tasa Interna de Retorno (TIR)</u>	82
<u>4.6.3 Valor Actual Neto</u>	83
<u>4.6.4 Razón Costo Beneficio</u>	83
<u>4.7 ESTUDIO SOCIAL.</u>	84
<u>4.8 ESTUDIO DE IMPACTO AMBIENTAL.</u>	84
<u>5. CONCLUSIONES</u>	85
<u>6. RECOMENDACIONES</u>	86
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	87
<u>REFERENCIAS DOCUMENTALES ELECTRÓNICAS</u>	88
<u>ANEXOS</u>	89

LISTA DE CUADROS

	pág.
Tabla 1. Conocimientos sobre los cuidados que se deben tener en la etapa de gestación o embarazo.	35
Tabla 2. Métodos que se utiliza para informarse del proceso del embarazo.	36
Tabla 3. Acceso a los servicios de control prenatal ofrecidos en las diferentes entidades de salud en la ciudad.	37
Tabla 4. Entidad promotora de salud que interviene en el proceso de su embarazo.	38
Tabla 5. Tiempo en que solicita los servicios en el centro de atención.	39
Tabla 6. Calificación dada al servicio recibido en el centro al que asiste	40
Tabla 7. Cantidad de dinero que está a pagar por los servicios ofrecidos en el centro de estimulación para mujeres embarazadas.	41
Tabla 8. Conocimiento sobre los centros de estimulación prenatal y los servicios que ofrece	42
Tabla 9. Conveniencia de creación de un centro de estimulación prenatal, para mujeres embarazadas en la ciudad de Ocaña	43
Tabla 10. Horario en que le gustaría acceder a los servicios ofrecidos por el centro	44
Tabla 11. Servicios a los que les gustaría tener acceso en el centro de estimulación prenatal	45
Tabla 12. Lugar de la ciudad en el que debe quedar ubicado el centro	46
Tabla 13. Lugar en el que ha asistido a un centro de estimulación prenatal.	47
Tabla 14. Ciudad en la que ha solicitado los servicios	48
Tabla 15. Preferencia por ser socio en una empresa dedicada a ofrecer los servicios	49
Tabla 16. La empresa puede ser fuente de empleos en la ciudad	50
Tabla 17. La empresa puede llegar a afectar el medio ambiente	51
Tabla 18. La empresa puede mejorar su calidad de vida	52
Tabla 19. Existencia de profesionales capacitados para ofrecer los servicios por el centro	53
Tabla 20. Medio apropiado para recibir información sobre el centro	54

LISTA DE GRÁFICAS

	pág.
Gráfica 1. Conocimientos sobre los cuidados que se deben tener en la etapa de gestación o embarazo.	35
Gráfica 2. Métodos que se utiliza para informarse del proceso del embarazo.	36
Gráfica 3. Acceso a los servicios de control prenatal ofrecidos en las diferentes entidades de salud en la ciudad.	37
Gráfica 4. Entidad promotora de salud que interviene en el proceso de su embarazo.	38
Gráfica 5. Tiempo en que solicita los servicios en el centro de atención.	39
Gráfica 6. Calificación dada al servicio recibido en el centro al que asiste	40
Gráfica 7. Cantidad de dinero que está a pagar por los servicios ofrecidos en el centro de estimulación para mujeres embarazadas.	41
Gráfica 8. Conocimiento sobre los centros de estimulación prenatal y los servicios que ofrece	42
Gráfica 9. Conveniencia de creación de un centro de estimulación prenatal, para mujeres embarazadas en la ciudad de Ocaña	43
Gráfica 10. Horario en que le gustaría acceder a los servicios ofrecidos por el centro	44
Gráfica 11. Servicios a los que les gustaría tener acceso en el centro de estimulación prenatal	45
Gráfica 12. Lugar de la ciudad en el que debe quedar ubicado el centro	46
Gráfica 13. Lugar en el que ha asistido a un centro de estimulación prenatal.	47
Gráfica 14. Ciudad en la que ha solicitado los servicios	48
Gráfica 15. Preferencia por ser socio en una empresa dedicada a ofrecer los servicios	49
Gráfica 16. La empresa puede ser fuente de empleos en la ciudad	50
Gráfica 17. La empresa puede llegar a afectar el medio ambiente	51
Gráfica 18. La empresa puede mejorar su calidad de vida	52
Gráfica 19. Existencia de profesionales capacitados para ofrecer los servicios por el centro	53
Gráfica 20. Medio apropiado para recibir información sobre el centro	54

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. cronograma de actividades	90
Anexo B. Encuesta dirigida a las madres que están en proceso de gestación.	91
Anexo C. Oficio del Hospital Emiro Quintero Cañizares	93

INTRODUCCIÓN

El embarazo o gravidez es el período que transcurre entre la implantación en el útero del cigoto, el momento del parto en cuanto a los significativos cambios fisiológicos, metabólicos e incluso morfológicos que se producen en la mujer encaminados a proteger, nutrir y permitir el desarrollo del feto, como la interrupción de los ciclos menstruales, o el aumento del tamaño de las mamas para preparar la lactancia. El término gestación hace referencia a los procesos fisiológicos de crecimiento y desarrollo del feto en el interior del útero materno.

En el desarrollo del trabajo se hizo necesario realizar un estudio de mercados, técnico, administrativo, financiero, económico, social y ambiental, que permitió obtener la información necesaria para determinar si la creación de la empresa recicladora es viable o no.

Además de lo mencionado anteriormente, se debe mencionar que en la población estuvo conformada por la mujeres embarazadas habitantes de la ciudad de Ocaña, a la cual se le aplico una encuesta para determinar los gustos y preferencias por el servicio ofrecido por el centro, se propuso una organización administrativa con el fin de determinar la misión, visión, manual de funciones y reglamento interno de trabajo.

Por último se elaboro una evaluación económica logrando determinar la viabilidad del proyecto y conveniencia para la comunidad de Ocaña y la región.

1. ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE ESTIMULACIÓN DE MUJERES EMBARAZADAS EN LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El periodo de la gestación es una etapa de cambios para la madre, ya que existen diversos estudios que demuestran que durante el embarazo, la nutrición cobra una especial importancia.

En los últimos años en la ciudad de Ocaña se han venido presentando dificultades con las madres embarazadas, ya que no cuentan con la atención suficiente, en el desarrollo de esta etapa, la cual es muy importante en la vida de cualquier mujer, es por esto que se requiere un centro que ofrezca servicios a las mujeres embarazadas como cursos prenatales, dando orientación en su alimentación y cuidado, asesoría en la relación de pareja, ya que al no llevarse una buena relación se tiene la posibilidad de presentarse situaciones en el hogar como casos de violencias, maltrato prenatal, sufrimiento fetal, mortinato, prematuridad, retraso crecimiento intrauterino, síntomas inespecíficos como dificultad respiratoria, dificultad para alimentarse, vómitos, diarrea, sudoración, convulsiones, irritabilidad o letargo, síndrome de abstinencia, daño cerebral con o sin lesiones permanentes y disfunción motora, infecciones de transmisión vertical en el cual se oriente la forma de cómo llevar su estado de embarazo de la manera más saludable, encaminándolas a las actitudes que deben tomar en las diversas situaciones que se le presentan en esta etapa, para que así puedan gozar de la mejor condición física a la hora del nacimiento del bebé.

Teniendo en cuenta todo lo anterior se hace necesario crear un centro que ayude a la población de mujeres embarazadas, brindando servicios que mejoraran la calidad de vida de ellas y su entorno familiar, toda esta orientación se dará por medio de profesionales expertos en los diferentes temas necesarios para esta etapa.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Sería viable la creación de un centro de estimulación que contribuya al desarrollo y proceso del embarazo en la mujer en el municipio de Ocaña?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 General. Realizar un estudio de factibilidad para la creación de un centro de estimulación de mujeres embarazadas en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

1.3.2 Específicos. Hacer un diagnóstico situacional acerca de las necesidades, gustos y preferencias de estimulación temprana que requieren las mujeres en gestación en la ciudad de Ocaña, con el fin de determinar la demanda de los servicios que permita conocer la viabilidad del centro, como elemento importante de su funcionamiento.

Elaborar la estructura administrativa y legal con el fin de establecer las necesidades de personal, para asegurar el buen funcionamiento del centro.

Realizar el estudio técnico para señalar los requerimientos físicos, humanos y equipo de comunicación y computación, conociendo las exigencias, para su funcionamiento.

Efectuar la evaluación económica del centro de estimulación de mujeres embarazadas con el fin de determinar la viabilidad o no del proyecto.

Elaborar el estudio financiero, determinando los ingresos y gastos, como también conocer que tan rentable y sostenible es el centro en la ciudad de Ocaña.

Realizar el estudio de impacto ambiental para conocer el daño que se le puede causar con la creación del centro.

Realizar el estudio social con el fin de definir si este proyecto genera o no beneficios sociales a la comunidad.

1.4 JUSTIFICACIÓN

La estimulación temprana considera múltiples acciones que favorecen el desarrollo del ser humano en sus primeros años, por lo tanto se deben diseñar programas específicos para cada madre y niño dentro de las cuales se tengan en cuenta sus necesidades y circunstancias en todos los ámbitos: biológico, psico-social, emocional, familiar, escolar, cultural o socio-económico.

La creación del centro es de vital importancia, ya que con las técnicas de estimulación prenatal se enseña a los padres a proveer un ambiente seguro y amoroso que motive a los niños a aprender desde antes del nacimiento, como también ayuda a las madres embarazadas a desarrollar de la mejor forma esta etapa de la vida humana, lo cual beneficia a los hogares de la ciudad y especialmente a la niñez que esta por nacer.

Los servicios ofrecidos en el centro contribuirá a la comunidad de madres embarazadas y a sus hogares a encontrar y darle solución a las dificultades de forma temprana, lo cual favorecerá el crecimiento de los niños, de otra parte estos proceso ayudan a facilitar la unión familiar, lo cual también ayuda a formar personas seguras y sanas emocional para el futuro.

Con este proyecto, se contribuirá al desarrollo social de la comunidad de Ocaña brindando así, mayor calidad de vida a los hogares, ya que se ofrecerán servicios de estimulación prenatal y se generaran oportunidades de empleo en el municipio. De otra parte como beneficiarias directas está las madres embarazadas y como beneficiarios indirectos las autoras de la investigación ya que tienen la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la formación profesional y estos se ponen al servicio de la comunidad, mejorando la calidad de vida especialmente de las madres embarazadas.

1.5 DELIMITACIONES

1.5.1 Conceptual. La investigación estará fundamentada en conceptos como: Estimulación Planeación, organización, dirección, control, administración, estudio de mercados, estudio administrativo, estudio técnico, estudio económico, estudio financiero, estudio ambiental y estudio social.

1.5.2 Temporales. La realización de este proyecto se hace en un lapso de tiempo ocho semanas.(Ver anexo A) Cronograma

1.5.3 Geográfica. Este proyecto es realizado en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander Colombia.

1.5.4 Operativa. Se pueden presentar inconvenientes en la ubicación de las madres embarazadas, de darse tales dificultades se informará oportunamente a la directora y al comité curricular.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO HISTÓRICO

2.1.1 Antecedentes históricos de la estimulación prenatal a nivel internacional. A partir de la década de los 80, gracias a numerosas observaciones científicas llevadas a cabo en distintos campos, como la medicina, la psicología, la biología, la genética, o la física moderna, se ha dado un nuevo paso en la comprensión de la vida, al estudiar la vida en el útero.¹

Tomar parte activa en el embarazo, vinculándote afectivamente a tu hijo antes de nacer y consiguiendo que él llegue al mundo con la máxima capacidad neuronal. En esto consiste la llamada estimulación prenatal, un sistema que aprovecha las posibilidades reales de comunicación que existen entre tu futuro hijo y tú desde el seno materno.

El pequeño que llevas en tu interior es mucho más que un ser pasivo en formación. Gracias a los avances en los sistemas de diagnóstico prenatal y, especialmente, al perfeccionamiento de las ecografías, se ha podido observar la increíble capacidad sensitiva que va logrando el feto a medida que evoluciona el embarazo. Se ha comprobado cómo reacciona ante una luz intensa, se sobresalta ante un sonido fuerte o siente como suaves masajes las diferentes presiones en el útero... Y si existen esas capacidades ¿por qué no aprovecharlas desde el momento en que aparecen?

Pero es que, además, alrededor del octavo mes de embarazo, el bebé cuenta con entre dos y tres veces más neuronas que cualquier adulto pueda tener. Sin embargo, durante el último mes antes del parto, la mitad de estas habrán muerto y seguirán haciéndolo, aunque a un ritmo menor, durante los siguientes años de infancia. Este proceso de destrucción natural se produce porque estas células nerviosas no han establecido conexiones sinápticas entre sí y una célula aislada, que no se utiliza, termina por desaparecer. Y es que para que estas conexiones se produzcan es necesario un estímulo.²

La estimulación prenatal pretende frenar este proceso y proporcionar los estímulos necesarios para que las neuronas establezcan conexiones sinápticas; en definitiva, intenta que el feto no pierda materia gris del cerebro.

Antes del nacimiento, la estimulación prenatal tiene por finalidad facilitar la comunicación y el aprendizaje del bebé por nacer mediante la realización de actividades y la aplicación de las diferentes técnicas organizadas (auditivas, visuales, motoras y táctiles), potencializando así el desarrollo físico, mental y sensorial del niño por nacer.

Para una adecuada aplicación esa técnica de estimulación prenatal es importante considerar el desarrollo embrio-fetal, fomentando la participación de la familia y comunidad.

¹ GÓMEZ ARTIGA, A. Intervención temprana- Desarrollo óptimo de 0 a 6 años, Madrid, 2005. p. 5

² BURGOS, Raquel. Técnicas de estimulación prenatal. Caracas, Venezuela, 2009. p. 1

Las técnicas más importantes de estimulación prenatal son las siguientes:

Técnica Táctil. “Se realiza a partir de la sexta a décima semana de gestación, mediante la utilización de diversos instrumentos (masajeadores, texturas), aplicados a nivel del dorso fetal, a través del vientre materno. Su aplicación a diferentes presiones genera vibraciones que se transmiten a través del líquido amniótico y son captados por los nervios periféricos de la piel del bebé. Este estímulo es transmitido a la médula espinal y luego al cerebro, produciendo así cambios físicos como es el movimiento del bebé”.

Técnica Visual. “Se realiza en forma más efectiva a partir del cuarto mes de gestación; con la utilización de la luz artificial y natural. Los fotones de luz que llegan al feto a través de la pared abdominal de la madre estimulan la retina ocular, siguiendo la vía por el nervio óptico hasta la corteza cerebral, lo cual le permitirá al bebé en edad temprana una mejor discriminación visual, así como una mejor orientación y dirección.

Técnica Auditiva. La audición es uno de los sentidos que conecta al bebé con el mundo exterior y a su vez es uno de los que más se pueden estimular, ya que el aparato auditivo del bebé se desarrolla aproximadamente a las 14 semanas de gestación, siendo entonces cuando empieza a captar los sonidos externos e internos.

El sonido opera como un neurotransmisor interactivo actuando directamente sobre el sistema neurovegetativo celular e hipofisiario del feto, dejando impreso un registro a modo de huella. Por ejemplo las sensaciones producidas por la música van a quedar grabadas en el futuro bebé, que lo remitirá una vez nacido a ese estado placentero que vivió durante su gestación.

Técnica Motora. “Se realiza a partir de las 10 semanas de gestación; ya que por esos momentos se forman los canales semicirculares relacionados con el equilibrio. La estimulación se realiza por las diferentes posiciones que toma la madre durante el embarazo en su vida normal o a través de los ejercicios físicos apoyados por una respiración adecuada. El feto dentro del útero se informa de su posición recepcionando si la madre se encuentra de pie o en una posición que afecte su equilibrio intraútero, logrando así desarrollar el centro del equilibrio del niño poniéndolo en alerta.”³

2.1.2 Antecedentes históricos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar a nivel nacional. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, Es un establecimiento público descentralizado, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio; adscrito al Departamento para la Prosperidad Social, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá.

³ PARICIO ANDRÉS, Diana. Estimulación prenatal. Universidad de Valencia, Facultad de Psicología. 2000. Valencia. p 2.

Creado con la Ley 75 de 1968, Ente rector del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, tiene como misión trabajamos por el desarrollo y la protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias colombianas.

La visión, es ser ejemplo mundial en la construcción de una sociedad próspera y equitativa a partir del desarrollo integral de las nuevas generaciones y sus familias.

Los seis objetivos estratégicos del ICBF:

Lograr la atención integral de alta calidad a la primera infancia.

Prevenir vulnerabilidades o amenazas y proteger a los niños, niñas y adolescentes.

Lograr el bienestar de las familias colombianas.

Lograr la máxima eficiencia y efectividad en la ejecución de los recursos.

Incrementar la consecución de recursos.

Lograr una organización apreciada por los colombianos que aprende orientada a resultados.⁴

Cuenta con esquema llamado fami que son Madres comunitarias que tienen los siguientes programas:

Gestante, Lactante, Menor dos años

El perfil de las madres comunitarias es bachiller o cursos del Sena en y capacitan en todo el año en cuanto al proceso de las secciones, miden su rendimiento por medio de estándar de calidad 3 veces al año donde tienen que dar cumplimiento de las funciones encargada.

Este programa está enfocado hacia los estratos I y II, priorizando a los desplazados.

Los usuarios pagan por los servicios de \$8.000 y 10.000 pesos mensualmente.

Las madres comunitarias se ven sometidas a supervisiones que hace bienestar familiar:

Visitas domiciliarias, Revisión de planillas, Carpetas, Controles y Cronograma de actividades.

El ICBF tiene porque importancia:

El 53% de los Niños y Niñas Menores de Cinco Años están en Situación de Vulnerabilidad.

El 95% de los Niños, Niñas y Adolescentes Entre 6 y 17 años pertenecen al SISBEN, están bajo Situación de Extrema Pobreza o pertenecen a Familias desplazadas.

El 19% de las Adolescentes Han Sido madres o están embarazadas

Mas de 1.700.000 Niños, Niñas y Adolescentes trabajan

60,000 Niños, Niñas y Adolescentes Bajo Protección del ICB

La Asociación Probienestar de la Familia Colombiana, Profamilia, es una entidad privada sin ánimo de lucro especializada en salud sexual y salud reproductiva que ofrece servicios médicos, educación y venta de productos a la población colombiana.

Profamilia ofrece sus servicios a través de:

⁴ INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR. Disponible en <http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/PortalICBF/EiInstituto>

Profamilia IPS

Profamilia Social

Profamilia es la institución privada más grande a nivel nacional y la segunda en el mundo en desarrollo, que ofrece programas especializados en salud sexual y salud reproductiva, incluida la planificación familiar.

Fue fundada en 1965 por el médico ginecólogo Fernando Tamayo Ogliastri, quien es hoy su presidente honorario, y desde 1967 Profamilia está afiliada a la Federación Internacional de Planificación Familiar (IPPF).

Profamilia fue fundada en 1965 por el médico ginecólogo Fernando Tamayo Ogliastri quien durante muchos años lideró la labor de Profamilia, la posicionó como entidad líder en Colombia y actualmente es su Presidente Honorario. Hoy, Profamilia cuenta con 34 centros de atención en 29 ciudades del país a través de los cuales brinda el 25 por ciento de la planificación familiar de Colombia.⁵

Profamilia ofrece acceso a servicios de salud sexual y salud reproductiva sin cita previa, en un mismo lugar, con la calidad, la confianza y el respaldo que brinda la experiencia y el compromiso con los usuarios/as.

En Profamilia usted puede recibir asesoría gratuita sobre temas de salud sexual y salud reproductiva.

Profamilia ofrece consultas médicas en:

Control Prenatal, Fertilidad, Ginecología, Medicina General, Medicina Interna, Pediatría, Planificación familiar, Programas de Prevención, Psicología, Seno, Sexología y Urología

Si desea conocer los servicios que ofrece Profamilia IPS en un departamento o ciudad específica, por favor consulte los Centros de Atención

Estamos preparados para atender con excelencia a nuestros usuarios y usuarias y ofrecer servicios de calidad superior.

En Profamilia estamos dispuestos a escuchar y resolver tus inquietudes, a recepcionar tus sugerencias quejas o reclamaciones y a brindarte mayor información sobre nuestros servicios, productos y horarios de atención. Comunícate con nuestra Línea Nacional de Información Gratuita 01 8000 110 900 ó en Bogotá al 3390900.

Asesoría gratuita, personalizada y de calidad en Planificación Familiar en todos nuestros centros de atención, para que soluciones todas tus dudas y elijas el método anticonceptivo más apropiado.⁶

2.1.3 Antecedentes históricos de la estimulación prenatal a nivel local. A nivel local se debe mencionar que los centros o empresas dedicadas a realizar esta labor son las siguientes: El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y el hospital Emiro Quintero

⁵ PROFAMILIA COLOMBIA. Disponible en <http://www.profamilia.org.co/>

⁶ *Ibíd.* p.1

Cañizares, los cuales cuentan con programas de estimulación prenatal, los cuales le ayudan grandemente a las madres embarazadas, pero son insuficientes para la gran demanda de servicios relacionados con el tema.

2.2 MARCO TEÓRICO

Según Jean Piaget, todo aprendizaje se basa en experiencias previas, entonces, si el niño nace sin experiencia, mediante la estimulación se le proporcionarán situaciones que le inviten al aprendizaje. La idea es abrir canales sensoriales para que el niño adquiriera mayor información del mundo que le rodea. Es sumamente importante conocer al niño y hacerle una valoración a través de la observación para saber por dónde empezar a ofrecerle las experiencias poniendo atención en sus áreas de desarrollo y al mismo tiempo ir estimulando la atención y la memoria.

