



**ENSALUD**



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE INDUSTRIA, ENERGÍA  
Y TURISMO

**EOI**

Escuela de  
organización  
industrial

## PROYECTO DE FIN DE MÁSTER “MÁSTER EN GESTIÓN HOSPITALARIA”

### PROYECTO ENSALUD





## INDICE

1. INTRODUCCION.....	4
2. QUIENES SOMOS.....	4
3. PROBLEMA/ OPORTUNIDAD.....	5
4. PROPUESTA DE VALOR.....	8
4.1. MISION.....	8
4.2. VISION.....	8
4.3. VALORES.....	8
5. DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS.....	9
5.1. SERVICIOS QUE OFRECEMOS.....	9
6. VENTAJA COMPETITIVA Y CLAVE DEL ÉXITO.....	9
7. NIVEL TECNOLÓGICO.....	9
8. ANALISIS DEL ENTORNO.....	10
8.1.1. ENTORNO POLÍTICO JURÍDICO.....	11
8.1.2. ENTORNO CULTURAL.....	12
8.1.3. ENTORNO ECONÓMICO .....	13
8.1.4. ENTORNO MEDIO AMBIENTAL.....	13
8.1.5. ENTORNO TECNOLÓGICO.....	13
8.1.6. ENTORNO SOCIODEMOGRÁFICO.....	13
9. ANÁLISIS DAFO ENSALUD.....	14
10. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE ENSALUD.....	16
11. PLAN DE OPERACIONES.....	17
11.1.1. DESCRIPCION DE OPERACIONES.....	17
11.1.2. MAPA DE PROCESO.....	19
11.1.3. RECURSOS MATERIALES CLAVES.....	20
12. PLAN DE RECURSOS HUMANOS.....	21



12.1.1.	FORMACIÓN DEL PERSONAL.....	22
12.1.2.	PERFIL DE PUESTOS.....	22
12.1.3.	ORGANIGRAMA DE ENSALUD.....	26
12.1.4.	NECESIDADES DE PERSONAL.....	22
12.1.5.	POLÍTICA RETRIBUTIVA.....	22
12.1.6.	GASTO DE PERSONAL.....	22
13.	PLAN DE MARKETING.....	29
13.1.1.	PÚBLICO OBJETIVO.....	29
13.1.2.	ANÁLISIS SERVICIO.....	DEL 29
13.1.3.	ANÁLISIS DE LA COMUNICACIÓN.....	29
14.	PLAN DE FINANCIACIÓN.....	34
14.1.1.	PLAN DE INVERSIONES.....	34
14.1.2.	PLAN DE FINANCIACIÓN.....	35
14.1.3.	ANÁLISIS DE LA CUENTA DE RESULTADOS.....	43
14.1.4.	RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN.....	45
15.	RESUMEN EJECUTIVO.....	46
16.	EQUIPO PROMOTOR.....	49
17.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	50
18.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52



## INTRODUCCIÓN

A nivel internacional se han llevado a cabo diversas actividades normativas, de investigación y de otro tipo a fin de garantizar la seguridad e higiene de todos los trabajadores o la protección de determinadas categorías de ellos, incluido el personal sanitario. En 1959, la Conferencia Internacional del trabajo adoptó la recomendación sobre los servicios de medicina del trabajo (núm. 112) que contiene disposiciones sobre la organización de los servicios de medicina del trabajo y sobre las funciones de vigilancia, inspección y mejora de las condiciones de higiene del trabajo.

En este orden, es prioritario tener programas de salud y riesgo ocupacional dentro de las organizaciones sanitarias, a la vez de fortalecer los conocimientos sobre la importancia de estos programas tanto a los directivos como al personal sanitario y no sanitario que se encuentran prestando servicios dentro y fuera de la organización, quienes están días por días en las actividades asistenciales, y son los que llegan a tener un contacto inicial con este tipo de problemática y empezar desde ese mismo momento la prevención y el diagnóstico de estas patologías.

## ¿QUIENES SOMOS?

ENSALUD es una empresa que nace para dar respuesta a las necesidades de un servicio de salud y riesgo ocupacional con una visión integral enfocado en el sector Hospitalario. Contamos con un invaluable grupo humano, con un alto nivel técnico que garantiza la calidad de servicios médicos para satisfacer las expectativas de su empresa.

ENSALUD ha establecido un modelo de servicio integral para ofrecer servicios de primer nivel de atención, incluyendo medios diagnósticos de mayor demanda, cumpliendo todos los requerimientos en salud ocupacional. Para esto nos apoyamos en tecnología de punta, garantizada por alianzas y convenios estratégicos con instituciones de alta complejidad y reconocida trayectoria científica.

ENSALUD brinda servicios especializados en Salud Ocupacional, Seguridad e Higiene Hospitalaria de la más alta calidad al sector empresarial y público en general. Nuestro equipo esta altamente comprometido con el bienestar y comodidad de nuestros clientes, es por esto por lo que creamos diferentes paquetes de servicios adaptables a sus necesidades.



## JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Se ha observado que las medidas de higiene y seguridad de los trabajadores del área de la salud no corresponden a las normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental que pueden preservarlo de riesgos de salud a ello, a los pacientes y al medio ambiente, así mismo se observa que las medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas no son puesta en práctica, ya que el conocimiento no está unido a la práctica.

El desconocimiento del personal sanitario sobre un sistema de gestión de salud ocupacional, puede provocar situaciones inadecuadas, como no lavarse las manos luego de tratar un paciente, comer y no lavarse las manos, utilizar guantes, salir del área de trabajo y seguir utilizándolo, en otro sentido se observan espacios eminentemente sucios. Todos estos son comportamientos inadecuados, los cuales afectan la salud del paciente, la del personal de salud e incluso a los familiares y al medio ambiente.

Debido a la falta de políticas, disponibilidad de equipos de protección personal, procedimientos y condiciones seguras, el personal de salud se hace vulnerable a sufrir accidentes laborales, desarrollar enfermedades debido al stress (por. Ej, síndrome de Burnout).

Cuadro 3.23-1  
REPUBLICA DOMINICANA: Número de trabajadores que sufrieron accidentes y enfermos-dados, por año, región y provincia, 2012-2018

Provincia	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018*	
	Carar	Porcentaje												
<b>Total</b>	<b>26,688</b>	<b>100.0</b>	<b>28,635</b>	<b>100.0</b>	<b>31,032</b>	<b>100.0</b>	<b>34,549</b>	<b>100.0</b>	<b>38,856</b>	<b>100.0</b>	<b>41,489</b>	<b>100.0</b>	<b>45,470</b>	<b>100.0</b>
Altagracia	3,181	11.92	3,142	10.97	3,337	10.75	3,824	11.07	4,010	10.32	3,835	9.24	3,975	8.74
Azuca	156	0.58	132	0.46	173	0.56	186	0.54	201	0.52	189	0.46	242	0.53
Baoruco	50	0.19	53	0.19	93	0.30	86	0.25	67	0.17	121	0.29	86	0.19
Barahona	293	1.10	349	1.22	309	1.00	155	0.45	387	1.00	468	1.13	491	1.08
Dajabón	102	0.39	157	0.55	134	0.43	151	0.44	178	0.46	235	0.57	232	0.51
Distrito Nacional	7,066	26.48	7,048	27.41	8,453	27.24	9,324	26.99	11,066	28.48	10,568	25.47	11,010	24.21
Duarte	416	1.56	423	1.48	467	1.50	592	1.71	536	1.51	672	1.62	859	1.89
El Seybo	40	0.15	35	0.12	54	0.17	64	0.19	95	0.24	80	0.19	42	0.09
Elías Piña	35	0.13	34	0.12	104	0.34	123	0.36	150	0.39	180	0.43	199	0.44
Española	441	1.65	608	2.12	672	2.17	642	1.86	723	1.86	925	2.23	920	2.02
Hato Mayor	161	0.60	200	0.70	223	0.72	229	0.66	255	0.66	301	0.73	239	0.53
Independencia	51	0.19	44	0.15	73	0.24	164	0.47	62	0.16	70	0.17	73	0.16
La Romana	1,879	7.04	1,757	6.14	1,808	5.83	2,065	5.98	2,158	5.55	2,540	6.12	2,709	5.96
La Vega	655	2.45	716	2.50	816	2.63	879	2.54	987	2.54	1,003	2.42	1,012	2.23
Maria Trinidad Sanchez	229	0.86	180	0.63	232	0.75	260	0.75	335	0.86	372	0.90	389	0.86
Mano Abancaable	397	1.49	370	1.29	402	1.30	388	1.12	440	1.13	498	1.20	551	1.21
Monte Plata	66	0.25	77	0.27	175	0.56	274	0.79	194	0.50	243	0.59	362	0.80
Monte Cristi	133	0.50	223	0.78	266	0.86	304	0.88	302	0.78	368	0.89	432	0.95
Nedermeyer	141	0.53	139	0.49	152	0.49	46	0.13	41	0.11	53	0.13	71	0.16
Paravia	260	0.97	282	0.98	342	1.10	371	1.07	517	1.33	569	1.37	686	1.51
Puerto Plata	1,012	3.80	1,085	3.79	1,043	3.36	1,196	3.46	1,322	3.40	1,429	3.47	1,432	3.15
Hermanas Mirabal	128	0.48	180	0.63	177	0.57	208	0.60	227	0.58	219	0.53	280	0.62
Samana	152	0.57	150	0.52	127	0.41	169	0.49	238	0.61	266	0.64	280	0.62
San Cristóbal	813	3.05	865	3.02	1,003	3.23	1,045	3.02	1,330	3.42	1,436	3.46	1,644	3.62
San José de Ocoa	0	0.00	0	0.00	1	0.00	1	0.00	1	0.00	1	0.00	73	0.16
San Juan	233	0.87	201	0.70	241	0.78	265	0.77	284	0.73	325	0.78	388	0.85
San Pedro de Macoris	641	2.40	779	2.72	932	3.00	1,008	2.92	1,302	3.35	1,215	2.93	1,157	2.54
Sanchez Ramirez	177	0.66	230	0.80	227	0.73	282	0.82	321	0.83	238	0.57	302	0.66
Santiago	5,812	21.78	6,562	22.92	6,779	21.85	7,876	22.80	8,234	21.19	8,397	20.24	8,608	18.93
Santiago Rodríguez	134	0.50	149	0.52	131	0.42	174	0.50	124	0.32	166	0.40	169	0.37

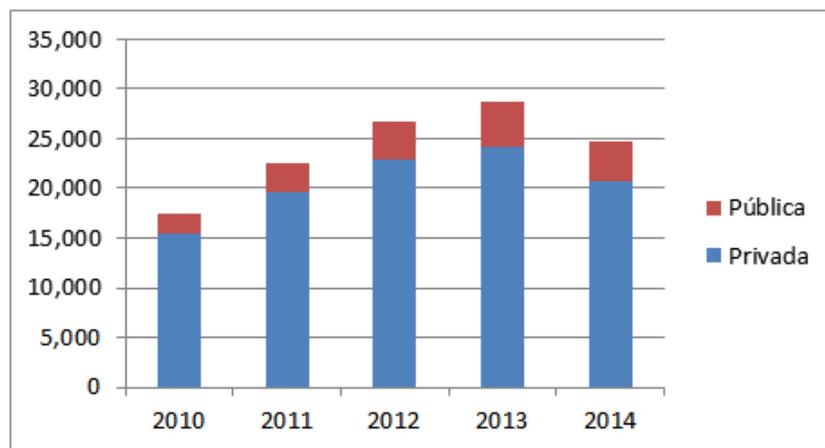


En ese mismo orden de ideas, actualmente en República Dominicana hay una escasez de registros de enfermedades ocupacionales en el personal sanitario, ocasionado posiblemente por la falta de cultura organizacional en seguridad y salud ocupacional.

