	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 ACADÉMICO	1(103)		

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	LINA YOHANA PATIÑO GRANADOS MAIRA ALEJANDRA LEMUS MEJIA		
FACULTAD	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS		
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS		
DIRECTOR	LEONARDO ANGARITA ARÉVALO		
TÍTULO DE LA TESIS	ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO GERIÁTRICO ESPECIALIZADO CON ÁNIMO DE LUCRO, EN LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER		
RESUMEN (70 PALABRAS APROXIMADAMENTE)			
<p>PARA EL ESTUDIO DE FACTIBILIDAD SE TUVIERON EN CUENTA OBJETIVOS COMO ELABORAR EL ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO GERIÁTRICO EN LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER, CON EL OBJETIVO DE VERIFICAR SU VIABILIDAD, HACER UN ESTUDIO DE MERCADOS ACERCA DE LAS NECESIDADES, GUSTOS Y PREFERENCIAS DE LOS ADULTOS MAYORES, POR MEDIO DE LA ENCUESTA, CON EL FIN DE DETERMINAR LA DEMANDA DE LOS SERVICIOS.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS: 103	PLANOS: 0	ILUSTRACIONES: 8	CD-ROM: 1



VÍA ACOLSURE, SEDE EL ALGODONAL, OCAÑA N. DE S.
Línea Gratuita Nacional 018000 121022 / PBX: 097-5690088
www.ufpso.edu.co



**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO
GERIATRICO ESPECIALIZADO CON ÁNIMO DE LUCRO, EN LA CIUDAD DE
OCAÑA, NORTE DE SANTANDER**

**LINA YOHANA PATIÑO GRANADOS
MAIRA ALEJANDRA LEMUS MEJIA**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
PLAN DE ESTUDIOS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
OCAÑA
2016**

**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO
GERIATRICO ESPECIALIZADO CON ÁNIMO DE LUCRO, EN LA CIUDAD DE
OCAÑA, NORTE DE SANTANDER**

**LINA YOHANA PATIÑO GRANADOS
MAIRA ALEJANDRA LEMUS MEJIA**

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

**Director
LEONARDO ANGARITA ARÉVALO
Administrador de Empresas**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
PLAN DE ESTUDIOS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
OCAÑA
2016**

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:

El director del trabajo de grado Administrador de Empresas LEONARDO ANGARITA ARÉVALO, 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.
INTRODUCCIÓN.	16
1. ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO GERIATRICO ESPECIALIZADO CON ÁNIMO DE LUCRO, EN LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER	17
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	18
1.3 OBJETIVOS.	18
1.3.1 General.	18
1.3.2 Específicos.	18
1.4 JUSTIFICACIÓN.	18
1.5 DELIMITACIONES.	19
1.5.1 Conceptual.	19
1.5.2 Temporales.	19
1.5.3 Geográfica.	19
1.5.4 Operativa.	20
2. MARCO REFERENCIAL.	21
2.1 MARCO HISTÓRICO.	21
2.1.1 Antecedentes históricos de la geriatría a nivel internacional.	21
2.1.2 Antecedentes históricos de la geriatría a nivel nacional.	23
2.1.3 Antecedentes históricos de la geriatría a nivel local.	24
2.2 MARCO TEÓRICO.	25
2.3 MARCO CONCEPTUAL.	27
2.4 MARCO CONTEXTUAL.	34
2.5 MARCO LEGAL.	37
2.5.1 Constitución Política Colombiana.	37
2.5.2 Ley 1251 de 2008.	37
2.5.3 Ley 1276 de 2009.	41
2.5.4 Proyecto de acuerdo N°. 029 de 2007.	41
2.5.5 Legalización de la empresa.	42
3. DISEÑO METODOLÓGICO.	45
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN.	45
3.2 POBLACIÓN.	45
3.3 MUESTRA.	45
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.	46
3.4.1 Fuentes primarias.	46
3.4.2 Fuentes secundarias.	46
3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	47

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.	48
4.1 ESTUDIO DE MERCADOS ACERCA DE LAS NECESIDADES, GUSTOS Y PREFERENCIAS DE LOS ADULTOS MAYORES, POR MEDIO DE LA ENCUESTA, CON EL FIN DE DETERMINAR LA DEMANDA DE LOS SERVICIOS QUE PERMITA CONOCER LA VIABILIDAD DEL CENTRO, COMO ELEMENTO IMPORTANTE DE SU FUNCIONAMIENTO.	48
4.1.1 Encuesta aplicada.	48
4.1.2 Diagnostico.	54
4.2 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y LEGAL CON EL FIN DE ESTABLECER LAS NECESIDADES DE PERSONAL, PARA ASEGURAR EL BUEN FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO.	56
4.2.1 Misión.	56
4.2.2 Visión.	56
4.2.3 Principios.	56
4.2.4 Estructura organizacional.	57
4.2.5 Manual de funciones.	58
4.2.6 Reglamento interno de trabajo	73
4.3 ESTUDIO TÉCNICO PARA SEÑALAR LOS REQUERIMIENTOS FÍSICOS, HUMANOS Y EQUIPO DE COMUNICACIÓN Y COMPUTACIÓN, CONOCIENDO LAS EXIGENCIAS, PARA SU FUNCIONAMIENTO.	83
4.3.1 Localización.	83
4.3.2 Tamaño del proyecto.	83
4.3.3 Requerimientos físicos	83
4.4 ESTUDIO FINANCIERO Y EVALUACIÓN ECONÓMICA DEL CENTRO GERIÁTRICO, CON EL FIN DE DETERMINAR LA VIABILIDAD O NO DEL PROYECTO.	84
4.4.1 Estudio financiero.	84
4.4.2 Gastos de funcionamiento	85
4.4.3 Ingresos.	88
4.4.5 Balance inicial.	90
4.4.6 Estado de resultado.	91
4.4.7 Valor Presente Neto (VPN).	92
4.4.8 Tasa Interna de Retorno (TIR).	93
4.4.9 Valor Actual Neto	94
4.4.10 Razón Costo Beneficio	94
4.5 ESTUDIO DE IMPACTO AMBIENTAL Y SOCIAL PARA CONOCER EL DAÑO QUE SE PUEDE CAUSAR CON LA CREACIÓN DEL CENTRO Y LA GENERACIÓN O NO DE BENEFICIOS SOCIALES A LA COMUNIDAD.	95
5. CONCLUSIONES.	96
6. RECOMENDACIONES.	97

BIBLIOGRAFÍA	98
REFERENCIAS DOCUMENTALES ELECTRÓNICAS	100
ANEXOS	101

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Conocimiento sobre las clínicas geriátricas especializadas.	48
Cuadro 2. Existencia de personas mayores en la familia.	49
Cuadro 3. Aceptación de cancelar una cuota por el cuidado y atención del adulto mayor.	50
Cuadro 4. Valor que está dispuesto a cancelar de forma mensual.	51
Cuadro 5. Ubicación de la clínica.	52
Cuadro 6. Servicios de la clínica.	53
Cuadro 7. Manual de funciones.	58
Cuadro 8. Gastos de administración	85
Cuadro 9. Gastos de administración proyectados en años.	86
Cuadro 10. Gastos generales.	86
Cuadro 11. Gastos generales proyectados en años.	87
Cuadro 12. Gastos de depreciación.	87
Cuadro 13. Gastos de depreciación proyectados en años.	88
Cuadro 14. Ingresos.	89
Cuadro 15. Estado de resultados.	92

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Grafica 1. Conocimiento sobre las clínicas geriátricas especializadas.	48
Grafica 2. Existencia de personas mayores en la familia.	49
Grafica 3. Aceptación de cancelar una cuota por el cuidado y atención del adulto mayor.	50
Grafica 4. Valor que está dispuesto a cancelar de forma mensual.	51
Grafica 5. Ubicación de la clínica.	52
Grafica 6. Servicios de la clínica.	53

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Mapa de Ocaña	36
Figura 2. Organigrama.	57

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Encuesta dirigida a los habitantes de la ciudad de Ocaña. Norte de Santander.	102
Anexo B, Certificado del sisben.	103

RESUMEN

Es muy importante darse cuenta que nunca antes llegaron a haber tantas personas tan longevas en la Humanidad, y como es de esperarse muchas se vuelven dependientes de los demás, ¡con o sin salud mental!

Por ello, los adultos mayores requieren de un lugar especial: un Centro Geriátrico, que no es un asilo, sino una Institución especializada en brindar cuidados especiales, servicios de enfermería y atención médico-geriátrica que requieren los adultos mayores dependientes debido a las enfermedades o complicaciones que padecen. También se les conoce como Centro de Retiro, Estancia o Residencia.

Seleccionar un Centro Geriátrico para un ser querido no es fácil, por varias razones, pero sobretodo porque, ¿en quién depositaré mi confianza para su cuidado?

Frecuentemente, no se es capaz de responder esta pregunta correctamente debido a nuestra falta de conocimiento acerca de estas nuevas instituciones que se dan a conocer con distintos nombres, pero finalmente como residencias de ancianos u otros. Los adultos mayores dependientes requieren de una atención especial para realizar la mayor parte de las actividades cotidianas, y por lo general poseen una salud frágil, motivo por el cual, un auténtico Centro Geriátrico Integral, orientado hacia la atención de ancianos dependientes, el cual tiene por objetivo fomentar el desarrollo de todas sus facultades - físicas, mentales, emocionales, cognoscitivas, etc. - y esta es la principal característica que las diferencia de los asilos tradicionales para ancianos.

Para el estudio de factibilidad se tuvieron en cuenta objetivos como elaborar el estudio de factibilidad para la creación de un centro geriátrico en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, con el objetivo de verificar su viabilidad, hacer un estudio de mercados acerca de las necesidades, gustos y preferencias de los adultos mayores, por medio de la encuesta, 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, realizar el estudio técnico para señalar los requerimientos físicos, humanos y equipo de comunicación y computación, conociendo las exigencias, para su funcionamiento, los aspectos financiero, económicos y el impacto social y ambiental que se puede llegar a causar con la creación de la empresa.

INTRODUCCIÓN

Los centros geriátricos pueden ser la mejor opción para aquellas personas que requieren atención especializada las 24 horas del día, al igual que servicios de rehabilitación, como la terapia del habla o física. En los centros también se proporciona atención de custodia. Este tipo de atención va dirigido a aquellas personas que no pueden cuidar de sí mismas, pero sin tener necesidad de atención especializada. Quizás tengan una enfermedad crónica o estén delicadas. La atención de custodia se centra en las actividades de la vida diaria, como bañarse, vestirse y comer.

Los pacientes de los centros están en constante atención de médicos y enfermeras especializadas. A veces, en casos de emergencia estos centros llaman a profesionales médicos. Hay también auxiliares de enfermería que ayudan con los cuidados personales, como bañarse, comer e ir al baño.

Por lo general, los hogares de ancianos tienen un costo más alto que otros tipos de centros de cuidado a largo plazo. Otros están a cargo de grupos religiosos, gobiernos locales u organizaciones sin fines de lucro.

Con el trabajo de grado se realizó un estudio de factibilidad para la creación de un centro geriátrico especializado en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, para lo cual 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.

Además de lo mencionado anteriormente, se debe mencionar que en la población estuvo conformada por 255 habitantes de la ciudad de Ocaña, a la cual se le aplicó 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 elaboró 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 GERIATRICO ESPECIALIZADO CON ÁNIMO DE LUCRO, EN LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El ser humano luego de acabar con su ciclo laboral o al llegar a una edad aproximada de 60 años, empieza a sufrir deterioro general por el simple hecho de llegar a la vejez, por esta razón las personas deben ir cuidandose preventivamente y prepararse para esa etapa, lamentablemente esto no se ve mucho en la cultura colombiana, no es una costumbre estar preparado para momentos difíciles, ni para asumir que la vida no continuará.

De otra parte se debe decir que la tercera edad corresponde al cese de actividades profesionales y/o al decremento de las actividades propias del hogar, el aumento del tiempo libre y mental a esto se suma el descuido de los familiares que los ven como personas improductivas y con limitaciones.

Con ellos surge la necesidad de crear un espacio donde estos individuos puedan sentirse otra vez parte de una sociedad que los acepte como son, y les permita envejecer adecuadamente disfrutando de todas las posibilidades que existen en su entorno, de esta manera aceptando sus limitaciones, falta de fuerza y necesidad de recibir algún tipo de ayuda, pero no renunciando a mantener determinados niveles de dependencia y autodeterminación.

En la ciudad de Ocaña son escasos los centros especializados para el cuidado y atención de los adultos mayores. Existen hospitales asilos donde únicamente reciben atención médica o simplemente es un espacio donde todos son reunidos para pasar un periodo de tiempo sin ninguna actividad que ellos puedan aprovechar o disfrutar, estos tipos de lugares son monótonos y se caracterizan por carecer de una infraestructura especializada y diseñada para proveer de todas las necesidades y comodidades a este grupo social tan importante.

Teniendo en cuenta lo anterior y las diferentes necesidades de los adultos mayores por tener un lugar donde poder tener una actividad acorde a la edad, nace la idea de crear un centro geriátrico, que les permita gozar de un momento de recreación y esparcimiento con personas de edades contemporáneas.

Por último se debe considerar que los adultos mayores son personas que le han servido a la comunidad y a sus familiares por lo que merecen toda nuestra tención y consideración y estos deben contar con sitios que les brinden cuidados especiales y amor, haciéndolos sentir personas útiles para la sociedad. De igual forma se debe decir que los beneficiaron directos con la creación de este centro son los ancianos de la ciudad de Ocaña y la provincia y beneficiarios indirectos la sociedad ya que se generará empleo, siendo una urgente necesidad en la comunidad.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Es factible la creación de un centro geriátrico en la ciudad de Ocaña?

1.3 OBJETIVOS.

1.3.1 General. Elaborar el estudio de factibilidad para la creación de un centro geriátrico en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, con el objetivo de verificar su viabilidad.

1.3.2 Específicos. Hacer un estudio de mercados acerca de las necesidades, gustos y preferencias de los adultos mayores, por medio de la encuesta, 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 el estudio financiero y evaluación económica del centro geriátrico, con el fin de determinar la viabilidad o no del proyecto.

Plasmear el estudio de impacto ambiental y social para conocer el daño que se puede causar con la creación del centro y la generación o no de beneficios sociales a la comunidad.

1.4 JUSTIFICACIÓN.

Los adultos mayores no realizan las actividades con el mismo dinamismo de antes, pues se deprimen, piensan en que antes se quejaban de tener que levantarse todos los días para ir a trabajar y ahora ya no tienen que hacerlo, pero sin embargo, se despiertan a la misma hora todos los días, sin importar el esfuerzo que hacen para dormir un poco más, ya no lo pueden hacer, ya que es un hábito, una costumbre el despertarse temprano.

Las visitas a los amigos se vuelven regulares, se sientan hablar horas y horas de su nueva vida, algunos les va bien, a otros no tanto, y poco a poco las actividades organizadas en su vida van desapareciendo, con el tiempo la falta de actividad se convierte en un problema, se empieza a presenciar la pérdida de la agilidad tanto mental y física. Las personas después de que salen de sus trabajos tienden a volverse sedentarias, y en ese punto es cuando comienzan las enfermedades tanto físicas como psicológicas.¹

¹ MORANTE FREIRE, María Auxiliadora. estudio de factibilidad para la creación del centro de retiro recreacional bayrak via data. Universidad católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil, 2012.

El crear condiciones mejores de las ya mencionadas, es lo que origina el estudio de factibilidad para la creación de un centro geriátrico el cual será de gran ayuda para las personas que están en esta etapa, ya que podrían pasar unos días de descanso en un lugar especializado, con todos los lujos necesarios y personal preparado para cualquier escenario.

Además podrán compartir junto a más personas que se encuentran en sus mismas condiciones, teniendo la oportunidad de descansar y simultáneamente mejorar su salud y actividad mental, retrasando el envejecimiento y la soledad que pueden tener por no estar con personas contemporáneas con la que comparten intereses y diferentes formas de diversión. Realizaran actividades físicas que mantendrán tanto el cuerpo como la mente activos, permitiendo mayor flexibilidad y que el cuerpo no se atrofie más rápido de lo que debe. Adicionalmente se pueden prevenir varias enfermedades como el Alzheimer, problemas cardiacos, problemas respiratorios, etc.

Por último se deber decir que los adultos mayores requieren de un lugar especial: un Centro Geriátrico, una Institución especializada en brindar cuidados especiales, servicios de enfermería y atención médico-geriátrica que requieren, debido a las enfermedades o complicaciones que padecen, además ellos buscan un lugar donde puedan ir a descansar, pasar tiempo agradable con personas de su misma edad y con los que puedan tener charlas agradables e intereses en común. Adicionalmente que este lugar sea cómodo, relajante, con aire fresco, y que existan personas preparadas y listas para poder atenderlos como ellos se lo merecen.

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

1.5 DELIMITACIONES.

1.5.1 Conceptual. La investigación estará fundamentada en conceptos como: Ancianos, geriatría, centro, cuidados con las personas de la tercera edad, servicios ofrecidos en un centro geriátrico, 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, contado a partir de la aprobación del anteproyecto.

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 los adultos mayores, de darse tales dificultades se informará oportunamente al director y al comité curricular.