Existen dos teorías acerca del desarrollo del niño: una que apoya la importancia del desarrollo madurativo y la otra que considera al desarrollo como producto de experiencias y aprendizajes. La estimulación temprana debe tomar las dos corrientes, por un lado respetar el nivel de madurez de cada individuo, así como sus características personales y, por el otro, proporcionar experiencias. Es importante el contacto directo entre las madres y sus hijos desde que nace, así como el trabajo posterior en equipo.

Varios genetistas dicen que la inteligencia está determinada en un 80% por la herencia y en un 20% por el medio ambiente, por lo tanto, lo que se puede hacer por los niños es sorprendente, los investigadores han informado a los educadores que el cerebro tiene una evolución desmedida en los primeros años de vida por lo tanto es un momento donde el aprendizaje tendrá una fuerza impresionante, es responsabilidad de los padres y de la escuela dar al niño un ambiente rico para poder despertar sus energías ocultas, es importante poner al pequeño frente al objeto de aprendizaje, donde los padres fungirán como mediadores, no le resolverán el problema que se les presente, sino lo invitarán a indagar sobre el mismo dejándolo experimentar. Con esto lograremos en un futuro niños investigadores, seguros, audaces, y capaces de ir en busca de la satisfacción de sus propias necesidades teniendo con esto aprendizajes significativos, esto decir, con un valor real para el niño.

Teoría estructuralista.⁷ Esta investigación se caracteriza mucho con esta teoría, ya que la teoría estructuralista significa un desdoblamiento de la teoría de la burocracia y una ligera aproximación a la teoría de las relaciones humanas; representa una visión crítica de la organización formal.

Orígenes de la teoría estructuralista.

⁷ LEMUS DUARTE, Lucia. Administración Estratégica. Citado el 12 de mayo de 2011. Disponible en Internet en: <<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/teoria-estructuralista-de-la-administracion.htm>> p. 1

La oposición que surgió entre la teoría tradicional y la teoría de las relaciones humanas hizo necesaria una posición más amplia y comprensiva que integrase los aspectos considerados por una y omitidos por la otra y viceversa.

La necesidad de visualizar “la organización como una unidad social grande y compleja, en donde interactúan los grupos sociales” que comparten algunos de los objetivos de la organización (como la viabilidad económica de la organización), pero que pueden volverse incompatibles con otros (como la forma de distribuir las utilidades de la organización.)

La influencia del estructuralismo en las ciencias sociales y repercusiones en el estudio de las organizaciones. El estructuralismo tuvo fuerte influencia en la filosofía, en psicología, en la antropología, en las matemáticas, etc. En la teoría administrativa, los estructuralistas se concentran en las organizaciones sociales, variando entre el estructuralismo fenomenológico y el dialéctico. El principal representante del dialéctico es Kart Marx (quien asegura que la estructura se compone de partes que, a lo largo del desarrollo del todo, se descubren, se diferencian y, de una forma dialéctica, ganan autonomía unas sobre las otras, manteniendo la integración y la totalidad sin hacer suma o reunión entre ellas, sino por la reciprocidad instruida entre ellas) y Mas Weber (fenomenológico: la estructura es un conjunto que se constituye, se organiza y se altera y sus elementos tienen una cierta función bajo una cierta relación, lo que impide que el tipo ideal de estructura retrate fiel e íntegramente la diversidad y la variación del fenómeno real).

Nuevo concepto de estructura. El concepto de estructura es muy antiguo. Realcito en los principios de la historia concebía el “logos” como una unidad estructural que domina el flujo ininterrumpido del devenir y lo hace inteligible. Estructura es el conjunto formal de dos o más elementos y que permanece inalterado sea en el cambio, sea en la diversidad de contenidos, es decir, la estructura se mantiene incluso con la interacción de uno de sus elementos o relaciones.⁸

Las organizaciones pasaron por un proceso de desarrollo a lo largo de cuatro etapas, que son:

Etapa de la naturaleza. Es la etapa inicial, en la cual los factores naturales, o sea, los elementos de la naturaleza, constituían la base única de subsistencia de la humanidad.

Etapa del trabajo. A partir de la naturaleza, surge un factor perturbador que inicia una verdadera revolución en el desarrollo de la humanidad: el trabajo, este condiciona las formas de organización de la sociedad.

Etapa del capital. Es la tercera etapa en la cual el capital prepondera sobre la naturaleza y el trabajo, transformándose en uno de los factores básicos de la vida social.

Etapa de la organización. La naturaleza, el trabajo y el capital se someten a la organización.

⁸ Ibíd. p 1

El predominio de la organización reveló su carácter independiente en relación con la naturaleza, el trabajo y el capital, usándolos para alcanzar sus objetivos.

Las organizaciones no son recientes. Existen desde los faraones y los emperadores de la antigua china, a lo largo de la historia la iglesia, el ejército y otros desarrollaron formas de organizaciones.⁹

Teoría del Desarrollo Organizacional (DO). De igual forma se caracteriza con la teoría del Desarrollo Organizacional, debido que el DO es un resultado práctico y operacional de la teoría del comportamiento orientada hacia el enfoque sistemático.

La teoría clásica de la administración nace de la necesidad de encontrar lineamientos para administrar organizaciones complejas, fue la primera en sistematizar el comportamiento gerencial, establece catorce principios de la administración, dividió a las operaciones industriales y comerciales en seis grupos que se denominaron funciones básicas de la empresa, estas funciones se relacionan con los bienes o servicios, comerciales, financieras, contables, administrativos, los cuales son características propias de los estudios de factibilidad, debido a esto Fayol define el acto de administrar como: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Estos son los elementos de la administración que constituyen el llamado proceso administrativo y que son localizables en cualquier trabajo de administración, en cualquier nivel o área de actividad de la empresa.

De otra parte Fayol menciona que el trabajo se debe especializar, para lograr la mayor eficiencia en su oficio. Los gerentes tienen que dar órdenes para que se hagan las cosas. Si bien la autoridad formal les da el derecho de mandar, los gerentes no siempre obtendrán obediencia, a menos que tengan también autoridad personal es decir liderazgo y disciplina.

Con todo lo anterior se puede decir que la teoría clásica está muy ligada con el estudio de factibilidad, porque menciona características propias de este tipo de estudios, como son elementos administrativos, técnicos, financieros y demás.

Origen de las 4Ps. Esta investigación se caracteriza también con la teoría de las 4Ps (producto, precio, plaza y promoción). Los conceptos básicos del mercadeo actual fueron adoptados alrededor de los años 60's. El concepto de la mezcla de mercadeo fue introducido en los años 50's por Neil H. Borden, profesor de Harvard University, y la clasificación de los elementos de la mezcla de mercadeo en cuatro factores (producto, precio, plaza y promoción) fue denominada las cuatro P's y popularizada por E. Jerome McCarthy al comienzo de los años 70's. E. Jerome McCarthy era un profesor de marketing estadounidense en la Michigan State University y otras, como la Universidad de Notre Dame. Él es el autor del influyente libro básico de comercialización. Un enfoque de gestión (ahora en su 16ª edición y con otros co-autores). El profesor E. Jerome McCarthy, en 1960, redujo el concepto de Marketing Mix a 4 elementos: producto, precio, plaza y promoción. Recibió su doctorado de la Universidad de Minnesota. El concepto de las cuatro P's fue una

⁹ Ibíd. P 2

simplificación de las ideas originales de Borden, quien había incluido doce elementos en su definición.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

En esta investigación se definirán conceptos como la estimulación la cual ayuda a crear un centro de estimulación para mujeres embarazadas, estos servicios surgen a mediados del siglo pasado con la intención de atender a niños con alguna deficiencia, a aquellos cuyas madres habían tenido problemas durante el embarazo y/o parto, etc. Se empezaron a ver con gran asombro los logros que se tenían y los avances que lograban los pequeños, así que se pensó en la idea de comenzar a implementarlo en niños sanos para iniciar, lo antes posible, su estimulación sin perder las grandes posibilidades que el niño ya posee desde que nace.

De otra parte todas estas actividades deben estar respaldadas por una institución la cual tiene la obligación de realizar actividades como la planeación en la que establecen objetivos, políticas, reglas, procedimientos, programas, presupuestos y estrategias de un organismo social. Se debe mencionar también que este tipo de investigación debe contener el estudio de mercados el cual permite determinar la demanda y oferta del servicio a prestar, el estudio administrativo en este se establece la estructura organizacional que debe tener la empresa, el estudio técnico el cual establece los requerimientos físicos, técnicos y humanos, el estudio financiero donde se determina la financiación del proyecto, como también la evaluación económica que determina la viabilidad del proyecto y su permanencia en el mercado y por último se debe mencionar el estudio ambiental y social en el cual se evidencia el daño ambiental que se puede llegar a causar con la creación de la empresa y el efecto social.

Todas estas actividades ayudan a brindar a las madres embarazadas en su desarrollo en la ocurre la implantación en el útero del óvulo fecundado y el momento del parto. Comprende todos los procesos fisiológicos de crecimiento y desarrollo del feto en el interior del útero materno, así como los significativos cambios fisiológicos, metabólicos e incluso morfológicos que se producen en la mujer encaminados a proteger, nutrir y permitir el desarrollo del feto, como la interrupción de los ciclos menstruales, o el aumento del tamaño de las mamas para preparar la lactancia.

Por ende el embarazo constituye una de las experiencias de mayor impacto en la vida de la mujer, durante nueve meses su organismo sufre profunda transformación y su estado emocional también se ve sujeto a cambios y a nuevas sensaciones. Por ser un proceso normal, la gestación debe constituir una experiencia gratificante y positiva para la madre. El conocimiento del proceso fisiológico del embarazo y la adecuada preparación de la mujer para la importante función de traer un hijo a la vida, son elementos que constituyen en gran medida hacer del embarazo una experiencia satisfactoria.

2.4 MARCO LEGAL

Las bases legales que sustentan esta investigación son las siguientes.

2.4.1 Constitución política de Colombia de 1991. Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.¹⁰

Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de estos deberán ser democráticos.

La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

Artículo 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.

Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores. Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás.

2.4.2 Ley 181 de 1995. Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la Educación Física y se crea el Sistema Nacional del Deporte.

Sobre fomento a la recreación de espacios que contribuyan al bienestar social y a mejorar la calidad de vida, en sus artículos:

Artículo 3. Fomentar la creación de espacios que facilite la actividad física, el deporte y la recreación como ámbito de salud y mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar social, especialmente en los sectores sociales más necesitados.

¹⁰ CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Constitución política de Colombia. Editorial Cupido. 2000, p 7

Numeral 12. Planificar y programar la construcción de instalaciones deportivas con los equipamientos necesarios, procurando su óptima utilización y uso de los equipos y materiales destinados a la práctica del deporte y la recreación.

2.4.3 Código de comercio. Artículo 10. Son comerciantes las personas que profesionalmente se ocupan en algunas de las actividades que la ley considera mercantiles. La calidad de comerciante se adquiere la actividad mercantil se ejerza por medio de apoderado, intermediario o interpuesta personal.

Artículo 11. Las personas que ejercen ocasionalmente operaciones mercantiles no se consideran comerciantes, pero estarán sujetas a las normas comerciales en cuanto dichas operaciones.

Artículo 13. Para todos los efectos legales, se presume que una persona ejerce el comercio en los siguientes casos:

Cuando se halle inscrita en el registro mercantil.

Cuando tenga establecimiento de comercio abierto.

Cuando se anuncie el público como comerciante por cualquier medio.

Deberes de los comerciantes. Artículo 19. Es obligación de todo comerciante:

Matricularse en el registro mercantil.

Inscribir en el registro mercantil todos los actos, libros y documentos respecto de los cuales la ley exija esa formalidad.

Llevar contabilidad regular de sus negocios conforme a las prescripciones legales.¹¹

Conservar, con arreglo a la ley, la correspondencia y demás documentos relacionados con sus negocios o actividades.¹²

Derogado, ley 222 del 1995.

Abstenerse de ejecutar actos de competencia desleal.

De los libros de comercio. Libros y papeles del comerciante:

Artículo 48. Todo comerciante conformara su contabilidad, libros registros contables, inventarios y estados financieros en general, la las disposiciones de este código y además normas sobre la materia. Dichas normas podrán autorizar el uso de sistemas que como la microfilmación, faciliten la guarda de su archivo y corresponde3ncia. Así mismo será

¹¹ Ibíd. p.82

¹² REPÚBLICA DE COLOMBIA. Código de Comercio. Editorial norma. 2004, p 12

permitida la utilización de otros procedimientos de reconocido valor técnico-contable, con el fin de asentar sus operaciones, siempre que facilite el conocimiento y prueba de la historia clara, completa y fidedigna de los asientos individuales y estado general de los negocios. Conc. C de Co. Art. 19 (num. 3), 28 (num7), 44,56; Dto. 2649 de 1993.

Artículo 49. Para los efectos legales, cuando se haga referencia a los libros de comercio, se entenderán por tales los que determina la ley como obligatorios y los auxiliares necesarios para el complete entendimiento de aquellos.

Conc. C. de Co, Art. 28,59, y 195; Dto. 2649 de 1993.

Artículo 50. La Contabilidad solamente podrá llevarse en idioma castellano, por el sistema de partida doble, en libros registrados de manera que suministre una historia clara, completa y fidedigna de los negocios del comerciante, con sujeción a las reglamentaciones que expida el gobierno.

Conc. C de Co, Art. 486 y 488; C de P:cC. Art. 260 y 271; Dto. 2649 de 1993.

Artículo 51. Harán parte integrante de la contabilidad todos los comprobantes que sirva de respaldo a las partidas asentadas en los, así como la correspondencia directamente relacionada con los negocios.

Conc. C de Co. Art. 19 (num.4), 53, 56, 59, 61, 62, 64, y 1946; Dto 2649 de 1993.

Artículo 52. Al iniciar sus actividades comerciales y por lo menos una vez al año, todos comerciantes elaborarán un inventario y un balance general que permita conocer de manera clara y completa la situación de su patrimonio.¹³

Conc. C de Co., Art. 19 y 27]; Dto. 2649 de 1993.

Artículo 53. En los libros se asentaran en orden cronológico las operaciones mercantiles y todas aquellas que puedan influir en el patrimonio del comerciante, haciendo referencia a los comprobantes de contabilidad que las respalden.

El comprobante de contabilidad es el documento que debe elaborarse previamente al registro de cualquier operación y en la cual se indicara el número, fechas, origen, descripción y cuantía de las operaciones, así como las cuentas afectadas con el asiento. A cada comprobante se anexaran los documentos que lo justifiquen.

Artículo 54. El comerciante deberá dejar copia fiel de la correspondencia que dirija en relación con los negocios, por cualquier medio que asegure la exactitud y duración de la copia. Asimismo, conservará la correspondencia que reciba en relación con sus actividades comerciales, con anotación de la dicha de contestación o de no haberse dado respuesta.

¹³ Ibid. p. 95

Artículo 55. El comerciante conservara archivados y ordenados los comprobantes den los asientos de sus libros de contabilidad de manera que en cualquier momento se facilite verificar su exactitud.

Artículo 56. Los libros podrán ser de hojas removibles o formarse por series continuas de tarjetas, siempre que unas y otras estén numeradas, pueden conservarse archivadas en orden y aparezcan autenticadas conforme a la reglamentación del gobierno.

Artículo 57. En los libros de comercio se prohíbe:

Alterar en los asientos el orden o las fechas de las operaciones a que estos se refieren.

Dejar espacios que faciliten intercalaciones o adiciones en el texto de los asientos a continuación de los mismos. Hacer interlineaciones, raspaduras o correcciones en los asientos. Cualquier error u omisión se salvara con un nuevo asiento en la fecha en el que se advirtiere. Borrar o tachar en todo o en parte de los asientos.¹⁴

Arrancar hojas, alterar el orden de las mismas o motilar los libros. Conc: dto2649 de 1993

2.4.4 Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se reforma el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.

Artículo 1. Objeto de la ley. Esta ley tiene como objeto el fortalecimiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de un modelo de prestación del servicio público en salud que en el marco de la estrategia Atención Primaria en Salud permita la acción coordinada del Estado, las instituciones y la sociedad para el mejoramiento de la salud y la creación de un ambiente sano y saludable, que brinde servicios de mayor calidad, induyente y equitativo, donde el centro y objetivo de todos los esfuerzos sean los residentes en el país.

Se incluyen disposiciones para establecer la unificación del Plan de Beneficios para todos los residentes, la universalidad del aseguramiento y la garantía de portabilidad o prestación de los beneficios en cualquier lugar del país, en un marco de sostenibilidad financiera.

Artículo 30. PRINCIPIOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD. Modificase el artículo 153 de la Ley 100 de 1993, con el siguiente texto: "Son principios del Sistema General de Seguridad Social en salud:

Universalidad. Sistema General de Seguridad Social en salud cubre a todos los residentes en el país, en todas las etapas de la vida.

Solidaridad: Es la práctica del mutuo apoyo para garantizar el acceso y sostenibilidad a los servidos de Seguridad Social en salud, entre las personas.

¹⁴ Ibid. p. 98

Igualdad. El acceso a la seguridad social en salud se garantiza sin discriminación a las personas residentes en el territorio colombiano, por razones de cultura, sexo, raza, origen nacional, orientación sexual, religión, edad o capacidad económica, sin perjuicio de la prevalencia constitucional de los derechos de los niños.

Obligatoriedad. La afiliación al Sistema General de Seguridad Social en salud es obligatoria para todos los residentes en Colombia.

Prevalencia de derechos. Es obligación de la familia, el Estado y la sociedad en materia de salud, cuidar, proteger y asistir a las mujeres en estado de embarazo y en edad reproductiva, a los niños, las niñas y adolescentes, para garantizar su vida, su salud, su integridad física y moral y su desarrollo armónico e integral. La prestación de estos servicios corresponderá con los ciclos vitales formulados en esta Ley, dentro del Plan de Beneficios.

Enfoque diferencial. El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, raza, etnia, condición de discapacidad y víctimas de la violencia para las cuales el Sistema General de Seguridad Social en salud ofrecerá especiales garantías y esfuerzos encaminados a la eliminación de las situaciones de discriminación y marginación.

Equidad. El Sistema General de Seguridad Social en salud debe garantizar el acceso al Plan de Beneficios a los afiliados, independientemente de su capacidad de pago y condiciones particulares, evitando que prestaciones individuales no pertinentes de acuerdo con criterios técnicos y científicos pongan en riesgo los recursos necesarios para la atención del resto de la población.

Calidad. Los servicios de salud deberán atender las condiciones del paciente de acuerdo con la evidencia científica, provistos de forma integral, segura y oportuna, mediante una atención humanizada.¹⁵

Eficiencia. Es la óptima relación entre los recursos disponibles para obtener los mejores resultados en salud y calidad de vida de la población.

Participación Social. Es la intervención de la comunidad en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y del sistema en conjunto.

Progresividad. Es la gradualidad en la actualización de las prestaciones incluidas en el Plan de Beneficios.

Ubre escogencia. Sistema General de Seguridad Social en salud asegurará a los usuarios libertad en la escogencia entre las Entidades Promotoras de salud y los prestadores de servicios de salud dentro de su red en cualquier momento de tiempo.

¹⁵ Ibid. p. 118

Sostenibilidad. Las prestaciones que reconoce el sistema se financiarán con los recursos destinados por la ley para tal fin, los cuales deberán tener un flujo ágil y expedito. Las decisiones que se adopten en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud deben consultar criterios de sostenibilidad fiscal. La administración de los fondos del sistema no podrá afectar el flujo de recursos del mismo.

Transparencia. Las condiciones de prestación de los servicios, la relación entre los distintos actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud y la definición de políticas en materia de salud, deberán ser públicas, claras y visibles.

Descentralización administrativa. En la organización del Sistema General de Seguridad Social en Salud la gestión será descentralizada y de ella harán parte las direcciones territoriales de salud.

Complementariedad y Concurrencia. Se propiciará que los actores del sistema en los distintos niveles territoriales se complementen con acciones y recursos en el logro de los fines del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Corresponsabilidad. Toda persona debe propender por su autocuidado, por el cuidado de la salud de su familia y de su comunidad, un ambiente sano, el uso racional y adecuado de los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud y cumplir con los deberes de solidaridad, participación y colaboración. Las instituciones públicas y privadas promoverán la apropiación y el cumplimiento de este principio.

Irrenunciabilidad. El derecho a la seguridad social en salud es irrenunciable, no puede renunciarse a él ni total ni parcialmente.

Intersectorialidad. Es la acción conjunta y coordinada de los diferentes sectores y organizaciones que de manera directa o indirecta, en forma integrada y continua, afectan los determinantes y el estado de salud de la población.¹⁶

Prevención. Es el enfoque de precaución que se aplica a la gestión del riesgo, a la evaluación de los procedimientos y a la prestación de los servicios de salud.

Continuidad. Toda persona que habiendo ingresado al Sistema General de Seguridad Social en Salud tiene vocación de permanencia y no debe, en principio, ser separado del mismo cuando esté en peligro su calidad de vida e integridad.

Artículo 40. RECTORÍA DEL SECTOR SALUD. La dirección, orientación y conducción del Sector Salud estará en cabeza del Ministerio de la Protección Social, como órgano rector de dicho sector.¹⁷

¹⁶ Ibid. p 122

¹⁷ PEREZ RIZO, Wilfredo. Ministerio de Protección Social-Normatividad. Disponible en Internet en: <http://www.minproteccion-social.gov.co/Normatividad/LEY%201438%20DE%202011.pdf>. Citado el 13 de mayo de 2011. p. 1

2.4.5 Estudio legal.

Sociedad.