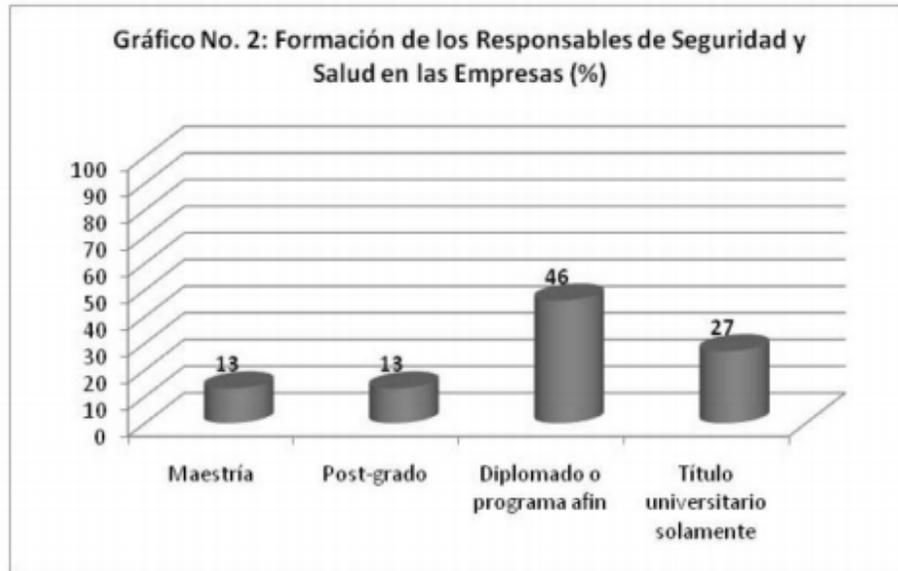
Desde 2004 hasta la fecha la Administradora de Riesgos Laborales Salud Segura (ARLSS, 2014) ha recibido 166,277 reportes de accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP). Cuando se examina a la cantidad de casos notificados por tipo de empresa, se observa que las empresas públicas tienen una baja participación.

Resulta que, en los últimos cuatro años, por cada notificación hecha desde una empresa pública se hicieron seis desde empresas privadas, manteniendo del mismo modo, una participación promedio de 86 % del total de casos notificados.

**Cuadro No. 3**  
**República Dominicana:**  
**número de casos notificados por tipo de empresa**  
**2010-2014**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos de la ARLSS.



Fuente: Durán, 2008.

## PROPUESTA DE VALOR

Esta empresa tiene como uno de sus objetivos principales, brindar criterios y estrategias innovadoras que ayuden a la organización a implementar un Sistema de Gestión de salud y Seguridad Sanitaria, de acuerdo con las necesidades, que a su vez direcciona a los empleados a crear una cultura de seguridad laboral.

En este proyecto se puede evidenciar específicamente los factores principales tales como: la organización, la planificación, la aplicación y el mejoramiento continuo, en todos los procesos y procedimientos, ya que dichos elementos serán los claves a la hora de aportar al hospital diversas estrategias para implementar y construir su Sistema de Gestión integral aplicable al personal sanitario.

## MISIÓN

Nuestra misión es brindar un servicio de salud y riesgo ocupacional de adaptados a las normas ISO vigentes en el país, acorde a las necesidades individuales de cada organización de salud dentro de nuestra demarcación con la más alta calidad en el mercado.



## VISIÓN

Contamos con un equipo especializado con vasta experiencia en el área ocupacional el cual se encuentra muy comprometido con brindar un servicio personalizado que permita a su institución alcanzar la mayor satisfacción de sus colaboradores y por ende un mejor.

## VALORES

Los valores que nos caracterizan como empresa son:

- Transparencia y ética profesional
- Atención de máxima calidad, eficiente y accesible
- Cumplimiento de los criterios de calidad
- Excelencia humana y tecnológica

## DESCRIPCIÓN DE SERVICIOS

ENSALUD tiene a su disposición programas completos de salud y riesgo laboral y de Diagnóstico Ocupacional, en los cuales se conjugan la experiencia y el conocimiento de los sectores productivos y de servicios. En ellos se busca el mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores, así como crear buenos ambientes laborales implementado actividades de prevención, evitando enfermedades y accidentes profesionales, asegurando así adecuados ambientes productivos.

## NUESTROS SERVICIOS

1. Gestión ambiental
2. Capacitación continua especializada
3. Implementación de un sistema operativo de reporte automatizado de accidentes laborales.
4. Programas de acompañamientos y asesorías en unidades preventivas
5. Certificación ISO a las organizaciones afiliadas.
6. Auditorías y/o acompañamientos en procesos legales.
7. Realización de pruebas ocupacionales de preempleo y seguimiento en los colaboradores
8. Realización de mapa de diagnóstico inicial de riesgos.
9. Programa de diseño de puestos y posicionamiento de empleados según su nivel de riesgo.



10. Mejoramiento de la ambientación y clima laboral
11. Evaluaciones medicas ocupacionales
12. Outsourcing y dispensarios Médicos
13. Salud ocupacional
  - 13.1. Outsourcing Salud Ocupacional.
  - 13.2. Programa Salud Ocupacional.
  - 13.3. Programa Ergonomía
  - 13.4. Validación de Incapacidades Médicas.
  - 13.5. Análisis Integrales de Puestos de trabajo
  - 13.6. Diseño e implementación de Pausas de Salud
  - 13.7. Mini pausas Laborales (Pausas Activas)
  - 13.8. Auditorias periódicas de todos los programas
  - 13.9. Evaluación de Trabajo en Altura
14. Servicios por covid-19

## VENTAJA COMPETITIVA Y CLAVE DEL ÉXITO

Los demás centros de salud ocupacional en República Dominicana no están orientados hacia las organizaciones sanitarias, de hecho, las mismas no son tomadas en cuenta como posibles usuarios de los servicios que ofrecemos.

Con nuestro modelo de servicio integral para todos nuestros usuarios, siempre cumpliendo con los requerimientos en Salud Ocupacional, garantizando la disminución de los accidentes y reducción significativa de las bajas laborales por enfermedades crónicas prevenibles.

## NIVEL TECNOLÓGICO

ENSALUD dispondrá de una página web propia y de un sistema de datos interna para el registro de eventos.

Página Web: [www.ensalud.do.com](http://www.ensalud.do.com), es la página oficial de la empresa. A través de ella los usuarios podrán informarse de forma orientativa sobre los servicios prestados y la situación actual del país con relación a datos estadísticos de salud y riesgo laboral



en el entorno sanitario, además podrán acceder a citas online para obtener una evaluación de su empresa de forma gratuita la primera vez.

Por otro lado, tenemos a disposición un sistema operativo automatizado, este sistema se encarga de analizar los datos suministrados y ofrecerlos al proveedor de diferentes formas como lo es, gráficos, informes, líneas de tiempo, tablas, entre otros, esto facilitara al directivo dar seguimiento a sus estadísticas intrahospitalarias con relación a otros centros del país afiliados con nosotros, brindándoles además la posibilidad de interactuar y compartir buenas prácticas interinstitucionales.

## ANÁLISIS DEL ENTORNO

Ensalud es una empresa para la prevención y calidad de la vida laboral donde se implementa una cultura de protección a la salud de todo nuestro personal, proveedores, contratistas y subcontratistas, previniendo accidentes, la exposición a los factores de riesgo, que se originan, en los diferentes hospitales, con el fin de controlar las lesiones personales, evitando enfermedades laborales y daños emocionales.

## ENTORNO POLÍTICO JURÍDICO

En República Dominicana, las dos principales normas por las que se regula la protección de la seguridad y salud de los trabajadores son:

- **Decreto n° 522-06**, del 17 de octubre de 2006, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Resolución n° 04/2007**, del 30 de enero de 2007, por la que se establecen las Condiciones Generales y Particulares de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El ámbito de aplicación de ambas normas no varía, viniendo éste definido en el artículo 1 del Decreto n° 522-06 (Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo). En él se dispone que dicha norma sea de aplicación a todas las ramas de actividades laborales que sean ejecutadas en el ámbito del país, dentro de los límites previstos por el Principio III del Código de Trabajo de la República Dominicana.



- **Resolución n° 04/2007**, del 30 de enero de 2007, por la que se establecen las Condiciones Generales y Particulares de Seguridad y Salud en el Trabajo: Existen dos normas en República Dominicana que desarrollan el contenido del Decreto n° 522-06, del 17 de octubre de 2006, y la principal de ellas es esta. Es la norma nacional que más disposiciones establece en materia de SST.

Entre otros aspectos, regula los requisitos aplicables a:

- Condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.
- Condiciones de seguridad para la utilización de las maquinarias y herramientas de trabajo.
- Riesgos físicos, químicos y biológicos en el lugar de trabajo.
- Señalización de seguridad en el lugar de trabajo.
- Equipos de Protección Individual en el lugar de trabajo.
- Comités Mixtos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Requisitos del Programa de Seguridad y Salud en el lugar de trabajo.
- Criterios para la selección y colocación de trabajadores.
- Primeros auxilios.
- Espacios confinados.
- Oficinas.
- Obras de construcción e ingeniería civil.

- **Resolución 07-2007**, de 2007, relativo al registro y certificación de los Proveedores de Servicios en Seguridad y Salud: Establece los requisitos que deberán cumplir los profesionales de seguridad y salud ocupacional para poder desempeñar su profesión dentro del territorio nacional.

- **Ley n° 16-92**, que aprueba el Código de Trabajo de la República Dominicana: Constituye el principal texto por el que se regulan los derechos y obligaciones atribuidos a empresario y trabajadores en materia de empleo. Si bien no dispone de ninguna sección específica en materia de seguridad y salud laboral, sí que establece obligaciones en cuanto a la protección especial que deberán brindarse a determinados colectivos de trabajadores, como es el caso de los menores y las mujeres embarazadas.