2 MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO HISTÓRICO.

2.1.1 Antecedentes históricos de la geriatría a nivel internacional. El término de Geriatría aparece por primera vez en el año 1909 de la mano de I. L. Nascher que escribió su obra en EE.UU. titulada *Geriatrics: The Diseases of old Age and Their, Treatment*. La Geriatría moderna nace en Gran Bretaña en los años 1930-1935 con la gran intuición de Marjorie Warren que trabajó como enfermera en el *West Middlesex Hospital* y se graduó en Medicina en el *Royal Free Hospital*.

En las salas de crónicos de estos hospitales se encontró con muchos ancianos que presentaban varias enfermedades no diagnosticadas ni tratadas. Tanto ella como el resto de los pioneros de la Geriatría comprobaron que muchos de aquellos ancianos crónicos e inválidos se recuperaban total o parcialmente con cuidados clínicos y de rehabilitación adecuados y que se les podía integrar de nuevo en la familia y la comunidad.

El bacteriólogo ruso Vladimir Korenchevski fue el promotor de la creación de la Asociación Internacional de Gerontología (IAG) y convocó una reunión en Lieja (Bélgica) el 12 de julio de 1950 en la que estuvieron presentes las Sociedades de Geriatría de once países, entre ellas la de España, donde se celebró el Primer Congreso Internacional de Gerontología y se firmó el acta constitucional de la IAG.

En 1946 el *National Health Service* británico propició una nueva especialidad médica: la Geriatría. *El Bamcose Hospital* convocó la primera plaza de médico geriatra. En los 25 años siguientes se llegó a la cifra de 300 *geriatric consultants*, *geriatras* de la primera generación que, en general, procedían de la medicina interna.²

La primera causa es el progresivo envejecimiento individual. La esperanza de vida al nacer alcanza en nuestro país 73 años para los hombres y 79 para las mujeres, y esto tiene como consecuencia el progresivo envejecimiento de las poblaciones (en España el número de personas mayores de 65 años se sitúa alrededor del 13% y en muchos países europeos llega al 15-16%). Especial interés tiene el aumento del número de personas mayores de 80 años que requieren más atención médica y social, y cuya cifra se elevará de 32 millones en 1975 a 60 millones en el año 2000.

Las poblaciones han envejecido debido a la disminución de la tasa de natalidad, mejor alimentación, mejor atención sanitaria y al control de muchas enfermedades infecciosas. En los próximos años se va a originar un envejecimiento por el vértice de la pirámide y la disminución de la mortalidad tendrá lugar en las décadas de los 50, 60, 70 y 80 años.

² SALGADO Alba A. Asistencia geriátrica: Geriatría de sector. En Salgado A- Guillén E, Díaz de la Peña J. Tratado de Geriatría y asistencia geriátrica. Madrid. Salvat Editores S.A. 1986; 41-51. 13. Perlado F. El modelo de asistencia geriátrica. En: Geriatría. Barcelona. Científico Médica 1980

La jubilación determina una disminución de los ingresos de las personas mayores que va a ser causa de gran parte de sus problemas socio familiar y sanitario.

De la familia rural y patriarcal se ha pasado a la familia nuclear urbana en la que se prescinde de los ancianos. Esta pérdida de vínculos familiares y sociales con frecuencia conduce a los ancianos a situaciones de aislamiento y soledad, a la marginación.

La expresión clínica de sus enfermedades (comienza insidioso, síntomas poco claros), la asistencia continuada y la rehabilitación presentan en los ancianos características especiales. La frecuencia con que padecen procesos degenerativos (cardiovasculares, cáncer, trastornos mentales y del aparato locomotor), metabólicos (diabetes, trastornos de la nutrición), alteraciones de la vista, oído, boca, pies, caídas y accidentes les conduce con frecuencia a la pluripatología, cronicidad e invalidez.

Las cifras medias obtenidas en las diferentes encuestas de salud realizadas en España son las siguientes:

1. En personas de 65 años: incapacidad física parcial, 15%; incapacidad física total, 5%; incapacidad psíquica parcial, 6%; incapacidad psíquica total, 0,3'.
2. En personas de 80 años y más: incapacidad física parcial, 35% incapacidad física total, 12%; incapacidad psíquica parcial, 20%; incapacidad psíquica total, 10%.

En 1941 el profesor Beltrán Báguena crea, en la Facultad de Medicina de Valencia, la primera cátedra de Geriatria de España y de Europa, en el período del doctorado. En el mismo año se crea un servicio de Geriatria en el Hospital de Nuestra Señora de la Esperanza, en Barcelona, del que fue jefe el Dr. Panella Casas hasta su jubilación. El 17 de Mayo de 1948 se funda la Sociedad Española de Gerontología bajo la presidencia de honor de los profesores Teófilo Hernando y Gregorio Marañón y la presidencia efectiva del, Profesor Beltrán Baguena.

En 1966 se funda la revista de la Sociedad Española de Gerontología y Geriatria como órgano oficial de la sociedad.³

En 1978 se reconoce como oficial la especialidad médica de Geriatria en España, se nombra la comisión nacional de la especialidad y desde el primer momento se forman especialistas en Geriatria por el sistema MIR. Desde esta fecha un gran número de médicos han trabajado por la implantación de dicha especialidad en España; ante la imposibilidad de citar a todos recordaré dos nombres que los pueden representar muy bien: el Dr. Calvo Melendro, presidente de honor de la Sociedad Española de Geriatria desde el Hospital Provincial de Soria, y el Dr. Jiménez Herrero expresidente de la Sociedad Española de Geriatria desde la Facultad de Medicina de Santiago y la Cruz Roja de la Coruña.

³ PERLADO F. El modelo de asistencia geriátrica. En: Geriatria. Barcelona. Científico Médica 1980.

2.1.2 Antecedentes históricos de la geriatría a nivel nacional. Hablarle a una persona mayor acerca de una residencia es disparar todas sus alarmas. Sin embargo, las opciones hoy en día no tienen nada que ver con la imagen que de ellas se tenía anteriormente. Una opción para ellos y para cualquiera que quiera planear un futuro digno y seguro.

El cambio de concepto sobre los hogares para adultos mayores viene de un análisis objetivo de la realidad. La expectativa de vida ha aumentado en los últimos 50 años. Si antes se consideraba anciana a una persona de 60 años, hoy en día se encuentran personas de más de setenta años totalmente independientes, activos y vitales. Una mejor calidad de vida, los avances médicos y un mejor control sanitario hacen que la longevidad aumente año tras año.

Se sabe que el número de personas mayores de 65 años en el mundo se duplicará hasta 14% en los próximos 30 años, aumentando de 506 millones en la actualidad a 1.400 millones en 2040. Incluso, la tasa de personas mayores superará a la de niños menores de cinco años.

En las últimas tres décadas, la figura de la persona mayor pasó de ser algo respetado y valorado, a una figura dejada al margen. El culto a la juventud, a la competencia, a la innovación, llevó a los mayores a la sombra. Si antes la experiencia en un trabajo garantizaba la promoción laboral, durante la década de 1990 cumplir años era un factor en contra. Por mucha experiencia que se tuviera, un desempleado de 50 años tenía muy pocas posibilidades de reinsertarse en el mercado laboral.

Hace menos de una década se ha comenzado a replantear el modelo. Si hay una cantidad en aumento de adultos mayores y disminución de los jóvenes que aportan al sistema de seguridad social y de pensiones, lo que se necesita es que los adultos mayores estén activos y con posibilidades de trabajar por más tiempo. La edad de jubilación aumenta y también aumentan los programas de ayuda para que los mayores puedan seguir laboralmente activos por el tiempo que lo deseen.

Sin embargo, es necesario un cambio de mentalidad, no sólo de la sociedad sino de los mismos adultos mayores, sentirse capaz de seguir una vida plena a pesar de las limitaciones propias de la edad. Es necesario volver a valorizar a la persona mayor como fuente de sabiduría, experiencia y conocimiento y darle los medios idóneos para que pueda continuar con una vida plena, no sólo como actor pasivo, sino como protagonista de su propia historia, que, según las proyecciones puede ser aún bastante larga. Empoderarlos, promover su autonomía y darles todo el respaldo que necesitan.⁴

A medida que pasan los años la casa de siempre deja de ser funcional para un adulto mayor. Los riesgos están por todos lados y es preferible evitar a tiempo un posible accidente que tener que asumir con el resultado de un descuido.

⁴ DOMINGUEZ, Juan. Hogar geriátrico, una opción para el adulto mayor. [En línea] (abril 12 de 2012), disponible en < <http://www.sura.com/blogs/calidad-de-vida/hogar-geriatrico-opcion-calidad-de-vida.aspx> > p 1

Hay muchas condiciones para garantizar el bienestar de una persona cuando envejece. Por un lado, está la opción de reformar la casa, contratar a personal permanente o esporádico y estar pendientes de ellos, pero siempre se queda algo pendiente: ¿Cómo garantizar que se mantengan entretenidos y socialmente rodeados? ¿Cómo lograr que se mantengan intelectualmente activos y cuiden su salud? Es una decisión de ellos, que se puede fomentar cuando se les permite ser autónomos.

En la actualidad, España, Chile, Estados Unidos, Alemania, entre otros países, tienen modelos y productos específicos para las personas de la tercera edad, en Colombia ya hay iniciativas con mucha calidad de vida. Existen desde servicios de transporte público especialmente diseñado para ellos, cuidado en casa, centros de día, hasta conjuntos residenciales para adultos mayores. Son sitios donde los adultos pueden llevar una vida plena.

Una de las modalidades con un futuro más promisorio es la de los conjuntos residenciales para adultos mayores, sean casas o apartamentos, donde estas personas organizan su propio hogar. Se olvidan de pagar servicios, impuestos, limpieza, lavado de ropa y tienen personas pendientes de su salud y alimentación. Nadie los obliga a nada, pero cuentan con todas las opciones para estar bien.

Las ventajas de los centro geriátricos es que se compartir con personas de la misma edad, hacer lo que desean y tener pocas preocupaciones, motiva a los adultos para vivir en residencias para mayores.

Las comodidades de las residencias para adultos se acercan al concepto de resort. En Colombia ya existen iniciativas basadas en esta propuesta y adonde acuden adultos, solos o en pareja, dispuestos a vivir sin preocupaciones.

No hay que esperar a que llegue la enfermedad para decidirse por una residencia para adultos mayores. Cada vez son más las personas sanas y vitales que resuelven vivir en estos lugares con más tranquilidad.⁵

2.1.3 Antecedentes históricos de la geriatría a nivel local. El asilo de ancianos de san Antonio. El 4 de febrero se inaugura esta entidad de beneficencia, quedando bajo la dirección y cuidado de las Hermanas de los Pobres de San Pedro Claver. Don Luis A. Sánchez Rizo, quien fuera uno de los benefactores e impulsores de la obra, señala que: "Fue su primera directora la R.M. Norberta de San José a quien acompañó la R.H. Elvira, que después fue superiora en dos ocasiones distintas y se le recuerda con gratitud. La idea del Asilo la concibió el R. Padre Manuel Benjamín Pacheco, siendo Párroco de Santa Ana cuando fue decretado un auxilio para la celebración del primer centenario de la Gran Convención, de cuya Junta era Presidente". La ceremonia de inauguración estuvo presidida por el Obispo de Santa Marta, Monseñor Joaquín García Benítez.⁶

⁵ *Ibíd.* p 2

⁶ PÁEZ GARCÍA, Luis Eduardo. Historia de la Región de ocaña. Jaguar Group Producciones. Bogotá, 2009.

El hogar del anciano desamparado es una Institución sin ánimo de lucro, que nace en Ocaña N S. el día 19 de junio de 2004, con personería jurídica No. 1142, con el propósito de fomentar la calidad de vida de los ancianos, con principios humanos, cristianos y religiosos, nuestro único deseo es acoger y proteger al adulto mayor en completo abandono, es decir aquellos ancianos de la provincia que por diferentes circunstancias de la vida han quedado solos y desamparados; hoy por hoy son los que conforman este hermoso hogar; las hermanas de la fraternidad de la divina providencia que somos las que cuidamos a estas personitas, queremos después de Dios consagrarle nuestra vida a los ancianos en completo abandono que a nosotras se acerquen sabiendo que ellos son el rostro de Cristo viviente y sufriente. Con estos sentimientos de amor y gratitud al único dueño de todo lo creado, les queremos brindar una mejor vida, y en sus últimos días llevarlos a un encuentro personal con Dios nuestro padre.

Como es de suponerse este Hogar se sostiene con donaciones de algunas personas de buen corazón que se han vinculado como socios benefactores haciendo su aporte económico mensualmente para el sostenimiento del mismo.

En este año 2013 hemos terminado una obra que se inicio en octubre del año pasado 2012, esto con el fin de ampliar cobertura y poder acoger a muchos ancianos que están en espera de nuestra caridad y de todos los que hacen posible esta obra.

Esperamos en nuestro señor Jesucristo y María Santísima nuestra madre del cielo, siga bendiciendo nuestro Hogar y el de todos aquellos que forman parte de él.⁷

2.2 MARCO TEÓRICO

Específicamente para el tema de estudio, no existen teorías definidas, sin embargo se relacionan algunas teorías que de alguna manera afectan la propuesta.

Teoría de precios. Teoría de los precios analiza la determinación de los precios relativos de bienes y servicios de consumo final, haciendo énfasis en la economía del bienestar y la asignación de recursos. Con una amplia experiencia en el terreno de la docencia y la investigación, el autor muestra al estudiante de economía y de administración, desarrollos teóricos y matemáticos explicados claramente y paso a paso; al final de cada capítulo se brinda numerosas preguntas y problemas planteados a partir de la realidad económica latinoamericana. Temas que van desde conceptos y definiciones básicas de la economía, pasando por los fundamentos y aplicaciones de demanda, oferta y equilibrio; la teoría de la demanda; la curva de oferta; hasta la determinación del precio y la eficiencia económica con competencia perfecta e imperfecta.⁸

⁷ OVALLE, Cleotilde. Información general de la empresa. Observación inédita. Ocaña. 2013. p. 2.

⁸ FONTAINE, Ernesto. Teoría de los precios. Bogotá. Ediciones Cupido. 1999. P 24

Teoría de la oferta. La oferta es la relación entre la cantidad de bienes ofrecidos por los productores y el precio de mercado actual. Gráficamente se representa mediante la curva de oferta. Debido a que la oferta es directamente proporcional al precio, las curvas de oferta son casi siempre crecientes. Además, la pendiente de una curva de oferta suele ser también creciente (es decir, suele ser una función convexa), debido a la ley de los rendimientos decrecientes.

A veces, las curvas de oferta no tienen una pendiente creciente. Un ejemplo es la curva de oferta del mercado laboral. Generalmente, cuando el salario de un trabajador aumenta, éste está dispuesto a ofrecer un mayor número de horas de trabajo, debido a que un sueldo más elevado incrementa la utilidad marginal del trabajo (e incrementa el costo de oportunidad de no trabajar). Pero cuando dicha remuneración se hace demasiado alta, el trabajador puede experimentar la ley de los rendimientos decrecientes en relación con su paga. La gran cantidad de dinero que está ganando hará que otro aumento de sueldo tenga poco valor para él. Por tanto, a partir de cierto punto trabajará menos a medida que aumenta el salario, decidiendo invertir su tiempo en ocio. Este tipo de curvas de oferta ha sido observado en otros mercados, como el del petróleo: después del récord del precio provocado por la crisis de 1973, muchos países exportadores de petróleo disminuyeron su producción.

Otro ejemplo de curvas de oferta atípicas lo encontramos en las compañías de servicios públicos. Debido a que una gran cantidad de sus costes son costes fijos, el coste marginal de estas empresas es prácticamente una constante, con lo cual su curva de oferta es una recta creciente.⁹

Cuando cambien los costos de los productores, la curva de oferta se desplazará. Si el costo se reduce, los productores ofrecerán más cantidad en cada precio y esto desplaza la curva S1 a la derecha hacia S2. Este incremento en la oferta causa que el precio de equilibrio se reduzca de P1 a P2. La cantidad de equilibrio aumenta de Q1 a Q2, y a que la cantidad demandada aumenta por el precio más barato.

Teoría de la demanda. A Lauderdale le preocupó que la iniciativa privada, guiada por un falso concepto de la virtud (pues así era considerada la austeridad), llegara a un exceso de ahorro. De ello se derivaría un gran mal. Este mal consistía, por un lado, en una mayor producción y oferta si el ahorro se concretaba en acumulación de capital y, por otro lado, en una disminución evidente del consumo y de la demanda. La acción conjunta de estos elementos provocaría un descenso del valor de los bienes. Así, si la acumulación de capital era muy rápida, se llegaría a un callejón sin salida.

Lauderdale también reparó en otras posibles causas de la insuficiencia de la demanda. Para él la distribución de la riqueza orienta el gasto y, con esa orientación, la magnitud global de la demanda y sus diversas subdivisiones en artículos concretos (noción extraída de Cantillón y los fisiócratas). Precisamente, determinadas orientaciones de la demanda

⁹ ESPINOSA, Alberto. Teoría de la oferta. Editorial Mac Graw Hill. 2011. P 23

originadas por una gran desigualdad en la distribución de la riqueza son las responsables de que no avance el progreso económico en muchas sociedades.¹⁰

Al ser su preocupación la riqueza pública, encontró en la mala orientación del gasto público una causa de insuficiencia de la demanda global que impedía su equilibrio con la oferta global. En su época la política fiscal del gobierno inglés se dirigía a amortizar la deuda pública con los ingresos provenientes de los impuestos.