Anónima

Constitución de la sociedad.

La sociedad se constituye mediante escritura pública, cualquiera que sea su objeto social y debe contener los siguientes requisitos:

- Nombres, apellidos, identificación y domicilio de los socios.
- Clase de sociedad que se constituye. Por ejemplo: sociedad anónima
- Denominación o razón social de la persona jurídica que se constituye.
- Domicilio principal: la ciudad o municipio escogido para desarrollar la actividad de la sociedad, es la ciudad de Ocaña, si en el acto de constitución se establecen sucursales se debe indicar el municipio donde estarán ubicadas.
- Objeto social: una enunciación clara y completa de las actividades principales que realizará la sociedad.
- Capital social: se debe expresar el capital que se aporta y la forma en que está distribuido.
- La forma de administración: establecer en forma clara y precisa la forma de administración de los negocios sociales, con indicación de las atribuciones y facultades de los representantes legales y administradores.
- Causales de disolución: enunciar las causales de la disolución anticipada de la sociedad.
- Época y forma de convocar la junta de socios a sesiones ordinarias y extraordinarias.

Debe presentar las declaraciones tributarias contempladas en el estatuto tributario.

Matricula. La sociedad debe presentar la solicitud de matrícula en la cámara de comercio con Jurisdicción en el lugar donde va tener su domicilio principal (Ocaña).

Registro de la escritura y la matrícula de la sociedad

- Presentar el original o la copia autenticada pertinente de la escritura pública otorgada en la notaría correspondiente, junto con el formulario de matrícula de sociedades diligenciado con la información solicitada de manera exacta y real.
- Cancelar el valor de los derechos de inscripción por la escritura pública.
- Matrícula mercantil de la sociedad, los cuales liquidará el cajero, con base en el capital de la sociedad.
- Diligenciar el formulario adicional de registro para fines tributarios, con el propósito de tramitar el Número de Identificación Tributaria NIT, quedar inscrito en el Registro Único
- Tributario RUT que lleva la DIAN y en el Registro de Información Tributaria RIT que lleva la Secretaria de Hacienda del Distrito si fuere el caso.

- Con el certificado expedido por la Cámara de Comercio se acredita la existencia de la sociedad, el nombre del representante legal, actividad económica, referencias, solvencia económica y patrimonio. Esto evita que otras sociedades o establecimientos de comercio con el mismo nombre puedan matricularse en esta Cámara.
- Facilita el proceso de inscripción en el registro de proponentes.
- Facilita contactos comerciales directos con proveedores y clientes.
- Facilita la obtención de créditos en el sector financiero.
- Evita multas que puede imponer la Superintendencia de Industria y Comercio.
- Facilita la celebración de negocios con los sectores público y privado.

Renovación. El Código de Comercio establece que a 31 de Marzo de cada año se debe renovarse la matrícula, para obtener los beneficios que de ella se derivan y evitar sanciones legales. Para la renovación de la matrícula se debe diligenciar el formulario correspondiente, presentarlo en la Cámara de Comercio y cancelar los derechos respectivos.

Modificación de la información de la matrícula. Cualquier modificación que afecte el contenido del formulario de matrícula o renovación, debe ser solicitado por escrito a la Cámara de Comercio. Para que la Empresa, esta funcionará en la ciudad de Ocaña y debe cumplir los siguientes requisitos:

- Elaborar los Estatutos para la empresa y elevar la escritura pública en la notaria y realizar su respectivo registro,
- Registrarse en la Cámara de Comercio de la ciudad cancelando los respectivos derechos.
- Pago en la Colecturía de Rentas.
- Pago derecho a suelo.
- Pago derecho a Bomberos y saico y acinpro.
- Pago saneamiento ambiental.

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para este proyecto se tuvo en cuenta la investigación descriptiva, ya que esta permite tomar información primaria y secundaria, es decir se tiene la posibilidad de ir a la fuente y tomar los datos de primera mano.

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

3.2 POBLACIÓN

La población objeto de estudio estuvo conformada por 3.650 madres gestantes. (Ver anexo c)

3.3 MUESTRA

Para determinar la muestra del proyecto se aplicó la siguiente fórmula estadística que es adecuada para poblaciones finitas.

$$n = \frac{N (Zc)^2 p.q}{(N-1)(E)^2 + (Zc)^2 p.q}$$

Donde:

n	= tamaño de la muestra	
N	= tamaño de la población	= 3650
Zc	= Nivel de confiabilidad 95%	= 1.96
E	= Nivel de error, utilizado el 5%	= 0.05
q	= Proporción de rechazo	= 0.5
p	= Proporción de aceptación	= 0.5

$$n = \frac{3650(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(3.650-1)(0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.505,46}{10,0829}$$

n = 347 personas a encuestar

3.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta la encuesta, la cual es diseñada con una serie de preguntas cerradas, o cuestionario el cual fue aplicado a las mujeres embarazadas, las cuales residen en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

3.5 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para el análisis de la información se presento en cuadros, y gráficas, a su vez que mostro de forma cuantitativa y cualitativamente.

4. RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

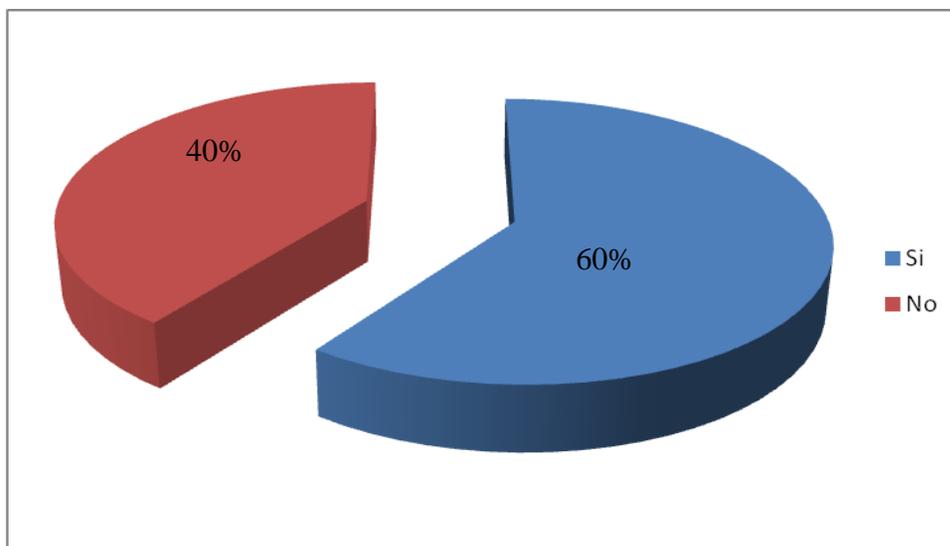
4.1.1 A continuación se presentan los datos arrojados de la encuesta aplicada a madres que están en proceso de gestación.

Tabla 1. Conocimientos sobre los cuidados que se deben tener en la etapa de gestación o embarazo.

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	211	60
NO	136	40
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 1. Conocimientos sobre los cuidados que se deben tener en la etapa de gestación o embarazo.



Fuente. Autoras de la investigación

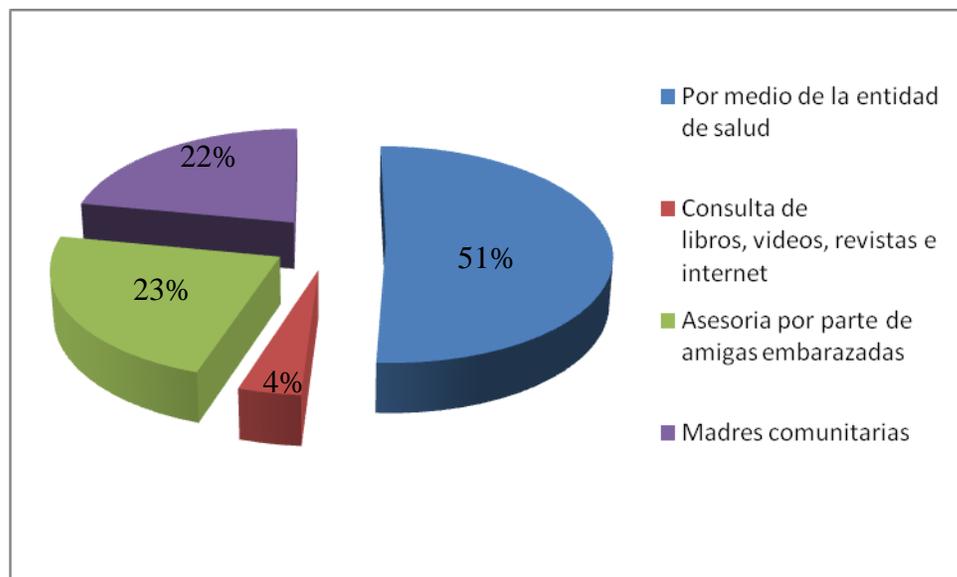
De las 347 mujeres embarazadas encuestadas el 60% manifiestan que tienen conocimiento de los cuidados que deben tener en la etapa del embarazo, dichas nociones son adquiridas en el momento en que visitan al médico en los controles prenatales, mientras que el 40% desconocen dichos cuidados, ya que por desconocimiento no visitan con regularidad al médico.

Tabla 2. Métodos que se utiliza para informarse del proceso del embarazo.

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Por medio de entidades de salud	176	51
Consulta de libros, videos, revistas e internet	15	4
Asesoría por parte de amigas embarazadas	80	23
Madres comunitarias	76	22
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 2. Métodos que se utiliza para informarse del proceso del embarazo.



Fuente. Autoras de la investigación

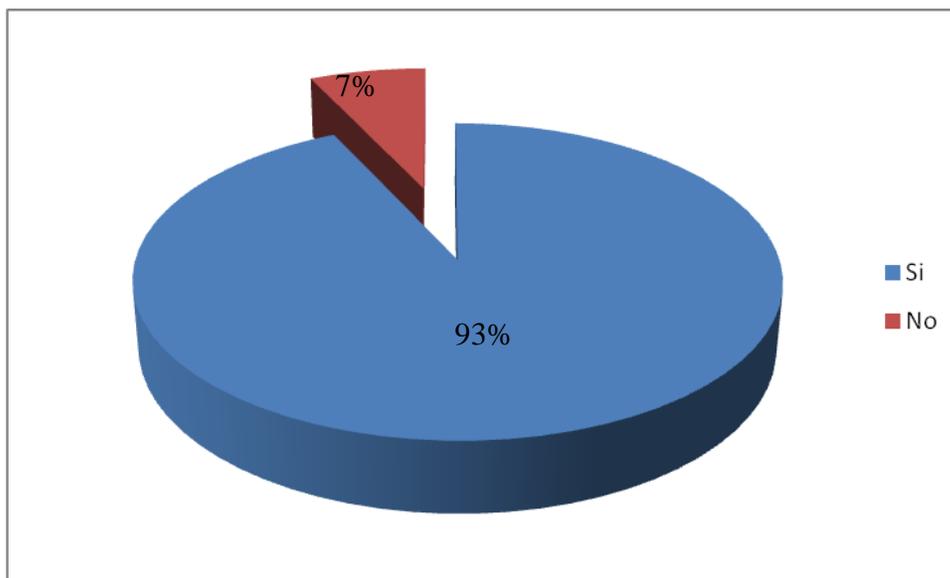
El medio para informarse sobre el proceso del embarazo según el 51% de las mujeres embarazadas es la entidad de salud a la cual asisten para los controles prenatales, ya que en esta encuentran los médicos que las examinan y orientan al respecto, de otra parte el 23 y 22% solicitan la asesoría de amigas embarazadas o madres comunitarias, siendo esta no muy confiable y nada científica porque no cuentan con la preparación en la ciencias de la salud.

Tabla 3. Acceso a los servicios de control prenatal ofrecidos en las diferentes entidades de salud en la ciudad.

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	321	93
NO	26	7
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 3. Acceso a los servicios de control prenatal ofrecidos en las diferentes entidades de salud en la ciudad.



Fuente. Autoras de la investigación

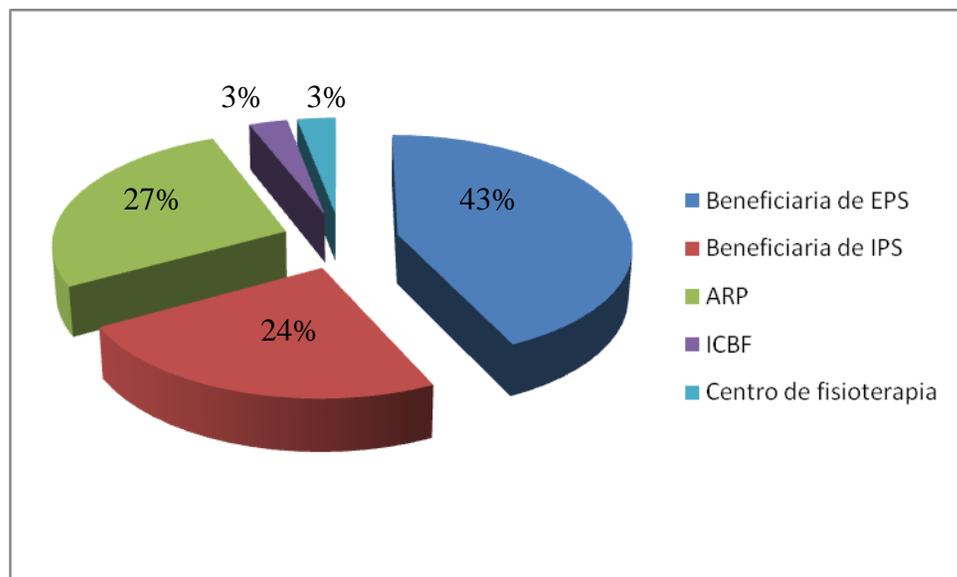
En cuanto al acceso a los servicios de control prenatal ofrecidos en las diferentes entidades de salud en la ciudad, el 93% dicen que cuentan con estos, en las diferentes instituciones de la ciudad, aunque se debe aclarar, que según manifiestan las encuestadas estos servicios son solo de examen y lo relacionado con la salud, mientras el 7% dicen que no acceden a los servicios antes mencionados, porque no consideran que sean necesarios para el adecuado desarrollo del embarazo.

Tabla 4. Entidad promotora de salud que interviene en el proceso de su embarazo.

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Beneficiaria de EPS	149	43
Beneficiaria de IPS	86	24
ARP	92	27
ICBF	10	3
Centros de fisioterapeutas	10	3
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 4. Entidad promotora de salud que interviene en el proceso de su embarazo.



Fuente. Autoras de la investigación

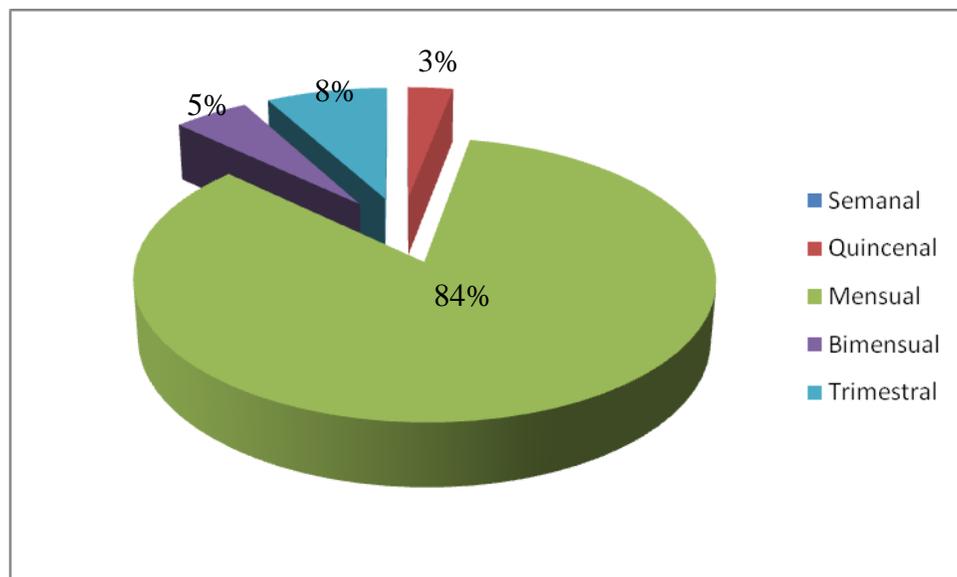
Según las encuestas aplicadas a las mujeres embarazadas, el 43% manifiestan que en la ciudad existen EPS, las cuales les brindan los servicios de salud, lo mismo que las IPS, siendo estos servicios poco eficientes para las necesidades de las señoras embarazadas, también se mencionan las ARP, siendo esta entidad una aseguradora de riesgos profesionales, de otra parte manifiestan que existen servicios a los cuales les gustaría acceder pero en el centro de salud al que asisten no se los brindan.

Tabla 5. Tiempo en que solicita los servicios en el centro de atención.

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Semanal	0	0
Quincenal	10	3
Mensual	291	84
Bimensual	17	5
Trimestral	29	8
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 5. Tiempo en que solicita los servicios en el centro de atención.



Fuente. Autoras de la investigación

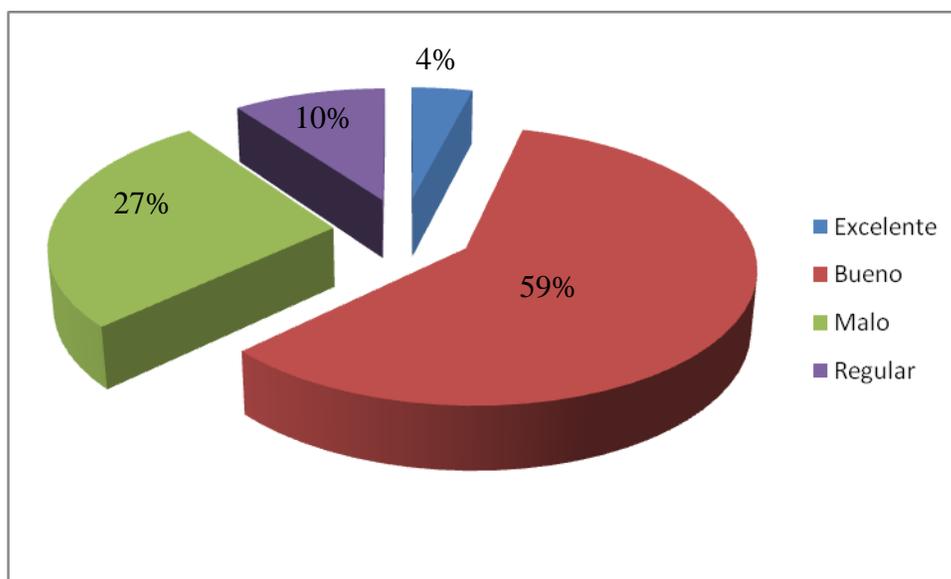
Las mujeres embarazadas dicen que asisten a controles de forma mensual ya que estos son asignados desde el momento en que se conoce del embarazo y los cuales son fijados por el ginecólogo, siendo este el porcentaje más alto, mencionan también que las consultas son para conocer el desarrollo del bebé y orientarlas para el buen nacimiento del mismo, tan solo el 3, 5 y 8% asisten de forma quincenal, bimensual y trimestralmente, ya que al sentir alguna molestia asisten al médico para evitar inconvenientes futuros.

Tabla 6. Calificación dada al servicio recibido en el centro al que asiste

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	13	4
Bueno	205	59
Malo	92	27
Regular	37	10
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 6. Calificación dada al servicio recibido en el centro al que asiste



Fuente. Autoras de la investigación

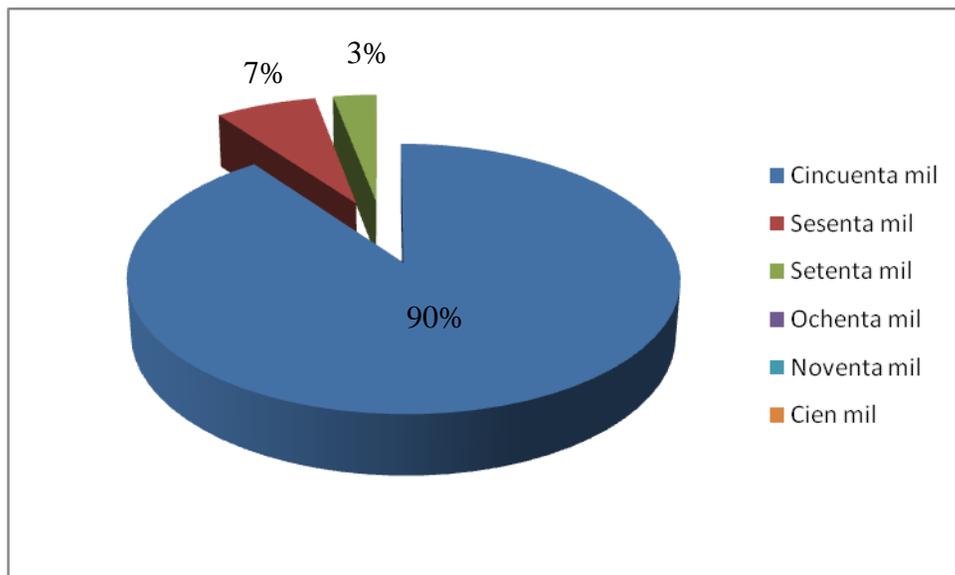
El 59% de las mujeres encuestadas manifiestan que el servicio ofrecido por el centro asistencial al que asisten es bueno, sintiéndose inconformes ya que manifiestan necesitar otros tipos de servicios los cuales no son ofrecidos por la entidad de salud, se debe tener en cuenta que un porcentaje muy alto es decir el 27% afirman que el servicio es malo, ya que el médico solo las examina y receta medicamentos para proteger la salud de ellas y el bebé, sin tener en cuenta los ejercicios y demás servicios requeridos por ellas para el desarrollo de la etapa.