- **Resolución n° 02-93**, por la que se definen los trabajos considerados como peligrosos e insalubres.



Otras normas que disponen algunas referencias concretas en materia de seguridad y salud laboral:

- **Ley n° 87-01**, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y especifica la responsabilidad de la Secretaria de Estado del Trabajo en el establecimiento de la Política Nacional de Prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Reglamento sobre el Seguro de Riesgos Laborales como norma complementaria a la Ley n° 87-01.
- **Ley General de Salud n° 42-01**, del 8 de marzo de 2001 que tiene por objeto la regulación de todas las acciones que permitan al Estado hacer efectivo el derecho a la salud de la población, reconocido en la Constitución Política de República Dominicana.

## ENTORNO CULTURAL

En nuestro entorno existe un gran desconocimiento, de parte del empleado sanitario, con respecto a las normas regulatorias y derechos que le competen como trabajador, sumado a la falta de seguimiento y orientación por parte de las entidades regulatorias, por lo que no se encuentran debidamente educados en el tema, por lo que se encuentran ven limitados para adoptar técnicas de prevención y control de riesgos laborales, necesario para tener un ambiente de trabajo saludable.

También existe una barrera/creencia en los empleadores, acerca de una percepción de que esto signifique un gasto innecesario.

Con la implementación de este modelo y la capacitación a empleados acerca de Seguridad laboral, se espera que el empleado tome conciencia y logre mantener una cultura preventiva que les permita adoptar técnicas de prevención y control de riesgos emergentes en sus actividades; a la vez, se comprometa en divulgar los conocimientos que adquiere para crear un ambiente de trabajo saludable.

## ENTORNO ECONÓMICO

Al estar atravesando por una crisis macroeconómica universal y haber un incremento en los gastos, en cuanto a compra de equipos de protección personal (EPP) y productos de higiene, en las instituciones, que anteriormente no era tan costoso, una



disminución drástica de la productividad, debido al confinamiento y bajas laborales, provocados por la pandemia del COVID-19, una gran destinación de recursos del producto interno bruto (PIB), en planes de asistencia social, a los grupos de la sociedad, más vulnerables socio-económicamente, puede existir una predisposición, a la contratación de nuestros servicios, en los nuevos clientes objetivo.

## ENTORNO MEDIO AMBIENTAL

Ensalud, con su estrategia **GREENLIFE**, se encuentra altamente comprometida con fomentar en nuestros clientes, estrategias innovadoras, que les ayuden a alcanzar la sostenibilidad medioambiental y financiera, a largo plazo, con relación al uso racional de los diferentes materiales e insumos utilizados en el ambiente hospitalario, procesos e implementación de buenas prácticas, que disminuyan su impacto en el medio ambiente, el correcto manejo de objetos cortopunzantes, desechos biológicos y sustancias tóxicas.

## ENTORNO TECNOLÓGICO

Nuestra empresa contara con equipos biomédicos de alta tecnología, herramientas y materiales eficientes y eficaces para ofrecer a nuestros clientes un servicio con los más actuales estándares del mercado, que garanticen una mayor sostenibilidad medioambiental.

## ENTORNO SOCIODEMOGRÁFICO

La empresa toma el compromiso con sus trabajadores y la comunidad, estableciendo innovadoras y buenas prácticas creando un impacto positivo en la población.

## ANÁLISIS DAFO

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"><li>• Brindamos un servicio integral.</li><li>• Contamos con los equipos tecnológicos más modernos y un equipo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ser nuevos en el mercado.</li><li>• Falta de financiación.</li></ul>



multidisciplinario.

- Aporta motivación, el ver que la empresa se responsabiliza del bienestar de sus colaboradores.
  - Brinda seguridad a los empleadores el conocer el estado de salud de sus colaboradores, tanto para determinar que su puesto de trabajo no represente un riesgo y pueda tener un mejor desempeño.
  - Reducción significativa del índice de demandas laborales, por contar con un programa de gestión de salud ocupacional.
  - Este modelo permite la identificación, control y seguimiento constante de los riesgos ocupacionales, estableciendo los puestos/áreas de trabajo, que representan riesgos para la salud de los y las trabajadores, adaptándose a las condiciones de trabajo, enfatizando en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el postparto y la lactancia.
  - La implementación de la propuesta de Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, sentaría un precedente a nivel nacional en los Hospitales de la red pública. Dicho sistema dará cumplimiento a las normas contempladas en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y representará para el Hospital una plataforma para certificarse en las mismas.
- Falta de personal capacitado en salud ocupacional.
  - Falta de una adecuada investigación del mercado.



- Formulación de un programa de promoción de las actividades preventivas en los lugares de trabajo.
- Acreditación internacional por el Instituto nacional para la seguridad y salud ocupacional (NIOSH) y por la Administración de seguridad y salud ocupacional (OSHA).
- Ampliación de red de especialistas de Salud Ocupacional.
- Entrenamiento de manera teórica y práctica, en forma inductora a los profesionales sanitarios, sobre bioseguridad, técnicas y riesgos específicos de su puesto de trabajo, así como sobre los riesgos ocupacionales generales del hospital que le puedan afectar.

## Oportunidades

- Solo existen dos empresas que ofrecen este servicio en el país.
- Servicio disponible a nivel nacional.
- Facilidad para presentar nuestra cartera de servicios a través de un paquete de asesoría para prevención del COVID-19, tanto a las empleadas que estarán

## Amenazas

- La crisis económica global incrementada por la pandemia del COVID-19.
  - No sensibilización y/o priorización de este servicio por parte del servicio nacional de salud y demás centros médicos.
  - Posicionamiento de las demás empresas de este tipo, en el mercado.
- Fidelización de los clientes con su



<p>trabajando de manera presencial como pautas para los que trabajan de manera remota.</p>	<p>actual prestadora del servicio.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La alta publicidad de centros ya existentes.</li></ul>
--	---

## OBJETIVOS

### **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar una empresa de seguridad y salud integral enfocado en los centros hospitalarios del Distrito Nacional de Republica Dominicana..

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**



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

## PLAN DE OPERACIONES

### PROCESOS ESTRATÉGICOS

- Planificación sistema de gestión, esto se llevará a cabo con reuniones para definir cuáles serán nuestras políticas, prácticas y procedimientos y a la vez definir las distintas estrategias para la introducción en el mercado y la implementación de estas.
- Evaluación satisfacción del cliente, A través de cuestionarios que serán enviados vía web a nuestros clientes y colocación de buzón de sugerencias en el área de recepción de nuestro centro de atenciones. Estos cuestionarios y/o formularios serán evaluados periódicamente y en caso de no conformidades, se realizarán acciones correctoras para lograr mejoras en nuestra organización.
- Establecer la plataforma estratégica de la empresa, visualizando la dirección hacia la cual se quiere encaminar la organización
- Establecer el recurso humano necesario para la prestación de los servicios ofertados
- RRHH Selección clasificación y selección de personal.
- Asuntos legales, definición y estructuración de nuestro marco legal empresarial.



Estas acciones tendrán lugar a cargo de:

- Gerencia General
- RRHH

### PROCESOS CLAVES:

- Venta de nuestros servicios.
- Compra de insumos y equipos médicos

Funciones a cargo de:

- Gerencia de departamentos
- Finanzas
- Comercial
- Compras
- Logística y operaciones
- Marketing

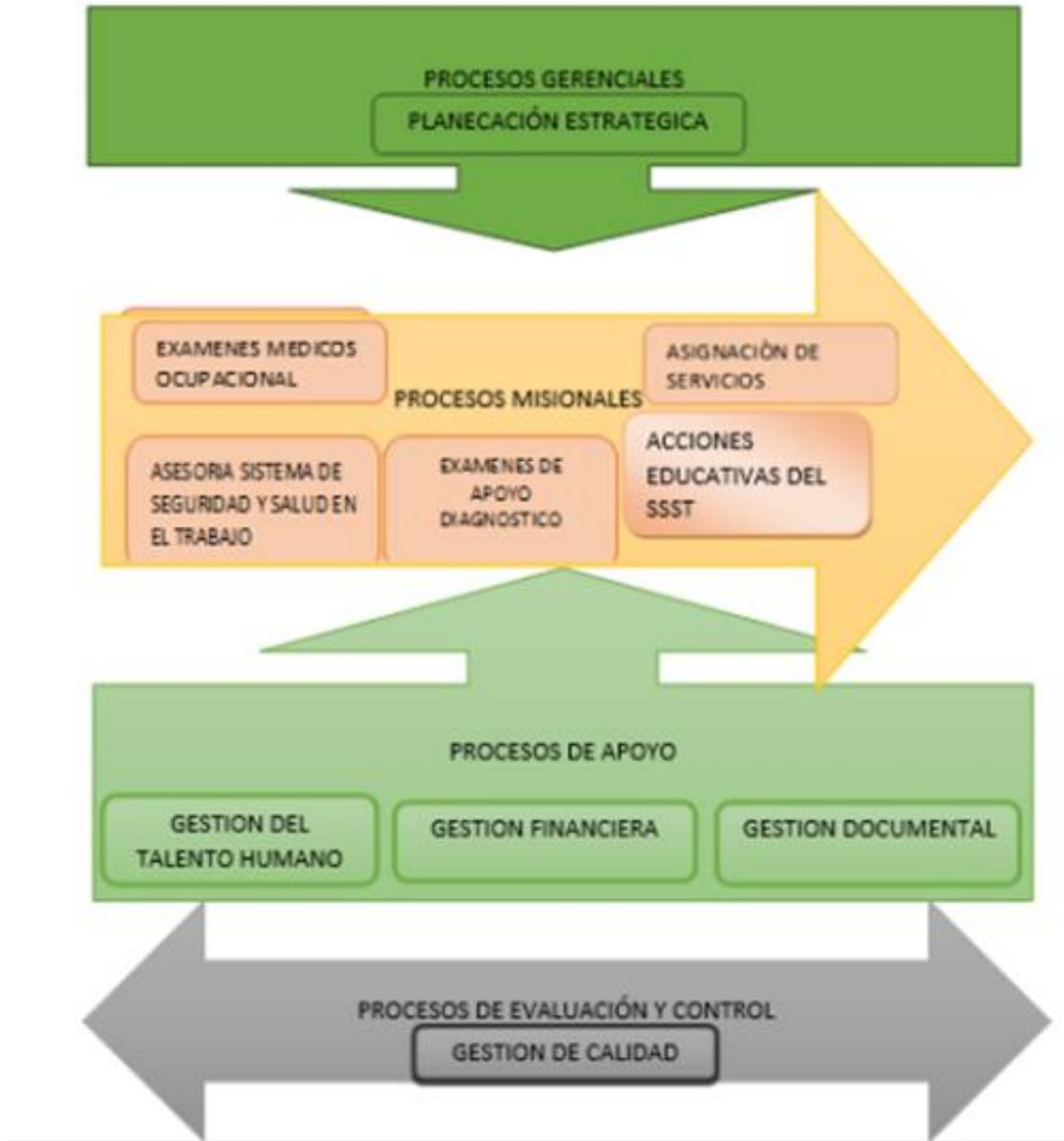
### PROCESOS DE APOYO:

Estos procesos son importantes en toda organización ya que como su nombre lo indican son de suma importancia para el desarrollo empresarial

- Estrategia de venta, a través de análisis de mercado se realizarán planes para lograr posicionar nuestra organización en el mercado.
- Captación de clientes, apoyado de la estrategia de ventas, esta se realizará a través de visitas a las distintas organizaciones con la presentación de nuestros servicios, anuncios a través de las redes sociales, utilizando como canal a Adoarh (Asociación Dominicana de Administradores de Gestión Humana).
- Compra de insumos y material gastable, estas asignaciones serán realizadas a través de colaboradores asignados dentro del departamento de compras.