Teoría del desarrollo económico. El objetivo principal de este trabajo es sintetizar los aspectos fundamentales de las cuatro grandes teorías del desarrollo: modernización, dependencia, sistemas mundiales y globalización. Éstas son las principales explicaciones teóricas que permiten interpretar esfuerzos para el desarrollo realizados por países y grupos sociales, especialmente por aquellas naciones que presentan mayores niveles de pobreza. Éstas perspectivas teóricas nos permiten no sólo aclarar conceptos y ponerlos en perspectiva, sino también identificar recomendaciones relacionadas con políticas sociales.¹¹

Para fines de este trabajo el término desarrollo se entiende como una condición social dentro de un país, en la cual las necesidades auténticas de su población se satisfacen con el uso racional y sostenible de recursos y sistemas naturales. La utilización de los recursos estaría basada en una tecnología que respeta los aspectos culturales y los derechos humanos. Esta definición general de desarrollo incluye la especificación de que los grupos sociales tienen acceso a organizaciones y a servicios básicos como educación, vivienda, salud, nutrición, y sobre todo, que sus culturas y tradiciones sean respetadas dentro del marco social de un estado-nación en particular.

En términos económicos, la definición mencionada anteriormente indica que para la población de un país hay oportunidades de empleo, satisfacción de por lo menos las necesidades básicas, y una tasa positiva de distribución y de redistribución de la riqueza nacional. En el sentido político, esta definición enfatiza que los sistemas de gobierno tienen legitimidad legal, sino también en términos de proporcionar beneficios sociales para la mayoría de la población.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Ancianos. Son aquella persona que se encuentra dentro de los parámetros de lo que se llama tercera edad o población de personas mayores.

Entonces, entre las características que definen a este tipo de población se cuentan una edad que oscilará entre los 65 y 70 años para arriba, porque vale destacar que como consecuencia

¹⁰ SMITH, Adam (1776): Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones; versión en español del Fondo de Cultura Económica, México, 1994.

¹¹ SPIEGEL, Henry W.: El desarrollo del pensamiento económico; versión en español de Ediciones Omega, S.A., Barcelona, 1987

de las mejoras que a través de los años y siglos se han logrado en materia de calidad de vida, cada vez más se corre la brecha de edad que empezó siendo en la antigüedad de 30 años de edad y en la actualidad, como dijimos, ya supera los 70, los 80, los 90 y en algunos casos paradigmáticos y por demás envidiables, los 100.

Geriatría. La Geriatría es una especialidad médica dedicada al estudio de la prevención, el diagnóstico, el tratamiento y la rehabilitación de las enfermedades en las personas de la tercera edad.

La Geriatría resuelve los problemas de salud de los ancianos en el área hospitalaria y en la comunidad; sin embargo, la Gerontología estudia los aspectos psicológicos, educativos, sociales, económicos y demográficos de la tercera edad.

Esta especialidad médica está implantada en al menos 14 países: España, Finlandia, Irlanda, Islandia, Liechtenstein, Noruega, Países Bajos, Rusia, Suecia, México, Argentina, Uruguay, Perú y Colombia.

El paciente geriátrico se define como aquel que cumple tres o más de las siguientes condiciones:

Generalmente mayor de 75 años.

Pluripatología relevante.

Alto riesgo de dependencia.

Presencia de patología mental acompañante o predominante.

Presencia de problemas sociales en relación con su estado de salud.

Presencia de más de tres síndromes geriátricos.

Centro. Es muy importante darse cuenta que nunca antes llegaron a haber tantas personas tan longevas en la Humanidad, y como es de esperarse muchas se vuelven dependientes de los demás, ¡con o sin salud mental!

Por ello, los adultos mayores requieren de un lugar especial: un Centro Geriátrico, que no es un asilo, sino una Institución especializada en brindar cuidados especiales, servicios de enfermería y atención médico-geriátrica que requieren los adultos mayores dependientes debido a las enfermedades o complicaciones que padecen. También se les conoce como Centro de Retiro, Estancia o Residencia.

Frecuentemente, no somos capaces de responder esta pregunta correctamente debido a nuestra falta de conocimiento acerca de estas nuevas instituciones que se dan a conocer con distintos nombres, pero finalmente como residencias de ancianos u otros. Los adultos mayores dependientes requieren de una atención especial para realizar la mayor parte de las actividades cotidianas, y por lo general poseen una salud frágil, motivo por el cual, un

auténtico Centro Geriátrico Integral, orientado hacia la atención de ancianos dependientes.¹²

Su objetivo es fomentar el desarrollo de todas sus facultades - físicas, mentales, emocionales, cognitivas, etc. - y esta es la principal característica que las diferencia de los asilos tradicionales para ancianos.

Cuidados con las personas de la tercera edad. Proporcionar el cuidado para los adultos mayores que queremos puede ser una experiencia muy satisfactoria. Pero también puede ser agotadora. Ya sea que estés proporcionando el cuidado personalmente, contratando a alguien que lo haga o seleccionando una institución, siempre querrás hacerlo bien.

El cuidado de los adultos mayores puede significar una amplia gama de arreglos. La edad y las enfermedades afectan distinto a cada persona. Ya que todos envejecemos distinto, el nivel de atención necesario es diferente. Averiguar aquello que realmente se necesita puede ser muy difícil y estresante. Los responsables del cuidado también se enfrentan al desafío constante de equilibrar sus obligaciones y su vida privada.

El cuidado de los adultos mayores es normalmente considerado un cuidado a largo plazo. El nivel de atención depende del nivel de necesidad. En algunas ocasiones se necesita únicamente por el período de duración de un proceso de rehabilitación. Algunas otras veces durará por el resto de la vida del paciente.

Envejecer. Visión defectuosa, rodillas que rechinan, articulaciones artríticas, lapsos de memoria. Aún aquellas personas que mantienen un estilo de vida saludable se ven afectadas por el proceso de envejecimiento. En algún momento necesitarán ayuda. En algunos casos los problemas físicos o las enfermedades crónicas causarán que se necesite contar con cuidado personal y ayuda para transportación. La adaptación es todo un reto.

Adaptando tu casa: Paso uno: Puntos básicos

Adaptando la casa para lograr seguridad: Paso dos: Una lista de control para tu casa

Tareas cotidianas. A medida que las personas envejecen, algunas actividades cotidianas pueden convertirse en difíciles o confusas. Actividades como la limpieza, las compras, cocinar y pagar las cuentas pueden volverse algo difícil de manejar. Envejecer y las enfermedades pueden causar la necesidad de contar con una persona que les preste cuidados todo o parte del tiempo.

Problemas cognoscitivos. Es posible que a cierta edad desarrollen discapacidades cognitivas: se vuelven olvidadizos o se confunden fácilmente. Estas circunstancias les

¹² UNIVERSIDAD PARA ADULTOS. ¿Qué es un centro geriátrico? [En línea] (2012), disponible en <http://www.trabajo.com.mx/que_es_un_centro_geriatico.htm> p 1

requieren que vivan en instalaciones de vida asistida o en una residencia de la tercera edad.¹³

Servicios ofrecidos en un centro geriátrico. La variedad, y la intensidad en la prestación de servicios pueden ser muy variables. Normalmente existen unos servicios mínimos regulados por ley que suelen incluir la manutención, estimulación de capacidades funcionales, dinamización sociocultural, atención sanitaria, ayuda a la integración social y terapia ocupacional. Además de lo anterior, se suelen ofrecer también un servicio médico, enfermería, atención psicológica lavandería, acogida y convivencia, soporte familiar, transporte y administración de fármacos. Es muy importante de cara a elegir un centro de mayores el asegurarse de que el personal está cualificado y preparado para tratar y cuidar a residentes con cualquier tipo de demencia. De cara a una digna estancia en las residencias, es fundamental que sean -o tengan previsto ser- centros acreditados como "Centros libres de sujeciones", y así se evita que el residente con deterioro cognitivo pueda ser maniatado o sujetado para contenerle y tranquilizarle; en esta línea, evitar el uso de fármacos que buscan este resultado también es algo a tener en cuenta a la hora de elegir un centro de este tipo.¹⁴

Planeación. Antes de iniciar cualquier acción administrativa, es imprescindible determinar los resultados que pretende alcanzar el grupo social, así como las condiciones futuras y los elementos necesarios para que éste funcione eficazmente. Esto sólo se puede lograr a través de la planeación. Carecer de estos fundamentos implica graves riesgos, desperdicio de esfuerzos y de recursos, y una administración por demás fortuita e improvisada.

Por estas razones es que la planeación precede a las demás etapas del proceso administrativo, ya que planear implica hacer la elección de las decisiones más adecuadas acerca de lo que se habrá de realizar en el futuro. La planeación establece las bases para determinar el elemento riesgo y minimizarlo. La eficiencia en la ejecución depende en gran parte de una adecuada planeación, y los buenos resultados no se logran por sí mismos: es necesario planearlos con anterioridad. Antes de emitir una definición de la planeación, se analizarán algunas emitidas por los autores más reconocidos, con el fin de obtener los elementos comunes a dicho concepto:

"La planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo, y la determinación de tiempos y números necesarios para su realización".¹⁵

Organización. Son estructuras sociales diseñadas para lograr metas o leyes por medio de los organismos de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas. Convenio sistemático

¹³ OPTUM HEALTH. Envejecer y el cuidado de adultos mayores. [En línea] (2013), disponible en <<https://www.optumhealthnewmexico.com/consumer/es/envejecimiento/CuidadoParaPersonasDeLaTerceraEdad.jsp>> p 1

¹⁴ RODRÍGUEZ, P., Izal, M., Cassinelo, A., Sancho, M. & Martínez, J. M. 1999, Residencias para personas mayores. Manual de orientación. Editorial Médica Panamericana. Madrid.

¹⁵ CHIAVENATO. Adalberto. Administración Estratégica. Hitt, Ireland Host. Editorial Thomson.

entre personas para lograr algún propósito específico. Las organizaciones son el objeto de estudio de la Ciencia de la Administración, a su vez de otras disciplinas como la Sociología, la Economía y la Psicología.

Dirección. En esta etapa del proceso administrativo comprende la influencia del administrador en la realización de planes, obteniendo una respuesta positiva de sus empleados mediante la comunicación, la supervisión y la motivación.

Control. El control es una etapa primordial en la administración, pues, aunque una empresa cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cuál es la situación real de la organización i no existe un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos.

El concepto de control es muy general y puede ser utilizado en el contexto organizacional para evaluar el desempeño general frente a un plan estratégico.

A fin de incentivar que cada uno establezca una definición propia del concepto se revisara algunos planteamientos de varios autores estudiosos del tema:

Henry Farol: El control consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con el plan adoptado, con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos. Tiene como fin señalar las debilidades y errores a fin de rectificarlos e impedir que se produzcan nuevamente.

Estudio de mercados. El concepto de mercado se refiere a dos ideas relativas a las transacciones comerciales. Por una parte se trata de un lugar físico especializado en las actividades de vender y comprar productos y en algunos casos servicios. En este lugar se instalan distintos tipos de vendedores para ofrecer diversos productos o servicios, en tanto que ahí concurren los compradores con el fin de adquirir dichos bienes o servicios. Aquí el mercado es un lugar físico.

En función de la competencia, sólo se dan los mercados de competencia perfecta y de competencia imperfecta. El primero es fundamentalmente teórico, pues la relación entre los oferentes y los demandantes no se da en igualdad de circunstancias, especialmente en periodos de crisis, no obstante, entre ambos tipos de participantes regulan el libre juego de la oferta y la demanda hasta llegar a un equilibrio. El segundo, es indispensable para regular ciertas anomalías que, por sus propios intereses, podría distorsionar una de las partes y debe entonces intervenir el Estado para una sana regulación.

El mercado visto así puede presentar un conjunto de rasgos que es necesario tener presente para poder participar en él y, con un buen conocimiento, incidir de manera tal que los empresarios no pierdan esfuerzos ni recursos.¹⁶

Visto lo anterior, cualquier proyecto que se desee emprender, debe tener un estudio de mercado que le permita saber en qué medio habrá de moverse, pero sobre todo si las posibilidades de venta son reales y si los bienes o servicios podrán colocarse en las cantidades pensadas, de modo tal que se cumplan los propósitos del empresario.

Estudio administrativo. Es un estudio quedará información para identificación de necesidades administrativas en las áreas de planeación, personal, licitaciones, adquisiciones, información, comunicaciones, finanzas, y cobranzas, entre otras. Genera la información sobre las necesidades de infraestructura para el normal desarrollo de las labores en las áreas mencionadas. En él también se señalan los requerimientos de equipos y dotación de insumos para el adecuado funcionamiento administrativo, este estudio comprende a su vez los siguientes conceptos.

Misión. La Misión es la razón de ser de una persona, equipo y empresa, con lo que le permite existir, lograr su sostenibilidad o rentabilidad. La declaración de Misión describe el propósito general de la organización. La Misión es lo que es la organización: HOY, es el propósito central para el que se crea un ente.¹⁷

Visión. La Visión es una imagen del futuro deseado que buscamos crear con nuestros esfuerzos y acciones. Es la brújula que nos guiará a líderes y colaboradores. Será aquello que nos permitirá que todas las cosas que hagamos, tengan sentido y coherencia. La organización en el FUTURO.

Objetivos. Son los encargados en señalar la línea de acción de la empresa hacia el futuro. Son responsables también de cambiar esta dirección, antes de que la empresa se vaya al fracaso en el mercado.

Políticas. Las políticas escritas establecen líneas de guía, un marco dentro del cual el personal operativo pueda obrar para balancear las actividades y objetivos de la dirección superior según convenga a las condiciones del organismo social.

Procedimiento. El o un procedimiento es el modo de ejecutar determinadas acciones que suelen realizarse de la misma forma, con una serie común de pasos claramente definidos, que permiten realizar una ocupación, trabajo, investigación, o estudio, se puede aplicar a cualquier empresa.

¹⁶ DOBB, Maurice (1973): Teoría del valor y de la distribución desde Adam Smith; versión en español de Siglo XXI Argentina Editores, S.A., Buenos Aires, 1975.

¹⁷ BLONDA. Conceptos más importantes sobre administración. [En línea]. [Citado el 4 febrero de 2000]. Disponible en internet < <http://www.monografias.com/trabajos3/conadmin/conadmin.shtml>>. P.2.

Principio corporativo. Conjunto de valores, ciencias, normas que regulan la vida de una organización. Ellos definen un aspecto importante para la organización y que deben ser compartidos por todos.

La misión, la visión y los objetivos corporativos de una empresa, se soportan en un conjunto de principios, creencias o valores que una organización profesa.

Estos se manifiestan y se hacen realidad en su cultura. La cultura corporativa y sus creencias vienen a ser el método por el cual se comunican y se hacen realidad los valores, los propósitos, las metas y los objetivos. La estrategia de una organización se basa generalmente en la satisfacción de esa jerarquía de valores, propósito de la organización está determinado por las necesidades de los principios actores, tanto dentro como fuera de la organización. Para ello la alta gerencia tiene que planear un gran proyecto de objetivos muy amplios.¹⁸

Los valores administrativos guían al gerente en la selección de un propósito, una visión, una misión, unas metas y unos objetivos para la organización, los valores dictan la elección de la estrategia misma, los valores son creencias fundamentales acerca del negocio y de la gente que guía la estrategia organizacional. Cultura corporativa. Cada organización tiene su propia cultura, distinta de las demás, lo que le da su propia identidad. La cultura de una institución incluye los valores, creencias, y comportamientos que se consolidan y comportan durante la vida empresarial. El estilo de liderazgo a nivel de alta gerencia, las normas, los procedimientos y las características generales de los miembros de la empresa complementan la combinación de elementos que forman la cultura de una compañía.

En este proceso hay muchas fuerzas que influyen en la creación y consolidación de una cultura, algunos de estos factores son: los fundadores, el estilo de dirección, la claridad de los principios organizacionales, la estructura, sistema de apoyo, de recompensas, reconocimientos y sanciones, direccionamiento estratégico y talento humano, los cuales son herramientas que se debe identificar en el análisis de un proyecto, para detectar el comportamiento si es positivo o negativo y así formular estrategias que beneficien.

Estudio técnico. Es el estudio que se basa en un análisis de la función de producción, que indica cómo combinar los insumos y recursos utilizados por el proyecto para que se cumpla el objetivo previsto de manera efectiva y eficiente. Demás propone diseños de proyectos de "tecnologías apropiadas", compatibles con la disponibilidad de recursos e insumos en el área donde se realiza el proyecto. Definirá las especificaciones técnicas de los insumos necesarios para ejecutar el proyecto: el tipo y la cantidad de materias primas e insumos materiales; el nivel de calificación de la mano de obra; la maquinaria y los equipos requeridos; la programación de inversiones iniciales y de reposición y los calendarios de mantenimiento¹⁹.

¹⁸ CHIAVENATO, Adalberto. Introducción a la teoría General de la Administración. Quinta Edición. México: Mc Graw Hill. 1999, p. 416.

¹⁹Ibid. p 1

Estudio económico. Trata de determinar cuál será la cantidad de recursos económicos que son necesarios para que el proyecto se realice, es decir, cuánto dinero se necesita para que la planta opere.