Tabla 7. Cantidad de dinero que está a pagar por los servicios ofrecidos en el centro de estimulación para mujeres embarazadas.

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
\$ 50.000	309	90
\$ 60.000	26	7
\$ 70.000	12	3
\$ 80.000	0	0
\$ 90.000	0	0
\$100.000	0	0
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 7. Cantidad de dinero que está a pagar por los servicios ofrecidos en el centro de estimulación para mujeres embarazadas.



Fuente. Autoras de la investigación

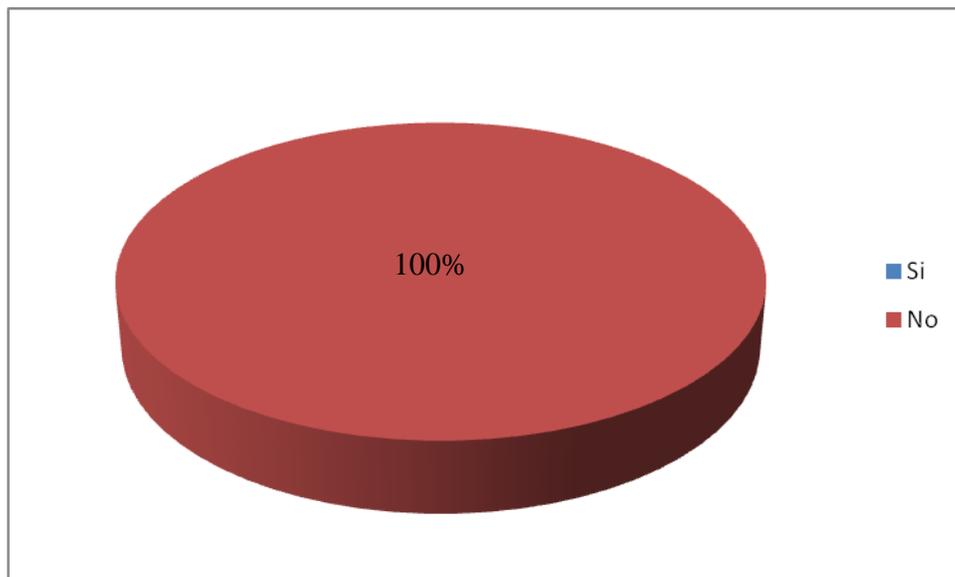
El 90% de las mujeres embarazadas encuestadas afirman que por el servicio recibido durante la etapa de su embarazo están dispuestas a cancelar \$50.000 de forma mensual, lo cual favorece a las mujeres que se encuentran en este estado, lo que les permite realizar diferentes controles, siendo esta una suma módica y al alcance de su bolsillo, tan solo el 7 y 3% están dispuestas a cancelar \$60.000 y \$70.000.

Tabla 8. Conocimiento sobre los centros de estimulación prenatal y los servicios que ofrece

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	347	100
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 8. Conocimiento sobre los centros de estimulación prenatal y los servicios que ofrece



Fuente. Autoras de la investigación

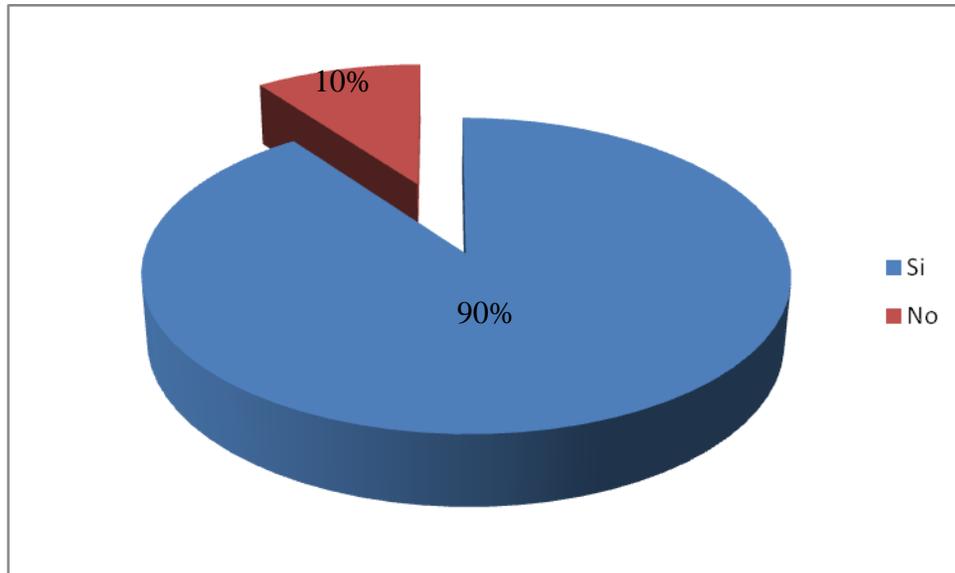
El 100% de las personas encuestadas manifiestan no tener conocimiento sobre los centros de estimulación prenatal y los servicios que ofrece, lo que se debe contrarrestar con publicidad y un portafolio de servicio que ayude a orientar a las mujeres y así adquieran el servicio del centro, logrando con esto mejorar la calidad de vida y bienestar de las mismas. Siendo esta una manera de contribuir al buen desarrollo de la etapa prenatal, en la que se requiere este tipo de centros, para incentivar el adecuado crecimiento tanto físico como mental del bebé.

Tabla 9. Conveniencia de creación de un centro de estimulación prenatal, para mujeres embarazadas en la ciudad de Ocaña

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	314	90
NO	33	10
TOTAL	347	100

Fuente. Autora de la investigación

Grafica 9. Conveniencia de creación de un centro de estimulación prenatal, para mujeres embarazadas en la ciudad de Ocaña



Fuente. Autora de la investigación

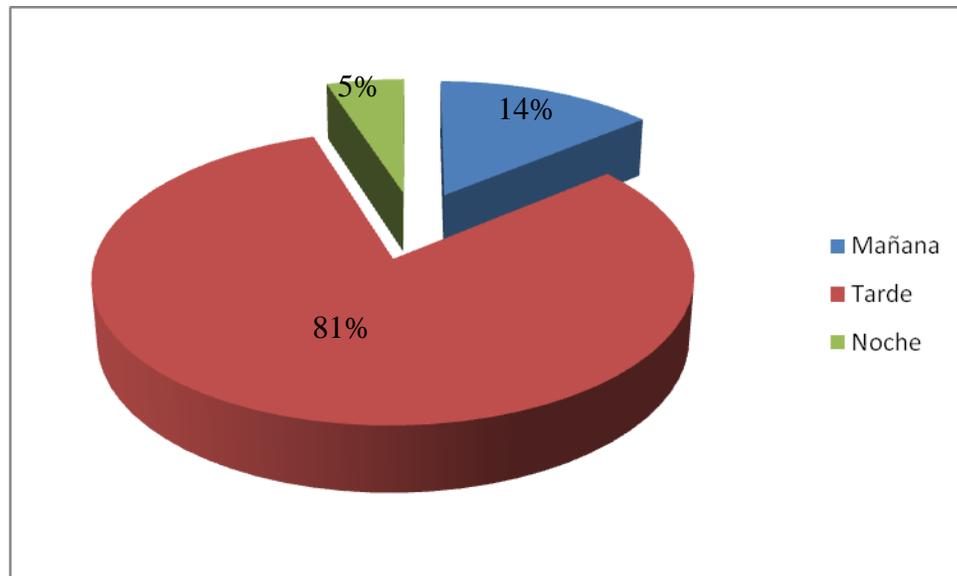
De las 347 mujeres encuestadas el 90% afirman que en la ciudad de Ocaña es urgente la creación de este tipo de centros el cual brinde los servicios especializados para ellas, en una de las etapas más importantes de su vida, tan solo el 10% dicen que no es necesario ya que se sienten conformes con el servicio recibido en la ciudad, lo cual refleja la importancia de ampliar los servicios para la etapa prenatal y así las mujeres embarazadas logren tener un mejor servicio.

Tabla 10. Horario en que le gustaría acceder a los servicios ofrecidos por el centro

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mañana	50	14
Tarde	281	81
Noche	16	5
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 10. Horario en que le gustaría acceder a los servicios ofrecidos por el centro



Fuente. Autoras de la investigación

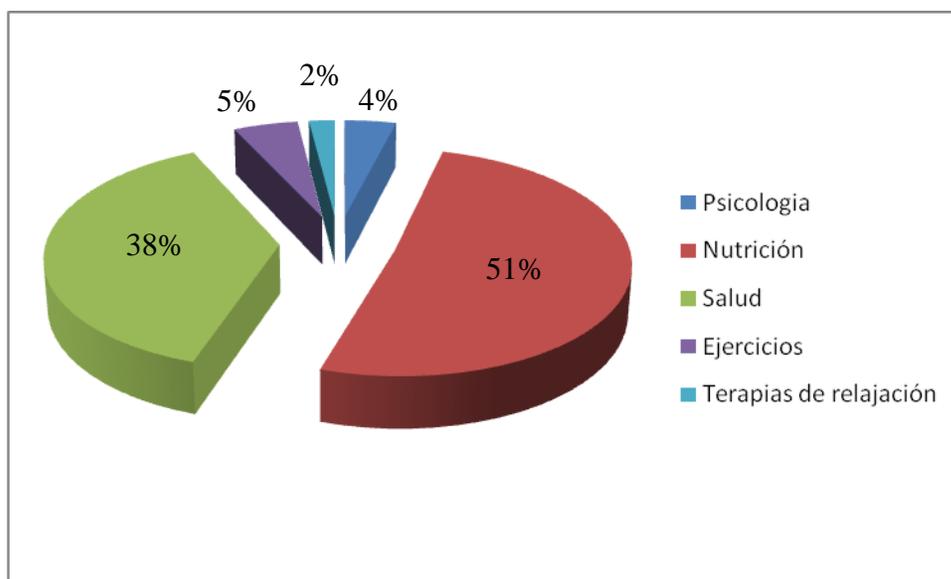
En cuanto al horario en que les gustaría recibir los servicios el 81% afirman que las horas de la tarde es las más convenientes para ellas, ya que las que son amas de casa en la tardes cuentan con el tiempo necesario para cumplir este tipo de citas, tan solo el 14% les gustaría en la mañana y el 5% en la noche siendo estos porcentajes muy bajos. Reflejando con ello el fortalecimiento en las horas de la tarde para atender los servicios que ofrecerían en el centro, sin embargo, a un bajo porcentaje le agradaría atender en las tardes o las noches, por lo que sería importante manejar un horario preferiblemente en la mañana, sin dejar de atender a la población en otras jornadas.

Tabla 11. Servicios a los que les gustaría tener acceso en el centro de estimulación prenatal

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Psicológica	13	4
Nutrición	178	51
Salud	131	38
Ejercicios	19	5
Terapias de relajación	6	2
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 11. Servicios a los que les gustaría tener acceso en el centro de estimulación prenatal



Fuente. Autoras de la investigación

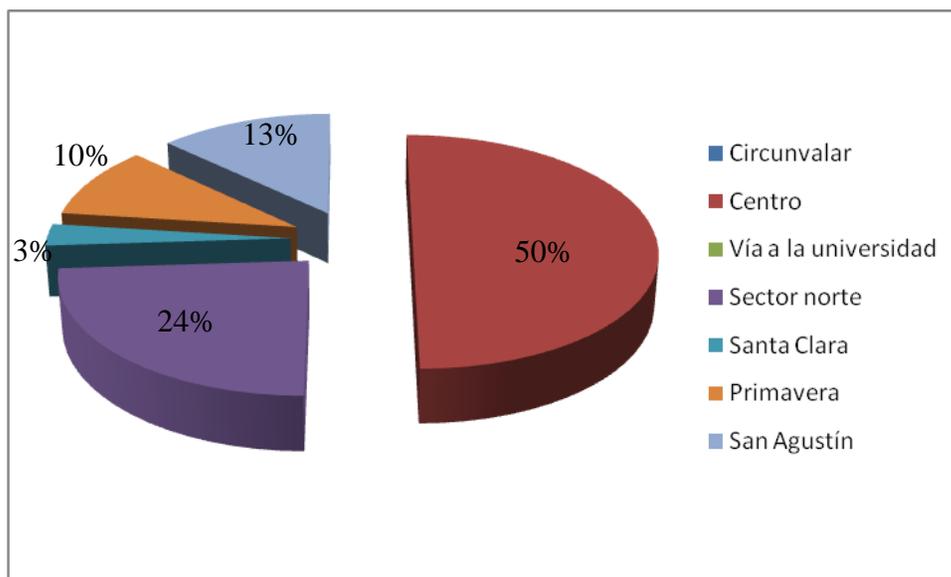
En cuanto a los servicios que les gustaría tener acceso las mujeres embarazadas, afirma el 51% que nutrición y el 38% salud, siendo estos factores determinantes y muy importantes para esta etapa de su vida, en menores porcentajes los servicios como ejercicios, terapias y psicología, afirman que la nutrición y salud ya que el niño necesita alimentarse bien logrando nacer sano y con buena salud y todo esto lo adquiere a través de la madre en el embarazo. Lo que permite observar que existen factores preponderantes a la hora del debido crecimiento y desarrollo del niño, que comienza con su formación en el vientre materno y sigue a lo largo de su vida.

Tabla 12. Lugar de la ciudad en el que debe quedar ubicado el centro

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Circunvalar	0	0
Centro	175	50
Vía a la universidad	0	0
Sector norte	83	24
Santa Clara	10	3
Primavera	35	10
San Agustín	44	13
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 12. Lugar de la ciudad en el que debe quedar ubicado el centro



Fuente. Autoras de la investigación

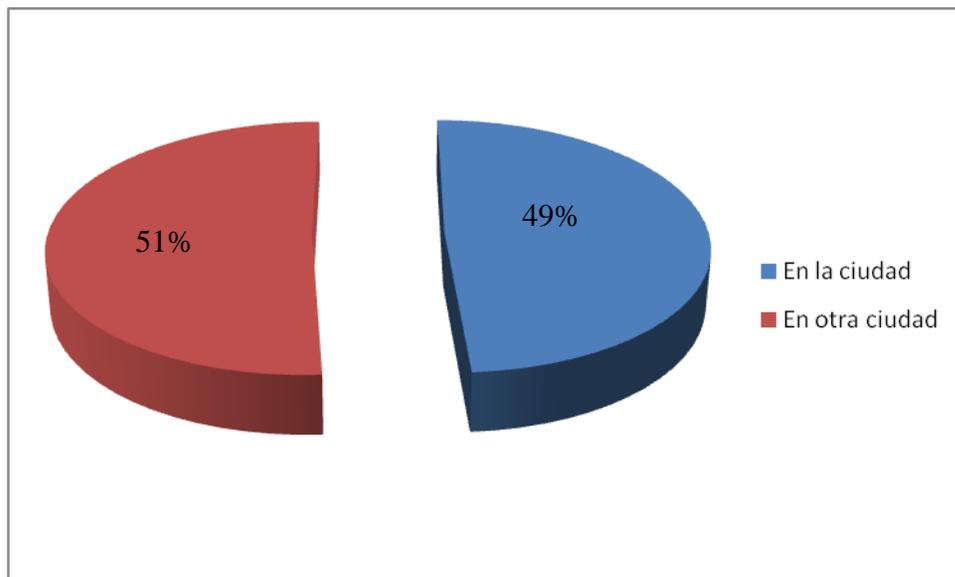
El 50% de las personas encuestadas afirman que el lugar apropiado para crear la empresa es el centro de la ciudad, ya que es una zona a la cual tienen acceso toda la población, un buen porcentaje de ellas piensan que el sector norte también es una muy buena opción ya que en esta zona en los últimos años ha crecido mucho la población y existen gran cantidad de mujeres embarazadas. Por lo cual es necesaria la atención a toda la población, teniendo en cuenta como principalmente sitio el centro, donde existe fácil acceso a la comunidad.

Tabla 13. Lugar en el que ha asistido a un centro de estimulación prenatal.

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En la ciudad	169	49
En otra ciudad	178	51
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 13. Lugar en el que ha asistido a un centro de estimulación prenatal.



Fuente. Autoras de la investigación

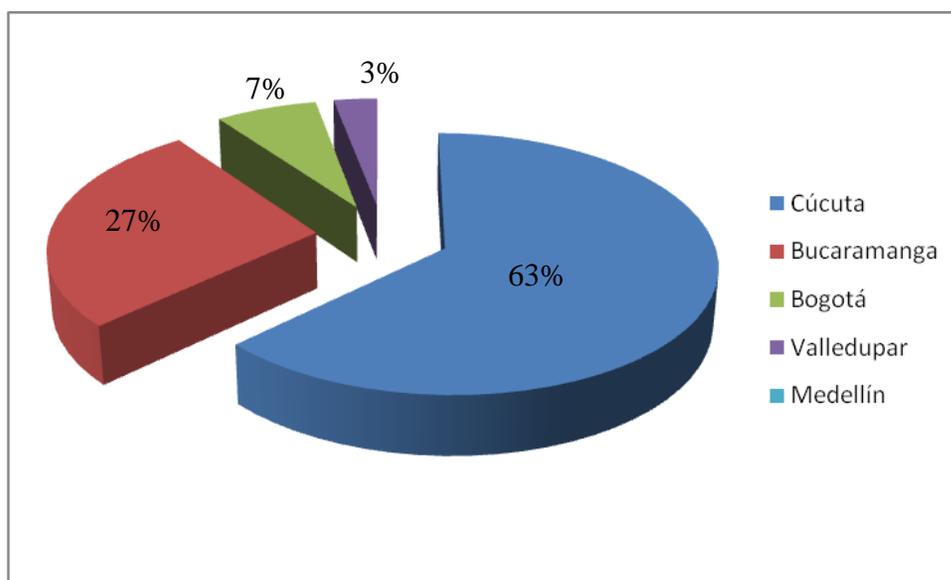
Se dice que en la ciudad por carecer de centros que les brinden servicios necesarios para la etapa del embarazo el 51% se han visto en la necesidad de desplazarse a otras ciudades a recibir dichos servicios lo que les ha ocasionado gastos e incomodidades, de otra parte el 49% dicen que sus necesidades les ha tocado suplirlas en la ciudad, ya que por los gastos no se han podido desplazar a otras ciudades, solo en caso de extrema urgencia es que les ha tocado ir a otras ciudades, lo cual causa incomodidad y mayores gastos, que pueden ser invertidos en la ciudad de Ocaña con este tipo de centros.

Tabla 14. Ciudad en la que ha solicitado los servicios

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cúcuta	218	63
Bucaramanga	93	27
Bogotá	26	7
Valledupar	10	3
Medellín	0	0
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 14. Ciudad en la que ha solicitado los servicios



Fuente. Autoras de la investigación

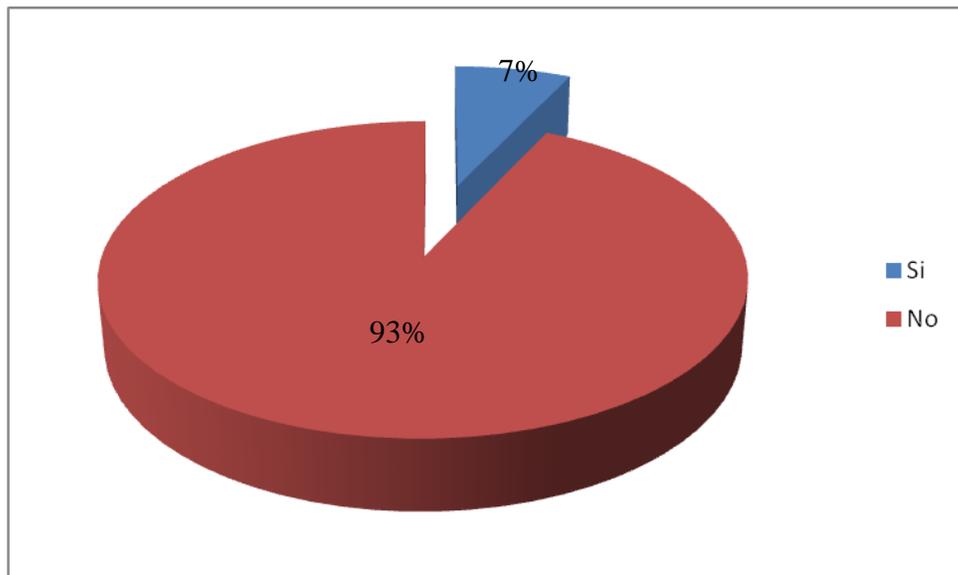
Por la cercanía y contar con buenos médicos y servicios de salud el 63% se han visto en la necesidad de desplazarse a la ciudad de Cúcuta, de otra parte el 27% se han desplazado a la ciudad de Bucaramanga. Ellos reconocen que los servicios de salud en esas ciudades son muy buenos, pero el desplazarse a dichos lugares les ocasiona gastos y perjuicio a su economía y todo esto es por no contar en la ciudad con un centro que ofrezca dichos servicios. Lo cual favorecería tanto el aspecto económico como la salud del niño que esta por nacer y así evitar los riesgos que se puedan presentar en el viaje.