### MAPA DE PROCESOS





## RECURSOS MATERIALES CLAVES

➤ **Recursos físicos:**

- Local comercial
- Inmuebles y muebles de oficina
- Proyector para presentaciones
- Equipos médicos (Espirómetro, audiómetros, tonómetros, electrocardiógrafos, esfigmomanómetros)

➤ **Recursos humanos:**

- Personal médico
- Personal administrativo
- Personal operativo
- Socios
- Especialistas en salud ocupacional

➤ **Recursos intelectuales:**

- Sistemas contables
- Base de datos
- Softwares para la realización espirometrías, tonometrías, audiometrías

EQUIPOS	CANTIDAD
COMPUTADORAS	5
IMPRESORA	1
PROYECTOR	1
TONOMETRO	1
ESPIROMETRO	1
AUDIOMETRO	1
ESFIGMOMANOMETROS	2
ESTETOSCOPIO	5

## PLAN DE RECURSOS HUMANOS



El objetivo del departamento de recursos humanos es conseguir y conservar un grupo humano de trabajo cuyas características vayan de acuerdo con los objetivos de la empresa, a través de programas adecuados y reclutamiento, de selección, de capacitación, y desarrollo.

Este departamento gestiona a las personas para garantizar el cumplimiento de las distintas funciones en cada jornada y que los puestos estén siempre cubiertos, aplica las fórmulas de contratación más adecuadas en cada caso, remunera a los trabajadores y los mantiene motivados.

## **Funciones principales son:**

### **1. Contratación y empleo:**

- Reclutamiento
- Selección
- Contratación
- Introducción o inducción
- Promoción, transferencias y ascensos

### **2. Capacitación y desarrollo:**

- Entrenamiento.
- Capacitación.
- Desarrollo.

### **3. Sueldos y salarios:**

- Análisis y valuación de puestos.
- Calificación de méritos.
- Remuneración y vacaciones.

### **4. Relaciones laborales:**

- Comunicación.



- Contratos colectivos de trabajo.
  - Disciplina.
  - Investigación de personal.
  - Relaciones de trabajo.
5. Servicios y prestaciones:
- Actividades recreativas.
  - Actividades culturales.
  - Prestaciones.
6. Higiene y seguridad industrial:
- Servicio médico.
  - Campañas de higiene y seguridad.
  - Ausentismo y accidentes.
7. Planeación de recursos humanos:
- Inventario de recursos humanos.
  - Rotación.
  - Auditoría personal.

## **DEPARTAMENTO DE MARKETING**

El departamento de marketing colabora con el departamento comercial para conseguir más ventas y atender mejor a los clientes. Hay empresas que aúnan ambas áreas, marketing y comercial, en un único departamento.

Reúne los factores y hechos que influyen en el mercado para crear lo que el consumidor quiere, desea y necesita, distribuyéndolo de tal forma que esté a su disposición en el momento oportuno, en la forma y cantidad correctas, en el lugar preciso y al precio adecuado.



## Las principales funciones del departamento de marketing:

- Gestión de la Mercadotecnia.
- Investigación de mercados.
- Planeación y desarrollo de producto.
- Diseño de la Plaza o punto de venta.
- Precio.
- Promoción de ventas.
- Distribución y Logística.
- Ventas.
- Comunicación.

## DEPARTAMENTO COMERCIAL

Las funciones del departamento comercial vienen marcadas por las estrategias marcadas en el área de marketing.

### Principios del departamento comercial:

- Unidad de mando. Cada comercial dependerá de un solo jefe y trabajará directamente con él. Los jefes conocerán el número de colaboradores a su cargo.
- Todas las funciones estarán definidas por escrito hasta en los últimos detalles.
- Las supervisiones han de ser oportunas y constantes para que sean efectivas.
- La delegación de tareas ha de quedar perfectamente definida.
- Estabilidad del personal. Debemos conseguir una rotación del personal comercial lo más baja posible. Ser capaces de soportar las bajas de personal sin grandes pérdidas de eficacia, rentabilidad y adecuada atención al cliente.
- Flexibilidad. Ensalud tiene la capacidad de adaptarse a las situaciones cambiantes del mercado, previniéndolas y haciendo frente a los cambios de negocios, sin pérdidas en el rendimiento.
- Expansión. Cuando se efectúe una expansión con el consiguiente aumento del número de ventas y trabajo, deberá prever la ampliación de personal para poder atender adecuadamente a los clientes.
- Coordinación. Armonizar las acciones de los diversos comerciales, de modo que no creen interferencias ni duplicidades en el trabajo. Adecuar a los comerciales en función de las delimitaciones de las zonas de ventas, de modo que todas estén atendidas y cubiertas.
-



## **DEPARTAMENTO DE COMPRAS**

La principal función del departamento de compras es adquirir buenas materias primas, a buen precio, siempre y cuando es necesario, sin roturas de stock.

Toda empresa tiene un departamento de compras, en él recaen las responsabilidades de adquirir los insumos (materias primas, partes, herramientas, artículos de oficina y equipo) indispensable para la producción de bienes y servicios.

### **Objetivos del departamento de compras:**

1. Comprar los materiales para los propósitos buscados.
2. Tener los materiales disponibles en el tiempo que son requeridos.
3. Asegurar la cantidad de materiales indispensables.
4. Procurar materiales al precio más bajo posible, compatible con la calidad y el servicio requerido.
5. Controlar que la calidad de los materiales sea la requerida.
6. Proveerse de más de una fuente, en previsión de cualquier emergencia que impida la entrega de un proveedor.
7. Anticipar alteraciones en precios, por diferencias en las cotizaciones monetarias, inflación o escases.
8. Hacer el seguimiento del flujo de las órdenes de compras.

### **Funciones de departamento de compras:**

1. Adquisiciones.
2. Guarda y almacenaje
3. Proveer a las demás áreas.

## **DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA Y OPERACIONES**

La función de la logística es la planificación y la gestión del flujo de materiales de la manera más eficaz entre nuestros proveedores y nuestros clientes finales, incluyendo la creación e implementación de sistemas de control y mejora.

**Las actividades logísticas están presentes de forma intensa y creciente en toda la cadena:**



1. Proveedor
2. Fabricante
3. Distribuidor
4. Vendedor
5. Cliente
6. Servicio Postventa

## **DEPARTAMENTO DE CONTROL DE GESTIÓN**

El control de gestión es el proceso que mide el aprovechamiento eficaz y permanente de los recursos que posee la empresa para el logro de los objetivos previamente fijados por la dirección, tiene un papel fundamental como sistema de información para la misma.

### **Objetivos del departamento de control de gestión;**

1. Reducir los riesgos y contingencias del negocio.
2. Dirigir por objetivos asignados a los diferentes responsables y controlar el grado de cumplimiento.
3. Anticipar el futuro a largo plazo (planificación estratégica).
4. Adaptar y modificar la estructura y dimensión de la empresa en función de los resultados obtenidos.
5. Adaptar y modificar los objetivos a largo plazo en función de los resultados obtenidos y esperados.

## **DIRECCIÓN GENERAL**

Este departamento es la cabeza de la empresa. En las pequeñas empresas es el propietario. Es quien sabe hacia dónde va la empresa y establece los objetivos de esta, se basa en su plan de negocios, sus metas personales y sus conocimientos, por lo que toma las decisiones en situaciones críticas.

Muchas veces es el representante de la empresa y quien lleva las finanzas de esta. Además, debe mantener unidad en el equipo de trabajo y un ambiente de cordialidad y respeto en la empresa para motivar a los trabajadores de esta.



**Actividades del departamento:**

1. Control sobre cada unidad de negocio.
2. Planificación estratégica.
3. Planificación y administración de recursos.
4. Medición y control de resultados.
5. Estructura organizativa.
6. Creación de valor y representación de la empresa ante inversores, socios, empleados y organismos externos.
7. Decisiones tácticas y gestión del cambio.

**COMITÉ DE DIRECCIÓN**

**Está formado por:**

- El presidente
- Los Directores Generales
- Los directores de las distintas áreas o departamentos.

**Los principales objetivos del equipo directivo como equipo son los de la empresa:**

- Crear riqueza
- Prestar un servicio a la sociedad
- Saber lo que es la empresa para dirigirla hacia lo que debe ser.

**Las responsabilidades de este departamento son:**

- Conseguir resultados cuando logra un mayor compromiso, integración y sinergia, para potenciar el intangible, que es lo que marca la diferencia.
- El Director General, como líder del equipo, no sólo tiene que ser capaz de tomar decisiones, sino que también tiene que saber coordinarlo, potenciando al máximo las capacidades de cada uno.
- La integración de conocimientos
- El intercambio de criterios
- Los hábitos adecuados



- La comunicación
- Las responsabilidades enriquecen la dirección general, ya que reducen la probabilidad de improvisación y de un rápido consenso (culpable de muchas malas decisiones en la historia de grandes y conocidas empresas).
- No vale ni mi propia visión, ni la del otro, sino la visión común construida entre todos y perfeccionada. Es cuestión de hábitos.
- Ejecutar y realizar seguimiento de los proyectos de mejoras y de acciones correctivas y preventivas de la unidad, definidas a partir del análisis de las desviaciones.

## **DEPARTAMENTO DE ATENCION INTEGRAL**

El Departamento de Atención Integral, tiene como objetivo "Brindar a la organización soporte técnico y asesoría oportuna en materia de prevención y control de riesgos ocupacionales, contribuyendo a la preservación de la salud física y mental de los trabajadores en un medio ambiente laboral propicio para el logro de los objetivos empresariales, de acuerdo con los parámetros de calidad, costo y oportunidad exigidos.

