

Estudio de Factibilidad y/o viabilidad para la creación de una ludoteca para Inversiones Clínica Meta

Claudia Marcela Reina M.

Estudiante de Pregrado de la Universidad de los Llanos

Programa de Administración de Empresas

claudiareina2@hotmail.com

@claudiareina6

Yanin Moreno Amador

Estudiante de Pregrado de la Universidad de los Llanos

Programa de Administración de Empresas

yanin.moreno@unillanos.edu.co

@yaninamador

Resumen

La clínica meta es una entidad prestadora de salud que cuentan con personas que prestan sus servicios las 24 horas del día por lo cual les impide tener un lugar de esparcimiento con su familia por el horario que estas manejan, muchos de ellos dejan sus hijos solos o a cuidado de terceros que son personas de la tercera edad. Por lo cual esto es un factor de importancia para la clínica debido a que muchos ausentismo y rotación de personal que presentan constantemente se debe a este problema, es por esto que Inversiones Clínica Meta opto por realizar un estudio de viabilidad para la creación de una ludoteca.

Abstract

The clinic is a provider of health services that have people who provide their services 24 hours a day so people have a place of recreation with their family for the schedule they handle, many of them their children alone or Care of third parties who are senior citizens. So this is a factor of importance for most of the absenteeism and staff turnover that are presented consistently is due to this problem that is why Clinical Investments Goal by performing a feasibility study for the creation of a toy library.

Introducción

Es de gran importancia que existan beneficios sociales dentro de las empresas debido a que esto es un factor motivacional para los colaboradores que prestan sus servicios dentro de las empresas, y más para instituciones prestadoras de servicios en el área de la salud donde el personal está constantemente en ellas, cuando las empresas o instituciones son capaces de implementar beneficios sociales esto hacen que automáticamente los empleados sean eficiente y eficaces en cada proceso de la organización. De esta manera, los empleados rinden mejor porque se sienten más a gusto, por otra lado las empresas también se ahorra los gastos de selección y formación de nuevos empleados, garantizándose así personas que trabajen para la empresa de manera fiel.

Es por eso que Inversiones Clínica Meta apuesta a brindarle a sus empleados un beneficio social donde ellos se sienta seguros y confiados de que sus hijos están en buenas manos y que a su vez ellos están aprendiendo.

Planteamiento del problema

El déficit económico que actualmente sufre el sistema de salud colombiano soporta un retroceso financiero a los hospitales y clínicas públicas del país, generando falencias a la IPS Inversiones Clínica Meta, la cual no cuenta con un respaldo económico suficiente para garantizar una buena atención a todos los usuarios y el pago oportuno de sus empleados. Es decir, las EPS como: Saludcoop, Compensar, Coomeva, Sanitas, Famisanar, nueva EPS, entre otras EPS morosas han excedido su capacidad de pago llegando a una cartera de más de 21.976 millones. (INVERSIONES CLÍNICA DEL META, 2014)

En la última encuesta realizada en el año 2014 por la Clínica Meta a los empleados para conocer la cantidad y las edades de los hijos de los empleados, se encontró que de los 250 niños registrados en la base de datos el 10% de los niños tiene edades de 0 años y 5 años, y el porcentaje más bajo que es el 7% de los niños tiene edades entre 9 años, 10 años y 2 años de edad (META, 2014).

Según el plan estratégico 2014-2017 de la Clínica Meta, ha incurrido en gastos como la construcción de una torre nueva, que incluye la modernización de servicio de imágenes diagnósticas, una sala de cirugía híbrida, entre otras modificaciones complementarias. Además la infraestructura física se complementa en lo tecnológico con la adquisición de dos nuevas torres y equipos necesarios para la clínica. Los costos de las anteriores adecuaciones de las torres son altos y realizados por consorcios, a los cuales se les debe pagar

oportunamente conforme a la construcción y el mejoramiento de las instalaciones. (INVERSIONES CLÍNICA DEL META , 2014)