Tabla 15. Preferencia por ser socio en una empresa dedicada a ofrecer los servicios

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	7
NO	323	93
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 15. Preferencia por ser socio en una empresa dedicada a ofrecer los servicios



Fuente. Autoras de la investigación

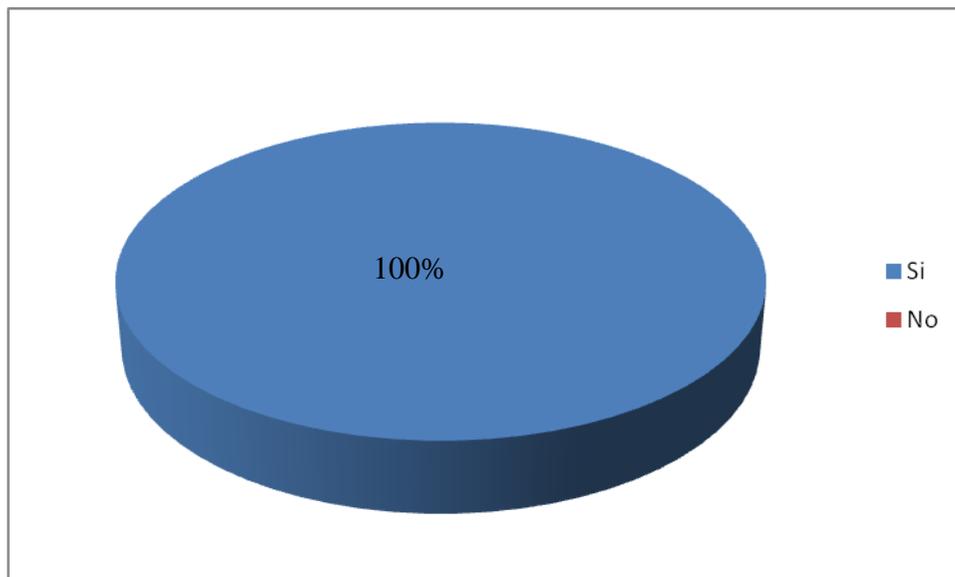
El 93% de las personas encuestadas afirman que no les interesa ser socios de una empresa de este tipo, tan solo el 7% si les gustaría, ellos afirman que solo quieren recibir los servicios ya que los necesita y pagar por estos. Por lo que existe la posibilidad de que solo deseen ser atendidas por su estado y gran parte de ellas, piensan en su comodidad y la del niño que viene en camino y no en formar parte de una sociedad que se dedique a este servicio

Tabla 16. La empresa puede ser fuente de empleos en la ciudad

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	347	100
NO	0	0
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 16. La empresa puede ser fuente de empleos en la ciudad



Fuente. Autoras de la investigación

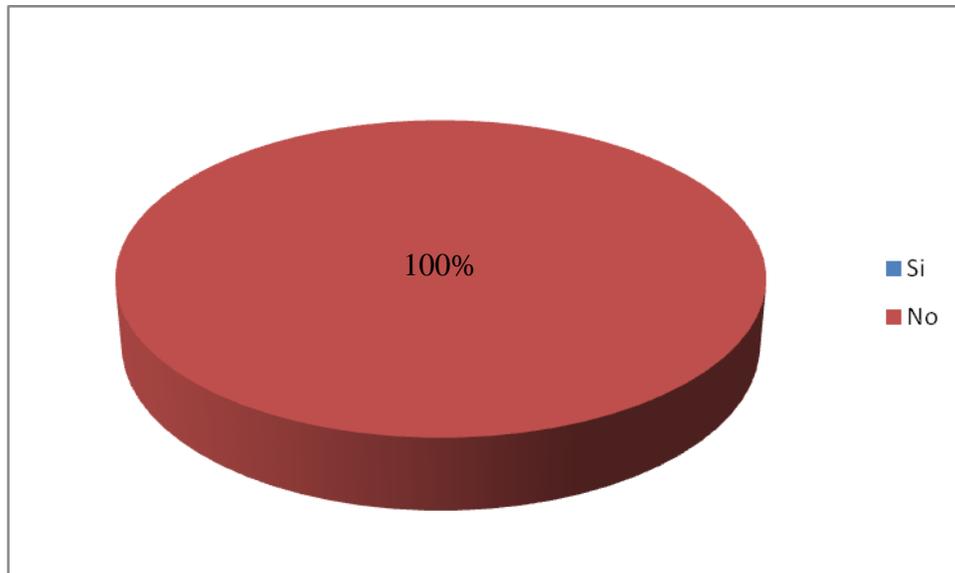
El 100% de las encuestadas dicen que la empresa puede ser fuente de empleo, ya que el servicio ofrecido en este tipo de centros genera empleos los cuales pueden ser suplidos por habitantes de la ciudad, ya que se cuenta con el capital humano para dichos servicios. La ciudad requiere esta clase de empresas que brinda una ayuda económica y social a la región, favoreciendo no solo a las beneficiarias sino también a la población en general.

Tabla 17. La empresa puede llegar a afectar el medio ambiente

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	347	100
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 17. La empresa puede llegar a afectar el medio ambiente



Fuente. Autoras de la investigación

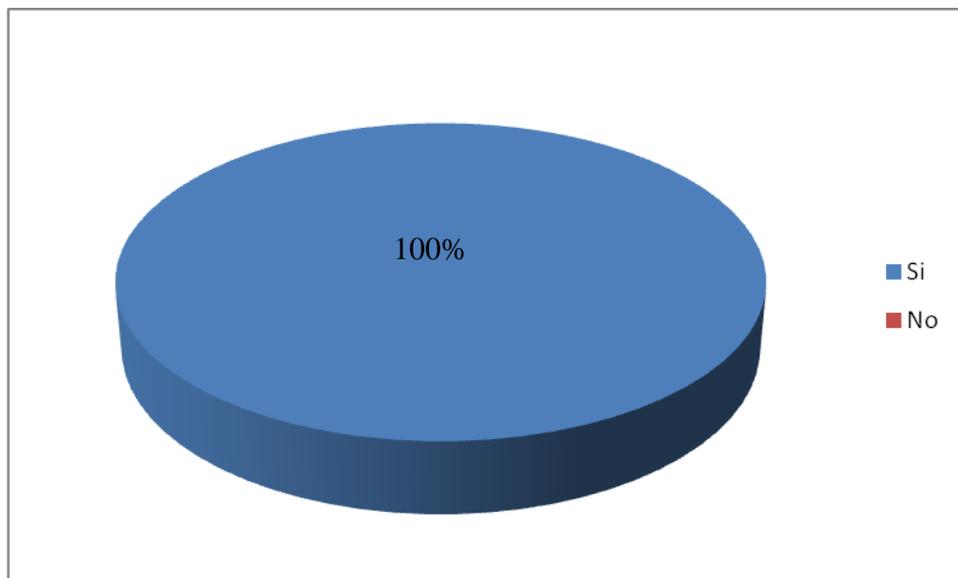
En cuanto al medio ambiente la empresa no lo afecta, ya que no generara elementos que dañen el ambiente y por el contrario beneficiara grandemente lo social en la población, por lo que la actividad social que desarrolla tiene que ver con el servicio a la población de madres gestantes y esto no genera elementos que afecten el medio ambiente.

Tabla 18. La empresa puede mejorar su calidad de vida

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	347	100
NO	0	0
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 18. La empresa puede mejorar su calidad de vida



Fuente. Autoras de la investigación

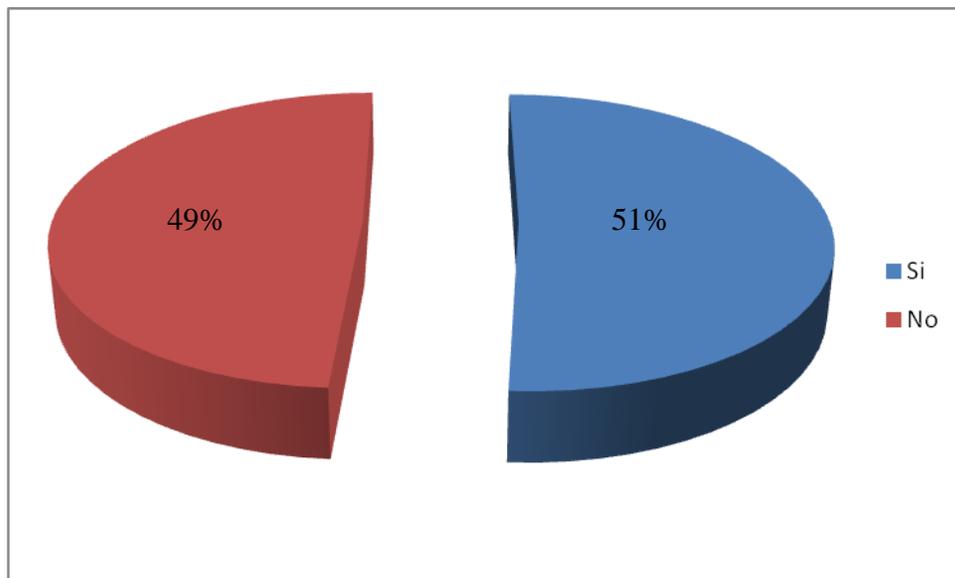
Como se ha visto en las respuestas anteriores, al llevarse a cabo el proyecto la calidad de vida de las directamente beneficiadas es decir las mujeres embarazadas va a mejorar, ya que estas contarían con servicios necesarios y solicitados por ellas, esto lo afirma el 100% de ellas. Lo anterior permite observar que la creación de estos centros benefician ampliamente tanto a las madres gestantes como a las personas que estarían vinculadas, generando mejores expectativas en cuanto a la calidad de vida de las personas.

Tabla 19. Existencia de profesionales capacitados para ofrecer los servicios por el centro

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	177	51
NO	170	49
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 19. Existencia de profesionales capacitados para ofrecer los servicios por el centro



Fuente. Autoras de la investigación

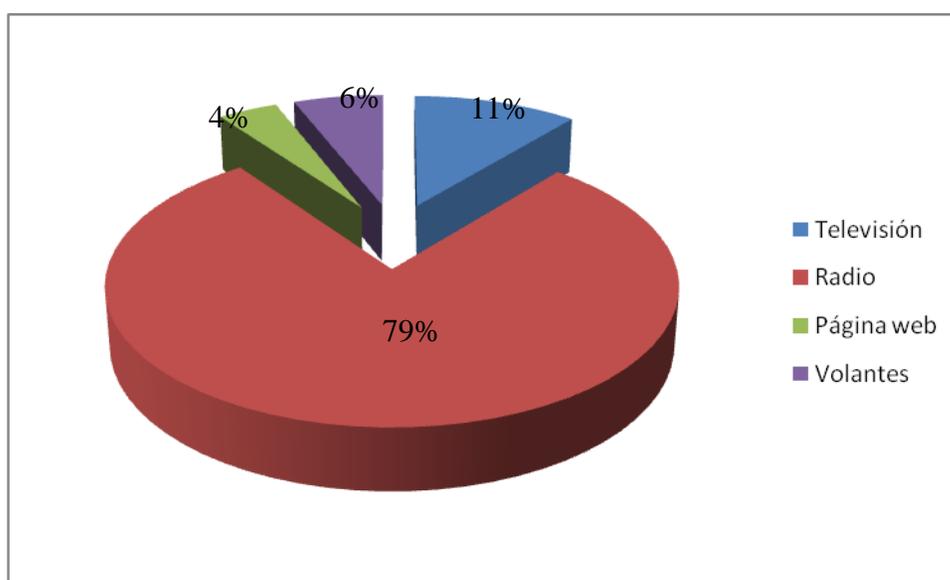
La opinión de las encuestadas es que en la ciudad se cuenta con muy buenos profesionales, esto lo afirma el 51%, lo que ha fallado en la ciudad es la falta de un centro que ofrezca servicios solicitados por las embarazadas como es la nutrición y buenos métodos para cuidar la salud, de otra parte el 49% afirman que no existen buenos profesionales, hecho que permite deducir que existe personal capacitado para favorecer el cumplimiento de la labor social a desarrollar en el centro.

Tabla 20. Medio apropiado para recibir información sobre el centro

ÍTEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Televisión	37	11
Radio	275	79
Página web	15	4
Volantes	20	6
TOTAL	347	100

Fuente. Autoras de la investigación

Grafica 20. Medio apropiado para recibir información sobre el centro



Fuente. Autoras de la investigación

En cuanto al medio de comunicación apropiado para dar a conocer los servicios ofrecidos por el centro el 79% escogió la radio ya que este el medio, más escuchado en la ciudad y al que toda la población tiene acceso, al igual que el 11% dicen que se deben utilizar también medios como la televisión es decir la televisión local para dar a conocer los servicios. Debido a que este medio de comunicación es el más escuchado y donde se reporta mayormente la publicidad en la región.

4.2 DIAGNOSTICO SITUACIONAL

Se debe mencionar que un porcentaje importante de las mujeres embarazadas manifiestan tener conocimientos de los cuidados que deben tener en la etapa del embarazo, de otra parte estas se informan de los cuidados por medio del médico de confianza al que asisten.

Estas a su vez tienen conciencia de la importancia que representa para la salud y bienestar de su hijo el asistir a los controles prenatales que ofrecen las entidades de salud a la que pertenecen, siendo esta en su gran mayoría EPS o IPS, al igual el servicio es solicitado por ellas cada mes ya que según lo estipula por los médicos este es el tiempo en que se deben hacer controles para prevenir cualquier problema con el bebe.

Las señoras afirman que el servicio ofrecido es bueno y que como en todas las partes del país existen muchas deficiencias en la prestación del servicio y por el servicio están dispuestas a cancelar setenta mil pesos ya que esto es para el bienestar de su hijo y ellas.

En cuanto al conocimiento sobre los centros de estimulación la totalidad de ellas desconocen los servicios a los que pueden acceder, por lo que se debe implementar estrategias de publicidad para dar a conocer dichos servicios y así brindar a la comunidad mejoramiento de la calidad de vida de madres e hijos.

En la conveniencia de crear un centro en la ciudad se evidencia que existe un alto porcentaje que están de acuerdo con la creación, con lo que se cree que se va a tener buena acogida a los servicios ofrecidos, de otra parte estos horarios considera la mayoría deben ser en la tarde y los servicios a los que les gustaría acceder son nutrición y salud ya que consideran son fundamentales para buen desarrollo de su hijo, de otra parte el lugar más apropiado y de fácil acceso para las madres embarazadas es el centro de la ciudad lugar donde debe estar ubicado el centro.

Se considera que es urgente la creación de este centro ya que en muchas ocasiones las madres se ven en la obligación de asistir a controles fuera de la ciudad lo que les ha traído gastos económicos e incomodidades, respecto a lo anterior se han visto en la necesidad de desplazarse a ciudades como Cucuta y Bucaramanga.

La creación de este centro en la ciudad puede traer progreso a la misma ya que va a ser fuente de empleo, brindando bienestar a las madres, además se va a tener la oportunidad de emplear a profesionales de la ciudad ya que en esta se cuenta con muy buena calidad en estas áreas, como también se debe informar a las madres sobre los servicios a través de medios de comunicación como la radio, siendo este el más escuchado por la comunidad en general.

4.3 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y LEGAL.

Fijar los parámetros o bases sobre los cuales se va a dimensionar una empresa de calidad en lo que pretende hacer y de las metas que se desean alcanzar. Es así que se dan a conocer la clase de empresa, la misión, visión, objetivos, políticas, estructura organizacional,

principios, manual de funciones, reglamento interno y marco legal y físico, los cuales son ejes fundamentales en la puesta en marcha y buen funcionamiento de la empresa.

También en la empresa se implementará una estructura organizacional que tendrá por objeto conocer la rentabilidad económica, financiera y social, de manera que sea un instrumento para el cuidado del medio ambiente, ayudar a la economía y fuente de empleo en la ciudad.

El personal requerido para laborar debe cumplir con los requisitos de responsabilidad, con cualidades y aptitudes para desarrollar su cargo dentro del mismo.

4.3.1 Misión. Somos un Centro de Estimulación que brinda a las mujeres embarazadas espacios amplios y adecuados para el buen desarrollo de su etapa de gravidez, al igual que acompañamiento en el área de la salud con el fin de lograr el desarrollo óptimo de su embarazo.

4.3.2 Visión. En el año 2018 seremos líderes en la comunidad de la ciudad de Ocaña, siendo reconocidos por brindar servicio de eficiente y eficaces, logrando un impacto positivo en las madres gestantes de la ciudad.

4.3.3 Principios. Responsabilidad Social: Conocemos nuestro trabajo, por lo cual respondemos a las necesidades de madres gestantes.

Creatividad e Innovación: se aprecian en la práctica de técnicas y métodos vanguardista, que garantizan la efectividad de la prestación de nuestros servicios.

Trabajo en Equipo: compartimos conocimientos, experiencias y esfuerzo, aportando lo mejor de cada uno, asumiendo responsabilidades para la consecución de las metas propuestas.

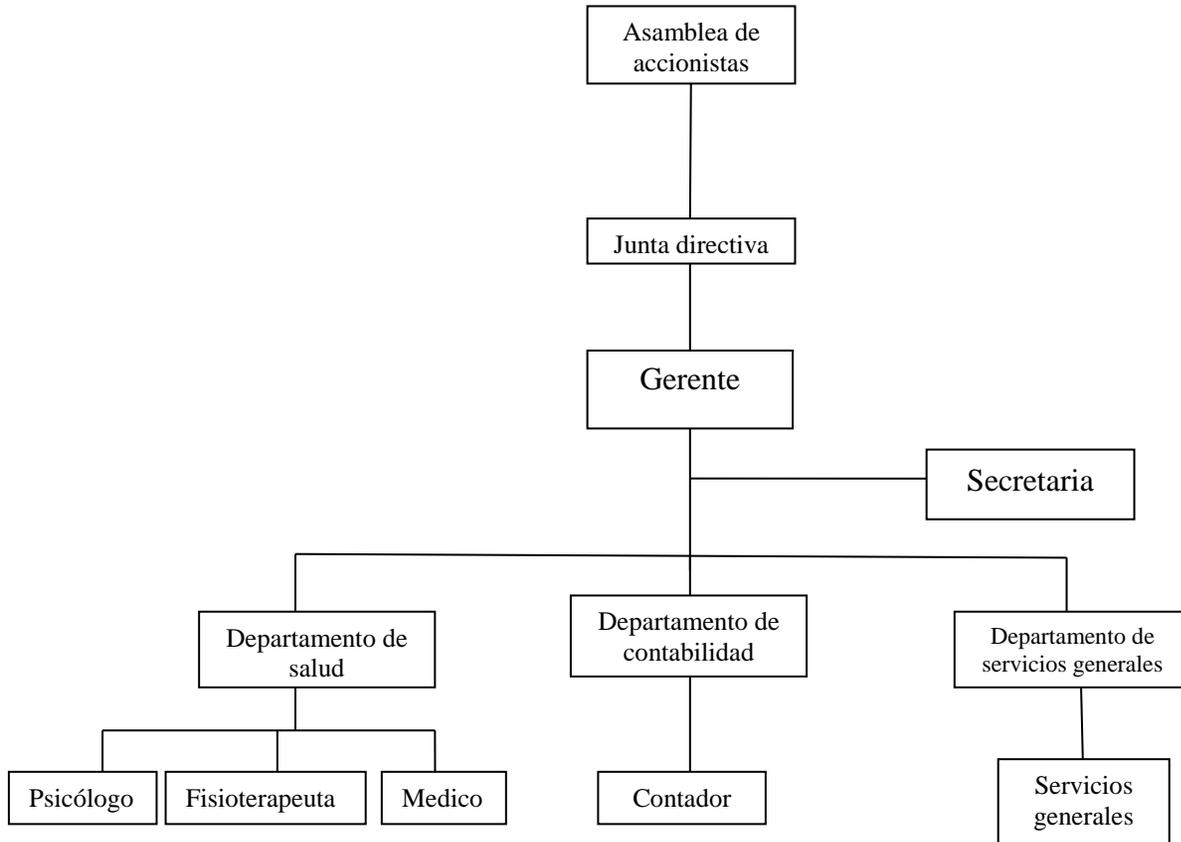
Compromiso: Todo el personal se encuentra involucrado y convencido que la ejecución y seguimiento del servicio que ofrecemos asegura los resultados esperados.

Competitividad: nos esforzamos en la mejora continua de nuestros servicios e impulsamos la formación y desarrollo integral de todo el capital humano.

Tolerancia y Respeto: orientamos nuestra atención al cliente, sin distinción, valorando sus aportes y fomentando las buenas relaciones en el desarrollo del servicio que brindamos, de igual manera respetamos la individualidad, el ritmo y el desarrollo personal de cada consumidor con base de la tolerancia y la convivencia.

4.3.4 Estructura organizacional

CENTRO DE ESTIMULACIÓN OCAÑA SA.



Fuente. Autoras de la investigación

4.3.5 Manual de funciones.

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
DENOMINACIÓN DEL CARGO	ASAMBLEA DE ACCIONISTAS
II. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES	
La Asamblea de accionistas se debe encargar de las siguientes tareas:	
<ul style="list-style-type: none"> • Examinar, aprobar e improbar los balances de fin de ejercicio y las cuentas que debe reunir los administradores. • Disponer de las utilidades sociales conforme al contrato y las leyes. • Hacer la elecciones que corresponda, según los estatutos o las leyes, fijar las 	

asignaciones de las personas así elegidas y removerlas libremente.