## **FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE PROTECCIÓN INTEGRAL**

- Fomentar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa.
- Promover y contribuir a elevar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.
- Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo o que puedan incidir en el ambiente externo del centro del trabajo o sobre la salud de su familia.
- Asesorar a todas las Unidades Organizativas de ENSALUD, así como a los trabajadores y trabajadoras en materia de Prevención y Control de Riesgos Ocupacionales e Industriales.
- Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, en corresponsabilidad con la Gerencia de Recursos Humanos de ENSALUD.
- Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo y de prevención de riesgos ocupacionales e industriales.



- Organizar los Sistemas de atención de emergencias y contingencias dentro de las instalaciones.
- Garantizar la investigación de accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.
- Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones antes de iniciar su funcionamiento.
- Aprobar los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos en relación a su componente de seguridad y salud en el trabajo.
- Participar en la elaboración de los planes y actividades de formación de los trabajadores y trabajadoras, en materia de prevención y control de riesgos.
- Fomentar y participar en la creación de los Comités de Seguridad y Salud y Laboral.
- Recopilar y analizar la información sobre las necesidades derivadas de la gestión, así como la información técnica y normativa para el diseño de planes de prevención y control de los riesgos ocupacionales e industriales para ENSALUD.
- Identificar y asignar los recursos requeridos para la ejecución de los planes de prevención y control de los riesgos ocupacionales e industriales de ENSALUD
- Identificar, programar y monitorear la ejecución de los planes de prevención y control de los riesgos ocupacionales e industriales de ENSALUD.
- Garantizar el desarrollo de los programas de inspección, auditorias y adiestramiento en materia de prevención y control de riesgos en las instalaciones de ENSALUD.
- Analizar los resultados obtenidos producto de la gestión de prevención y control de los riesgos ocupacionales e industriales de ENSALUD.
- Aplicar los mecanismos de medición y evaluación de los indicadores de gestión diseñados para su unidad.
- Producir informes periódicos sobre la gestión de la unidad, en función de los indicadores establecidos para la misma, a fin de evaluar el desempeño y tomar las acciones correspondientes que permitan mejorar el servicio prestado.
- Diseñar y coordinar los planes de emergencia y contingencia.
- Inspeccionar los Sistemas de Detección y Extinción de Incendios en las instalaciones de ENSALUD
- Organizar y ejecutar los simulacros de emergencia en las instalaciones de ENSALUD.
- Coordinar las ayudas necesarias con los organismos externos, instituciones o empresas regionales o nacionales para la atención de emergencias y/o contingencias ocurridas en las instalaciones de ENSALUD, que excedan la capacidad de respuesta de la organización.
- Apoyar la atención a los eventos cuando sea solicitado por organismos, instituciones y/o empresas, ocurridos fuera de las inmediaciones o áreas de la organización afiliadas a la organización.



- Preparar los informes de experticia y control de los siniestros ocurridos en las instalaciones de ENSALUD.
- Participar y asesorar a los Comités de Seguridad y Salud Laboral de ENSALUD.
- Realizar el Seguimiento de las Acciones Preventivas y Correctivas derivadas de la gestión de Prevención y Control de Emergencias en ENSALUD.
- Elaborar y presentar el Informe de Gestión Mensual derivado de las actividades realizadas en el área de Prevención y Control de Emergencias en ENSALUD.
- Hacer seguimiento a los datos de evaluación de los servicios de asesoría y entrenamiento en materia de prevención de riesgos a las Unidades Organizativas de ENSALUD.
- Solicitar los recursos necesarios para la producción oportuna de los programas de detección de riesgos involucrados en la gestión de las Unidades Organizativas de ENSALUD.

## PLAN DE MARKETING

En ENSALUD el marketing es una herramienta fundamental para atraer clientes y a la vez brindar información valiosa a los diferentes niveles interesados ya que actualmente existe una escasa información y acceso a datos reales sobre la salud ocupacional en República Dominicana.

A través del plan de marketing podremos fomentar el desarrollo y crecimiento de la empresa.

El Plan de Marketing estará formado por los siguientes factores clave:

1. Segmentación y definición de nuestro público objetivo
2. Marketing
  - Características del producto o servicio
  - Estrategia de precios
  - Estrategia de promoción
  - Estrategia de distribución



## CANALES DE COMUNICACIÓN CON CLIENTES

Sabemos que la comunicación es fundamental para agregar valor de la empresa, es por ello que ENSALUD nos esforzamos por mantener una comunicación efectiva con nuestros clientes y proveedores, esto nos permitirá transmitir eficientemente los datos e información necesaria, lo que es vital para la toma de decisiones, con la finalidad de ayudar a lograr los objetivos y desarrollar las estrategias establecidas por el cliente.





- Mediante visitas periódicas
- Página web
- Redes sociales
- Correo electrónico
- Oficina comercial

## PLAN ECONÓMICO Y FINANCIERO

Luego de estudiar las bases principales en las se centra este proyecto a continuación presentaremos la estructura económica y financiera proyectada durante un periodo de 5 años.

Este plan de Financiero pretende presentar el panorama económico de la empresa y permitir la tomar decisiones acerca de la misma. En este se trata de englobar todos los gastos financieros de la empresa como también todos los beneficios posibles a obtener.

La planificación financiera de la empresa se materializa a través de la realización del denominado Estudio de Viabilidad de la empresa, sobre los ingresos y gastos de un proyecto, para determinar si el mismo se puede llevar a cabo.

Para realizar un estudio de viabilidad debemos confeccionar los siguientes presupuestos:

- De financiamiento e inversión.
- Gastos/beneficios, demostrando liquidez positiva todos los años y en todos los meses del primer año.

En primera instancia se efectuó una investigación de mercado, evaluando los riesgos sanitarios de los trabajadores (as) a los que podrían estar expuestos ya sea por labores físicas, químicas, biológicas y psicosociales presentes en el ambiente laboral, al igual



que la falta de políticas, disponibilidad de equipos de protección, cultura, entre otros que existen en las empresas tanto del sector público como en el sector privado.

Luego de esto, se realizó un análisis estratégico, en el cual se estudió a las empresas del sector, el medio interno y externo que rodea a la empresa. Posteriormente se confeccionó un modelo de negocios, basado en la metodología de outsourcing, para poder definir una propuesta de valor acorde al cliente.

### **Política de circulante: cobros y pagos.**

Para el buen manejo de la entrada de efectivo la empresa utilizara como política en cuanto al efectivo:

#### **Efectivo y/o Pagos:**

- Todo personal que trabaja en "Manejo de Efectivo" deberá estar capacitado. Se debe contar con un "Sistema de Soporte Integral", que permita el "Control de los Ingresos.
- Todo documento de Valor Contable y otros documentos de las transacciones deberán ser celosamente archivadas.
- Se debe realizar el Control Interno permanente sobre los Ingresos de Efectivo.
- Toda entrega de fondos recaudados debe evidenciarse en un registro físico.
- Cumplir con los Arqueos periódicos pre -establecidos.
- Toda cobranza en Caja, origina un comprobante emitido por el Sistema.
- Las llaves y claves de las Cajas Fuertes deberán estar adecuadamente custodiadas. Manual de Políticas, Normas y Procedimientos Manejo de Efectivo
- Se hace cambio de clave de la Caja Fuerte cuando hay cambio de personal.
- No está permitido el ingreso a personas ajenas al área de Caja.
- Está prohibido realizar retiro de efectivo de Caja.
- Todo dinero falso debe ser considerado como un faltante de Caja
- Los depósitos deben efectuarse en diferentes horas y en diferentes Agencias.
- El íntegro del efectivo recaudado diariamente debe ser depositado al banco.
- El depósito al banco debe realizarse en la misma moneda según lo recaudado.

#### **Cobros:**



- Todos los clientes con 15 días de mora serán contactados por correo electrónico.
- Todos los clientes con 20 días de mora serán contactados por teléfono.

**Cuentas en las siguientes situaciones se asignarán con una agencia de cobranza que haya sido aprobada por el gerente de crédito:**

- Cuentas de más de 90 días de edad sin actividad de pago en los 3 meses anteriores.
- Cuentas de menos de 90 días de edad que no contesten a los mensajes en un período de dos semanas o que su correo se devuelva.
- Cuentas de menos de 90 días de edad con negativa total de pago.
- Cuentas con dos o más promesas de pago incumplidas sin importar su edad.
- Cuando el cliente informa que no podrá pagar dentro de los términos acordados y se rehúsa a dar una fecha específica de pago o un plan de pagos realista, sin importar su edad.
- Todas las solicitudes de crédito se actualizarán y serán revisadas cada 6 meses.

### **Plan de Inversión y Política de Amortización**

Para la implementación de este proyecto es necesario contar con una inversión inicial basándose en las necesidades primarias para el desarrollo del mismo, entre los cuales se encuentran las inversiones materiales (mobiliario de oficina, equipos médicos) e inversiones intangibles (Aplicaciones informáticas: programas ordenador, pagina Web).

<b>Descripción</b>	<b>Inversión Inicial</b>
Vehículo	RD\$ 150,000.00/ \$ 2,563.22
Maquinarias y Equipos Médicos	RD\$ 125,000.00/ \$ 2,136.00
Equipos de Oficina	RD\$ 30,000.00/ \$ 513.00
Materiales de Oficina	RD\$ 8,000.00/ \$ 137.00
Materiales de Seguridad	RD\$ 22,377.00/ \$ 383.00
<b>Inmovilizado Material</b>	<b>RD\$ 327,377.00/ \$5,594.00</b>
Investigación de Mercado	RD\$ 34,622.70/ \$593.00
Capacitación del Personal	RD\$ 65,000.00/ \$1,111.00
Plataforma Web	RD\$ 26,000.00/ \$444.00
Implementación de Sistema	RD\$ 15,000.00/ \$256.00



Inmovilizado Intangible	RD\$ 140,622.70/ \$ 2,403.00
Efectivo en Caja /Banco	RD\$ 682,000.30/ \$ 11,654.00
Capital de Trabajo	RD\$674,000.30/ \$ 11,517.00
Total de Inversión Inicial	RD\$ 1,150,000.00/ \$ 19,652.00

### Amortizaciones

Las amortizaciones de las inversiones que forman parte del activo fijo no se consumen de forma inmediata si no que van sufriendo desgaste dependiendo de la vida útil del mismo, a continuación se presenta la tabla de depreciación de dichos activos.