Según el informe financiero realizado en el año 2014, la Clínica Meta posee un patrimonio de 27.523 millones de pesos, un activo de 57.743 millones de pesos, un pasivo de 30.220 millones de pesos, una cartera de 21.976 millones de pesos, unos ingresos anuales de 49.248 millones de pesos. Hay una deuda a proveedores por 8.734 millones de pesos, obligaciones financieras por 8.817 millones de pesos, obligaciones laborales por 2.579 millones de pesos. (INVERSIONES CLÍNICA DEL META , 2014)

La IPS Inversiones Clínica del Meta, en la actualidad cuenta con una población total de 600 empleados, vinculados en diferentes niveles jerárquicos, los cuales se encuentran 7 directivos, 382 colaboradores asistencial y 152 empleados de áreas (JOSE MIGUEL GONZÁLEZ, 2014).

Debido a lo mencionado en la Clínica Meta se ha generado un alto nivel de endeudamiento y adicional a esto, el tiempo de mora de las carteras hospitalarias afecta el flujo de caja que impide el pago oportuno de los salarios de los empleados de la Clínica, por lo tanto los empleados enfrentan varios inconvenientes al no tener los recursos necesarios para pagarle a alguien que se encargue de la protección de sus hijos mientras ellos trabajan. Lo anterior genera que los empleados pidan muchos permisos, no cumplan con el horario estipulado por la clínica, no tenga pertenencia de la misma y en el peor de los casos decidan renunciar a su empleo en la Clínica Meta para atender a sus hijos. El resultado de estos efectos mencionados es el alto nivel de ausentismo, rotación del personal, mal clima organizacional y desmotivación laboral.

Las causas propias de los empleados son identificadas como problemas familiares o personales que invariablemente repercuten en el clima laboral, así como situaciones en las que el empleado decide ausentarse por calamidades con sus hijos ya que no los tienen cerca para brindarles atención inmediata. En las empresas se presentan infinidad de factores que desmotivan a los empleados y que los orillan a tomar la decisión de renunciar y cambiar su entorno laboral, en la gran mayoría el bienestar de los hijos predominara sobre cualquier cosa.

Si la Clínica Meta no encuentra una solución para los problemas de ausentismo, rotación de personal y desmotivación, la empresa seguirá incurriendo en costos de entrenamiento, debido que entrenar a un empleado implica dedicar tiempo e invertir dinero, y durante el tiempo de

adiestramiento, el trabajador no es productivo totalmente, por lo que el costo de entrenamiento resulta elevado. Además si el empleado es despedido por bajo rendimiento o renuncie por las circunstancias anteriores es necesario iniciar un nuevo proceso de reclutamiento y entrenamiento.

Un empleado equilibrado con el trabajo y la familia es un empleado tranquilo, feliz, es un empleado productivo, que ofrece rendimiento a su empresa, por tanto la empresa ganará por partida doble: evita costos innecesarios por adiestramiento y logra la máxima productividad de sus empleados.

Se elaborara un estudio para conocer la viabilidad y la factibilidad del montaje y puesta en marcha de una guardería para los hijos de los empleados de la Clínica Meta, de esta forma se busca retener y motivar a los empleados para que se sienta bien con la compañía. Los empleados de la Clínica necesitan que alguien les cuide a sus hijos y que no tengan que incidir en costos elevados.

El propósito es apoyar a todos los padres y madres solucionando su problema y así permitiendo que los empleados realicen mejor su trabajo, debido a que tienen la seguridad que sus hijos queden en un establecimiento sano, confiable y seguro en donde los niños reciban los cuidados adecuados sin mayores costos para los empleados de la clínica

¿El montaje y puesta en marcha de una guardería dentro de las instalaciones de la clínica Meta para los hijos de los empleados, servirá como medio para reducir el ausentismo, rotación del personal y el bajo nivel de motivación?