Estudio financiero. En el estudio financiero está integrado por elementos informativo cuantitativo que permiten decidir y observar la viabilidad de un plan de negocios, en ellos se integra el comportamiento de la operaciones necesarias para que un empresa marche y visualizando a su vez el crecimiento de la misma en el tiempo. De ahí la importancia que al iniciar cualquiera idea de proyecto o negocio contemple las variables que intervienen en el desarrollo e implementación, consideran el costo efectivo que con lleva el operar el proyecto en términos financieros que implica el costo de capital de trabajo, adquisiciones de activo fijo y gastos preoperativo hasta obtener los indicadores financieros en los Estados Financieros como son. El Balance General, Estado de Pérdidas y Ganancias y Flujo de Efectivo.

Estudio ambiental. Es asegurar, al planificador, que las opciones de desarrollo bajo consideración sean ambientalmente adecuadas y sustentables, y que toda consecuencia ambiental sea reconocida pronto en el ciclo del proyecto y tomada en cuenta para el diseño del mismo. Identifica maneras de mejorar ambientalmente los proyectos y minimizar, atenuar, o compensar los impactos adversos. Alertan pronto a los diseñadores del proyecto, las agencias ejecutoras, y su personal, sobre la existencia de problemas²⁰

Estudio social. Persigue medir la verdadera contribución de los proyectos al crecimiento económico del país. Esta información, por lo tanto, debe ser tomada en cuenta por los encargados de tomar decisiones para así poder programar las inversiones de una manera que la inversión tenga su mayor impacto en el producto nacional.²¹

2.4 MARCO CONTEXTUAL.

Ocaña es un municipio colombiano ubicado en la zona noroccidental del departamento de Norte de Santander. Está conectada por carreteras nacionales con Bucaramanga, Cúcuta y Santa Marta. La provincia de Ocaña posee el Área Natural Única Los Estoraques ubicado a 1 kilómetro de La Playa de Belén "Bien de Interés Cultural" y "Monumento Nacional" y a 27 kilómetros de la ciudad de Ocaña.

Poblacionalmente se constituye como la segunda población del departamento después de Cúcuta con más de 100.000 habitantes incluida el área rural. Su extensión territorial es de 460 km², que representa el 2,2% del departamento. Su altura máxima es de 1 202 msnm y la mínima de 761 m.

²⁰ Ibíd. p 1

²¹ LEZAMA, Cruz Marina. Evaluación de proyectos. (10 de mayo del 2009) [en línea] (disponible en) <<http://www.monografias.com/trabajos55/evaluacion-economica-proyectos/evaluacion-economica-proyectos3.shtml>>

El municipio de Ocaña se divide en 18 corregimientos. Cerro de las Flores, Quebrada de la Esperanza, Las Chircas, Llano de los Trigos, Aguas Claras, La Floresta, Portachuelo, Otaré, Pueblo Nuevo, La Ermita, Agua de la Virgen, Buenavista, Mariquita, Las Lizcas, Espíritu Santo, El Palmar y Venadillo.²²

La ciudad de Ocaña fue fundada el 14 de diciembre de 1570, por el capitán Francisco Fernández de Contreras, como parte del tercer proyecto poblador del oriente, patrocinado por la Audiencia y el Cabildo de Pamplona.

La fundación tuvo por objeto la búsqueda de una vía que comunicara el núcleo urbano de Pamplona con el mar Caribe y el interior del Nuevo Reino.

Debido a la localización geográfica del poblamiento, la Audiencia de Santafé, presidida por Andrés Díaz Venero de Leiva, determinó que la naciente villa quedara bajo la jurisdicción de la Provincia de Santa Marta, siendo gobernador de ésta, don Pedro Fernández del Busto. El nombre de Ocaña le fue puesto al nuevo poblamiento, como homenaje a Fernández del Busto, natural de Ocaña, en España.

Los pueblos prehispánicos que habitaron la región, fueron los denominados tradicionalmente como HACARITAMAS y la llamada CULTURA MOSQUITO o BAJOMAGDALENENSE, esta última de filiación Caribe, según las investigaciones hasta ahora realizadas. Su nombre en lengua nativa, fue el de ARGUTACACA, según lo registran documentos del siglo XVI.

En 1575, Ocaña obtiene el título de ciudad, como consta en los documentos oficiales de la época. A finales del siglo XVI, una vez sometidas las tribus de la zona, se inician las colonizaciones, cuya área de influencia corresponde a lo que es hoy la Provincia de Ocaña y algunas poblaciones del sur del Cesar y de Bolívar.

Puerto Nacional, cercano a Gamarra, debió su aparición al mismo fundador de Ocaña; Río de Oro (Cesar), nació debido al empeño de los frailes agustinos y del encomendero Antón García de Bonilla y a la labor de los agustinos, cuyo convento estaba inicialmente en Ocaña; Teorama, Hacarí, El Carmen, La Playa, Aspásica, Pueblo Nuevo, Buenavista, San Calixto, Bucarasica y Cáchira, se iniciaron como centros agrícolas de los fundadores y pobladores de Ocaña. Convención, surge en 1829 y La Cruz (hoy Abrego), consolida oficialmente su poblamiento en 1810.

Durante la Colonia, Ocaña perteneció como cantón a la Provincia de Santa Marta; luego, cantón de Mompo; después, departamento, y el 29 de mayo de 1849 (Ley 64), Provincia, integrada por los distritos parroquiales de Ocaña, Río de Oro, Convención, Loma de Indígenas, San Antonio, Brotaré, Teorama, La Cruz, Aspásica, la Palma, Pueblo Nuevo,

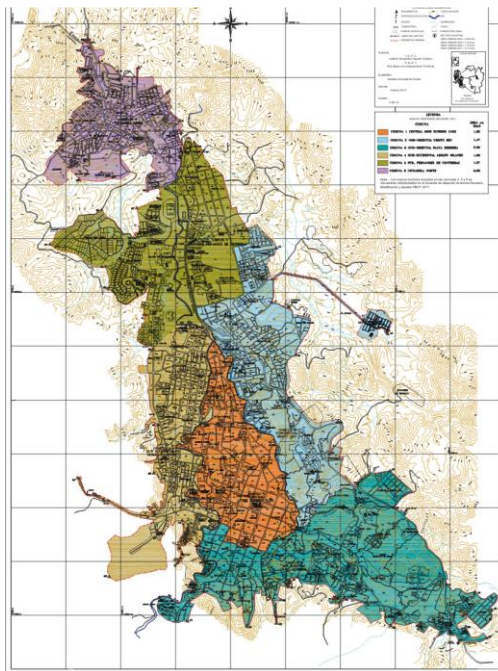
²² PÁEZ GARCÍA, Luis Eduardo. Historia de la Región de Ocaña. Jaguar Group Producciones. Bogotá, 2009. P 23

Buenavista, Los Ángeles, Loma de Corredor, Aguachica, Puerto Nacional, Simaña, San Bernardo, Badillo y Tamalameque.²³

En el transcurso de la guerra de Independencia, la zona de Ocaña cobra singular importancia estratégica. Aquí Bolívar (1813), quien denominó la ciudad "brava y libre", consolidó sus fuerzas para la Campaña Admirable con tropas momposinas y de la región. En 1815, Santander hace su entrada a Ocaña recibiendo allí el nombramiento de Comandante General de las tropas de reconquista del norte. Entre los mártires ocañeros de la Independencia, se destaca don Miguel Pacheco y doña Agustina Ferro, fusilada por la guerrilla realista de Los Colorados, el 20 de enero de 1820. El 9 de abril de 1828, se reunió en el templo de San Francisco (monumento nacional desde 1937), la Convención constituyente cuyo propósito era el de reformar la Carta expedida en Cúcuta en 1821. En dicha Convención, se enfrentaron las fracciones santanderista y boliviana, produciendo como resultado la dictadura de Bolívar, el atentado contra su vida y, finalmente, la disolución de la Gran Colombia.

A partir de 1963, se inicia la transformación urbana de la ciudad a raíz de invasiones que modifican el esquema ortogonal inicial, dando como resultado la ciudad que vemos hoy, mezcla de arquitectura colonial, republicana y moderna.

Figura 1. Mapa de Ocaña



PÁEZ GARCÍA, Luis Eduardo

²³ *Ibíd.* p 24

Clima. La temperatura promedio de Ocaña es de 22 °C. Piso térmico templado, con una temperatura no menor a los 8 °C y no mayores a los 25 °C. Precipitaciones entre los 1.000 y 2.000 mm anuales, las lluvias durante el primer semestre son escasas. Los meses de lluvia son, agosto, septiembre, octubre y noviembre, éste último es aprovechado para los cultivos semestrales.²⁴

2.5 MARCO LEGAL.

Las bases legales que sustentan este proyecto se derivan de algunas leyes y artículos contemplados en la Constitución Política de Colombia.

2.5.1 Constitución Política Colombiana. Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.²⁵

2.5.2 Ley 1251 de 2008. Por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores. Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto proteger, promover, restablecer y defender los derechos de los adultos mayores, orientar políticas que tengan en cuenta el proceso de envejecimiento, planes y programas por parte del Estado, la sociedad civil y la familia y regular el funcionamiento de las instituciones que prestan servicios de atención y desarrollo integral de las personas en su vejez, de conformidad con el artículo 46 de la Constitución Nacional, la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, Plan de Viena de 1982, Deberes del Hombre de 1948, la Asamblea Mundial de Madrid y los diversos tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia.

Artículo 2°. Fines de la ley. La presente ley tiene como finalidad de lograr que los adultos mayores sean partícipes en el desarrollo de la sociedad, teniendo en cuenta sus experiencias de vida, mediante la promoción respeto, restablecimiento, asistencia y ejercicio de sus derechos.

Artículo 3°. Definiciones. Para la interpretación y aplicación de la presente ley téngase en cuenta las siguientes definiciones:

Acción Social integral. Conjunto de acciones que buscan mejorar y modificar las circunstancias de carácter social que impidan al adulto mayor su desarrollo integral, protección física, mental y social hasta lograr la incorporación a una vida plena y productiva de las personas que se hallan en estado de necesidad, desprotección o desventaja física o mental.

²⁴ *Ibíd.* p25

²⁵ REPÚBLICA DE COLOMBIA. Constitución política de Colombia de 1991. Edición Cupido. 2004. p 22

Vejez. Ciclo vital de la persona, con ciertas características propias, que se produce por el paso del tiempo en el individuo.

Adulto mayor. Es aquella persona que cuenta con sesenta (60) años de edad o más.

Geriatría. Rama de la medicina que se encarga del estudio terapéutico, clínico, social y preventivo de la salud y de la enfermedad de los ancianos.

Gerontología. Ciencia interdisciplinaria que estudia el envejecimiento y la vejez teniendo en cuenta los aspectos biopsicosociales (psicológicos, biológicos, sociales).

Envejecimiento. Conjunto de modificaciones que el paso del tiempo ocasiona de forma irreversible en los seres vivos.

Cartografía de pobreza. Representación gráfica de la pobreza sobre superficies geográficas.

Demografía. Abarca el estudio del tamaño, estructura y distribución de las poblaciones, en la cual, se tendrán en cuenta la mortalidad, natalidad, migración.

Política Nacional de Envejecimiento y Vejez. Instrumento que permite asegurar una gestión coordinada de los agentes del Estado en el sector público y privado, en el cumplimiento de los fines del Estado para satisfacer las necesidades del adulto mayor, así como la observación y conocimiento de las características propias del proceso de envejecimiento.

Plan de Atención Institucional. Es el modelo institucional en el marco de los ejes de derecho y guía para las acciones que programen e implementen las instituciones públicas o privadas, garantizando un servicio integral y de calidad. Es la responsabilidad de exigir acciones integrales en cada uno de los componentes de atención (salud, psicosocial y familiar y ocupacional).

Centros de Protección Social para el Adulto Mayor. Instituciones de protección destinadas al ofrecimiento de servicios de hospedaje, de bienestar social y cuidado integral de manera permanente o temporal a adultos mayores.

Centros de día para adulto mayor. Instituciones destinadas al cuidado, bienestar integral y asistencia social de los adultos mayores que prestan sus servicios en horas diurnas.

Instituciones de atención. Instituciones públicas, privadas o mixtas que cuentan con infraestructuras físicas (propias o ajenas) en donde se prestan servicios de salud o asistencia social y, en general, las dedicadas a la prestación de servicios de toda índole que beneficien al adulto mayor en las diversas esferas de su promoción personal como sujetos con derechos plenos.

Instituciones de atención domiciliaria. Institución que presta sus servicios de bienestar a los adultos mayores en la modalidad de cuidados y/o de servicios de salud en la residencia del usuario.²⁶

Artículo 4°. Principios. Para la aplicación de la presente ley se tendrán como principios rectores:

- a). Participación Activa. El Estado debe proveer los mecanismos de participación necesarios para que los adultos mayores participen en el diseño, elaboración y ejecución de programas y proyectos que traten sobre él, con valoración especial sobre sus vivencias y conocimientos en el desarrollo social, económico cultural y político del Estado;
- b). Corresponsabilidad. El Estado, la Familia, la sociedad civil y los adultos mayores de manera conjunta deben promover, asistir y fortalecer la participación activa e integración de los adultos mayores en la planificación, ejecución y evaluación de los programas, planes y acciones que desarrollen para su inclusión en la vida política, económica, social y cultural de la Nación;
- c). Igualdad de oportunidades. Todos los adultos mayores deben gozar de una protección especial de sus derechos y las libertades proclamados en la Constitución Política, Declaraciones y convenios internacionales ratificados por Colombia, respetando siempre la diversidad cultural, étnica y de valores de esta población;
- d). Acceso a beneficios. El Estado, la sociedad y la familia deben garantizar a los adultos mayores el acceso a beneficios con el fin de eliminar las desigualdades sociales y territoriales;
- e). Atención. En todas las entidades de carácter público y privado es un deber aplicar medidas tendientes a otorgar una atención especial, acorde con las necesidades.
- f). Equidad. Es el trato justo y proporcional que se da al adulto mayor sin distinción del género, cultura, etnia, religión, condición económica, legal, física, síquica o social, dentro del reconocimiento de la pluralidad constitucional;
- g). Independencia y autorrealización. El adulto mayor tiene derecho para decidir libre, responsable y conscientemente sobre su participación en el desarrollo social del país. Se les brindará las garantías necesarias para el provecho y acceso de las oportunidades laborales, económicas, políticas, educativas, culturales, espirituales y recreativas de la sociedad, así como el perfeccionamiento de sus habilidades y competencias;
- h). Solidaridad. Es deber del Estado, la sociedad y la familia frente al adulto mayor brindar apoyo y ayuda de manera preferente cuando esté en condición de vulnerabilidad;

²⁶ CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1251 de 2008. Por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores. Edición norma. 2011. P 11

i). Dignidad. Todas las personas tienen derecho a una vida digna y segura, los adultos mayores se constituyen en el objetivo fundamental de las acciones emprendidas en cumplimiento del Estado Social de Derecho a través de la eliminación de cualquier forma de explotación, maltrato o abuso de los adultos mayores;²⁷

j). Descentralización. Las entidades territoriales y descentralizadas por servicios prestarán y cumplirán los cometidos de la presente ley en procura de la defensa de los derechos del adulto mayor;

k). Formación Permanente. Aprovechando oportunidades que desarrollen plenamente su potencial, mediante el acceso a los recursos educativos, de productividad, culturales y recreativos de la sociedad;

l). No Discriminación. Supresión de todo trato discriminatorio en razón de la raza, la edad, el sexo, la condición económica o la discapacidad.

m). Universalidad. Los derechos consagrados en la presente ley son de carácter universal y se aplican a todas las personas residentes en el territorio nacional, sin distinción alguna y sin ningún tipo de exclusión social. Sin embargo el estado podrá focalizar las políticas públicas en las poblaciones más pobres y vulnerables para reducir las brechas económicas, sociales y culturales que caracterizan el país.

n). Eficiencia. Es el criterio económico que revela la capacidad de producir resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.

ñ). Efectividad. Es el criterio institucional que revela la capacidad administrativa y política para alcanzar las metas o resultados propuestos, ocupándose fundamentalmente en los objetivos planteados que connotan la capacidad administrativa para satisfacer las demandas planteadas en la comunidad y que se refleja en la capacidad de respuesta a las exigencias de la sociedad.

Artículo 5°. Enunciación de derechos. El Estado de conformidad al artículo 13 de la Constitución Política brindará especial protección a los adultos mayores que en virtud a su condición económica, física o mental se encuentran marginados y bajo circunstancias de debilidad y vulnerabilidad manifiesta, dando con ello aplicación al Estado Social de Derecho. Para tal efecto se crearán planes, programas y acciones que promuevan condiciones de igualdad real y efectiva, así como el cumplimiento de los derechos consagrados para los adultos mayores en la Declaración de los Derechos del Hombre y Humanos de 1948, los consagrados en la Constitución Nacional y demás reconocidos por Colombia en convenios o tratados internacionales.²⁸

²⁷ *Ibíd.* p 12

²⁸ *Ibíd.* p 13

2.5.3 Ley 1276 de 2009. A través de la cual se modifica la Ley 687 del 15 de agosto de 2001 y se establecen nuevos criterios de atención integral del adulto mayor en los centros vida. Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto la protección a las personas de la tercera edad (o adultos mayores) de los niveles I y II de Sisbén, a través de los Centros Vida, como instituciones que contribuyen a brindarles una atención integral a sus necesidades y mejorar su calidad de vida.