- Considerar los informes de los administradores o representante legal sobre el estado de los negocios sociales, y el informe del contador en su caso.
- Constituir las reservas ocasionales.
- Resolver lo relativo a la cesión de cuotas, así como a la admisión de nuevos socios.
- Denunciar las acciones que corresponda contra los administradores o el representante legal, el contador o cualquiera otra persona que hubiera incumplido sus obligaciones, o que hubiera incumplido sus obligaciones, o que hubiese causado daños o perjuicios a la comunidad.
- Elegir y remover a las funciones cuya designación le corresponda. La junta de gerente, estableciendo de manera clara y precisa sus atribuciones.
- Las demás que señale los estatutos o las leyes.

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

DENOMINACIÓN DEL CARGO

JUNTA DIRECTIVA

NIVEL JERÁRQUICO

ASAMBLEA DE SOCIOS

II. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES

La Junta Directiva se debe encargar de las siguientes tareas:

*Designar los dignatarios a su interior

*Dictar su propio reglamento y los demás reglamento internos de la entidad

*Delegar en el representante legal o cualquier otro funcionario, las funciones que estime convenientes

*Crear los empleos que crea necesario para el buen funcionamiento de la empresa

*Autorizar en el representante legal para comprar, vender o grabar bienes y celebrar contratos cuyo valor sea pertinente y conveniente al bien de la empresa, cuya cuantía no sea superior a 950 salarios mínimos legales mensual vigentes

*Examinar y aprobar o improbar el balance anual, el presupuesto de gastos, ingresos e inversiones para poner en vigencia el primero de enero del año siguiente y los diferentes proyectos y estudios que le presentan a su consideración el presidente

*Decidir sobre la participación de la empresa en otras entidades, cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

*Examinar cuando lo estime a bien, los libros, documentos y caja de la entidad

*Crear las obras sociales que juzgue necesarias y convenientes y aprobar o improbar el plan de actividades de las obras sociales concernientes a la vejez a la niñez desamparada.

*Las demás que le puedan corresponder por los presentes estatutos o reglamentos y en general todas aquellas que no estén asignadas a otro órgano.

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
DENOMINACIÓN DEL CARGO	GERENTE
CÓDIGO	1
NIVEL JERÁRQUICO	Directivo
NÚMERO DE CARGOS	Uno (1)
SUPERIOR INMEDIATO	JUNTA DIRECTIVA
II. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES	
Es el órgano donde reside la máxima autoridad de la clasificadora y está compuesta por todos los miembros de la misma. Tiene las funciones de permitir que los miembros intercambien información y establecer todo tipo de contactos informales; desarrollar en los empleados un sentimiento de pertenencia, de cohesión con la empresa y lo fundamental, cumplir con los estatutos establecidos por la organización.	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Formular, proyectar, dirigir y ejecutar las políticas, planes, programas, proyectos y actividades del centro de estimulación, conforme al desarrollo de la comunidad y el núcleo familiar.	
IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
Determinar las directrices generales de empresa.	
Analizar los informes y el funcionamiento de lo empresa	
Formular, dirigir, evaluar y controlar todo lo relacionado con la fijación y cumplimiento de las políticas y estrategias generales, de orden administrativo, Financiero y operativo de la misma.	
Decidir la fusión, incorporación, transformación y liquidación del centro de estimulación.	
Aprobar el plan de desarrollo que realice la empresa para el bien de la comunidad.	
Ejecutar y celebrar todo acto comprendido dentro del objeto social.	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS Y ESENCIALES	
Planeación estratégica, funcionamiento de las empresas , gestión administrativa; funcionamiento del centro de estimulación en Colombia, procedimiento administrativo; laboral administrativo; normas de contratación pública y privada; formulación, evaluación y gerencia de proyectos; presupuesto financiero; conocimientos en agenda interna del centro de estimulación; negociación empresarial, informática básica e internet, que tenga conocimiento sobre las normas y leyes ambientales vigentes en Colombia.	
REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
ESTUDIOS	EXPERIENCIA
Profesional universitario en administración, economía, contaduría pública o carreras a fines.	Tres (2) años de experiencia profesional en el manejo de empresa.

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CONTADOR
NIVEL JERÁRQUICO	Administrativo
NÚMERO DE CARGOS	Uno (1)
DEPENDENCIA	DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD
SUPERIOR INMEDIATO	GERENTE
II. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES	
Llevar adecuadamente los registros de las operaciones contables de la empresa, cumpliendo con las normas legales que la rigen, para emitir así los respectivos balances, permitiendo evaluar el desarrollo de la misma, además es la encargada de obtener los fondos y el suministro del capital que será utilizado para el funcionamiento óptimo de la empresa, procurando siempre disponer con los medios económicos necesarios para el buen funcionamiento de las demás áreas.	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Cumplir con las medidas contables requeridas de la empresa, con el fin de lograr eficiencia a nivel interno, así como externo.	
IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
Proveer los recursos financieros para la compra maquinaria y equipo, implementos de trabajo, uniformes del personal.	
Elaborar los estados financieros, haciendo los registros contables, que están de acuerdo a los principios de contabilidad generalmente aceptados.	
Presentar indicadores económicos de como se encuentra la empresa.	
Es el encargado de realizar pagos de impuestos, presupuestos, auditoría interna, procesamiento de datos y estadísticas.	
Es el responsable de cancelar al personal su respectivo salario.	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS Y ESENCIALES	
Con realizar un presupuesto, balance general, estudios contables, análisis financieros, Conocer sobre leyes relacionadas con el control contable y financiero del sector solidario en Colombia.	
REQUISITOS DE ESTUDIOS Y EXPERIENCIA	
ESTUDIOS	EXPERIENCIA
Título Profesional en: contador publico Tener tarjeta profesional, no haber sido sancionado por la junta de contadores	Dos (2) años de experiencia en el área de finanzas o contador público. Dedicación exclusiva y disponibilidad permanente.

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
DENOMINACIÓN DEL CARGO	PSICÓLOGO FISIOTERAPEUTA MEDICO GENERAL
NIVEL JERÁRQUICO	Administrativo
NÚMERO DE CARGOS	Uno (1)
SUPERIOR INMEDIATO	GERENTE
II. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES	
<p>PSICÓLOGO</p> <p>Las personas esperan que un Psicólogo arregle todos sus problemas personales, lo que hacen, es orientar a los clientes para que ellos puedan arreglar sus problemas, los escuchan y los motivan.</p> <p>Un buen Psicólogo es una persona íntegra, honesta, responsable, tolerante, sincera, respeta los derechos y la dignidad de las personas, muestra preocupación por el bienestar y evita el daño a cualquier individuo, está libre de prejuicios y toma buenas decisiones, constantemente esta actualizándose, hace diplomados, toma cursos, está al tanto de las nuevas técnicas, de nuevas terapias. Es honesto, en el momento en que asigna a un paciente a otro especialista, porque el caso no está en sus posibilidades de mejorarlo.</p> <p>Los Psicólogos están interesados en obtener información científica acerca de cómo es que piensan los seres humanos y otros organismos, como sienten y hacen; estudian la conducta observable, los procesos cognoscitivos, los procesos fisiológicos, las influencias sociales y naturales. También se ocupan de las interacciones complejas, todos esos factores les ayuda a comprender la conducta.</p>	
<p>FISIOTERAPEUTA</p> <ul style="list-style-type: none"> *Aplica masajes y tratamientos fisioterapéuticos a pacientes referidos por el médico tratante. *Instruye al paciente y a sus familiares en los diferentes aspectos de la terapia a seguir. *Lleva el control de citas del paciente y tratamientos administrados. *Prepara y organiza el material a ser utilizado por el paciente. *Brinda asistencia terapéutica y primeros auxilios. *Informa a los entrenadores sobre la condición de los pacientes en rehabilitación. *Dicta charlas y conferencias en el área de su competencia. *Asiste al médico tratante en la programación y realización de actividades terapéuticas. *Lleva el control del archivo de historias clínicas de pacientes atendidos. *Registra las estadísticas de los casos presentados. *Informa a los entrenadores respecto a la condición de los atletas en rehabilitación. *Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización. *Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía. *Elabora informes periódicos de las actividades realizadas. *Realiza cualquier otra tarea afán que le sea asignada 	

MEDICO GENERAL

- *Aplicar las estrategias para el primer nivel de atención de la Salud.
- *Integrar el equipo interdisciplinario.
- *Participar en acciones de promoción de la Salud y prevención específicas e inespecíficas.
- *Promover y/o integrar las entidades existentes o en formación que impliquen formas de participación comunitaria.
- *Planificar las acciones en salud con la actuación principal de la comunidad:
 - a) Realizar un diagnóstico de situación basado en un enfoque crítico de riesgo, teniendo en cuenta los factores demográficos, sanitarios, socio-culturales, económicos y epidemiológicos obtenidos en el área; en forma permanente.
 - b) Realizar acciones de administración.
 - c) Enfatizar las tareas de evaluación continua de las acciones de salud.
- *Planificar acciones de Salud
- *Registrar todas las prestaciones que realiza.
- *Realizar la historia clínica individual y familiar.
- *Efectuar la práctica asistencial según normas, adaptadas, con la participación de los actores locales, a su realidad cotidiana.
- *Referenciar y promover la contrarreferencia.
- *Indicar la internación y/o traslado del paciente.
- *Realizar el seguimiento de pacientes derivados a niveles de mayor complejidad.
- *Colaborar en la atención integral del paciente internado.
- *Continuar con el tratamiento y seguimiento del paciente externado.
- *Cumplir con Programas de Formación continua.
- *Asesorar en temas de Salud a Instituciones y grupos del área.
- *Realizar tareas de investigación social, clínica y epidemiológica en su área de desempeño.
- *Realizar tareas docentes en la comunidad, en el pregrado de carreras de las Ciencias de la Salud y en Cursos de post grado de su Especialidad.

III. PROPÓSITO PRINCIPAL

Ejercer las Funciones de los profesionales en el área de la salud.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS Y ESENCIALES

Conocimientos en el área de la salud.

REQUISITOS DE ESTUDIOS Y EXPERIENCIA

ESTUDIOS	EXPERIENCIA
Título Profesional en: Psicología, Fisioterapia, y Medicina.	Dos (2) años de experiencia en el área de la salud.

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

DENOMINACIÓN DEL CARGO	SECRETARIA
-------------------------------	-------------------

NIVEL JERÁRQUICO	Administrativo
NÚMERO DE CARGOS	Uno (1)
SUPERIOR INMEDIATO	GERENTE
II. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES	
<p>*Supervisar el arqueo diario de caja</p> <p>*Registrar todas las transacciones financieras en el sistema contable</p> <p>*Elaborar y diligenciar comprobantes de ingresos, egresos y notas de contabilidad en el sistema.</p> <p>*Llevar actualizados los libros contables</p> <p>*Efectuar, diligenciar y revisar las facturas de venta</p> <p>*Efectuar el pago de la nómina</p> <p>*Mantener actualizada la cartera</p> <p>*Realizar los pagos concernientes a la seguridad social: salud, pensión y riesgos profesionales.</p> <p>*Archivar y mantener actualizados los documentos y la correspondencia.</p> <p>*Colaboración con la gerencia para la presentación de los informes.</p> <p>*Velar por el buen uso y mantenimiento de los equipos de oficina y demás bienes de la empresa.</p> <p>*Colaborar en la realización del inventario físico de la mercancía existente.</p> <p>*Brindar un trato ameno y cordial al cliente</p> <p>*Mantener en orden el sitio de trabajo y darles buen uso a los equipos.</p> <p>*Las demás funciones que le asigne el superior inmediato.</p>	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Atender a las necesidades de orden administrativo de la empresa.	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS Y ESENCIALES	
Conocimientos básicos en secretariado.	
REQUISITOS DE ESTUDIOS Y EXPERIENCIA	
ESTUDIOS	EXPERIENCIA
Título Profesional en: Estudios técnicos o tecnológicos en áreas contables o afines. Experiencia de un año en cargos similares Conocimientos en la preparación de informes	Dos (2) años de experiencia en el área de secretariado.

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
DENOMINACIÓN DEL CARGO	SERVICIOS GENERALES
NIVEL JERÁRQUICO	Administrativo
NÚMERO DE CARGOS	Uno (1)
SUPERIOR INMEDIATO	GERENTE

II. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES	
<ul style="list-style-type: none"> *Atender a los pacientes en cuanto al aseo * Apoyar al personal profesional * Contribuir al cuidado y preservación de los elementos, instrumentos y materiales de los servicios * Arreglar y mantener arreglados los sitios, elementos de apoyo que son utilizados en la atención al anciano *Proporcionar cuidados de higiene personal, a los pacientes y asistir a quienes tienen limitaciones físicas *Desempeñar las demás funciones que le sean asignadas 	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Cumplir con las necesidades de aseo y orden en la empresa.	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS Y ESENCIALES	
Conocimientos en labores de aseo de instalaciones.	
REQUISITOS DE ESTUDIOS Y EXPERIENCIA	
ESTUDIOS	EXPERIENCIA
Título Profesional en: Bachiller	Dos (2) años de experiencia en el área de servicios generales Dedicación exclusiva y disponibilidad permanente.

4.3.6 Reglamento interno de trabajo

CENTRO DE ESTIMULACIÓN OCAÑA SA

I. GENERALIDADES

El Reglamento Interno de Trabajo es el instrumento de carácter laboral que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos y obligaciones laborales a las que deben sujetarse la Empresa y sus trabajadores, en armonía con las disposiciones legales vigentes.

II. ALCANCE

Las disposiciones del presente Reglamento son de estricto y obligatorio cumplimiento de los trabajadores de la Empresa.

CAPITULO I

DEL INGRESO DEL PERSONAL Y RÉGIMEN LABORAL

Artículo 1.- El ingreso de nuevo personal a la Empresa, se realizará tomando como referencia el Clasificador de Cargos y observando las normas de gestión, austeridad y selección de personal que se encuentren vigentes.

Los trabajadores, están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 2.- El personal seleccionado, previo a su ingreso debe llenar el formulario de Declaración Jurada que proporcionará la oficina de personal, el mismo que se incluirá en su personal, conjuntamente que la documentación que solicite el área de personal.

Artículo 3.- Al incorporarse al servicio de la Empresa el nuevo trabajador recibirá con documento sus funciones, el acta de entrega de cargo, la relación de bienes que se le entrega bajo su responsabilidad, así como otras instrucciones y consideraciones a criterio de su Jefe inmediato superior.

Artículo 4.- El período de prueba para alcanzar la protección contra el despido arbitrario es de tres meses, pudiendo pactarse una ampliación de dicho período de acuerdo a las normas legales vigentes.

Artículo 5.- La Gerencia podrá autorizar el pago hasta un máximo de 25 días por concepto de gastos por instalación a los trabajadores ingresantes con cargo de dirección o confianza, siempre y cuando la sede laboral se encuentre en lugar distinto al del domicilio del trabajador.

Artículo 6.- El Especialista I en Personal, será el responsable de administrar de personal, registrar y llevar en forma reservada los archivos permanentes del personal activo y cesante.

El trabajador está obligado a actualizar sus datos de filiación en forma anual, presentando una Declaración Jurada a la oficina de personal en caso de existir alguna modificación.

Artículo 7.- No se admitirá dentro de la Empresa a trabajadores parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad y por razón de matrimonio; de existir este supuesto no podrán trabajar dentro de la misma sucursal o de la sede central.

Artículo 8.- No podrán ser trabajadores de la empresa quienes tuvieran parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con terceras personas dedicadas al cultivo, comercialización o industrialización de la hoja de coca.

Los trabajadores de dirección y/o personal de confianza que gocen de la facultad de contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección

se encuentran prohibidos de ejercer dicha facultad respecto a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio.

Artículo 9.- Todo trabajador recibirá el presente Reglamento Interno de Trabajo, el mismo que será proporcionado por la Gerencia Administrativa o quien haga sus veces con el fin de dar a conocer sus derechos y obligaciones, firmando constancia de haber recibido, comprometiéndose a cumplir todas las disposiciones del mismo.

CAPITULO II

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 10.- La Jornada Ordinaria de trabajo es de ocho (08) horas diarias.

Artículo 11.- El horario de trabajo, es el siguiente:

De Lunes a Viernes, de 08:00 a 12:000 M y 2:00 a 6:00 PM.

Incluido 60 minutos de refrigerio.

Los horarios de trabajo podrán ser fijados, variados y/o adecuados de acuerdo a las actividades principales de la Empresa y en coordinación con la Gerencia.

Todo trabajador deberá iniciar sus labores puntualmente de acuerdo al horario que fije la Empresa con sujeción a la ley.

Los trabajadores en la hora de ingreso tendrán una tolerancia diaria de quince (15) minutos y un máximo acumulable mensual de sesenta (60) minutos. Cualquier régimen especial será establecido por la Gerencia.

Artículo 12.- Las tardanzas serán acumuladas y descontadas mensualmente, cuando estos superen la tolerancia establecida, deduciendo los primeros sesenta minutos de tolerancia, de acuerdo a la siguiente escala:

Artículo 13.- El trabajador que se hiciera presente después del tiempo señalado como tolerancia diaria, no podrá ingresar al Centro de Labores, quedando bajo responsabilidad de los Jefes inmediatos el cumplimiento de esta disposición, salvo razones justificadas, para cuyo efecto contará con autorización del Jefe inmediato.

Artículo 14.- El trabajador que supere la tolerancia mensual establecida, se hará acreedor a una amonestación por escrito. En una segunda oportunidad, se le suspenderá por dos (02) días sin goce de haber.

CAPITULO III

NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 15.- El tiempo efectivo de trabajo se computará mediante registro personal e individual de la hora de ingreso y salida, y en su ausencia en la "Tarjeta de Control de Asistencia". Dicha omisión dará lugar a ser considerado como falta.

Artículo 16.- Se encuentran prohibidas las conductas siguientes:

1. Marcar tarjetas.
2. Retirar las tarjetas de control de asistencia de su respectivo tarjetero para obstaculizar o impedir el marcado del ingreso o salida.
3. Alterar o modificar la hora señalada en los relojes de control, por cualquier trabajador que no cuente con la autorización respectiva.
4. Omitir firmar la tarjeta de control al momento del ingreso o salida.

En caso de incumplimiento, la falta será sancionada de acuerdo a lo estipulado en la parte pertinente del presente Reglamento.

Artículo 17.- En caso de no existir relojes marcadores de tiempo, la dependencia respectiva dispondrá el medio a través del cual se registre la asistencia y puntualidad.

Artículo 18.- El Personal asegurará diariamente que las tarjetas de Control de Asistencia, sean retiradas de los tarjeteros, luego de cumplir los quince (15) minutos de tolerancia con relación a la hora de ingreso y colocadas quince (15) minutos antes de la hora de salida.

Artículo 19.- El horario de refrigerio para el personal es de 60 minutos diarios. El personal deberá registrar su salida e ingreso. Cualquier régimen especial será establecido por la Gerencia General.

Las diferentes Sucursales, adecuarán el horario de refrigerio más conveniente previa autorización de la Gerencia Administrativa.

Artículo 20.- Se considera inasistencia injustificada:

- a) La no concurrencia del trabajador a sus labores sin mediar causa justificada.
- b) Abandonar la sede laboral antes de la hora de salida, sin autorización.
- c) La omisión injustificada de marcar la asistencia al ingreso y/o salida, así como el omitir firmar.
- d) El ingreso después de transcurrido 15 minutos del tiempo de tolerancia, salvo en casos debidamente justificados y autorizados por quien corresponda.
- e) El no haber permanecido en su puesto de trabajo, de acuerdo al informe de su Jefe inmediato superior y/o constatación del responsable de control de asistencia.

Artículo 21.- Las inasistencias debidamente verificadas serán registradas diariamente por los responsables de su control en el respectivo registro o ficha individual.

CAPITULO IV

NORMAS DE PERMANENCIA EN EL CENTRO LABORAL, PERMISOS, LICENCIAS E INASISTENCIAS

Artículo 22.- Corresponde a los trabajadores que ejerzan funciones directivas, controlar la permanencia en su puesto de trabajo del personal que labora bajo sus órdenes.

Artículo 23.- El control de asistencia y puntualidad corresponde al área de personal.

Artículo 24.- Los permisos para atender asuntos personales, son autorizados por el jefe inmediato superior y se conceden al personal para ausentarse temporalmente del centro de trabajo, con un máximo de 2 días, los que serán descontados de la remuneración del trabajador.

Estos permisos, serán otorgados por los jefes inmediatos mediante papeleta de salida, la misma que será derivada al responsable de control de personal.

Artículo 25.- Los permisos por salud son aquellos que se otorgan por decaimiento de la salud del trabajador en el centro de trabajo o los mismos que serán comunicados al responsable del control de asistencia o quien haga sus veces en las Sucursales, dentro del día y justificados con la constancia de atención médica expedida o visada por La empresa, caso contrario será considerada como faltas injustificadas.

Artículo 26.- Las Licencias, son derechos del trabajador para ser exonerado a su solicitud, de la obligación de concurrir a su centro de trabajo por un período mayor a 2 días.

Artículo 27.- Se otorgarán permisos o licencias con goce de haber, en los siguientes casos:

a) Por Fallecimiento de familiares (padres, cónyuge, hijos y hermanos), se otorgarán 5 días. Si el deceso aconteció en lugar distinto al de su sede habitual de trabajo el permiso será de 8 días.

b) Por onomástico se concede libre el día.

c) Por lactancia materna a una hora diaria, hasta que el hijo tenga un (01) año de edad. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral.

d) Por Matrimonio, se otorgarán hasta 5 días.

e) Por notificación judicial al trabajador, el tiempo que dure la diligencia más el término de la distancia.

f) Por estudios, especializaciones y post-gradados, previa solicitud documentada del trabajador y autorización de la Gerencia.