Justificación

Esta investigación es destacable por su pertinencia, relevancia, impacto, e importancia debido a que se pretende demostrar que son altamente necesarios en su mayoría los recursos humanos y especialmente las relaciones laborales, tanto teórica como prácticamente y probar a su vez que el equilibrio entre el trabajo y la familia, el cual permite un ambiente de trabajo más productivo, tanto para los patrones como para los subordinados y especialmente para la Clínica Meta y como resultado obtener el éxito en todos los aspectos.

Además esta investigación será fundamental en nuestra formación como administradores de empresas debido a que nos orienta al desarrollo del conocimiento y habilidades laborales, Además la promoción de valores y la ética, tendentes a una formación integral que permita

una visión sobre los problemas que incide una empresa y como pueda afectar la falta de motivación de los empleados.

Objetivo

El objetivo principal del estudio es determinar la viabilidad y factibilidad financiera y social para el montaje y puesta en marcha de una guardería para los hijos de los empleados de la clínica Meta en el año 2016.

Contexto Teórico

El contexto teórico, que se desarrolla el estudio, permite conocer los conceptos básicos necesarios para el entendimiento del proyecto. Primero partiremos con teorías base para el desarrollo de este proyecto como son: las teorías de Frone, Frederick Herzberg, Locke, y Maslow.

Según Frone, el bienestar, y más concretamente, la satisfacción, son conceptos que aportan una visión global de la calidad de vida del personal de cualquier organización como en este caso la clínica Meta debe tener en cuenta que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para mantener la satisfacción del trabajador. (JOSE CARRASCO, 2003)

En la teoría de Frederick Herzberg también es parte importante para el desarrollo del proyecto en cuestión, ya que indica que la teoría de los dos factores se desarrolla a partir de dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que requieren atención constante para prevenir la insatisfacción, incluyen el equilibrio de la vida personal y emocional del individuo, (PINTO, 2002)

Según Herzberg La motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considere que su trabajo no le proporciona el tiempo necesario para compartir tiempo con su familia o pareja, puede reaccionar con apatía. Por lo tanto, los administradores de la clínica Meta tienen la responsabilidad especial de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo, tomando en cuenta las necesidades emocionales y familiares. (LÓPEZ, 1993)

En la teoría de Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Lo anterior quiere decir que la satisfacción del personal depende de aspectos como la propia historia personal, por ende familiar y la autoestima o el entorno van a ir delimitando unas determinadas expectativas, necesidades y aspiraciones

la teoría de Maslow (MASLOW, 1983) para la realización de este proyecto se tomara en cuenta el factor de pertenencia y amor la cual por naturaleza el Hombre tiene la necesidad de relacionarse y estas necesidades están orientadas de manera social; la necesidad de una relación íntima con otra persona, la necesidad de ser aceptado en un grupo organizado, la necesidad de un ambiente familiar, entre otras necesidades. En el caso del objeto de estudio es el ambiente familiar y la relación con sus hijos.

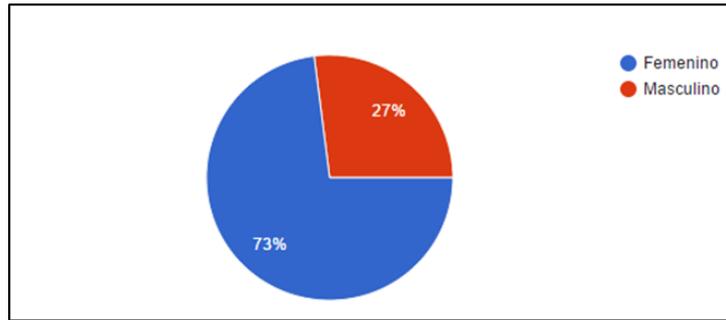
Metodología

Para realizar el estudio de factibilidad para la creación de una guardería para los hijos empleados de la clínica meta en la ciudad de Villavicencio se ha decidido utilizar un estudio de tipo cualitativo y cuantitativo de carácter descriptivo tomando en cuenta los objetivos y características que se necesitan para lograr el diseño y la formulación de este proyecto, este tipo de estudio permitirá analizar el grado de aceptación en el mercado, la aplicación y el nivel de desarrollo de la guardería de esa forma se seleccionara los indicadores más relevantes del estudio.