Artículo 2°. Alcances. La presente ley aplica en todo el territorio nacional; en las entidades territoriales de cualquier nivel, que a la fecha hayan implementado el cobro de la estampilla y estén desarrollando programas que brinden los servicios señalados en la presente ley. Los recursos adicionales generados en virtud de esta ley, serán aplicados a los programas de adulto mayor, en los porcentajes aquí establecidos.

Artículo 5°. Modificase el artículo 4° de la Ley 687 de 2001, el cual quedará así: El recaudo de la estampilla será aplicado, en su totalidad, a la dotación y funcionamiento de los Centros de Bienestar del Anciano y de los Centros Vida para la Tercera Edad, en su respectiva jurisdicción, de acuerdo con las definiciones de la presente ley.²⁹

Artículo 6°. Beneficiarios. Serán beneficiarios de los Centros Vida, los adultos mayores de niveles I y II de Sisbén o quienes según evaluación socioeconómica, realizada por el profesional experto, requieran de este servicio para mitigar condiciones de vulnerabilidad, aislamiento o carencia de soporte social.

Parágrafo. Los Centros Vida tendrán la obligación de prestar servicios de atención gratuita a los ancianos indigentes, que no pernocten necesariamente en los centros, a través de los cuales se garantiza el soporte nutricional, actividades educativas, recreativas, culturales y ocupacionales y los demás servicios mínimos establecidos en la presente ley.³⁰

2.5.4 Proyecto de acuerdo N°. 029 de 2007. "Por medio del cual se regula el funcionamiento de los hogares geriátricos que prestan servicios a las personas mayores en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones" A pesar de que existe normatividad nacional y distrital sobre las instituciones geriátricas en la Capital, la misma sólo se limita a reglamentar la parte higiénico-sanitaria e infraestructura física de estos centros, dejando de lado el aspecto social y la dignidad humana.

La presente iniciativa no va en contravía de las normas existentes, sino que va encaminada a establecer un mínimo de requisitos viables y acordes que deben cumplir los hogares geriátricos, con el propósito de que las expectativas de la persona mayor que accede en busca de cuidados y atención sean cumplidas a cabalidad, toda vez que permanentemente se registran falencias en materia de personal calificado, alimentación, entrega de medicamentos, seguridad, hacinamiento, entre otros.

²⁹ REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 1276 de 2009. A través de la cual se modifica la Ley 687 del 15 de agosto de 2001 y se establecen nuevos criterios de atención integral del adulto mayor en los centros vida. Edición Littio. 2012. P 14

³⁰ *Ibíd.* p 15

El proyecto también hace énfasis en la inaplazable regulación de los hogares geriátricos en la ciudad, debido a la proliferación de instituciones de esa índole sin ningún tipo de restricciones ni controles. Según la estructura Administrativa anterior del Distrito Capital, el Departamento Administrativo de Bienestar Social en diversos pronunciamientos insiste en la necesidad de que dichos establecimientos deben ser fortalecidos en la parte social y en la protección de los derechos humanos de las personas mayores.

Las personas mayores quienes por su condición de alta vulnerabilidad, su edad y estado de salud física y mental, sus precarias condiciones socioeconómicas y el desconocimiento de sus derechos fundamentales, hacen que los esfuerzos que se invierten en ellos, se fortalezcan y estén dirigidos al mejoramiento de su calidad de vida, no sólo como reconocimiento a su contribución al desarrollo del país, sino por el trato honroso que ellos merecen.³¹

Esto obliga a un cambio cultural que motive la valoración y el respeto hacia las personas mayores en nuestra sociedad y a la adopción de mecanismos y estrategias del Estado, tendientes a garantizar el bienestar integral. No podemos ignorar que el respeto a la dignidad humana debe inspirar todas las actuaciones del Estado y que la integridad del ser humano constituye la razón de ser y el fin último de la organización estatal.

2.5.5 Legalización de la empresa.

Sociedad.

Sociedad anónima

Constitución de la sociedad.

La sociedad se constituye mediante acta, 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.

³¹ REPÚBLICA DE COLOMBIA. Proyecto de acuerdo N°. 029 de 2007. "Por medio del cual se regula el funcionamiento de los hogares geriátricos que prestan servicios a las personas mayores en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones. Bogotá. 2010.

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.

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.

Méndez A.C, sostiene que según el nivel de conocimiento científico al que se espera llegar, se debe formular el tipo de estudio, cuyo propósito es señalar el tipo de información que se necesita, así como el nivel de análisis que deberá realizar, para lo cual debe tenerse en cuenta los objetivos que se plantearon. La investigación descriptiva identifica características del universo, formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos y descubre y comprueba la asociación entre las variables enunciadas en la investigación.³²

Para el desarrollo del proyecto se hizo uso de la investigación descriptiva, ya que se pretendió proponer la creación de un centro geriátrico especializado en la ciudad de Ocaña. Además este tipo de investigación permitió conocer de manera objetiva, a través de la indagación directa, el problema y de acuerdo a este, plantear propuestas o estrategias que ayuden a solucionarlo.

3.2 POBLACIÓN.

La población objeto de estudio estuvo conformada por los 5.240 personas del estrato III y 1.695 del estrato IV, habitantes de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, en decir 6.935.

3.3 MUESTRA.

La muestra se determino con el cien por ciento de la población, aplicando la siguiente formula estadística. Para la población conformada por los adultos mayores de la ciudad de Ocaña.

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

³² · MÉNDEZ, A. C. Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación. 2003. 3ª Ed. Mc Graw Hill. Bogotá.

Donde:

n= Muestra

N= Población dada en el estudio = 6.935

Zc= Indicador de Confianza = 95% = 1,96

p= Proporción de aceptación = 50% = 0.5

q= Proporción de rechazo = 50% = 0.5

E= Error poblacional dispuesto a asumir 6% = 0.06

$$n = \frac{(6.935)(1,96)^2 * (0.5)(0.5)}{(6.935-1)(0.06)^2 + (1,96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{6.650}{26}$$

n = 255 personas a encuestar.

De acuerdo a la formula estadística aplicada a la totalidad de la población, arrojé una muestra de 255 personas a encuestar.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

La encuesta del trabajo de grado se aplicó de una forma aleatoria tomando como rango la categorización de edades de la tabla de la población, buscando la participación de las mujeres en edades de rango de una forma equitativa y equilibrada en cada una de las submuestras en mención. Se debe mencionar que las fuentes primarias son los habitantes de la ciudad de Ocaña, y las fuentes secundarias son las instituciones y personas que proporcionan información para la realización de la investigación.

3.4.1 Fuentes primarias. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta debidamente orientada, con la cual se obtuvo información para el adecuado desarrollo del estudio dando paso a la planeación y ejecución de las acciones.

3.4.2 Fuentes secundarias. Hace referencia a las informaciones complementarias, la cual es obtenida a través la normatividad legal, económica y datos aplicables al sector donde se puede ubicar este proyecto.

3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

Los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de la información fueron analizados y consignados en el informe final de forma cuantitativa y cualitativamente, a través de tablas y cuadros, mediante la interpretación de los datos numéricos y el análisis de cada respuesta para la forma cualitativa.

4 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ESTUDIO DE MERCADOS ACERCA DE LAS NECESIDADES, GUSTOS Y PREFERENCIAS DE LOS ADULTOS MAYORES, POR MEDIO DE LA ENCUESTA, CON EL FIN DE DETERMINAR LA DEMANDA DE LOS SERVICIOS QUE PERMITA CONOCER LA VIABILIDAD DEL CENTRO, COMO ELEMENTO IMPORTANTE DE SU FUNCIONAMIENTO.

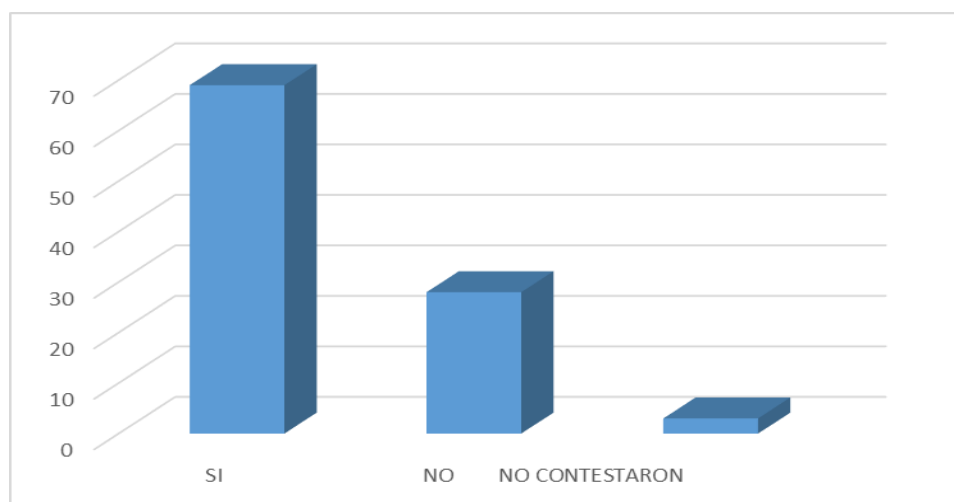
4.1.1 Encuesta aplicada. La población objeto de estudio, estuvo conformada por 5.240 personas del estrato III y 1.695 del estrato IV, habitantes de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, a los cuales se les aplicó una fórmula estadística que arrojó un total de 255 personas a encuestar y a continuación se exponen los resultados.

Cuadro 1. Conocimiento sobre las clínicas geriátricas especializadas.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
255	SI	177	69
	NO	70	28
	NO CONTESTARON	8	3
	TOTAL	255	100

Fuente. Encuesta dirigida a los habitantes de Ocaña, de los estratos III y IV.

Grafica 1. Conocimiento sobre las clínicas geriátricas especializadas.



Fuente. Encuesta dirigida a los habitantes de Ocaña, de los estratos III y IV.

Las clínicas geriátricas son todas aquellas que se preocupan de los problemas y enfermedades de los adultos mayores, así como su prevención y manejo, en el proceso de envejecimiento. No sólo del aspecto médico, sino también de aspectos psicológicos y sociales que habitualmente acompañan este proceso.

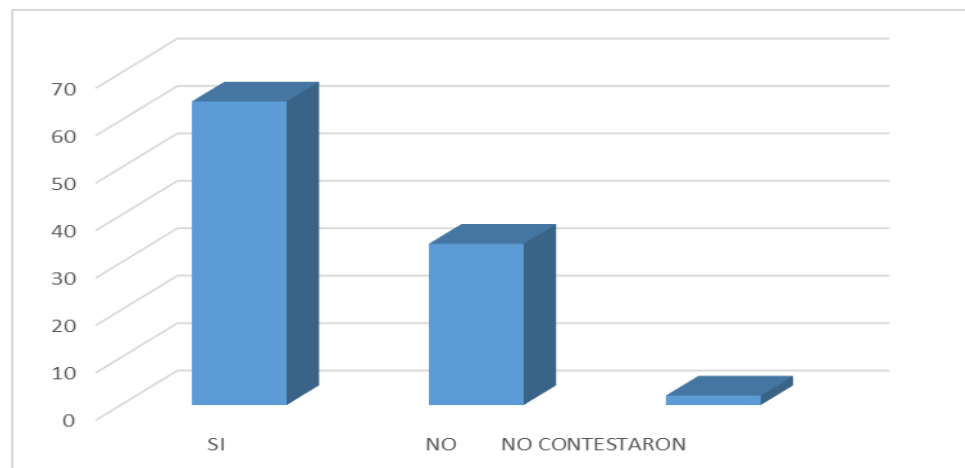
Teniendo en cuenta lo anterior se debe decir que la creación de un centro geriátrico especializado en Ocaña, un 69% de la población sabe que es una clínica geriátrica, mientras que un 28% lo desconoce, debido a la falta de cultura por parte del municipio y un 3% no contestó con respecto al tema.

Cuadro 2. Existencia de personas mayores en la familia.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
255	SI	163	64
	NO	86	34
	NO CONTESTARON	6	2
	TOTAL	255	100

Fuente. Encuesta dirigida a los habitantes de Ocaña, de los estratos III y IV.

Grafica 2. Existencia de personas mayores en la familia.



Fuente. Encuesta dirigida a los habitantes de Ocaña, de los estratos III y IV.

Teniendo en cuenta que un adulto mayor es un individuo que se encuentra en la única etapa de la vida, que sigue tras la adultez y que antecede al fallecimiento de la persona, donde la

fase del cuerpo y las facultades cognitivas de las personas se van deteriorando, calificadas como aquellas personas que superan los 70 años de edad.

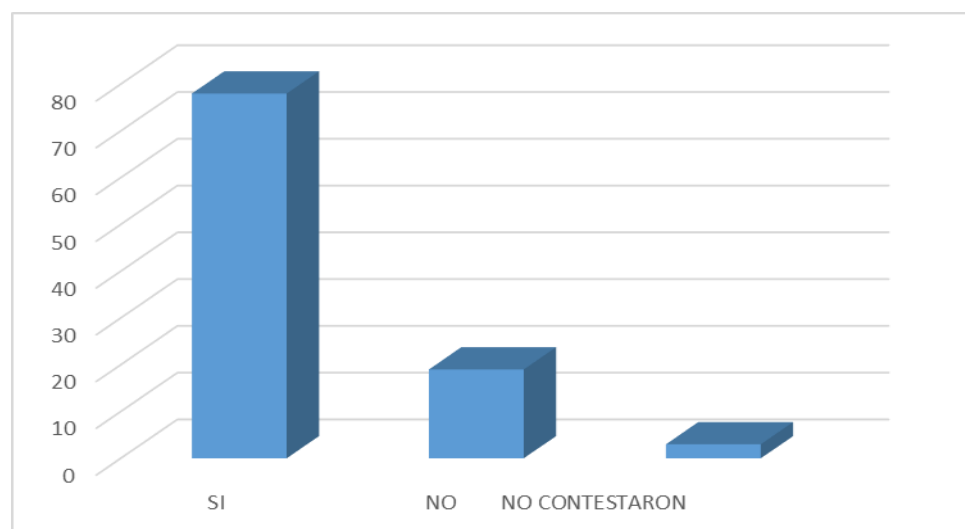
Se debe decir que la mayoría de los encuestados es decir el 64%, de personas pertenecen a los adultos mayores, cuya población requiere de mayor atención por parte de los centros de salud, siendo estos vulnerables ante cualquier afectación del entorno, de otra parte un 34% manifiesta no contar por familia de la presencia de adultos mayores y un 2% no contesto ante la formulación de dicha pregunta.

Cuadro 3. Aceptación de cancelar una cuota por el cuidado y atención del adulto mayor.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
255	SI	200	78
	NO	49	19
	NO CONTESTARON	8	3
	TOTAL	255	100

Fuente. Encuesta dirigida a los habitantes de Ocaña, de los estratos III y IV.

Grafica 3. Aceptación de cancelar una cuota por el cuidado y atención del adulto mayor.



Fuente. Encuesta dirigida a los habitantes de Ocaña, de los estratos III y IV.

La atención es de vital importancia para el desarrollo y armonía de los seres humanos ya que es un servicio que se presta y proporciona una empresa, para este caso a sus clientes buscando una comunicación directa con ellos, para el caso de reclamos, sugerencias, planteamiento de inquietudes, así como la solicitud de información de algún interés.

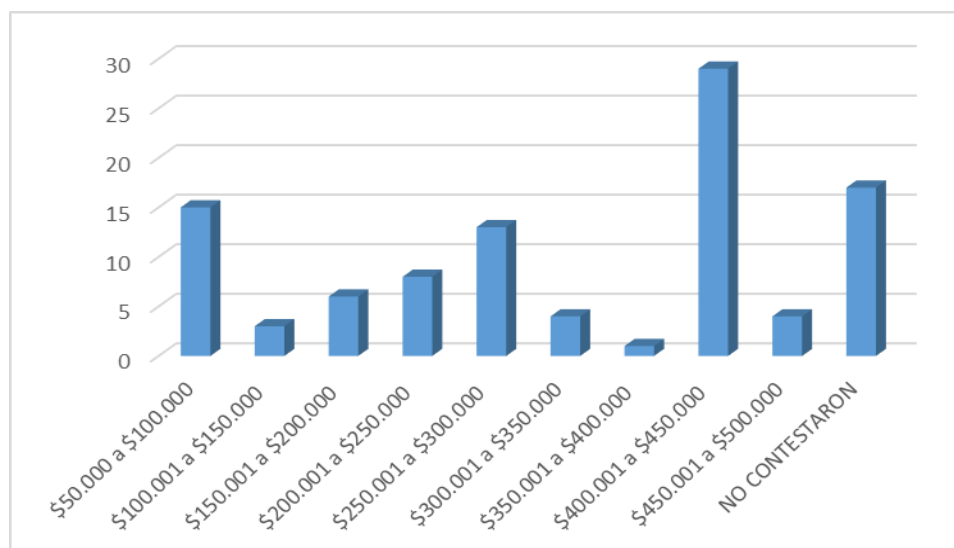
Teniendo en cuenta lo anterior es necesario mencionar que el 78% de los habitantes de Ocaña está de acuerdo con cancelar una cantidad determinada por el cuidado y la atención de un adulto mayor, dado que son personas que requieren un asistencia especial y que este tipo de centros cuentan con las condiciones para otorgarlas, un 19% no están de acuerdo dado el desconocimiento y por motivos personales y solo un 3% no contesto.