TABLA DE AMORTIZACION							
Nombre del equipo	Costo del equipo	Vida util (años)	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Mobiliarios Y Eq. de Oficina	30.000,00	10,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00
Equipos Medicos	250.000,00	10,00			25.000,00	25.000,00	25.000,00
Equipos Medicos Local	125.000,00	10,00	12.500,00	12.500,00	12.500,00	12.500,00	12.500,00
pagina web	1.500.000,00	20,00			75.000,00	75.000,00	75.000,00
Equipos de transporte	26.000,00	3,00	8.666,67	8.666,67	8.666,67		-
	150.000,00	5,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00
<b>Total</b>	<b>2.081.000,00</b>	<b>58,00</b>	<b>54.166,67</b>	<b>54.166,67</b>	<b>154.166,67</b>	<b>145.500,00</b>	<b>145.500,00</b>

Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
25.000,00	25.000,00	25.000,00	25.000,00	25.000,00
12.500,00	12.500,00	12.500,00	12.500,00	12.500,00
75.000,00	75.000,00	75.000,00	75.000,00	75.000,00
-	-	-		
112.500,00	112.500,00	112.500,00	112.500,00	112.500,00

### Plan de financiación

a) Necesidades financieras.  
Fondo de maniobra inicial:



Este proyecto requiere un financiamiento de RD\$ 1,150,000.00, el cual será aportado en su totalidad por los socios capitalista. Este fondo de maniobra inicial será distribuido para el pago de: Impuestos a la Inversión, Gastos de constitución de la empresa, Existencias iniciales, Gastos variables iniciales, Gastos fijos iniciales, Gastos financieros iniciales.

### b) Aportaciones de los socios

Las aportaciones de los socios estarán distribuidas de acuerdo al porcentaje de las acciones que los mismos poseen, de igual forma los socios capitalistas recibirán un ingreso anual equivalente al 3% de sus respectivas aportaciones.

NOMBRE APELLIDOS	Y	Socio	Cantidad de Acciones	Capitalista	Aporte RD\$
Nicole Soto Nuñez		X	25%	X	RD\$ 287,500.00/ \$ 4,913.00
Jenny Matias Minaya		X	15%	X	RD\$ 172,500.00/ 2, 948.00
Katherine Rosario	Valerio	X	30%	X	RD\$ 345,000.00/ \$ 5, 895.00
Carmela Diaz		X	20%	X	RD\$ 230,000.00/ \$ 3,930.00
Taris Cepeda		X	10%	X	RD\$ 115,000.00/ \$ 1,965.00
					<b>RD\$ 1,150,000.00/ \$ 19,652.00</b>

Considerando que el total del capital será aportado por los socios, la empresa no tendrá una estructura de financiación ajena.

### c) Financiación Ajena o Externa

Hasta el momento el proyecto no cuenta con Financiamiento externo y /o recursos públicos. No obstante, se puede realizar investigaciones correspondientes para conocer las ayudas y financiamiento que promuevan este tipo de proyectos.



## Cuenta de Resultados (pérdidas y ganancias), Plan de Tesorería y Balance de situación Previsional

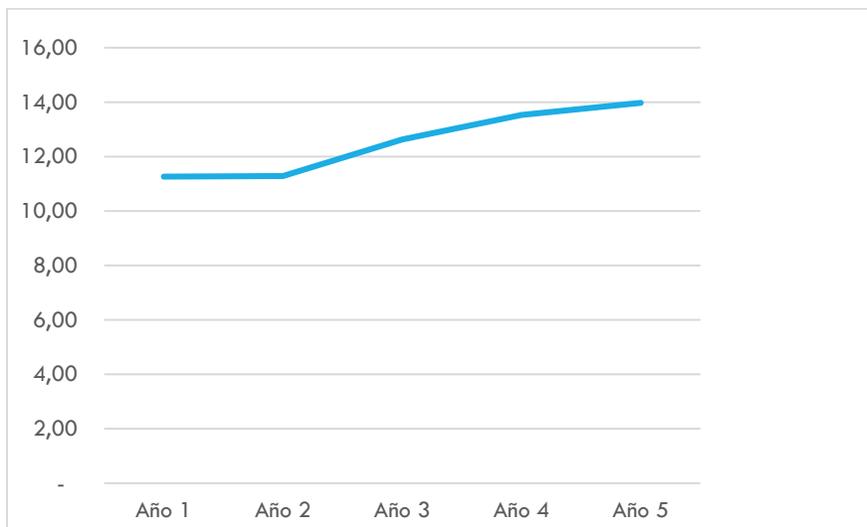
### Estado de Pérdidas y Ganancias ENSALUD SRL

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ventas	7,123,000.00	7,682,590.00	9,487,354.50	12,655,279.43	17,579,267.42
Costos de ventas	275,199.70	153,459.00	191,573.75	239,467.18	287,360.62
Utilidad bruta	6,847,800.30	7,529,131.00	9,295,780.75	12,415,812.25	17,291,906.81
Gastos de admón. y Venta	5,839,276.67	6,425,678.00	8,081,919.50	10,910,591.32	15,274,827.85
Utilidad Operacional	1,008,523.63	1,103,453.00	1,213,861.25	1,505,220.93	2,017,078.96
Gastos Financieros	34,500.00	34,500.00	34,500.00	34,500.00	34,500.00
Utilidad Antes de Bonifica	974,023.63	1,068,953.00	1,179,361.25	1,470,720.93	1,982,578.96
% Bonificacion	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%	10.00%
Bonificacion	97,402.36	106,895.30	117,936.13	147,072.09	198,257.90
Utilidad Antes de ISR	876,621.27	962,057.70	1,061,425.13	1,323,648.83	1,784,321.06
% ISR	27.00%	27.00%	27.00%	27.00%	27.00%
ISR	236,687.74	259,755.58	286,584.78	357,385.18	481,766.69
Utilidad Antes de reserva	639,933.53	702,302.12	774,840.34	966,263.65	1,302,554.38
% reserva legal	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%
Reserva legal	31,996.68	35,115.11	38,742.02	48,313.18	65,127.72
<b>Utilidad neta</b>	<b>607,936.85</b>	<b>667,187.01</b>	<b>736,098.32</b>	<b>917,950.47</b>	<b>1,237,426.66</b>
Margen de utilidad neta	11.26	11.28	12.63	13.53	13.97



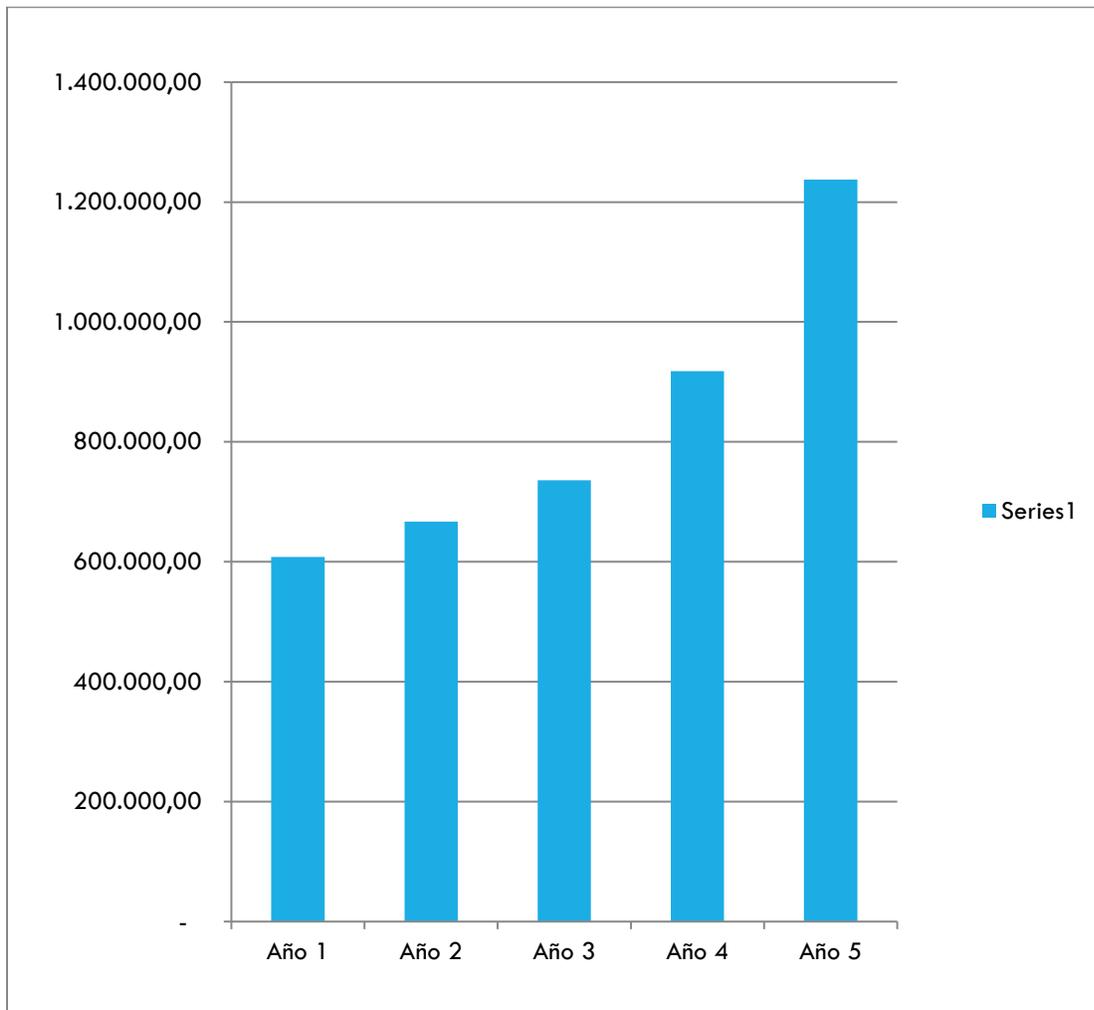
## Margen de Utilidad

	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>	<b>Año 4</b>	<b>Año 5</b>
Margen de utilidad neta	11.26	11.28	12.63	13.53	13.97



## Utilidad Neta

<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>	<b>Año 4</b>	<b>Año 5</b>
607,936.85	667,187.01	736,098.32	917,950.47	1,237,426.66
\$ 10,388.5312	\$ 11,401.0083	\$ 12,578.5769	\$ 15,686.0983	\$ 2,114,536.33



Como se refleja en la tabla anterior las intenciones que poseemos en cuanto al incremento de las operaciones de la empresa, así como sus beneficios son de forma accedente, esto lo lograremos utilizando una serie parámetros que nos permitirán obtener un incremento de las ventas que nos permita alcanzar el objetivo planteado en este estado de situación en un periodo de 5 años.