Resultado

Durante el desarrollo y resultados de las encuestas se pudo observar que el 73% de la muestra corresponde al género femenino, quiere decir que de 237 sujetos muestrales, 173 son mujeres. De forma estadística de los 600 empleados que conforman la población total 438 son mujeres y 162 son hombres. El mercado potencial y objetivo empieza a desplazarse hacia el consumidor femenino tal como lo referencia la Figura 1.

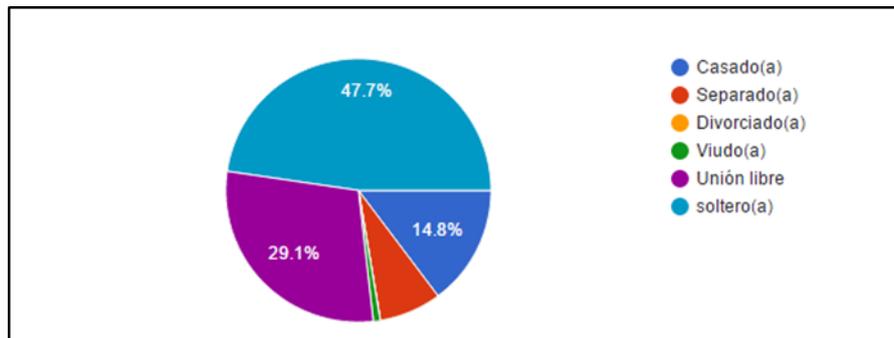
Figura 1. Género de la población.



Fuente. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos de la investigación.

Por otro lado se puede observar que un gran porcentaje de la población el 47,7% de los individuos corresponde a padres solteros, le sigue la unión libre con el 29,1%, y finalmente los casados y separados son un grupo minoritario con un 14,8% y 7,3% respectivamente. Estadísticamente 286 individuos de la población son solteros, 174 están en unión libre y los casados son 88. (Ver figura 2)

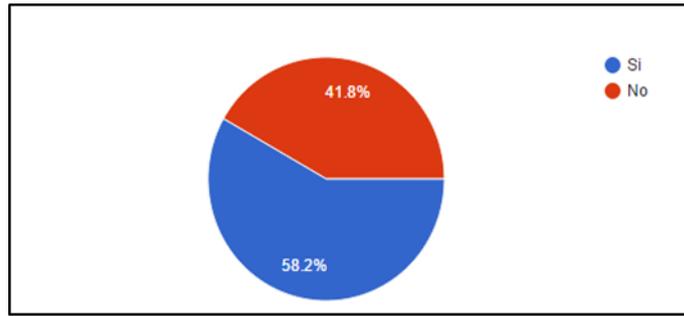
Figura 2. Estado civil de la población



Fuente. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos de la investigación.

El mercado potencial del estudio al cual se analizó para determinar que personas cumplen con las características adecuadas para la adquisición del servicio ofrecido que para este caso el mercado potencial son aquellos empleados de la clínica Meta que tienen hijos o niños a cargo.(ver figura 3).

Figura 3. Niños a cargo por parte de la población

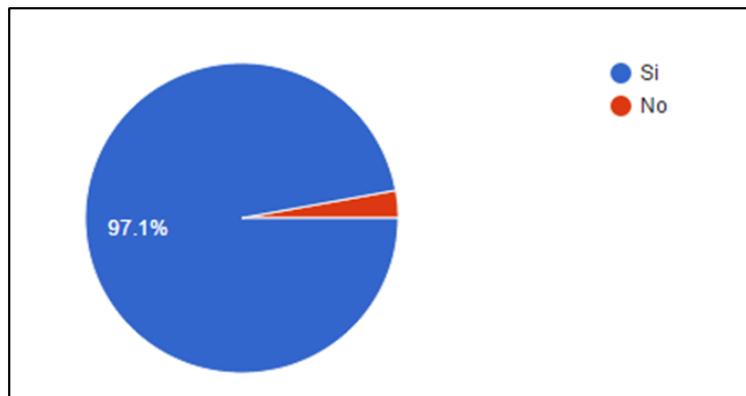


Fuente. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos de la investigación.