Cuadro 4. Valor que está dispuesto a cancelar de forma mensual.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
255	\$50.000 a \$100.000	38	15
	\$100.001 a \$150.000	7	3
	\$150.001 a \$200.000	16	6
	\$200.001 a \$250.000	20	8
	\$250.001 a \$300.000	32	13
	\$300.001 a \$350.000	9	4
	\$350.001 a \$400.000	3	1
	\$400.001 a \$450.000	73	29
	\$450.001 a \$500.000	10	4
	NO CONTESTARON	44	17
	TOTAL	255	100

Fuente. Encuesta dirigida a los habitantes de Ocaña, de los estratos III y IV.

Grafica 4. Valor que está dispuesto a cancelar de forma mensual.



Fuente. Encuesta dirigida a los habitantes de Ocaña, de los estratos III y IV.

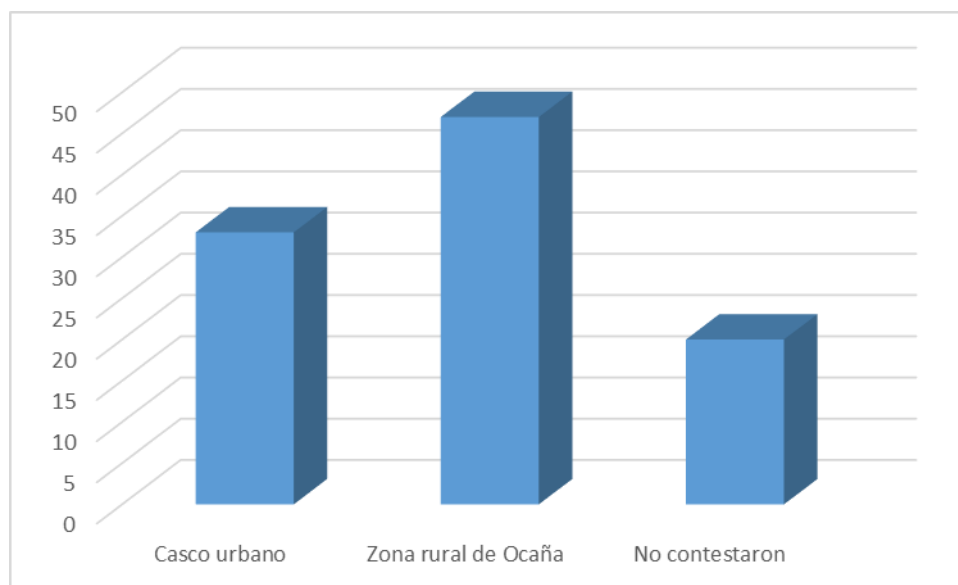
La mayoría de los encuestados es decir el 29%, afirman que estarán dispuestos a cancelar de \$300.000 a \$350.000 mensualmente, ya que este es el precio que puede acceder a pagar por los servicios prestados, ante este servicio médico por parte de un centro geriátrico.

Cuadro 5. Ubicación de la clínica.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
255	Casco urbano	85	33
	Zona rural de Ocaña	120	47
	No contestaron	50	20
	TOTAL	255	100

Fuente. Encuesta dirigida a los habitantes de Ocaña, de los estratos III y IV.

Grafica 5. Ubicación de la clínica.



Fuente. Encuesta dirigida a los habitantes de Ocaña, de los estratos III y IV.

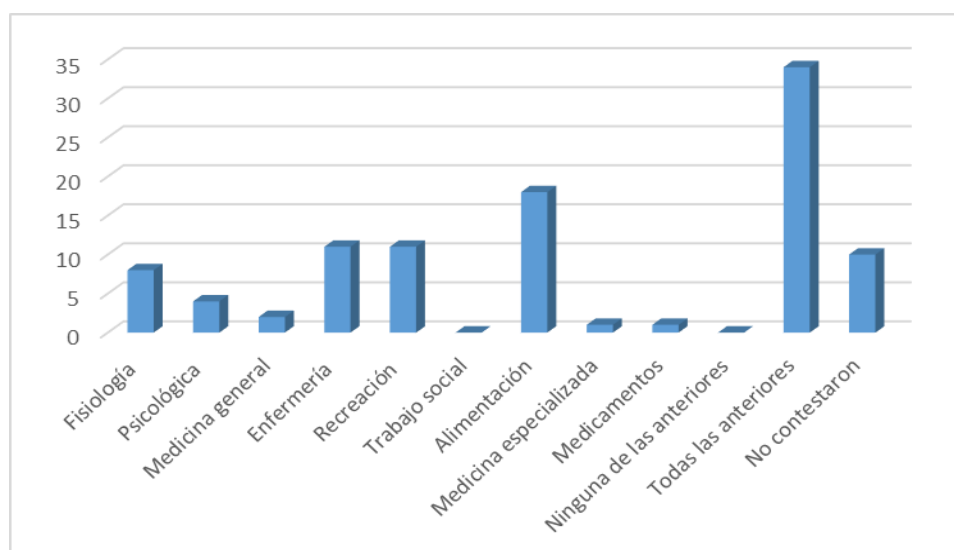
De acuerdo con las preferencias de la población ocañera en cuanto a la ubicación de la clínica estos manifiestan que el funcionamiento del centro geriátrico debe realizarse en la zona rural, debido a que permite mejorar la calidad de vida de los habitantes que se ven afectados y que requieren de dichos centros para su atención, a diferencia de un 33% de ocañeros que prefieren la ubicación de estos centros en el casco urbano, debido al fácil acceso de los profesionales para ejercer su labor.

Cuadro 6. Servicios de la clínica.

PERSONAS ENCUESTADAS	RESPUESTAS	FRECUENCIA	%
255	Fisiología	21	8
	Psicológica	9	4
	Medicina general	6	2
	Enfermería	28	11
	Recreación	29	11
	Trabajo social	0	0
	Alimentación	35	18
	Medicina especializada	2	1
	Medicamentos	2	1
	Ninguna de las anteriores	0	0
	Todas las anteriores	89	34
	No contestaron	24	10
	TOTAL		255

Fuente. Encuesta dirigida a los habitantes de Ocaña, de los estratos III y IV.

Grafica 6. Servicios de la clínica.



Fuente. Encuesta dirigida a los habitantes de Ocaña, de los estratos III y IV.

Dada la información obtenida, se puede decir que la población ocañera le gustaría que el centro geriátrico preste todos los servicios mencionados anteriormente ya que el paciente se sentirá más seguro y prevenido ante las diversas afectaciones en cuanto a su salud; siendo un 18% de habitantes encuestados quienes afirman que les gustaría que el servicio a prestar por parte de este centro sea el de alimentación, gozando así de una asistencia que provea a sus adultos mayores una de las necesidades vitales del ser humano.

4.1.2 Diagnóstico. Hablarle a una persona mayor acerca de una residencia es disparar todas sus alarmas. Sin embargo, las opciones hoy en día no tienen nada que ver con la imagen que de ellas se tenía anteriormente. Una opción para ellos y para cualquiera que quiera planear un futuro digno y seguro.

El cambio de concepto sobre los hogares para adultos mayores viene de un análisis objetivo de la realidad. La expectativa de vida ha aumentado en los últimos 50 años. Si antes se consideraba anciana a una persona de 60 años, hoy en día se encuentran personas de más de setenta años totalmente independientes, activos y vitales. Una mejor calidad de vida, los avances médicos y un mejor control sanitario hacen que la longevidad aumente año tras año.

Se sabe que el número de personas mayores de 65 años en el mundo se duplicará hasta 14% en los próximos 30 años, aumentando de 506 millones en la actualidad a 1.400 millones en 2040. Incluso, la tasa de personas mayores superará a la de niños menores de cinco años.

En las últimas tres décadas, la figura de la persona mayor pasó de ser algo respetado y valorado, a una figura dejada al margen. El culto a la juventud, a la competencia, a la innovación, llevó a los mayores a la sombra. Si antes la experiencia en un trabajo garantizaba la promoción laboral, durante la década de 1990 cumplir años era un factor en contra. Por mucha experiencia que se tuviera, un desempleado de 50 años tenía muy pocas posibilidades de reinsertarse en el mercado laboral.

Hace menos de una década se ha comenzado a replantear el modelo. Si hay una cantidad en aumento de adultos mayores y disminución de los jóvenes que aportan al sistema de seguridad social y de pensiones, lo que se necesita es que los adultos mayores estén activos y con posibilidades de trabajar por más tiempo. La edad de jubilación aumenta y también aumentan los programas de ayuda para que los mayores puedan seguir laboralmente activos por el tiempo que lo deseen.

Sin embargo, es necesario un cambio de mentalidad, no sólo de la sociedad sino de los mismos adultos mayores, sentirse capaz de seguir una vida plena a pesar de las limitaciones propias de la edad. Es necesario volver a valorizar a la persona mayor como fuente de sabiduría, experiencia y conocimiento y darle los medios idóneos para que pueda continuar con una vida plena, no sólo como actor pasivo, sino como protagonista de su propia historia, que, según las proyecciones puede ser aún bastante larga. Empoderarlos, promover su autonomía y darles todo el respaldo que necesitan.

A medida que pasan los años la casa de siempre deja de ser funcional para un adulto mayor. Los riesgos están por todos lados y es preferible evitar a tiempo un posible accidente que tener que asumir con el resultado de un descuido.

Hay muchas condiciones para garantizar el bienestar de una persona cuando envejece. Por un lado, está la opción de reformar la casa, contratar a personal permanente o esporádico y estar pendientes de ellos, pero siempre se queda algo pendiente: ¿Cómo garantizar que se mantengan entretenidos y socialmente rodeados? ¿Cómo lograr que se mantengan intelectualmente activos y cuiden su salud? Es una decisión de ellos, que se puede fomentar cuando se les permite ser autónomos.

Estos centros geriátricos poseen muchas ventajas ya que se logra un mayor compartir con personas de la misma edad, hacer lo que desean y tener pocas preocupaciones, motiva a los adultos para vivir en residencias para mayores.

Las comodidades de las residencias para adultos se acercan al concepto de resort. En Colombia ya existen iniciativas basadas en esta propuesta y adonde acuden adultos, solos o en pareja, dispuestos a vivir sin preocupaciones.

No hay que esperar a que llegue la enfermedad para decidirse por una residencia para adultos mayores. Cada vez son más las personas sanas y vitales que resuelven vivir en estos lugares con más tranquilidad.

Continuando con lo anterior es necesario mencionar que las clínicas geriátricas son todas aquellas que se preocupan de los problemas y enfermedades de los adultos mayores, así como su prevención y manejo, en el proceso de envejecimiento. No sólo del aspecto médico, sino también de aspectos psicológicos y sociales que habitualmente acompañan este proceso y una buena cantidad de personas saben o conocen los centros antes mencionados, de otra parte teniendo en cuenta que un adulto mayor es un individuo que se encuentra en la única etapa de la vida, que sigue tras la adultez y que antecede al fallecimiento de la persona, donde la fase del cuerpo y las facultades cognitivas de las personas se van deteriorando, calificadas como aquellas personas que superan los 70 años de edad, la mayoría de los encuestados es decir el 64%, de personas pertenecen a los adultos mayores, cuya población requiere de mayor atención por parte de los centros de salud, siendo estos vulnerables ante cualquier afectación del entorno.

La atención es de vital importancia para el desarrollo y armonía de los seres humanos ya que es un servicio que se presta y proporciona una empresa, para este caso a sus clientes buscando una comunicación directa con ellos, para el caso de reclamos, sugerencias, planteamiento de inquietudes, así como la solicitud de información de algún interés, por lo que los habitantes de Ocaña está de acuerdo en cancelar una cantidad determinada por el cuidado y la atención de un adulto mayor, dado que son personas que requieren una asistencia especial y que en este tipo de centros se cuentan con las condiciones para otorgarlas.

De acuerdo con las preferencias de la población ocañera en cuanto a la ubicación de la clínica estos manifiestan que el funcionamiento del centro geriátrico debe realizarse en la zona rural, proporcionando tranquilidad y bienestar a los pacientes.

Por último se debe mencionar que la población ocañera le gustaría que el centro geriátrico preste todos los servicios de fisiología, psicológica, medicina general, enfermería, recreación, trabajo social, alimentación, medicina especializada y medicamentos, gozando así de una asistencia que provea a sus adultos mayores una de las necesidades vitales del ser humano.

4.2 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y LEGAL CON EL FIN DE ESTABLECER LAS NECESIDADES DE PERSONAL, PARA ASEGURAR EL BUEN FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO.

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.

4.2.1 Misión. Somos un Centro geriátrico que brinda a los adultos mayores espacios amplios y adecuados para el buen desarrollo de su etapa, al igual que acompañamiento en el área de la salud con el fin de lograr el mayor bienestar al paciente.

4.2.2 Visión. En el año 2021 seremos líderes en la comunidad de la ciudad de Ocaña, siendo reconocidos por brindar servicios eficientes y eficaces, logrando un impacto positivo en las personas de la tercera edad y familiares.

4.2.3 Principios. Responsabilidad Social: Conocemos nuestro trabajo, por lo cual respondemos a las necesidades de los adultos mayores.

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.

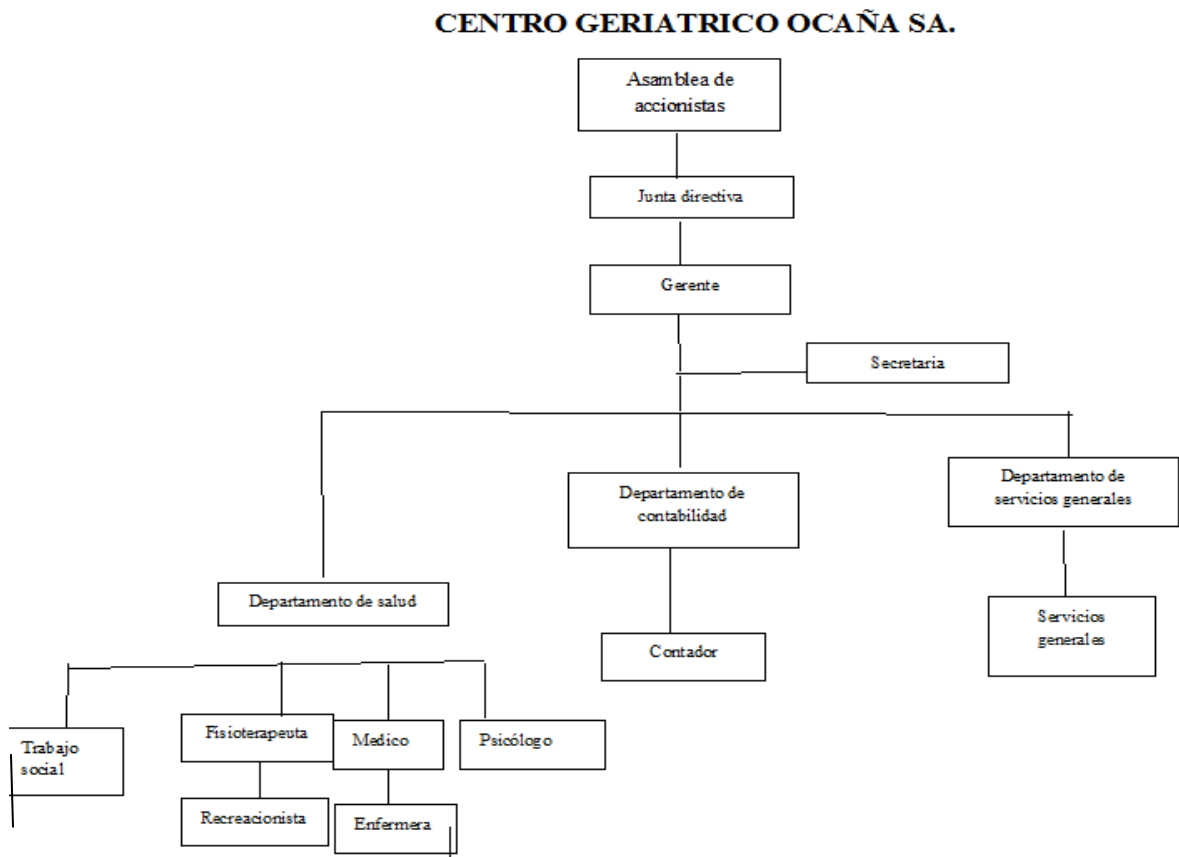
Compromiso: Todo el personal se encuentra involucrado y convencido que la ejecución y seguimiento del servicio que ofrecemos asegura los resultados esperados.

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.

4.2.4 Estructura organizacional.

Figura 2. Organigrama.



Fuente. Autores del proyecto.