## Balance de Situación

<b>BALANCE GENERAL</b>					
<b>ACTIVOS</b>	<b>AÑO 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>	<b>Año 4</b>	<b>Año 5</b>
<b>Activos Corrientes</b>	<b>7,942,000.00</b>	<b>9,925,156.52</b>	<b>10,701,274.70</b>	<b>14,759,464.62</b>	20,746,903.08
Efectivo Caja/ Banco	819,000.00	2,242,566.52	1,213,920.20	2,104,185.19	3,167,635.66
Ventas	7,123,000.00	7,682,590.00	9,487,354.50	12,655,279.43	17,579,267.42
<b>Activos Fijos</b>	<b>276,833.33</b>	<b>222,666.66</b>	<b>1,818,500.00</b>	<b>1,673,000.00</b>	1,527,500.00
Propiedad planta y equipo	125,000.00	112,500.00	350,000.00	312,500.00	275,000.00
Depreciacion propiedad planta y equipo	- 12,500.00	- 12,500.00	- 37,500.00	- 37,500.00	- 37,500.00
Local			1,500,000.00	1,425,000.00	1,350,000.00
Depreciacion de Local			- 75,000.00	- 75,000.00	- 75,000.00
Propiedad de computo y comunicacion	30,000.00	27,000.00	24,000.00	21,000.00	18,000.00
Depreciacion de computo y comunicacion	- 3,000.00	- 3,000.00	- 3,000.00	- 3,000.00	- 3,000.00
Pagina Web	26,000.00	17,333.33	8,666.67	-	-
Depreciacion Pagina Web	- 8,666.67	- 8,666.67	- 8,666.67	-	-
Equipo de transporte	150,000.00	120,000.00	90,000.00	60,000.00	30,000.00
Depreciacion de equipo de transporte	- 30,000.00	- 30,000.00	- 30,000.00	- 30,000.00	- 30,000.00
<b>Total activos</b>	<b>8,218,833.33</b>	<b>10,147,823.18</b>	12,519,774.70	<b>16,432,464.62</b>	<b>22,274,403.08</b>
<b>PASIVOS</b>					
Gastos admón. y ventas	6,060,309.70	6,524,970.33	8,119,326.58	11,004,558.50	15,416,688.46
Gastos Financieros	34,500.00	34,500.00	34,500.00	34,500.00	34,500.00
ISR por pagar	236,687.74	259,755.58	286,584.78	357,385.18	481,766.69
Bonificacion	97,402.36	106,895.30	117,936.13	147,072.09	198,257.90
<b>Total pasivos</b>	<b>6,428,899.81</b>	<b>6,926,121.21</b>	<b>8,558,347.49</b>	<b>11,543,515.78</b>	<b>16,131,213.05</b>
<b>CAPITAL</b>	<b>AÑO 1</b>				
capital institucional	1,150,000.00	1,150,000.00	1,150,000.00	1,150,000.00	1,150,000.00
Utilidad Acomulada		607,936.85	1,275,123.87	2,011,222.19	2,929,172.66
Utilidad del Periodo	607,936.85	667,187.01	736,098.32	917,950.47	1,237,426.66
reserva legal	31,996.68	35,115.11	38,742.02	48,313.18	65,127.72
<b>Total Capital</b>	<b>1,789,933.53</b>	<b>2,460,238.97</b>	<b>3,199,964.21</b>	<b>4,127,485.84</b>	<b>5,381,727.03</b>
<b>Total Pasivo+ Capital</b>	<b>8,218,833.33</b>	<b>9,386,360.18</b>	<b>11,758,311.70</b>	<b>15,671,001.61</b>	<b>21,512,940.08</b>

### Activos

Los activos representan la solvencia económica con la que cuenta la empresa, así como también sus activos fijos e intangibles. Al cierre del año fiscal la empresa en sus activos fijos, corrientes e intangibles con un balance de **RD\$ 8,218,833.33/\$140,445.00** de igual manera el incremento de las operaciones y por ende las ganancias permitirá adquirir al 3er año un local propio, así como más equipos médicos

### Pasivos

Los pasivos de la empresa están representados por los gastos incurridos para la puesta en marcha de la empresa, así como los generados durante las operaciones de la misma, este ascendido durante el periodo a **RD\$ 6, 428,899.81 / \$ 109, 858.165**. En este balance no poseemos deuda a la fecha ya que durante el 1er periodo contamos



con 100% de la inversión fue realizada por los socios descuerdo a la distribución de acciones establecida en la tabla anterior.

### Proyección de Ventas

#### Poyección de % Incremento de Vtas

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Sevicio Medico Ocupacional		10%	25%	40%	50%
Capacitacion y Adiestramiento		5%	20%	35%	28%
Seguridad e Igiene Laboral		10%	25%	35%	35%
Ergonomia		8%	30%	40%	45%
Asesoraciomiento Norma ISO		10%	20%	30%	40%
Otros Servicios		5%	25%	25%	30%

#### Poyección de ventas

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Sevicio Medico Ocupacional	1,950,000.00	2,145,000.00	2,681,250.00	3,753,750.00	5,630,625.00
Capacitacion y Adiestramiento	1,170,000.00	1,228,500.00	1,474,200.00	1,990,170.00	2,547,417.60
Seguridad e Igiene Laboral	420,000.00	462,000.00	577,500.00	779,625.00	1,052,493.75
Ergonomia	448,000.00	483,840.00	628,992.00	880,588.80	1,276,853.76
Asesoraciomiento Norma ISO	1,430,000.00	1,573,000.00	1,887,600.00	2,453,880.00	3,435,432.00
Otros Servicios	1,705,000.00	1,790,250.00	2,237,812.50	2,797,265.63	3,636,445.31
<b>Total</b>	<b>7,123,000.00</b>	<b>7,682,590.00</b>	<b>9,487,354.50</b>	<b>12,655,279.43</b>	<b>17,579,267.42</b>

#### INGRESOS

servicios	Precio por servicio	Ventas Mensuales	Proyeccion a un año
Sevicio Medico Ocupacional	65,000.00	30.00	1,950,000.00
Capacitacion y Adiestramiento	45,000.00	26.00	1,170,000.00
Seguridad e Igiene Laboral	35,000.00	12.00	420,000.00
Ergonomia	28,000.00	16.00	448,000.00
Asesoraciomiento Norma ISO	65,000.00	22.00	1,430,000.00
Otros Servicios	55,000.00	31.00	1,705,000.00
<b>Total</b>	<b>293,000.00</b>	<b>137.00</b>	<b>7,123,000.00</b>



## Distribución de Gastos

### A) Costos Fijos

costos fijos	Costo Mensual	Costo Anual
Amortizaciones	4,513.89	54,166.67
Mantenimiento de Equipos	1,912.50	22,950.00
Teléfono	2,000.00	24,000.00
Recogida de Basura	180.00	2,160.00
Alquiler	45,000.00	540,000.00
Teléfono e Internet	2,000.00	24,000.00
Agua	1,000.00	12,000.00
Publicad	10,000.00	120,000.00
Electricidad	20,000.00	240,000.00
<b>Total</b>	<b>RD\$86,606.39/ \$ 1, 480.00</b>	<b>RD\$1,039,276.67/ \$17,759.3416</b>

**B) Costos Variables**

Costos Variables	Costo Variable	Costo Variable Total
Combustible	10,850.00	130.200,00
Materiales de Oficina	666.67	8.000,00
Materiales de Seguridad		22.377,00
Capacitación de Personal		65.000,00
Implementación de Sistema		15.000,00
Investigación de Mercado		34.622,70
<b>Total</b>		<b>RD\$275,199.70/\$4,703.00</b>

**C) Gasto de Personal**

Costos de personal	Cantidad de empleados	Sueldo Mensual	Proyección Total Mensual	Proyección Anual
Médicos General	5,00	20.000,00	100.000,00	1.200.000,00
Médicos Ocupacionales	3,00	50.000,00	150.000,00	1.800.000,00
Secretarias	2,00	15.000,00	30.000,00	360.000,00
Conserje	1,00	10.000,00	10.000,00	120.000,00
Asistente Financiero	1,00	40.000,00	40.000,00	480.000,00
Chofer	1,00	10.000,00	10.000,00	120.000,00
Gerente	1,00	60.000,00	60.000,00	720.000,00
<b>Total</b>	<b>14,00</b>	<b>205.000,00</b>	<b>400.000,00</b>	<b>4.800.000,00</b>

**11.4**



### Análisis económico-financiero

En este se aplicaron un conjunto de técnicas para diagnosticar la situación y perspectivas de la empresa entre las que se encuentran los ratios financieros.

Rentabilidad	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
ROE	34%	27%	23%	22%	23%
ROS	16%	17.16%	16.32%	15.81%	15.46%
Rotación de Activo	88.39%	76%	76%	77%	79%

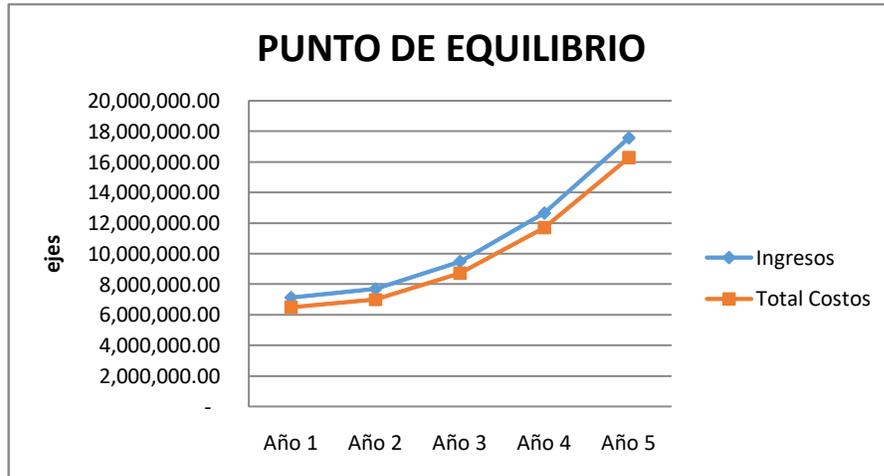
### B)

Previsiones de Tesorería	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Sueldo	4.800.000,00	4.800.000,00	5.200.000,00	5.200.000,00	6.100.000,00
Depreciación	54.166,67	54.166,67	154.166,67	145.500,00	145.500,00
Costos de Venta y Adm.	1.314.476,37	1.948.564,97	3.086.555,34	6.969.784,28	9.712.203,25
<b>Total</b>	<b>6.168.643,03</b>	<b>6.802.731,63</b>	<b>8.440.722,01</b>	<b>12.315.284,28</b>	<b>15.957.703,25</b>



C)

	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>	<b>Año 4</b>	<b>Año 5</b>
<b>Ingresos</b>	7,123,000.00	7,682,590.00	9,487,354.50	12,655,279.43	17,579,267.42
<b>Total Costos</b>	6,483,066.47	6,980,287.88	8,712,514.16	11,689,015.78	16,276,713.05