De acuerdo a la muestra el 58% de los empleados de la clínica Meta de Villavicencio tienen niños a cargo. Por tal motivo estadísticamente 348 individuos de la población conforman el mercado potencial de la ludoteca.

El mercado objetivo para la creación de la ludoteca se basó en preguntarles a las personas que si estaba dispuesto a adquirir el servicio de la ludoteca y estos fueron los resultados. (Ver figura 4).

Figura 4. Disposición de la población para dejar a los niños en la ludoteca



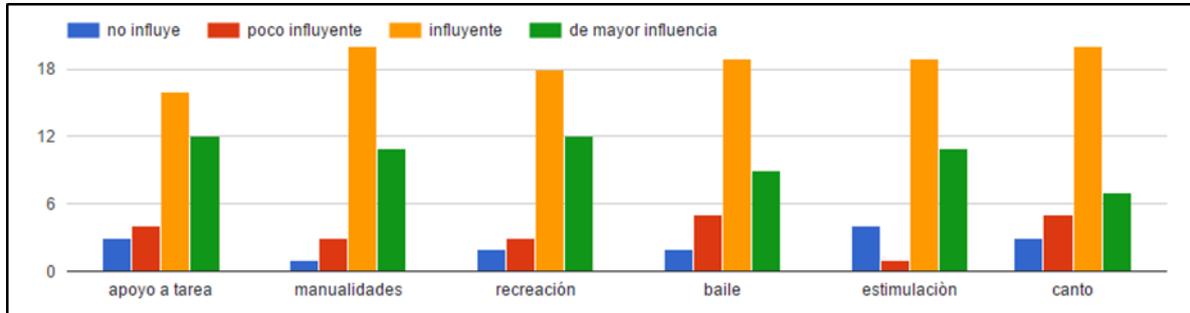
Fuente. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos de la investigación.

El 97% de los individuos con hijos o niños a cargo respondieron positivamente, de esta forma si el mercado potencial está constituido por 348 individuos, de los cuales un 97,1% esta interesados en dejar a sus niños en una ludoteca, esto arroja un resultado de 337 individuos como mercado objetivo.

Por último se estimó que los servicios complementarios que debía tener la ludoteca por preferencia de los encuestados es que de acuerdo al análisis de influencia de factores importantes dentro del servicio para una ludoteca, el grupo muestral marco como influyentes

todos los ítems que corresponden a apoyo de tareas, manualidades, recreación, bailes, estimulación y cantos.(ver figura 5)

Figura 5. Servicios demandados para la ludoteca



Fuente. Elaboración propia a partir de resultados obtenidos de la investigación

Conclusión

Los servicios de la ludoteca cumplen en gran proporción las expectativas de los padres y trabajadores de la clínica Meta al incluir actividades como danza, desarrollo de habilidades motrices, lógicas y artísticas, lo que se incluye dentro de la metodología de enseñanza ESAR para las ludotecas. La ludoteca se basara en un modelo de enseñanza complementaria y será un espacio no solo para el cuidado sino para el desarrollo de habilidades complementarias, lo cual es el objetivo de una ludoteca.

En el mercado de Villavicencio el concepto de ludoteca es desconocido por lo que se vio en la falta de ofertantes, existe la posibilidad de lograr un buen posicionamiento pero que llevara trabajo en socializar el concepto y la naturaleza de los servicios para que la demanda este bien informado. En conclusión el mercado está interesado, desea pagar y conocer lo que es una ludoteca, siente que suple sus necesidades de dejar a sus niños en un lugar seguro en horarios laborales y lo que es más importante le interesa una ludoteca creada por su clínica Meta.