4.2.5 Manual de funciones.

Cuadro 7. 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:	
Examinar, aprobar e improbar los balances de fin de ejercicio y las cuentas que deben 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	
<p>La Junta Directiva se debe encargar de las siguientes tareas:</p> <p>Designar los dignatarios a su interior</p> <p>Dictar su propio reglamento y los demás reglamento internos de la entidad</p> <p>Delegar en el representante legal o cualquier otro funcionario, las funciones que estime convenientes</p> <p>Crear los empleos que crea necesario para el buen funcionamiento de la empresa</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>Decidir sobre la participación de la empresa en otras entidades, cualquiera que sea su naturaleza jurídica.</p> <p>Examinar cuando lo estime a bien, los libros, documentos y caja de la entidad</p> <p>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 desamparada.</p> <p>Las demás que le puedan corresponder por los presentes estatutos o reglamentos y en general todas aquellas que no estén asignadas a otro órgano.</p>	

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	
<p>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.</p>	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
<p>Formular, proyectar, dirigir y ejecutar las políticas, planes, programas, proyectos y actividades del centro, conforme al desarrollo de la comunidad y el núcleo familiar.</p>	
IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
<p>Determinar las directrices generales de empresa.</p>	
<p>Analizar los informes y el funcionamiento de la empresa</p>	
<p>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.</p>	
<p>Decidir la fusión, incorporación, transformación y liquidación del centro.</p>	
<p>Aprobar el plan de desarrollo que realice la empresa para el bien de la comunidad.</p>	
<p>Ejecutar y celebrar todo acto comprendido dentro del objeto social.</p>	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS Y ESENCIALES	

Continuación (Cuadro 7)

Planeación estratégica, funcionamiento de las empresas, gestión administrativa; funcionamiento del centro 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; 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 afines.	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	

Continuación (Cuadro 7)

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 cómo 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 TRABAJO SOCIAL RECREACIONISTA ENFERMERA
NIVEL JERÁRQUICO	Administrativo
NÚMERO DE CARGOS	Uno (1)
SUPERIOR INMEDIATO	GERENTE

II. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES

PSICÓLOGO

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.

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.

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.

FISIOTERAPEUTA.

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.

TRABAJO SOCIAL

Según el artículo 6 del Estatuto de la profesión de diplomado/a en Trabajo Social/asistente social, las principales funciones a desarrollar por los/las trabajadores/as sociales en su ejercicio profesional son, entre otras, las siguientes:

a. Función preventiva: actuación precoz sobre las causas que generan problemáticas individuales y colectivas, derivadas de las relaciones humanas y del entorno social. Elaborar y ejecutar proyectos de intervención para grupos de población en situaciones de riesgo social y de carencia de aplicación de los derechos humanos.

b. Función de atención directa: responde a la atención de individuos o grupos que presentan o están en riesgo de presentar, problemas de índole social. Su objeto será potenciar el desarrollo de las capacidades y facultades de las personas para afrontar por sí mismas futuros problemas e integrarse satisfactoriamente en la vida social.

c. Función de planificación: acción de ordenar y conducir un plan de acuerdo con unos objetivos propuestos, contenidos en un programa determinado mediante un proceso de análisis de la realidad y del cálculo de las probables evoluciones de la misma. Esta función se puede desarrollar en dos niveles:

1. Nivel microsocia: comprende el diseño de tratamientos, intervenciones y proyectos sociales.

2. Nivel macrosocia: comprende el diseño de programas y servicios sociales.

d. Función docente: impartir enseñanzas teóricas y prácticas de Trabajo Social y de servicios sociales, tanto en las propias escuelas de Trabajo Social como en otros ámbitos académicos.

Contribuir a la formación teórico-práctica pregrado y postgrado de alumnos/as de Trabajo Social y de otras disciplinas afines. Los/las diplomados/as en Trabajo Social/asistentes sociales son los profesionales idóneos para impartir la docencia en materias de Trabajo Social y servicios sociales.

e. Función de promoción: se realiza mediante actuaciones encaminadas a restablecer, conservar y mejorar las capacidades, la facultad de autodeterminación y el funcionamiento individual o colectivo. Diseñar e implementar las políticas sociales que favorezcan la creación y reajuste de servicios y recursos adecuados para la cobertura de necesidades sociales.

f. Función de mediación: en la función de mediación el/la trabajador/a social/asistente social actúa como catalizador, posibilitando la unión de las partes implicadas en el conflicto con el fin de posibilitar con su intervención que sean los propios interesados quienes logren la resolución del mismo.

g. Función de supervisión: ejercer el control de las tareas realizadas por los profesionales, trabajadores/as sociales y miembros de otras profesiones que ejerzan sus funciones en departamentos o servicios de Trabajo Social.

h. Función de evaluación: contrastar los resultados obtenidos en las distintas actuaciones, en relación con los objetivos propuestos, teniendo en cuenta técnicas, medios y tiempos empleados.

Asegurar la dialéctica de la intervención. Indicar los errores y disfunciones en lo realizado y permitir proponer nuevos objetivos y nuevas formas de conseguirlos. Favorecer las aportaciones teóricas del Trabajo Social.

i. Función gerencial: se desarrolla cuando el/la trabajador/a social tiene responsabilidades en la planificación de centros, organización, dirección y control de programas sociales y servicios sociales.

RECREACIONISTA.

Estimular la participación de los ancianos en las actividades.

Tener capacidad para trabajar con diversos grupos: adultos y ancianos, considerando la variedad en el sexo, edad, nivel cultural, creencias, tradiciones, hábitos y costumbres.

Organizar actividades que vinculen al paciente con el entorno y con la comunidad.

Proponer, ejecutar y organizar programas de animación, teniendo en cuenta los intereses, gustos, preferencias y motivaciones de los pacientes, para propiciarles un buen disfrute de las acciones.

Coordinar con las demás áreas del establecimiento las necesidades de materiales, para el buen éxito de una actividad

Debe poseer conciencia de que no es el único líder de un grupo, cualquier participante en las actividades puede asumir esta función. Por ello el recreacionista debe estar siempre atento para no monopolizar las situaciones

ENFERMERA.

Cuidar la salud del individuo en forma personalizada, integral y continua, respetando sus valores, costumbres y creencias.

Realizar y controlar el proceso de Atención de Enfermería, como método científico de la profesión

Registrar en la historia clínica toda la información disponible de los problemas identificados en individuos, familia y comunidad.

Valorar la información recogida para realizar acciones de Enfermería, registrándolos en la H.C .

Evaluar las respuestas del individuo y registra en la H.C

Garantizar las condiciones óptimas para la recepción y traslado del paciente

Realizar y controlar la recepción del paciente revisando la historia clínica.

Controlar y realizar la preparación física preoperatoria del paciente según el tipo de intervención y las normas del servicio.

Controlar el cumplimiento del tratamiento preanestésico

Identificar, comunicar y ejecutar acciones ante reacciones producidas por los agentes anestésicos y otros fármacos

Identificar y comunicar signos y síntomas de emergencia quirúrgica, tales como evisceración, sangramiento, shock hipovolémico, dehiscencia de la herida.

Preparar, conectar y controlar funcionamiento del equipo de sello de agua y otros drenajes pleurales.

Controlar, tomar decisiones y brindar atención a pacientes con pleurotomía, colostomía, traqueostomía, abdomen abierto y otros procedimientos de alta complejidad.

Definir las soluciones y otros elementos a utilizar durante las curas de heridas.

Evaluar, controlar y realizar curas húmedas y secas, incluyendo las de alta complejidad como por ejemplo abdomen abierto.

Indicar, ejecutar, interpretar y consultar investigaciones clínicas de laboratorio (hemograma, glicemia, hemocultivo, Benedict, Imbert, ECG, orina, heces fecales, cultivo de secreciones, exudados, hemogasometría, creatinina, leucograma).

Continuación (Cuadro 7)

Identificar, tomar decisiones junto con el médico, controlar y ejecutar tratamiento en pacientes con signos y síntomas de alteraciones del equilibrio hidromineral y ácido básico.

Interpretar, participar en la valoración y tomar decisiones junto con el médico y ejecutar acciones según el caso, ante investigaciones clínicas con alteración (hemogasometría, hemograma, glicemia, hemocultivo, benedict, imbert, ECG., orina, heces fecales, cultivo de secreciones, exudados, creatinina, leucograma)

Identificar, tomar decisiones, controlar y ejecutar cuidados de enfermería ante pacientes con signos y síntomas de complicaciones, Ej.: Hipo e hiperglicemia, shock, convulsiones, sangramientos.

Identificar y tomar decisiones en pacientes con alteraciones en los parámetros vitales.

Tomar decisiones, controlar y ejecutar la administración de analgésicos y antipiréticos.

Evaluar suspender y comenzar vía oral en caso de síntomas y signos del sistema digestivo.

Decidir y ejecutar colocación de sonda nasogástrica si hay presencia de vómitos.

Ejecutar acciones ante la presencia de secreciones nasofaríngeas y endotraqueales.

Ejecutar fijación, mantenimiento y control de drenajes quirúrgicos y evaluar el momento oportuno para retirarlos.

Ejecutar la preparación y administración de fármacos por diferentes vías.

Ejecutar acciones según el caso y tomar decisiones junto con el médico en la valoración electrocardiográfica.

Planificar, controlar y ejecutar la preparación del paciente en investigaciones clínicas especiales (colon por enema, tracto urinario simple, Rx de columna, rectosigmoidoscopia, colonoscopia, mielografías, laparoscopia, arteriografía, punción lumbar).

Planificar, controlar, y ejecutar la necesidad de la alimentación del paciente por diferentes métodos (gavaje, gastrostomía y yeyunostomía).

Decidir y ejecutar la colocación y permanencia de de sonda vesical.

Ejecutar y evaluar la administración de nutrición parenteral.

Identificar, participar en la valoración y tomar decisiones junto con el médico y ejecutar acciones en pacientes con signos y síntomas de alteración del equilibrio hidromineral.

Continuación (Cuadro 7)

<p>Identificar, participar en la valoración y tomar decisiones junto con el médico y ejecutar acciones en pacientes con alteraciones del equilibrio ácido básico.</p> <p>Identificar, tomar decisiones, controlar y ejecutar la necesidad de administrar aerosol.</p> <p>Identificar, tomar decisiones junto con el médico, controlar y ejecutar acciones según el caso en pacientes con signos y síntomas de intoxicación digitálica.</p> <p>Prevenir deformidades articulares en pacientes comatosos y con enfermedades neuromusculares.</p> <p>Prevenir y detectar úlceras por presión.</p> <p>Valorar y ejecutar debridación de las úlceras por presión. De ser necesario consultar con especialistas.</p> <p>Decidir administrar oxígeno por diferentes métodos.</p> <p>Realizar ventilación manual.</p> <p>Seleccionar, ejecutar y controlar el tipo de fisioterapia respiratoria.</p> <p>Evaluar y comunicar estado neurológico del enfermo a través de la escala de Glasgow.</p> <p>Detectar y valorar la crisis convulsiva ejecutando acciones independientes.</p> <p>Indicar y participar en la RCP básica y avanzada.</p> <p>Interactuar en la implantación de marcapaso.</p> <p>Controlar funcionamiento de ventiladores mecánicos.</p> <p>Detectar y consultar intubación selectiva.</p> <p>Elaborar y ejecutar técnica de comunicación extraverbal en los pacientes que lo requieran.</p> <p>Aplicar y controlar programa de prevención y control de infecciones nosocomiales.</p> <p>Valorar y decidir conducta con el médico frente a reacciones adversas durante y después de la administración de drogas vasoactivas (como dopamina, dobutamina, digitálicos, trombolíticos y nitroprusiato).</p> <p>Valorar y tomar decisiones junto con el médico ante emergencia quirúrgica y politrauma (herida con armas blancas en tórax con compromiso respiratorio.) y ejecutar acciones según el caso.</p>

Continuación (Cuadro 7)

Decidir y tomar conducta junto con el médico ante intoxicación por fármacos y ejecutar acciones según el caso.	
Aplicar la política de uso de desinfectantes, antisépticos y esterilizantes.	
Detectar y comunicar signos reales de muerte.	
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: psicólogo, fisioterapeuta, médico general, trabajo social, recreacionista, enfermera.	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	
Supervisar el arqueo diario de caja	
Registrar todas las transacciones financieras en el sistema contable	
Elaborar y diligenciar comprobantes de ingresos, egresos y notas de contabilidad en el sistema.	
Llevar actualizados los libros contables	

Continuación (Cuadro 7)

<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	
<p>Atender a las necesidades de orden administrativo de la empresa.</p>	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS Y ESENCIALES	
<p>Conocimientos básicos en secretariado.</p>	
REQUISITOS DE ESTUDIOS Y EXPERIENCIA	
ESTUDIOS	EXPERIENCIA
<p>Título Profesional en: Estudios técnicos o tecnológicos en áreas contables o afines.</p> <p>Experiencia de un año en cargos similares</p> <p>Conocimientos en la preparación de informes</p>	<p>Dos (2) años de experiencia en el área de secretariado.</p>
I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	

Continuación (Cuadro 7)

DENOMINACIÓN DEL CARGO	SERVICIOS GENERALES
NIVEL JERÁRQUICO	Administrativo
NÚMERO DE CARGOS	Uno (1)
SUPERIOR INMEDIATO	GERENTE
II. NATURALEZA GENERAL DE LAS FUNCIONES	
<p>Atender a los pacientes en cuanto al aseo</p> <p>Apoyar al personal profesional</p> <p>Contribuir al cuidado y preservación de los elementos, instrumentos y materiales de los servicios</p> <p>Arreglar y mantener arreglados los sitios, elementos de apoyo que son utilizados en la atención al anciano</p> <p>Proporcionar cuidados de higiene personal, a los pacientes y asistir a quienes tienen limitaciones físicas</p> <p>Desempeñar las demás funciones que le sean asignadas</p>	
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	<p>Dos (2) años de experiencia en el área de servicios generales</p> <p>Dedicación exclusiva y disponibilidad permanente.</p>

Fuente. Autores del proyecto

4.2.6 Reglamento interno de trabajo

CENTRO GERIATRICO 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 12:00 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 transcurridos 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 suma de dinero recibida, 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, indiquen 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.

4.3 ESTUDIO TÉCNICO PARA SEÑALAR LOS REQUERIMIENTOS FÍSICOS, HUMANOS Y EQUIPO DE COMUNICACIÓN Y COMPUTACIÓN, CONOCIENDO LAS EXIGENCIAS, PARA SU FUNCIONAMIENTO.

4.3.1 Localización. Macrolocalización. La ubicación del centro geriátrico será la ciudad de Ocaña.

Microlocalización. Para el funcionamiento del centro geriátrico se tendrá en cuenta la zona rural de la ciudad de Ocaña, posiblemente vía a la universidad o la Ermita ya que ofrece las mejores condiciones.

4.3.2 Tamaño del proyecto. El proyecto ha sido diseñado teniendo en cuenta la problemática de los adultos mayores en la ciudad, por lo tanto está estructurada en forma horizontal la cual debe contar con un piso.

4.3.3 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
1. Escritorio Trabajador social	\$ 500.000
1. Escritorio Recreacionista	\$ 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	<u>\$ 2.000.000</u>
TOTAL	\$12.180.000

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. Trabajador social
- 1. Recreacionista
- 1. Enfermera
- 1. Servicios generales.

4.4 ESTUDIO FINANCIERO Y EVALUACIÓN ECONÓMICA DEL CENTRO GERIÁTRICO, CON EL FIN DE DETERMINAR LA VIABILIDAD O NO DEL PROYECTO.

4.4.1 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.

4.4.2 Gastos de funcionamiento

Cuadro 8. Gastos de administración

CONCEPTO (MENSUAL)	Gerente	Secretaria	Contador	Psicólogo	Fisioterapeuta	Médico	Trabajo social	Recreacionista	Enfermera	Servicios generales
SALARIO	1.300.000	689.454		1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.000.000	1.000.000	689.454
BONIFICACIÓN- HONORARIOS	200.000		500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	
AUXILIO DE TRANSPORTE		77.700								77.700
SALUD	104.000	51.156		120.000	120.000	120.000	120.000	80.000	80.000	51.156
PENSIÓN	110.500	58.603		127.500	127.500	127.500	127.500	85.000	85.000	58.603
VACACIONES	54.080	28.681		62.400	62.400	62.400	62.400	41.600	41.600	28.681
CESANTÍAS	108.290	57.431		124.950	124.950	124.950	124.950	83.300	83.300	57.431
INTERESE SOBRE CESANTÍAS	1.082	574		1.249	1.249	1.249	1.249	833	833	574
PRIMAS	108.290	57.431		124.950	124.950	124.950	124.950	83.300	83.300	57.431
TOTAL	1.985.542	1.021.030	500.000	2.561.049	2.561.049	2.561.049	2.561.049	1.874.033	1.874.033	1.021.030

Fuente. Autores del proyecto

Cuadro 9. Gastos de administración proyectados en años.