Artículo 28.- Las Licencias por asuntos particulares, sin goce de remuneración, se otorga con el fin de facilitar al trabajador la atención de sus asuntos personales, las cuales podrán ser concedidas hasta por un período no mayor de 6 meses. Los plazos mayores debidamente sustentados serán autorizados por la Gerencia.

Artículo 29.- En otros casos que se justifique, la Empresa podrá otorgar Licencias a cuenta del descanso vacacional, en períodos no menores a siete días.

Artículo 30.- Las comisiones de servicios son autorizaciones que se conceden al personal para realizar actividades relacionadas con sus funciones fuera del centro de trabajo y aquellas que se conceden por capacitación, con derecho a goce de sus remuneraciones.

El documento que ampara la autorización por comisiones de servicio dentro la misma ciudad, es la papeleta de salida, firmada por el trabajador y jefe inmediato superior.

CAPITULO V

MODALIDAD DE LOS DESCANSOS SEMANALES EN DÍAS FERIADOS Y VACACIONES

Artículo 31.- Los descansos remunerados del personal serán de dos días preferentemente los días sábados y domingos, los que podrán variarse de acuerdo a las zonas, requerimientos y necesidades de la Empresa, previa autorización de la Gerencia Administrativa.

Artículo 32.- Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado por días feriados conforme lo establece la legislación laboral vigente. En caso de feriados no nacionales que por usos y costumbres se festejan en determinados lugares del país, la Gerencia podrá autorizar la suspensión de labores a condición de recuperar las horas dejadas de laborar o según Ley.

Artículo 33.- Cuando se requiera los servicios de un trabajador fuera del horario oficial, previo acuerdo y autorización del Gerente, el sobretiempo que voluntariamente labore será compensado con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.

Artículo 34.- El derecho de vacaciones se otorga al trabajador conforme a Ley.

Artículo 35.- El goce físico de vacaciones deberá efectuarse a partir del 01 o 15 del mes que corresponda de acuerdo al respectivo rol, oportunidad en la cual se pagará una remuneración por concepto de asignación vacacional.

La Administración podrá postergar o adelantar el uso físico de vacaciones por necesidad del servicio y otras. El trabajador disfrutará del descanso vacacional en forma ininterrumpida, y por períodos no inferiores a siete días naturales conforme a Ley.

Artículo 36.- el gerente según el caso, deberá remitir a la programación anual vacacional del personal a su cargo, en el mes de Noviembre de cada año, a efectos de que el área de personal elabore el rol de vacaciones.

CAPITULO VI

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 37.- Dentro de sus facultades legales la Empresa podrá:

- a) Contratar y despedir al personal de acuerdo al presente Reglamento, y demás normas legales vigentes.
- b) Determinar responsabilidades laborales dentro de los principios de transparencia, equidad y justicia.
- c) Evaluar periódicamente en el puesto a sus trabajadores determinando la capacidad e idoneidad, a fin de contar con personal eficiente y eficaz.
- d) Programar la jornada y horario de trabajo de acuerdo a las necesidades propias de sus actividades y en armonía con las disposiciones legales pertinentes.
- e) Planear, dirigir, ampliar, restringir, supervisar y controlar las operaciones de la Empresa, metas y programas establecidos.
- f) Aplicar las sanciones disciplinarias establecidas en el presente Reglamento.
- g) Realizar acciones de ascenso y de promoción de personal, así como otorgar estímulos al personal que destaque por su grado de identificación con la Empresa en la implementación o perfeccionamiento de los sistemas de trabajo.
- h) Dar directivas y establecer normas reglamentarias que la Ley le faculte con el objeto de mantener el orden, mejorar la productividad y garantizar la seguridad de la Empresa.
- i) Otras que la Ley le faculte.

Artículo 38.- Son obligaciones de la Empresa:

- a) Pagar oportunamente las remuneraciones a sus trabajadores en el plazo convenido o establecido por Ley.
- b) Prevenir y otorgar las seguridades que la Ley dispone para los trabajadores de la Empresa.
- c) Cumplir oportunamente con el pago de aportaciones y contribuciones, Seguro de Vida, Compensación por Tiempo de Servicios y otros establecidos por Ley.
- d) Cumplir oportunamente con sus obligaciones emanadas de la revisión de pactos colectivos, tales como: Asignación vacacional, uniforme, gastos por sepelio, gastos por instalación, traslado o destaque, asignación por escolaridad, y otros de acuerdo a ley.
- e) Capacitar en lo posible al personal a fin de mejorar la calidad laboral.
- f) Cumplir con la aplicación de las sentencias y resoluciones que emanen de la autoridad competente.
- g) Respetar estrictamente los derechos de los trabajadores derivados del ordenamiento legal vigente.
- h) Cumplir con la confección de planillas de remuneraciones y entregar a los trabajadores las boletas o constancias de pago debidamente firmados por los responsables.
- i) Llevar en forma actualizada todos los libros laborales que la Ley exige.
- j) Cumplir con el pago de subsidios por enfermedad, accidentes, maternidad, judiciales y otros, así como efectivizar los descuentos autorizados por los trabajadores.
- k) Difundir los derechos y obligaciones de los trabajadores.

l) La Empresa tiene la obligación de dar las facilidades necesarias para que el personal que se encuentre bajo su dependencia ejerza en forma libre y sin presiones su derecho al sufragio.

m) La Empresa no puede ejercer coacción o dar órdenes que perturben el libre ejercicio del derecho de sufragio.

n) La Administración, se encuentra obligada a incorporar una cláusula resolutoria en los contratos de locación de servicios y de prácticas pre profesionales que celebren, renueven o prorroguen con personas naturales, por causal de incumplimiento de los principios y obligaciones.

CAPITULO VII

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 39.- Son derechos de los trabajadores:

a) Recibir su remuneración en forma oportuna y en los plazos convenidos y establecidos por Ley.

b) Percibir oportunamente gratificaciones, asignaciones, vacaciones, reparto de utilidades y otros conceptos.

c) Recibir beneficios que por condiciones de trabajo le corresponde.

d) A no ser discriminados por sexo, religión, raza o grupo cultural específico.

e) Acceder a promociones y ascensos previa calificación.

f) Desarrollar sus aptitudes y potencialidades intelectuales en el cumplimiento de sus funciones.

g) Solicitar su participación en programas de capacitación y perfeccionamiento, en relación a las posibilidades de la Empresa.

h) Solicitar permisos, licencias y prestaciones enmarcadas en la normatividad interna y legal de la Empresa.

i) Ser tratado con respeto por sus compañeros de trabajo y superiores.

j) Participar en los programas culturales y recreacionales que realice la Empresa.

k) Acceder a programas de asistencia social que promueva la empresa.

l) A presentar quejas y/o reclamos cuando considere vulnerados sus derechos, debiendo respetar las instancias y canales de comunicación.

m) A ser atendido con carácter reservado en asuntos personales.

Artículo 40.- Los trabajadores de la Empresa tienen las siguientes obligaciones:

a) Respetar los niveles jerárquicos y el principio de autoridad.

b) Concurrir en condiciones presentables, higiénicas y puntualmente a su centro de labores, de acuerdo a la jornada de trabajo y horario.

c) Observar buen comportamiento y trato con las autoridades, jefes, compañeros de trabajo y público en general.

d) Registrar personalmente su ingreso y salida en su sede laboral.

e) Concluir las labores asignadas durante el día y/o mantenerlas en tal forma que puedan continuarlas con eficiencia en la jornada siguiente.

f) Cumplir con las medidas de seguridad e higiene ocupacional establecidas.

- g) Atender al público con cortesía y prontitud para mantener la buena imagen de la Empresa.
- h) Cuidar y mantener en buenas condiciones las instalaciones, muebles, equipos y herramientas asignadas para el cumplimiento de sus funciones.
- i) Recibir los muebles, equipos y herramientas y entregar los mismos con cargo bajo responsabilidad.
- j) Rendir cuenta documentada y en forma oportuna de la sumas de dinero recibidas, en armonía con las normas internas de la Empresa.
- k) Acatar y cumplir el Reglamento Interno de Trabajo, directivas, instrucciones, órdenes impartidas por sus superiores y demás normas.
- l) Comunicar a su jefe inmediato de cualquier anomalía relacionada con el desarrollo de las actividades de la Empresa y principalmente de su trabajo.
- m) Usar uniforme de trabajo dentro de la jornada laboral diaria, excepto el personal que no lo haya recibido.
- n) Prestar cooperación y concurso en resguardo de la vida y la salud de los trabajadores y bienes de la Empresa, de acuerdo a instrucciones que se imparte.
- ñ) Someterse a los exámenes: médico, psicológico, técnico y de evaluación que determine la Empresa.
- o) Exhibir al personal de seguridad de la Empresa, cuando éste se lo solicite, el contenido de los paquetes, maletines, carteras y otros que lleven, tanto al ingreso como a la salida del centro de trabajo.
- p) Portar en un lugar visible, el carnet de trabajo durante su permanencia en el centro de labor.
- q) Demostrar lealtad e identificación con la Empresa, manteniendo confidencialidad de la información y documentos considerados reservados. En caso de infidencia se harán acreedores a las sanciones de Ley.

CAPITULO VIII

Artículo 41.- Todo el personal de la Empresa, bajo sanción, deberá respetar las reglas siguientes:

a) Está prohibido realizar proselitismo político y cualquier actividad política partidaria o electoral durante el desarrollo de los procesos electorales, durante su horario de trabajo o de prestación de servicios, mientras permanezcan en los locales institucionales, así como durante las comisiones de servicio dentro y fuera de su centro de trabajo o de locación de servicios, bajo responsabilidad.

Igualmente, en dichas oportunidades, no podrán asistir a ningún comité u organización política, ni realizar actos de cualquier naturaleza o hacer propaganda a favor o en contra de una organización política o candidato.

b) El personal que, por la naturaleza de sus funciones tengan contacto frecuente con un determinado grupo que recibe algún beneficio dentro de un programa estatal, está prohibido de utilizar esa circunstancia para orientar el voto de los beneficiados o ejercer presión sobre ellos con la finalidad de favorecer o perjudicar a una organización política o candidato que participen en los futuros procesos electorales, bajo responsabilidad.

c) Está prohibido el uso de cualquiera de las instalaciones de la Empresa para realizar reuniones o actos políticos o para elaborar instrumentos de propaganda de naturaleza política a favor o en contra de las organizaciones políticas o de los candidatos que participan en los procesos electorales que se desarrollen a partir de la fecha.

Asimismo, está prohibido el uso de cualquiera de los recursos con los que cuente la Empresa, para los mismos fines, incluyendo a los provenientes las agencias de cooperación internacional. Esta prohibición se hace extensiva a los bienes y servicios obtenidos de fuentes de financiamiento de dicha cooperación internacional.

d) Está prohibido hacer propaganda política a favor o en contra de las organizaciones políticas o de candidatos

Artículo 42.- Las quejas y denuncias contra el personal de la Empresa que contravengan las normas señaladas en el presente capítulo o cualquier norma administrativa, electoral o penal, podrán ser presentadas por las organizaciones políticas, los candidatos, o los ciudadanos en general en las oficinas administrativas de la empresa, o de la Empresa a nivel nacional; ante la Defensoría del Pueblo y ante los organismos de supervisión del Sistema Electoral o los reconocidos por éstos, en todo el territorio nacional. Las mismas deberán ser atendidas por la Empresa o derivadas al Órgano de Control Institucional.

Artículo 43.- El incumplimiento de las disposiciones previstas en el presente Capítulo será considerado, según corresponda, como falta laboral sancionable conforme a las normas laborales, al presente Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 44.- La Gerencia Administrativa o unidad organizacional que corresponda, determinará la falta, estableciendo y aplicando la sanción correspondiente al personal de la Empresa por el incumplimiento de las normas del presente capítulo.

CAPITULO IX

DE LA DISCIPLINA

Artículo 45.- El objetivo de las medidas disciplinarias, es el corregir y evitar la reincidencia en faltas o irregulares conductas incurridas por el trabajador. Es política de la Empresa dar oportunidad al trabajador para corregir sus actitudes, salvo que éstas por su gravedad ameriten la aplicación inflexible de las disposiciones legales y el presente Reglamento.

Artículo 46.- La empresa ha establecido cuatro (04) clases de sanciones disciplinarias para casos de infracciones de normas internas o legislación vigente, estas son:

a) Amonestación Verbal.

b) Amonestación Escrita.

c) Suspensión del trabajo sin goce de haber; con conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

d) Despido por falta grave.

El orden de enumeración de estas sanciones no significa que deben aplicarse prelativa o sucesivamente.

Artículo 47.- Las sanciones serán impuestas teniendo en cuenta los criterios siguientes:

- a) Naturaleza de la falta,
- b) Antecedentes del Trabajador,
- c) Reincidencia,
- d) Circunstancias en las que se cometió la falta,
- e) Grado de responsabilidad del trabajador en la Empresa.
- f) El perjuicio causado.

Artículo 48.- La amonestación verbal es la aplicación preventiva a la falta, la misma que no reviste gravedad, podrá ser aplicada por el Jefe inmediato del trabajador.

La amonestación escrita, es la sanción correctiva de faltas que revisten regular gravedad, o por reincidencia de faltas leves. Será aplicada por la Gerencia Administrativa, previa opinión del Jefe inmediato superior del trabajador.

Artículo 49.- La violación de las normas legales y disposiciones de la Empresa que revisten seriedad, justifican la sanción de suspensión del trabajador hasta por quince (15) días laborales como máximo, sin goce de haber. Será aplicada por la Gerencia Administrativa, previa opinión del jefe inmediato superior.

CAPITULO XII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 50.- Los casos no comprendidos específicamente en el presente Reglamento, se regirán por las normas laborales o las disposiciones que para el efecto dicte la Administración en el legítimo ejercicio de sus derechos, dentro del marco legal pertinente.

Artículo 51.- La Empresa procederá a emitir, de acuerdo a sus necesidades, las normas y procedimientos explicativos que sin apartarse del espíritu de la disposición reglamentaria, indique claramente la dinámica y forma de dar cumplimiento.

Artículo 52.- La Empresa podrá modificar o derogar el presente Reglamento Interno de Trabajo, cuando así lo requiera y lo permitan las disposiciones legales vigentes.

4.4 ESTUDIO TÉCNICO.

4.4.1 Localización. Macrolocalización. La ubicación del centro de estimulación Ocaña SA será la ciudad de Ocaña.

Microlocalización. Para el funcionamiento del centro se tendrá en cuenta el sector del centro de la ciudad ya que ofrece las mejores condiciones.

4.4.2 Tamaño del proyecto. El proyecto ha sido diseñado teniendo en cuenta la problemática de las mujeres embarazadas en la ciudad, por lo tanto está estructurada en forma horizontal la cual debe contar con un piso.

4.4.3 Requerimientos físicos

Requerimiento de equipo de oficina. La propiedad planta y equipo para el inicio del centro está representado en los siguientes elementos:

1. Escritorio gerente	\$ 500.000
1. Escritorio secretaria	\$ 500.000
1. Escritorio psicólogo	\$ 500.000
1. Escritorio fisioterapeuta	\$ 500.000
1. Escritorio Médico	\$ 500.000
15. Sillas ergonómicas	\$3.000.000
3. Camillas	\$3.000.000
9. Sábanas	\$ 180.000
5. Colchonetas	\$ 500.000
1. Equipos para actividades	\$2.000.000

Requerimiento de equipo de computación y comunicación. El equipo de computación y comunicación para el centro es el que a continuación se menciona.

2. Computadores	\$ 3.000.000
1. Teléfonos	\$ 50.000
1. Fax	\$ 200.000
1. Archivadores	\$ 500.000

Requerimiento del recurso humano. El personal requerido para el funcionamiento del centro es el que a continuación se enuncia.

1. Gerente
1. Secretaria
1. Contador (Asesor)
1. Psicólogo
1. Fisioterapeuta
1. Médico
1. Servicios generales

4.5 ESTUDIO FINANCIERO.

El estudio financiero trata, de determinar cuál será la cantidad de los recursos económicos necesarios para el proyecto del centro, es decir, cuánto dinero se necesita para empezar a operar.

La inversión será con recursos aportados por los socios, al final de cada periodo se realizarán los estados financieros para saber cómo se encuentra la empresa financiera y económicamente.

4.5.1 Gastos de funcionamiento

Gastos de administración

Concepto (mensual)	Gerente	Secretaria	Contador	Psicólogo	Fisioterapeuta	Medico	Ss. gnales
Salario	\$1.300.000	\$589.500	\$800.000	\$1.000.000	\$1.100.000	\$1.200.000	\$589.500
Bonificación	\$200.000		\$200.000	\$655.828	\$655.828	\$655.828	
Auxilio de transporte	\$70.500	\$70.500	\$70.500	\$70.500	\$70.500	\$70.500	\$70.500
Salud	\$50.108	\$50.108	\$50.108	\$50.108	\$50.108	\$50.108	\$50.108
Pensión	\$70.740	\$70.740	\$70.740	\$70.740	\$70.740	\$70.740	\$70.740
Parafiscales	\$53.055	\$53.055	\$53.055	\$53.055	\$53.055	\$53.055	\$53.055
Vacaciones	\$2.044	\$2.044	\$2.044	\$2.044	\$2.044	\$2.044	\$2.044
Cesantías	\$4.092	\$4.092	\$4.092	\$4.092	\$4.092	\$4.092	\$4.092
Interese sobre cesantías	\$41	\$41	\$41	\$41	\$41	\$41	\$41
Primas	\$4.092	\$4.092	\$4.092	\$4.092	\$4.092	\$4.092	\$4.092
Total	\$1.754.672	\$841.172	\$1.254.402	\$1.910.500	\$2.010.500	\$2.110.500	\$841.172

Gastos de administración proyectados en años

Los gastos de administración se proyectan a cinco años con un aumento del 3% anual.

CONCEPTO	0	1	2	3	4
Gerente	\$21.056.064	\$21.687.746	\$22.338.378	\$23.008.529	\$23.098.506
Secretaria	\$10.094.064	\$10.396.883	\$10.708.789	\$11.030.052	\$11.360.953
Contador	\$15.052.824	\$15.504.408	\$15.969.540	\$16.448.626	\$16.942.084
Psicólogo	\$22.926.000	\$23.613.780	\$24.322.193	\$25.051.859	\$25.803.414
Fisioterapeuta	\$24.126.000	\$24.849.780	\$25.595.273	\$26.363.131	\$27.154.025
Medico	\$25.326.000	\$26.085.780	\$26.868.353	\$27.674.403	\$28.504.635
Servicios generales	\$10.094.064	\$10.396.886	\$10.708.792	\$11.030.055	\$11.360.956
TOTAL	\$128.675.016	\$132.535.263	\$136.511.318	\$140.606.718	\$144.224.573

Gastos generales

Los gastos generales necesarios para el funcionamiento del centro son el arriendo, servicios públicos con agua, energía eléctrica, teléfono y útiles de papelería.

GASTOS GENERALES	VALOR MENSUAL
Arriendo	\$ 1.000.000
Servicios (Agua, luz, teléfono)	\$ 150.000
Útiles de papelería	\$ 50.000
Publicidad	\$ 50.000
TOTAL	\$ 1.250.000

Gastos generales proyectados en años

Los gastos generales se proyectan a cinco años con un aumento del 3% anual.

CONCEPTO	0	1	2	3	4
Arriendo	\$12.000.000	\$12.360.000	\$12.730.800	\$13.112.724	\$13.506.105
Servicios (Agua, luz, teléfono)	\$ 1.800.000	\$ 1.854.000	\$ 1.909.620	\$ 1.966.908	\$ 2.025.915
Útiles de papelería	\$ 600.000	\$ 618.000	\$ 636.540	\$ 655.636	\$ 675.305
Publicidad	\$ 600.000	\$ 618.000	\$ 636.540	\$ 655.636	\$ 675.305
TOTAL	\$15.000.000	\$15.450.000	\$15.913.500	\$16.390.905	\$16.882.632

Gastos de depreciación

Los gastos de depreciación del equipo de oficina y equipo de computación y comunicación necesarios para el funcionamiento del centro son los siguientes:

EQUIPO DE OFICINA		VALOR
1	Escritorio gerente	\$ 500.000
1	Escritorio secretaria	\$ 500.000
1	Escritorio psicólogo	\$ 500.000
1	Escritorio fisioterapeuta	\$ 500.000
1	Escritorio Médico	\$ 500.000
15	Sillas ergonómicas	\$3.000.000
3	Camillas	\$3.000.000
9	Sábanas	\$ 180.000
5	Colchonetas	\$ 500.000
1	Equipos para actividades	\$2.000.000
TOTAL		\$11.180.000

EQUIPO DE COMPUTACIÓN Y COMUNICACIÓN		VALOR
2	COMPUTADORAS	\$ 3.000.000
1	TELÉFONO	\$ 50.000
1	FAX	\$ 200.000
1	ARCHIVADOR	\$ 500.000
TOTAL		\$ 3.750.000

Gastos de depreciación proyectados en años

Los gastos de depreciación por concepto de equipo de oficina y equipo de computación y comunicación se proyectan a cinco años.

$$\text{Equipo de oficina: } \frac{11.180.000}{10} = 1.118.000$$

ACTIVO A DEPRECIAR	1	2	3	4	5
Equipo de oficina	\$11.180.000				
Depreciación		\$ 1.118.000	\$1.118.000	\$1.118.000	\$1.118.000
VALOR A DEPRECIAR		\$10.062.000	\$8.944.000	\$7.826.000	\$6.708.000

$$\text{Equipo de comunicación y computación: } \frac{3.750.000}{5} = 750.000$$

ACTIVO A DEPRECIAR	1	2	3	4	5
Equipo de comunicación y computación	\$3.750.000				
Depreciación		\$ 750.000	\$ 750.000	\$750.000	\$750.000
VALOR A DEPRECIAR		\$3.000.000	\$2.250.000	\$1.500.000	\$750.000

4.5.2 Ingresos. En el centro de estimulación Ocaña se proyectan que ingresaran 230 mujeres embarazadas en el primer año, con un incremento de estas en un 3%, teniendo en cuenta que la población total en la actualidad es de 3.650.