### Análisis de las inversiones

Mediante este análisis conocemos cuales son los riesgos de la inversión y también sus posibles beneficios. Según los resultados esta inversión es factible con una periodo de retorno de 2 años

Inversión Inicial RD\$1, 150,000.00 / \$19,652.40  
Interés de Retorno 3%

$$VAN \quad C_0 = C_n / (1+i)^n$$

**i=3**

$$VAN = -1,150,000 + ( C1 / 1+i ) + ( C2/1+i)$$

$$VAN = 1,150,000 + 607,936.85/ ( 1+0.03 ) + 667,187.06 / ( 1+0.03 )$$

$$VAN = -1,150,000 + (607,936.85 / 1.03 ) + ( 667,187.06 / 1.061 )$$

$$VAN= -1,150,000+ 590,229.95 + 628828.52$$

$$VAN=69,058.47$$

**COSTO DE CAPITAL 3%**

### FLUJO DE EFECTIVO

**RD\$ 4,166,599.31**

**Inversion 1,150,000.00**

<b>Año 1</b>	<b>FLUJO NETO</b>	607,936.85
<b>Año 2</b>	<b>FLUJO NETO</b>	667,187.01
<b>Año 3</b>	<b>FLUJO NETO</b>	736,098.32
<b>Año 4</b>	<b>FLUJO NETO</b>	917,950.47
<b>Año 5</b>	<b>FLUJO NETO</b>	1,237,426.66
		4,166,599.31



## RESUMEN EJECUTIVO

### **¿Quiénes somos?**

Somos una empresa especializada en salud ocupacional y riesgos laborales. Nuestra misión es convertirnos en el líder reconocido, en su mercado objetivo, para brindar servicios de salud y riesgo ocupacional de una forma integral en el ámbito Hospitalario, adaptados a las normas ISO vigentes, y a las necesidades individuales de cada organización de salud.

### **Misión:**

Brindar un servicio de salud y riesgo ocupacional de adaptados a las normas ISO vigentes en el país, acorde a las necesidades individuales de cada organización de salud dentro de nuestra demarcación con la más alta calidad en el mercado.

### **Visión:**

Contamos con un equipo especializado con vasta experiencia en el área ocupacional el cual se encuentra muy comprometido con brindar un servicio personalizado que permita a su institución alcanzar la mayor satisfacción de sus colaboradores y por ende un mejor.

### **Valores**

Los valores que nos caracterizan como empresa son:

- Transparencia y ética profesional
- Atención de máxima calidad, eficiente y accesible
- Cumplimiento de los criterios de calidad
- Excelencia humana y tecnológica

### **Problema identificado**

Debido a la falta de protocolos, disponibilidad de equipos de protección personal, procedimientos y condiciones seguras, el personal asistencial y no asistencial (De limpieza, mantenimiento, cocina, administrativos sanitarios y no sanitarios) se hace vulnerable a sufrir accidentes laborales, desarrollar enfermedades debido al stress como el síndrome de Burnout.



Actualmente en República Dominicana existe una escasez de registros de enfermedades ocupacionales en el personal sanitario, posiblemente por la falta de cultura organizacional en seguridad y salud ocupacional.

## **Propuesta de valor**

Servicio de calidad en salud ocupacional y riesgos laborales, creación de ambiente seguro, seguimiento personalizado y ajustado a las necesidades del centro, capacitaciones y protocolos adaptados a las normas vigentes dentro del código laboral, ofrecemos tiempo flexible y un sistema de fácil manejo para reportes de eventos y/o accidentes laborales.

Ensalud ofrece estrategias innovadoras para guiar las organizaciones en la implementación de sistemas de Gestión de salud y seguridad sanitaria de acuerdo con las necesidades que a su vez direcciona a los empleados a crear una cultura de seguridad laboral.

## **Ventajas competitivas**

Ofrecemos un servicio de calidad en salud ocupacional y riesgos laborales, creación de ambiente seguro, seguimiento personalizado y ajustado a las necesidades del centro, capacitaciones y protocolos adaptados a las normas vigentes dentro del código laboral, ofrecemos tiempo flexible y un sistema de fácil manejo para reportes de eventos y/o accidentes laborales.

Contamos con el primer sistema operativo automatizado para el reporte y seguimiento de accidentes laborales, este es un sistema integral único de gestión de casos, mapas de riesgos y análisis de datos, además ofrecemos servicios innovadores como:

- Certificación ISO a las organizaciones afiliadas.
- Auditorías y/o acompañamientos en procesos legales.
- Realización de pruebas ocupacionales de preempleo y seguimiento en los colaboradores
- Realización de mapa de diagnóstico inicial para riesgos.
- Programa de posicionamiento de empleados según su nivel de riesgo.
- Mejoramiento de la ambientación y clima laboral
- Programa de capacitaciones continúa adaptada a los requerimientos de la institución.
- Entre otros.



La implementación de este modelo de Salud y seguridad ocupacional, en el personal sanitario y sanitario, generará un beneficio económico, por reducción del número de incapacidades, además del beneficio económico por posibles infracciones a la Ley general de Prevención de Riesgos laborales.

## **Plan de marketing**

Se realizó un análisis externo donde se evidencio la realidad del país, además se pudieron identificar las fuerzas competitivas de ENSALUD, conociendo así la situación en que se encuentra el mercado de Salud y Seguridad Ocupacional. En el análisis interno se conoce de lleno a la empresa, se puntualiza detalladamente todos los servicios que ENSALUD brinda y además se realiza un análisis FODA en el que se conoce íntimamente a la empresa. A demás se realizó una investigación de mercado en el que se conoce la demanda y oferta del mercado de medicina ocupacional en Santo Domingo, Distrito Nacional, las necesidades y gustos del cliente, entre otros datos importantes, que nos permitieron definir las estrategias y el camino a seguir en el plan de marketing.

## **Financiación:**

- Subvenciones nacionales
- Captación de proyectos nacionales e internacionales
- presupuesto asignado por el estado a través de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, (SISALRIL) y acuerdos públicos privados entre instituciones

## **¿Por qué ENSALUD es una inversión segura?**

Desde el punto de vista administrativo obtenemos un impacto social positivo, al generar fuentes de empleos con remuneraciones que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida no solo de quienes laboran, también la de sus familias.

A través de la evaluación económica aplicada a este proyecto, se puede afirmar que la misma es atractiva para inversiones, esto ya que los indicadores demuestran un punto de equilibrio, recuperación de la inversión inicial, un valor presente neto y tasa interna de retorno altamente positivos, lo cual se traduce en una viabilidad presupuestaria



## EQUIPO PROMOTOR:



- Dra. Katherine Valerio, egresada de la universidad autónoma de Santo Domingo, posee experiencia en dirección y coordinación de centro primer nivel, Máster en gestión hospitalaria y conocimientos sobre Microsoft Project y capital humano sanitario.



Dra. Taris Cepeda, egresada de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, Auditora Médica, Máster en Gestión Hospitalaria, posee experiencia en Administración de Hospitales en países hispanohablantes.



Dra. Jenny Matías, egresada de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, Asesora en Lactancia Materna, Técnico Auxiliar en Cirugía, Máster en Gestión Hospitalaria, posee experiencia en administración de centro de primer nivel.



- Dra. Carmela Díaz, egresada de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, Auditora Médica, Máster en Gestión Hospitalaria, Técnica en Audiometría, Espirometría y Tonometría ocupacionales, Posee conocimientos de Salud Ocupacional y administración de centros de Primer nivel de atención.



- Dra. Nicole Soto Núñez, egresada de la Universidad autónoma de Santo Domingo, posee experiencia en dirección y coordinación de organizaciones sin



fines de lucro en el sector salud, Máster en gestión hospitalaria y conocimientos sobre las Enfermedades inflamatorias intestinales.

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Actividades	Meses		
	Octubre	Noviembre	Diciembre
Elaboración de política empresarial			
Reuniones de socialización con las instituciones involucradas			
Disposiciones reglamentarias por la normativa nacional de Salud y Riesgo Ocupacional			
Gestión del talento humano			
Inducciones al personal (incluye entrega del ejemplar de políticas internas y normas vigentes de salud ocupacional)			
Organización y definición de funciones de la unidad y comité de Salud Ocupacional además del Medico prestador			
Estructurar un sistema de información de los riesgos de los puestos laborales dentro de la empresa			
Elaboración del cronograma de capacitaciones y adiestramientos para las instituciones afiliadas			
Estructuración de flujos de comunicación interna y externa en relación al programa de Salud ocupacional			
Contratación y/o adquisición de los equipos necesarios para las evaluaciones de riesgos			
Estructuración de planes de trabajo			
Compra de materias primas, medios de trabajo, elementos y equipos de protección y seguridad tomando en cuenta aspectos de calidad, productividad, precio y seguridad.			



Instalaciones generales de equipos e insumos			
Elaboración de los programas integrales de reducción de riesgo laboral			
Acuerdos de colaboración con organismos estatales de primeros auxilios, bomberos, 911, policía nacional, entre otros			
Adquisición de infraestructura necesarios			
Generar los sistemas de monitoreo e indicadores necesarios para controlar el cumplimiento de las actividades establecidas en el Plan			
Puesta en marcha programa de información de accidentes laborales y estadísticas actualizadas			
Generar procedimientos para contar con estadísticas completas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales			
Desarrollar Formulario para estudio de Puesto de Trabajo Pesado.			
Prescribir controles de los riesgos identificados.			
Diseño de procedimientos de trabajo para tareas críticas.			
Proveer Encuentros o Jornadas, como espacios de intercambio de experiencias y programas			
Generar procedimientos para contar con estadísticas completas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales			
Realizar jornada de salud en la sede principal de ENSALUD			



## BIBLIOGRAFIAS

1. [https://www.cso.go.cr/documentos\\_relevantes/manuales\\_guias/guias/Guia%20Programa%20Salud%20Ocupacional.pdf](https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Guia%20Programa%20Salud%20Ocupacional.pdf)
2. [http://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad\\_ocupacional\\_2017\\_presentaciones/presentacion20062017/MANUAL-SALUD-Y-SEGURIDAD-OPS-GERENTES-Y-ADMINISTRADORES.pdf](http://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad_ocupacional_2017_presentaciones/presentacion20062017/MANUAL-SALUD-Y-SEGURIDAD-OPS-GERENTES-Y-ADMINISTRADORES.pdf)
3. <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
4. <http://qualitasbiblo.files.wordpress.com/>
5. <https://www.normas-iso.com/>
6. <https://isotools.org/normas/>
7. <https://www.sersalud.com.do/>
8. <https://www.mt.gob.do/images/docs/Reglamento522-06.pdf>
9. <https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/republica-dominicana/>