Los gastos de administración se proyectan a cinco años con un aumento del 5,7% anual.³³

CONCEPTO	0	1	2	3	4
Gerente	23.826.504	25.184.614	26.620.137	28.137.485	29.741.322
Secretaria	12.252.360	12.950.744	13.688.936	14.469.206	15.293.951
Contador	6.000.000	6.342.000	6.703.494	7.085.593	7.489.471
Psicólogo	30.732.588	32.484.345	34.335.953	36.293.102	38.361.909
Fisioterapeuta	30.732.588	32.484.345	34.335.953	36.293.102	38.361.909
Medico	30.732.588	32.484.345	34.335.953	36.293.102	38.361.909
Trabajador social	30.732.588	32.484.345	34.335.953	36.293.102	38.361.909
Recreacionista	22.498.396	23.770.234	25.125.137	26.557.270	28.071.035
Enfermera	22.498.396	23.770.234	25.125.137	26.557.270	28.071.035
Servicios generales	12.252.360	12.950.744	13.688.936	14.469.206	15.293.951
TOTAL	222.258.368	234.905.950	248.295.589	262.448.438	277.408.401

Fuente. Autores del proyecto

Cuadro 10. 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	\$ 1.500.000
Servicios (Agua, luz, teléfono, celulares)	\$ 250.000
Útiles de papelería	\$ 150.000
Publicidad	\$ 150.000
Mantenimiento	\$ 300.000
TOTAL	\$ 2.350.000

Fuente. Autores del proyecto

³³ <http://www.eltiempo.com/economia/indicadores/inflacion-en-colombia-para-el-2016/16471289>

Cuadro 11. Gastos generales proyectados en años.

Los gastos generales se proyectan a cinco años con un aumento del 5,7% anual.

CONCEPTO	0	1	2	3	4
Arriendo	\$18.000.000	\$19.026.000	\$20.110.482	\$21.256.779	\$22.469.415
Servicios (Agua, luz, teléfono)	\$ 3.000.000	\$ 3.171.000	\$ 3.351.747	\$ 3.542.796	\$ 3.744.735
Útiles de papelería	\$ 1.800.000	\$ 1.902.600	\$ 2.011.048	\$ 2.125.677	\$ 2.246.841
Publicidad	\$ 1.800.000	\$ 1.902.600	\$ 2.011.048	\$ 2.125.677	\$ 2.246.841
Mantenimiento	\$ 3.600.000	\$ 3.805.200	\$ 4.022.096	\$ 4.251.355	\$ 4.493.683
TOTAL	\$28.200.000	\$29.807.400	\$31.506.421	\$33.302.287	\$35.200.518

Fuente. Autores del proyecto

Cuadro 12. 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
1	Escritorio Trabajador social	\$ 500.000
1	Escritorio Recreacionista	\$ 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		\$12.180.000

Fuente. Autores del proyecto

EQUIPO DE COMPUTACIÓN Y COMUNICACIÓN		VALOR
2	COMPUTADORAS	\$ 3.000.000
1	TELÉFONO	\$ 50.000
1	FAX	\$ 200.000
TOTAL		\$ 3.250.000

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

Equipo de oficina: $\frac{12.180.000}{10} = 1.218.000$

Cuadro 13. Gastos de depreciación proyectados en años.

ACTIVO A DEPRECIAR	1	2	3	4	5
Equipo de oficina	\$12.180.000				
Depreciación		\$ 1.218.000	\$1.218.000	\$1.218.000	\$1.218.000
VALOR A DEPRECIAR		\$10.962.000	\$9.744.000	\$8.526.000	\$7.308.000

Equipo de comunicación y computación: $\frac{3.250.000}{5} = 750.000$

ACTIVO A DEPRECIAR	1	2	3	4	5
Equipo de comunicación y computación	\$3.250.000				
Depreciación		\$ 650.000	\$ 650.000	\$650.000	\$650.000
VALOR A DEPRECIAR		\$2.600.000	\$1.950.000	\$1.300.000	\$650.000

Fuente. Autores del proyecto

4.4.3 Ingresos. En el centro geriátrico se proyectan que ingresaran 163 adultos mayores en el primer año, con un incremento de estas en un 5,7%, teniendo en cuenta que la población total en la actualidad es de 6.935, personas encuestadas y de las que a través de los años se pueden llegar a convertir en clientes.

Los anteriores pacientes están dispuestos a pagar por los servicios recibidos \$450.000 pesos mensuales según el resultado de la encuesta aplicada.

Cuadro 14. Ingresos.

CONCEPTO	0	1	2	3	4
Pacientes	163	172	182	192	203
VALOR	163	172	182	192	203

CONCEPTO	0	1	2	3	4
Valor servicio	450.000	475.650	502.762	531.419	561.710
VALOR	450.000	475.650	502.762	531.419	561.710

CONCEPTO	0	1	2	3	4
INGRESOS	\$73.350.000	\$81.700.000	\$91.502.684	\$102.032.448	\$114.027.130
VALOR	\$73.350.000	\$81.700.000	\$91.502.684	\$102.032.448	\$114.027.130

Fuente. Autores del proyecto.

4.4.5 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 GERIATRICO

OCAÑA. SA



BALANCE INICIAL

ACTIVO		
ACTIVO CORRIENTE		\$20.000
DISPONIBLE		
Caja	\$20.000	
ACTIVO FIJO		\$15.930.000
PROPIEDAD PLANTA Y EQUIPO		
Equipo de oficina	\$12.180.000	
Equipo de comunicación y computación	<u>\$ 3.750.000</u>	
ACTIVO DIFERIDO		\$2.250.000
CARGOS DIFERIDOS		
Útiles y papelería	\$ 150.000	
Publicidad	\$ 150.000	
Arriendo	\$ 1.500.000	
Servicios	\$ 150.000	
Imprevistos	<u>\$ 300.000</u>	
TOTAL ACTIVO		\$18.200.000
PASIVO		
TOTAL PASIVO		\$0
PATRIMONIO		
CAPITAL SOCIAL		
Aportes	\$18.200.000	
TOTAL PATRIMONIO		\$18.200.000
TOTAL PASIVO + PATRIMONIO		<u>\$18.200.000</u>

4.4.6 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 GERIATRICO

OCAÑA, SA



ESTADO DE RESULTADOS

INGRESOS

Servicios	\$6.112.500	
TOTAL INGRESOS		\$6.112.500

- COSTO DE OPERACIÓN **\$ 300.000**

Papelería	\$ 150.000
Publicidad	\$ 150.000

= EXCEDENTE BRUTO OPERACIONAL **\$5.812.500**

- GASTOS DE ADMINISTRACIÓN **\$21.065.530**

Gastos de personal	\$18.521.530
Gastos generales	\$ 2.380.000
Depreciaciones	\$ 164.000

= PERDIDA OPERACIONAL **\$15.253.030**

Estado de resultados proyectado en años. El estado de resultados se proyecta a cinco años con un 5,7% anual.

Cuadro 15. Estado de resultados.

CONCEPTO	0	1	2	3	4
Total ingresos	73.350.000	77.530.950	81.950.214	86.621.376	93.117.979
-Costo de operación	3.600.000	3.805.200	4.022.096	4.251.355	4.493.683
=Excedente bruto	69.750.000	73.725.750	77.928.118	82.370.021	88.624.296
-Gastos de administración	252.786.360	267.195.182	282.425.307	298.523.550	315.539.392
=Perdida operacionales	-183.036.360	-193.469.432	-204.497.189	-216.153.529	-226.915.096

Fuente. Autores del proyecto.

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

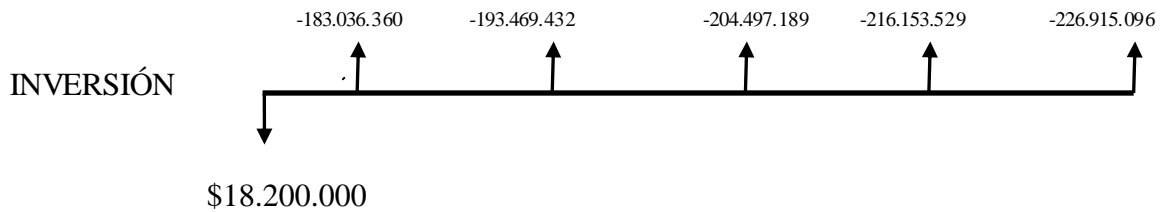
4.4.7 Valor Presente Neto (VPN). Es el método más conocido a la hora de evaluar proyectos a largo plazo. El Valor Presente Neto permite determinar si una inversión cumple con el objetivo básico financiero.

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.

$$VPN = \frac{-183.036.360}{(1+0,17)^1} + \frac{-193.469.432}{(1+0,17)^2} + \frac{-204.497.189}{(1+0,17)^3} + \frac{-216.153.529}{(1+0,17)^4} + \frac{-226.915.096}{(1+0,17)^5}$$

$$VPN = -\$156.441.333 + -\$142.256.935 + -\$127.810.743 + -\$115.590.122 + -\$103.614.199$$

$$VPN = -\$645.713.332$$



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

$$\text{VAN} = -\$645.713.332 - \$18.200.000$$

$$\text{VAN} = -\$627.513.332$$

El proyecto analizado en pesos corrientes de hoy genera una pérdida adicional de \$627.513.332 la inversión inicial, descontado a una tasa de interés del sector financiero.

4.4.8 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 17%

$$\text{TIR} = -\$156.441.333 + -\$142.256.935 + -\$127.810.743 + -\$115.590.122 + -\$103.614.199$$

$$\text{TIR} = -\$645.713.332$$

TIR al 12%

$$\text{TIR} = \frac{-183.036.360}{(1+0,12)^1} + \frac{-193.469.432}{(1+0,12)^2} + \frac{-204.497.189}{(1+0,12)^3} + \frac{-216.153.529}{(1+0,12)^4} + \frac{-226.915.096}{(1+0,12)^5}$$

$$\text{TIR} = -\$163.425.321 + -\$154.775.545 + -\$146.069.420 + -\$141.276.816 + -\$128.929.031$$

$$\text{TIR} = -\$734.476.133$$

INTERPOLACIÓN.

$$\begin{array}{r}
 5\% \left\{ \begin{array}{l} 17\% \quad 645.713.332 \\ \mathbf{18.200.000} \\ 12\% \quad 734.476.133 \end{array} \right\} \begin{array}{l} \mathbf{-627.513.332} \\ \mathbf{-88.762.801} \end{array}
 \end{array}$$

$$X = \frac{-627.513.332}{-88.762.801} = -7\%$$

$$\text{TIR} = -7\%$$

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 12%, y una tasa superior del 17%; el centro, pierde el -7% de la inversión, esto demuestra que no es rentable hacer la inversión.

4.4.9 Valor Actual Neto

$$\text{VPN} - \text{INVERSIÓN} = -645.713.332 - 18.200.000$$

$$\text{VAN} = \mathbf{-\$627.513.332}$$

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

4.4.10 Razón Costo Beneficio

$$\text{RAZÓN COSTO BENEFICIO} = \frac{\text{FLUJOS POSITIVOS}}{\text{FLUJOS NEGATIVOS}} = \frac{-645.713.332}{18.200.000} = -35$$

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 35.

4.5 ESTUDIO DE IMPACTO AMBIENTAL Y SOCIAL PARA CONOCER EL DAÑO QUE SE PUEDE CAUSAR CON LA CREACIÓN DEL CENTRO Y LA GENERACIÓN O NO DE BENEFICIOS SOCIALES A LA COMUNIDAD.

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 habitante de la ciudad.

El centro 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 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 adultos mayores.

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 los encuestados, están de acuerdo con la creación de un centro geriátrico para los adultos mayores, ya que son conscientes del beneficio que este trae para ellos, mejorando la calidad de vida de los mismos.

Los requerimientos 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 geriátrico permitió determinar que la creación no es viable ya que se evidencia pérdida 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 generará desecho que perjudique el mismo.

Si el estudio de factibilidad fuera viable se tendrían grandes beneficios sociales y mejoraría la calidad de vida de los adultos mayores y sus familias.

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 comunidad en general con el objetivo de tomar conciencia de la importancia que este tiene para los adultos mayores.

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 los adultos mayores.

BIBLIOGRAFÍA

- CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1251 de 2008. Por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores. Edición norma. 2011. P 11
- CHIAVENATO. Adalberto. Administración Estratégica. Hitt, Ireland Host. Editorial Thomson.
- CHIAVENATO, Adalberto. Introducción a la teoría General de la Administración. Quinta Edición. México: Mc Graw Hill. 1999, p. 416.
- DÍAZ de la Peña J. Tratado de Geriátría y asistencia geriátrica. Madrid. Salvat Editores S.A. 1986; 41-51. 13. Perlado F. El modelo de asistencia geriátrica. En: Geriátría. Barcelona. Científico Médica 1980
- DOBB, Maurice (1973): Teoría del valor y de la distribución desde Adam Smith; versión en español de Siglo XXI Argentina Editores, S.A., Buenos Aires, 1975.
- ESPINOSA, Alberto. Teoría de la oferta. Editorial Mac Graw Hill. 2011. P 23
- FONTAINE, Ernesto. Teoría de los precios. Bogotá. Ediciones Cupido. 1999. P 24
- MÉNDEZ, A. C. Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación. 2003. 3ª Ed. Mc Graw Hill. Bogotá.
- OVALLE, Cleotilde. Información general de la empresa. Observación inédita. Ocaña. 2013. p. 2.
- PÁEZ GARCÍA, Luis Eduardo. Historia de la Región de ocaña. Jaguar Group Producciones. Bogotá, 2009.
- PERLADO F. El modelo de asistencia geriátrica. En: Geriátría. Barcelona. Científico Médica 1980.
- REPÚBLICA DE COLOMBIA. Constitución política de Colombia de 1991. Edición Cupido. 2004. p 22
- REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 1276 de 2009. A través de la cual se modifica la Ley 687 del 15 de agosto de 2001 y se establecen nuevos criterios de atención integral del adulto mayor en los centros vida. Edición Littio. 2012. P 14
- RODRÍGUEZ, P., Izal, M., Cassinelo, A., Sancho, M. & Martínez, J. M. 1999, Residencias para personas mayores. Manual de orientación. Editorial Médica Panamericana. Madrid.

SALGADO Alba A. Asistencia geriátrica: Geriatría de sector. En Salgado A- Guillién E,

SMITH, Adam (1776): Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones; versión en español del Fondo de Cultura Económica, México, 1994.

SPIEGEL, Henry W.: El desarrollo del pensamiento económico; versión en español de Ediciones Omega, S.A., Barcelona, 1987

REFERENCIAS DOCUMENTALES ELECTRÓNICAS

BLONDA. Conceptos más importantes sobre administración. [En línea]. [Citado el 4 febrero de 2000]. Disponible en internet <<http://www.monografias.com/trabajos3/conadmin/conadmin.shtml>>. P.2.

DOMINGUEZ, Juan. Hogar geriátrico, una opción para el adulto mayor. [En línea] (abril 12 de 2012), disponible en <<http://www.sura.com/blogs/calidad-de-vida/hogar-geriatrico-opcion-calidad-de-vida.aspx>> p 1

LEZAMA, Cruz Marina. Evaluación de proyectos. (10 de mayo del 2009) [en línea] (disponible en)<<http://www.monografias.com/trabajos55/evaluacion-economica-proyectos/evaluacion-economica-proyectos3.shtml>>

OPTUM HEALTH. Envejecer y el cuidado de adultos mayores. [En línea] (2013), disponible en <<https://www.optumhealthnewmexico.com/consumer/es/envejecimientoyCuidadoParaPersonasDeLaTerceraEdad.jsp>> p 1

UNIVERSIDAD PARA ADULTOS. ¿Qué es un centro geriátrico? [En línea] (2012), disponible en <http://www.trabajo.com.mx/que_es_un_centro_geriatrico.htm> p 1

ANEXOS

Anexo A. Encuesta dirigida a los habitantes de la ciudad de Ocaña. Norte de Santander.

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Objetivo: Elaborar un estudio de factibilidad para la creación de un centro geriátrico especializado en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

1. ¿Usted sabe que es una clínica geriátrica especializada?

SI _____ NO _____

2. ¿En su familia que personas pertenecientes a los adultos mayores?

SI _____ NO _____

3. ¿Estaría de acuerdo en cancelar una cantidad determinada de dinero por el cuidado y atención de su familiar adulto mayor?

SI _____ NO _____

4. ¿Qué valor estaría dispuesto a cancelar mensualmente?

\$50.000 a \$100.000 _____, \$100.001 a \$150.000 _____, \$150.001 a \$200.000 _____,
\$200.001 a \$250.000 _____, \$250.001 a \$300.000 _____, \$300.001 a \$350.000 _____,
\$350.001 a \$400.000 _____, \$400.001 a \$450.000 _____, \$450.001 a \$500.000 _____.

5. ¿Dónde le gustaría que estuviera ubicada la clínica?

Casco urbano _____ Zona rural de Ocaña _____

6. ¿Qué servicios le gustaría que la clínica le preste?

Fisiología _____, Psicológica _____, Medicina general _____, Enfermería _____, Recreación _____,
Trabajo social _____, Alimentación _____, Medicina especializada _____, Medicamentos _____.
Ninguna de las anteriores _____, Todas las anteriores _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo B. Certificado de la empresa de servicios públicos de Ocaña.



EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE OCAÑA
NIT 800.245.344-2

1600-2015-02-110

Ocaña, 8 de octubre de 2015

Señoras
LINA JOHANA PATIÑO GRANADOS
MAIRA ALEJANDRA LEMUS MEJÍA
linajpatino@hotmail.com
Estudiantes de Administración de Empresa
La Ciudad

Ref. Oficio recibido por la Empresa el día 1 de octubre de 2015.

En atención al escrito de referencia, le informo que según nuestra base de datos y para el mes de agosto de 2015, se encuentran ubicados en los estratos:

ESTRATOS	NUMERO DE USUARIOS
1	10.550
2	7.895
3	5.240
4	1.695

Atentamente,


GUILLERMO TELLO HERNÁNDEZ
Jefe Area Comercial