En la etapa inicial de la ludoteca debe dedicar sus esfuerzos por acercarse a los empleados para promocionar la ludoteca y que esta tenga una buena acogida. Se recomienda enfocar el proyecto en excelencia al servicio y a los usuarios, el personal debe estar capacitado para generar confianza y aceptación, permitiendo el crecimiento rápido y sostenido al igual se propone que se fortalezcan las ventajas que el servicio ofrece y de esta forma busca un constante crecimiento.

Referencias

ADROHER, S. (2003). *Familia y Trabajo*. Madrid: Universidad Pontificia.

alcaldia de villavicencio. (N.R). *ExpedienteMunicipal*. Obtenido de ExpedienteMunicipal:

<http://181.49.19.3/ws/Documentos/ExpedienteMunicipal/Diagnostico-Sectorial-Servicios-Publicos.pdf>

Bogotá, S. G. (2002). *alcaldia de bogota* . Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal1.jsp?i=1551>

Borja, M. d. (2000). *La ludotecas*. Octaedro.

BRITÁNICA, E. (2009). *LA FAMILIA*. Obtenido de

http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/BV/S0103/Unidad%204/lec_42_LaFam_ConcTip&Evo.pdf

ELIÉCER, J. (2008). *Gestión Estratégica Organizacional*. Bogotá D.C: Digiprint.

EL TIEMPO. (1998) Ludotecas, lugar para los jóvenes. Recuperado el 10 de septiembre de 2016, de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-830877>

GERENCIA.COM. (2010). Obtenido de <http://www.gerencie.com/>

GUILLERMO OTÁLORA MONTENEGRO, F. (1997). La relacion Existente entre el conflicto Trabajo-Familia y el estres individual en dos organizaciones Colombianas. *Redalyc*, 141.

Hípola, R. G. (2012). *Centro Infantil*. Obtenido de Expres Arte:

<http://www.expresarteinfantil.com>

INVERSIONES CLÍNICA DEL META . (2014). *Informe de Gestión*. Villavicencio:

Inversiones Clinica Meta.

JOSE CARRASCO, A. G. (2003). Familia y Trabajo. En Frone, *Genero y Psicología* (págs. 21, 22, 23 24,25). Madrid: Comillas.

JOSE MIGUEL GONZÁLEZ, T. R. (2014). *SATISFACCIÓN LABORAL EN LA I.P.S INVERSIONES CLÍNICA DEL META*. Villavicencio: TESIS PARA OPCION DE GRADO UNILLANOS.

LÓPEZ, J. (1993). *MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS*.

Obtenido de <http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>

KREARTIKA OCIO EDUCATIVO (2016). Recuperado el 10 de septiembre de 2016, de <http://kreartika.es/>

MASLOW. (1983). *Abraham Maslow y la Psicología transpersonal*. Madrid, España:

<http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/14.pdf>.

META, I. I. (2014). *Encuesta Realizada a los emplados de la Clinica* . Villavicenció.

MUÑOZ, L. (2015) Todo sobre las ludotecas. Recuperado el 10 de septiembre de 2016, de <http://documents.mx/documents/sistema-esar-ludotecas.html>

ORELLANA, E. R. (2004). Equilibrio trabajo

familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos

por funcionarios públicos de Chile. *Revistas Científicas Argentinas del CONICET*, 203-208.

PARRADO, D. (20 de agosto de 2015). satisfaccion laboral. (c. reina, Entrevistador)

PINTO, J. M. (2002). El Legado de Federick Herzberg. *Universidad EAFIT*, 83-90.

VUOTTO, M. (2002). *El buen trabajo y la satisfaccion Laboral*. Obtenido de

<http://www.econ.uba.ar/cesot/docs/documento%2059.pdf>