Las anteriores usuarias pagaran por los servicios recibidos \$50.000 pesos mensuales según el resultado de la encuesta aplicada a las mismas.

CONCEPTO	0	1	2	3	4
Usuarías	120	78	12	13	7
VALOR	120	78	12	13	7

CONCEPTO	0	1	2	3	4
Valor servicio	\$50.000	\$51.500	\$53.045	\$54.636	\$56.275
VALOR	\$50.000	\$51.500	\$53.045	\$54.636	\$56.275

CONCEPTO	0	1	2	3	4
INGRESOS	\$72.000.000	\$48.204.000	\$7.638.480	\$8.523.216	\$4.727.100
VALOR	\$72.000.000	\$48.204.000	\$7.638.480	\$8.523.216	\$4.727.100

4.5.3 Balance inicial. Es aquel balance que se hace al momento de iniciar una empresa, en el cual se registran los activos, pasivos y patrimonio con que se constituye e inician los servicios a prestar.

**CENTRO DE
ESTIMULACION
OCAÑA
BALANCE INICIAL**

ACTIVO

ACTIVO CORRIENTE **\$520.000**

DISPONIBLE

Caja \$520.000

ACTIVO FIJO **\$14.930.000**

PROPIEDAD PLANTA Y EQUIPO

Equipo de oficina \$11.180.000

Equipo de comunicación y computación \$ 3.750.000

ACTIVO DIFERIDO **\$1.550.000**

CARGOS DIFERIDOS

Útiles y papelería \$ 50.000

Publicidad \$ 50.000

Arriendo \$ 1.000.000

Servicios \$ 150.000

Imprevistos \$ 300.000

TOTAL ACTIVO **\$16.480.000**

PASIVO

TOTAL PASIVO **\$0**

PATRIMONIO
CAPITAL SOCIAL

Aportes \$17.000.000

TOTAL PATRIMONIO **\$17.000.000**

TOTAL PASIVO + PATRIMONIO **\$17.000.000**

4.5.4 Estado de resultado. Muestra el movimiento de ingresos, costos y gastos a realizarse durante el desarrollo de la actividad de la empresa y proyectar el resultado neto de la misma, al cabo de los 5 años siguientes a su creación, pudiendo ser utilidad o pérdida el resultado neto.

**CENTRO DE
ESTIMULACION
OCAÑA
ESTADO DE RESULTADOS**

INGRESOS

Servicios \$6.000.000

TOTAL INGRESOS **\$6.000.000**

- COSTO DE OPERACIÓN **\$ 100.000**

Papelería \$ 50.000

Publicidad \$ 50.000

= EXCEDENTE BRUTO OPERACIONAL **\$5.900.000**

- GASTOS DE ADMINISTRACIÓN **\$20.855.606**

Gastos de personal \$10.722.918

Gastos generales \$8.264.688

Depreciaciones \$1.868.000

= PERDIDA OPERACIONAL **\$14.955.606**

Estado de resultados proyectado en años. El estado de resultados se proyecta a cinco años con un 3% anual.

CONCEPTO	0	1	2	3	4
Total ingresos	\$72.000.000	\$48.204.000	\$7.638.480	\$8.523.216	\$4.727.100
-Costo de operación	\$ 1.200.000	\$ 1.236.000	\$ 1.273.000	\$1.311.272	\$1.350.610
=Excedente bruto	\$70.800.000	\$46.968.000	\$6.365.480	\$7.211.944	\$3.376.490
-Gastos de administración	\$128.675.016	\$132.535.263	\$136.511.318	\$140.606.718	\$144.224.573
=Perdida operacionales	-\$ 57.875.016	-\$85.567.263	- \$130.145.838	- \$133.394.774	- \$140.848.083

4.6 EVALUACIÓN ECONÓMICA DEL CENTRO DE ESTIMULACIÓN DE MUJERES EMBARAZADAS.

La evaluación económica del centro de estimulación, en la ciudad de Ocaña, permite analizar la viabilidad del proyecto mediante los siguientes factores:

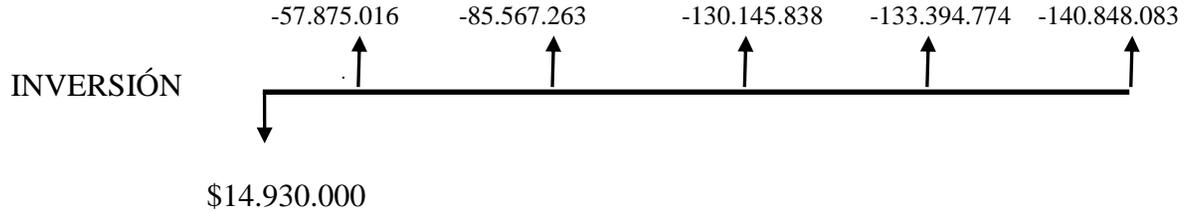
4.6.1 Valor Presente Neto (VPN). Es el método más conocido a la hora de evaluar proyectos a largo plazo. El Valor Presente Neto permite determinar si una inversión cumple con el objetivo básico financiero.

Para el cálculo del VPN se toma una tasa de rentabilidad del 3% anual siendo esta la tasa de captación de las entidades financieras, el proyecto se realizará con aportes de \$8.000.000 millones para el primer año.

$$\text{VPN} = \frac{-57.875.016}{(1+0,03)^1} + \frac{-85.567.263}{(1+0,03)^2} + \frac{-130.145.838}{(1+0,03)^3} + \frac{-133.394.774}{(1+0,03)^4} + \frac{-140.848.083}{(1+0,03)^5}$$

$$\text{VPN} = -\$56.189.336 + -\$80.723.833 + -\$119.399.851 + -\$119.102.476 + -\$122.476.593$$

$$\text{VPN} = -\$497.892.089$$



$$\text{VAN} = \text{VPN} - \text{Inversión inicial}$$

$$\text{VAN} = -\$497.892.089 - \$14.930.000$$

$$\text{VAN} = -\$482.962.089$$

El proyecto analizado en pesos corrientes de hoy genera una pérdida adicional de \$482.962.089 la inversión inicial, descontado a una tasa de interés del sector financiero.

4.6.2 Tasa Interna de Retorno (TIR). La TIR del proyecto es el interés anual con el que retorna la inversión inicial a la empresa, nos permite compararla con tasas de oportunidad del mercado o de otros proyectos de inversión.

TIR al 3%

$$\text{TIR} = \frac{-57.875.016}{(1+0.03)^1} + \frac{-85.567.263}{(1+0.03)^2} + \frac{-130.145.838}{(1+0.03)^3} + \frac{-133.394.774}{(1+0.03)^4} + \frac{-140.848.083}{(1+0.03)^5}$$

$$\text{TIR} = -\$56.189.336 + -\$80.723.833 + -\$119.399.851 + -\$119.102.476 + -\$122.476.593$$

$$\text{TIR} = -\$497.892.089$$

TIR al 14%

$$\text{TIR} = \frac{-57.875.016}{(1+0.14)^1} + \frac{-85.567.263}{(1+0.14)^2} + \frac{-130.145.838}{(1+0.14)^3} + \frac{-133.394.774}{(1+0.14)^4} + \frac{-140.848.083}{(1+0.14)^5}$$

$$\text{TIR} = -\$50.767.557 + -\$66.331.211 + -\$87.936.377 + -\$79.401.651 + -\$99.188.790$$

$$\text{TIR} = -\$383.625.586$$

INTERPOLACIÓN.

11%	{	<table style="border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center; padding-right: 10px;">3%</td> <td style="padding-right: 10px;">-497.892.089</td> <td rowspan="3" style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">}</td> <td rowspan="3" style="padding-left: 10px;">-482.962.089</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding-right: 10px;">14.930.000</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding-right: 10px;">14%</td> <td style="padding-right: 10px;">-383.625.586</td> </tr> </table>	3%	-497.892.089	}	-482.962.089	14.930.000		14%	-383.625.586	}	-114.266.503
3%	-497.892.089	}	-482.962.089									
14.930.000												
14%	-383.625.586											

$$X = \frac{-482.962.089}{-114.266.503} = -4,2\%$$

$$\text{TIR} = -4\%$$

Con este indicador se busca establecer el porcentaje con el que ingresa la inversión inicial durante los cinco años proyectados. Con el establecimiento de dos tasas para la interpolación se pretende encontrar un porcentaje promedio de recuperación, en el caso concreto se utilizó una tasa inferior de la base que es del 3%, y una tasa superior del 14%; el centro, pierde el -4% de la inversión, esto demuestra que no es rentable hacer la inversión.

4.6.3 Valor Actual Neto

$$\text{VPN} - \text{INVERSIÓN} = -497.892.089 - 14.930.000$$

$$\text{VAN} = -\$482.962.089$$

Arrojó un resultado negativo lo que indica que el proyecto no es viable para el centro de estimulación.

4.6.4 Razón Costo Beneficio

$$\text{RAZÓN COSTO BENEFICIO} = \frac{\text{FLUJOS POSITIVOS}}{\text{FLUJOS NEGATIVOS}} = \frac{-497.892.089}{14.930.000} = -33$$

La razón costo beneficio indica que por cada peso invertido cuanto se va a poder recuperar en el proyecto, en este caso el indicador es favorable, ya que si el resultado fuera 1 significaría que el proyecto está en punto de equilibrio, en este caso por cada peso invertidos se pierde el 33.

4.7 ESTUDIO SOCIAL.

Las condiciones socio ambientales de la ciudad de Ocaña Norte de Santander, como consecuencia del abandono estatal, del azote de los grupos al margen de la ley, la falta de valores al ser humano, hacen necesario el proyecto, ya que este tendrá un impacto positivo en la comunidad, debido a que ofrecerá un servicio que mejorara la calidad de vida de los habitantes de la ciudad.

El centro de estimulación para mujeres embarazadas, ofrece grandes aportes al desarrollo local y regional, mediante el ofrecimiento de servicios necesarios para ellas, los beneficios que serían de forma directa e indirecta, se llevan a cabo con resultados que se traducirán en las satisfacciones a mediano y largo plazo para quien o quienes decidan invertir y hagan parte de la organización.

La naturaleza del proyecto y la función social que se quiere realizar, es componente integral dentro de este estudio y que reforzarán la productividad de la empresa. Además esta investigación tiene como objetivo cumplir con un proceso de responsabilidad social, enfocada a crear conciencia social en los habitantes de Ocaña.

De acuerdo a la investigación se pudo constatar que existe una gran acogida por parte de los habitantes de la población, según el estudio realizado los individuos de esta localidad estarían dispuestos a apoyar la empresa ayudando al desarrollo social y económico.

La creación del centro de estimulación ayudara a fortalecer los lazos de unión entre los socios, trabajando conjuntamente para compartir experiencias que les permita sacar adelante sus proyectos y de esta forma fomentar el desarrollo en la ciudad, además del beneficio para la comunidad de mujeres embarazadas.

4.8 ESTUDIO DE IMPACTO AMBIENTAL.

En cuanto a lo ambiental la puesta en marcha del proyecto no tiene repercusiones para el medio ambiente, ya que las actividades a realizar no generan efectos externos que contaminen la ciudad.

En cuanto a la flora y fauna de la zona donde se ubicará la empresa, la afectación es nula, porque no se manejarán inventarios físicos que puedan originar desechos y no se darán edificaciones que alteren los medios habitacionales de especies vegetales o animales, motivo por el cual la existencia la empresa será neutra con este tipo de variables.

La realización del proyecto no acarrea daño alguno al medio ambiente ya que la empresa no presenta amenazas palpables para este, sin embargo se tendrán en cuenta medidas necesarias para la conservación del mismo como es el caso del manejo de basuras que se generen en la oficina donde funcionara el centro igualmente se controlaran los artefactos eléctricos que puedan ocasionar efectos nocivos en el personal que labora dentro de ella.

5. CONCLUSIONES

Según las encuestadas, están de acuerdo con la creación de un centro de estimulación para mujeres embarazadas, ya que son consientes del beneficio que este trae para ellas y sus bebés, prefiriendo el servicio de nutrición y salud, la ubicación el centro de la ciudad, por su fácil acceso.

Los requerimiento físicos y humanos son fundamentales para el buen funcionamiento de la empresa por lo que se enuncian dichas necesidades.

El estudio financiero permite determinar los ingresos y gastos, que se pueden generar o perder en determinado periodo de tiempo en la empresa.

La evaluación económica del centro de estimulación de mujeres embarazadas permitió determinar que la creación no viable ya que se evidencia perdida desde el primer año de creación y no existe un adecuado retorno de la inversión.

El centro de estimulación no traerá daño alguno al ambiental ya que no se generar desecho que perjudiquen el mismo.

Si el estudio de factibilidad fuera viable se tendrían grandes beneficios sociales, y mejoraría la calidad de vida de las madres gestantes y sus hijos.

6. RECOMENDACIONES

Básicamente las recomendaciones y/o sugerencias se pueden delimitar en dos aspectos básicos para la organización del centro.

En primer lugar se recomienda llevar a cabo cuanto antes posible todos los aspectos que conformaron la realización de este proceso investigativo, entre los cuales figuran las aseveraciones planteadas en cada uno de los diferentes estudios realizados.

Este proyecto ha evaluado en todas las connotaciones posibles los diferentes riesgos y ventajas que se asumen al llevar a cabo su desarrollo, por ello se considera primordial para darle una visión de carácter interdisciplinario, en el momento de su ejecución

Se recomienda dar a conocer los beneficios que trae el centro a la mujeres embarazadas en la ciudad de Ocaña, con el objetivo de que los habitantes tomen conciencia y adquieran la cultura del cuidado de la madre y el bebe.

Es necesario realizar campañas publicitarias por parte de las entidades encargadas de la salud, para lograr que la población empiece a invertir en su salud y la de sus hijos.

BIBLIOGRAFÍA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Constitución política de Colombia. Editorial Cupido. 2000, p 7

GRENIER. María Elena. La estimulación temprana: un reto del siglo XXI, Editorial latinoamericano. 1999, p 25

GÓMEZ ARTIGA, A. Intervención temprana- Desarrollo óptimo de 0 a 6 años, Madrid, 2005. p. 5

NAVARRO MELO, Delly. Fisioterapeuta dueña de establecimiento IMSALUD. Ocaña, 2011

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Código de Comercio. Editorial norma. 2004, p 12

SÁNCHEZ RUBIO, Lucena. Perspectiva histórica de la Estimulación Temprana. Editorial medusa. 2009, p 34

REFERENCIAS DOCUMENTALES ELECTRÓNICAS

DECALO. Pioneros en el campo de la estimulación prenatal. [En línea]. [Citado el 2 marzo de 2000]. Disponible en internet <<http://www.prenatalstimulation.com/spain/2/2b.htm>>

LACHMANY, Jhon. Cognición. Disponible en Internet en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Cognici%C3%B3n>. Citado el 12 de mayo de 2011. p.1

LEMUS DUARTE, Lucia. Administración Estratégica. Citado el 12 de mayo de 2011. Disponible en Internet en: <<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/teoria-estructuralista-de-la-administracion.htm>> p. 1

<http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/teoria-estructuralista-de-la-administracion.htm>. Citado el 12 de mayo de 2011. p. 2

PEREZ RIZO, Wilfredo. Ministerio de Protección Social-Normatividad. Disponible en Internet en: <http://www.minproteccionsocial.gov.co/Normatividad/LEY%201438%20DE%202011.pdf>. Citado el 13 de mayo de 2011. p. 1

ANEXOS

Anexo A. Cronograma de actividades

TIEMPO ACTIVIDADES	SEMANAS							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Revisión de la literatura	■							
Elaboración del marco referencial	■	■						
Instrumento de recolección de la información.		■	■					
Procesamiento, tabulación y análisis de la información y resultado.			■	■				
Hacer un diagnóstico situacional acerca de las necesidades, gustos y preferencias de estimulación temprana que requieren las mujeres embarazadas en la ciudad de Ocaña.				■				
Determinar la demanda de los servicios que permita conocer la viabilidad del centro, como elemento importante de su funcionamiento.				■				
Elaborar la organización administrativa y legal para estableciendo la estructura del centro.				■				
Realizar el estudio técnico para señalar los requerimientos físicos, humanos y equipo de comunicación y computación, conociendo las exigencias, para su funcionamiento.					■			
Efectuar la evaluación económica y financiero, determinando los ingresos y gastos, como también conocer que tan rentable y sostenible es el centro en la ciudad de Ocaña.						■		
Tener en cuenta el impacto ambiental para conocer el daño que se le puede causar al medio ambiente.						■	■	
Realizar el estudio social con el fin de definir si este proyecto genera o no beneficios sociales a la comunidad.						■	■	
Revisión de la directora	X	X	X	X	X	X	X	X
Sustentación del proyecto								■

YAJAIRA MELIZA CHINCHILLA
 JACQUELINE ARENAS SEPÚLVEDA
 ALBA PEÑARANDA

■
 ■
 x

Anexo B. Encuesta dirigida a las madres que están en proceso de gestación.



UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Objetivo: Realizar un estudio de factibilidad para la creación de un centro de estimulación de mujeres embarazadas en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

1. ¿Tiene conocimiento de los cuidados que deben tener en la etapa de gestación o embarazo?
SI_____ NO_____

2. ¿Qué métodos utiliza para informarse del proceso del embarazo?
Por medio de la entidad de salud____, consulta de libros, videos, revistas e internet____, asesoría por parte de amigas embarazadas____, madres comunitarias____, otras cuál?_____

3. ¿Accede a los servicios de control prenatal ofrecidos en las diferentes entidades de salud en la ciudad?
SI_____ NO_____

4. ¿Qué entidad promotora de salud interviene en el proceso de su embarazo?
Beneficiaria de EPS____, beneficiaria de IPS____, ARP____, ICBF____, centros de fisioterapeutas____, otros_____

5. ¿Cada cuanto solicita los servicios en el centro de atención?
Semanal____, quincenal____, mensual____, bimensual____, trimestral_____.

6. ¿Cómo califica el servicio recibido en el centro al que asiste?
Excelente____, bueno____, malo____, regular

7. ¿Cuánto está dispuesto a pagar por los servicios ofrecidos en el centro de estimulación para mujeres embarazadas?
\$50.000____, \$60.000____, \$70.000____, \$80.000____, \$90.000____, \$100.000_____

8. ¿Conoce que es un centro de estimulación prenatal y los servicios que ofrece?
SI_____ NO_____

9. ¿Estaría de acuerdo con la creación de un centro de estimulación prenatal, para mujeres embarazadas en la ciudad de Ocaña?
SI_____ NO_____

10. ¿En qué horario le gustaría acceder a los servicios ofrecidos por el centro?
Mañana____, tarde____, noche_____.
11. ¿A qué servicios le gustaría tener acceso en el centro de estimulación prenatal?
Psicología____ nutrición____ salud____ ejercicios____ terapias de relajación____ Otra
Cuál?_____
12. ¿En qué lugar de la ciudad le gustaría que quedará ubicado el centro?
Circunvalar____, centro____, Vía a la universidad____, Sector norte____, Santa
Clara____, Primavera____, San Agustín_____.
13. ¿Cuándo ha tenido que acudir a los servicios de un centro de estimulación prenatal, lo
ha hecho en la ciudad o fuera de ella?
En la ciudad_____, En otra ciudad_____
14. ¿En qué ciudad ha solicitado dichos servicios?
Cúcuta____, Bucaramanga____, Bogotá____, Valledupar____, Medellín_____
15. ¿A usted le gustaría ser socio en una empresa dedicada a ofrecer los servicios antes
mencionados?
SI____ NO_____
16. ¿Considera que esta empresa puede ser fuente de empleos en la ciudad?
SI____ NO_____
17. ¿Usted cree que esta empresa puede llegar a afectar el medio ambiente?
SI____ NO_____
18. ¿Considera que una empresa que ofrezca estos servicios puede mejorar su calidad de
vida?
SI____ NO_____
19. ¿Cree que en la ciudad de Ocaña existen profesionales capacitados para ofrecer los
servicios ofrecidos por el centro?
SI____, NO_____
20. ¿Cuál cree usted que es el medio más apropiado para recibir información sobre el
centro?
Televisión____, radio____, página web____, volantes_____

¡Gracias!

Anexo C. Oficio del Hospital Emiro Quintero Cañizares.



GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER
INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD
E.S.E HOSPITAL EMIRO QUINTERO CAÑIZARES
NIT. 890501438-1



Ocaña 17/06/2013.

Estudiante.
YAJAIRA CHINCHILLA
YAKELINE ARENAS
Universidad Francisco de Paula Santander
Ocaña.

Con fin de dar respuesta a la solicitud hecha, con respecto al informe de Nacimientos generados durante el año 2012 y lo del presente año.

2012		2013	
Masculino	1328	Masculino	581
Femenino	1201	Femenino	540
Total	2529	Total	1121

EDUARD FABIAN ALVAREZ P
Ing Estadísticas Vitales.
ESE HEQC