

**Plan de Negocio para la Creación de una IPS Especializada en Servicios de
Seguridad y Salud en el Trabajo en el Municipio de San Jerónimo de Antioquia**

Paul Rene Díaz Arteaga

Julián Alberto Giraldo Hernández

Fundación Universitaria del Área Andina

Facultad de Ciencias de la Salud y del Deporte

Especialización en gerencia en seguridad y salud en el trabajo

Medellín

2021

Plan de Negocio para la Creación de una IPS Especializada en Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Municipio de San Jerónimo de Antioquia

Paul Rene Díaz Arteaga

Julián Alberto Giraldo Hernández

**Trabajo de Grado para Optar al Título de
“Especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo”**

Tutor

Nidia Carolina Naranjo Palomino

Fundación Universitaria del Área Andina

Facultad de Ciencias de la Salud y del Deporte

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Medellín

2021

Constancia de Aprobación

Nota de aceptación:

Firma del Director Trabajo de Grado

Firma del jurado

Firma del jurado

Medellín, Septiembre 2021

Agradecimientos

A Dios, siempre primero y en cada momento, por eso gracias a Él, por permitirnos cumplir esta meta.

Gracias a nuestras esposas, por darnos su apoyo incondicional y por creer en nuestros proyectos, tanto personales como de pareja.

Gracias especiales a nuestros padres, quienes siempre están presentes en nuestros éxitos y mucho más en nuestros fracasos.

Gracias a la vida misma por cada camino recorrido, por cada momento vivido y por cada experiencia aprendida.

Contenido	Pág.
INTRODUCCIÓN	12
1 JUSTIFICACIÓN	14
2 OBJETIVOS	19
1.1 Objetivo General	19
1.2 Objetivos Específicos	19
3 MARCO REFERENCIAL	20
3.1 Marco Legal	20
3.1.1 Constitución de Empresa	20
3.1.2 Seguridad y Salud en el Trabajo	21
3.2 Marco Conceptual	24
3.2.1 Empresa	25
3.2.2 Seguridad y Salud en el Trabajo	35
4 DISEÑO METODOLÓGICO	47
4.1 Tipo de Investigación	47
4.2 Técnica de Recolección de Información	47
4.3 Fuentes de Información	50
4.4 Análisis de los Resultados	50
5 ESTUDIO DE MERCADO	62

5.1 Investigación de Mercado	62
5.1.1 Análisis del sector	62
5.1.2 Análisis del mercado	68
5.2 Estrategias de Mercado	73
5.2.1 Concepto del Servicio	74
5.2.2 Estrategias de Distribución	75
5.2.3 Estrategias de Precio	75
5.2.4 Estrategias de Promoción	75
5.2.5 Estrategias de Comunicación	77
5.2.6 Estrategias de Servicio	78
5.2.7 Presupuesto de la Mezcla de Mercadeo	80
6 ESTUDIO TÉCNICO	82
6.1 Necesidades y Requerimientos	82
6.1.1 Capacidad instalada requerida	82
6.1.2 Localización	84
6.1.3 Activos Fijos Requeridos: Maquinaria, Equipo, Muebles y Enseres	87
6.1.4 Requerimientos de Personal: Mano de Obra, Administración y Ventas	91
6.1.5 Otros Costos de Producción y Gastos de Administración y Ventas	92
6.1.6 Plan de producción	93
6.2 Infraestructura	94

6.2.1 Maquinaria y equipo	95
6.2.2 Muebles y enseres	95
6.2.3 Equipo de Computación y Comunicación	96
6.2.4 Inversión en activos fijos	96
7 ESTUDIO ADMINISTRATIVO	98
7.1 Plataforma Estratégica	98
7.1.1 Misión	98
7.1.2 Visión	99
7.1.3 Valores Corporativos	99
7.1.4 Objetivos Corporativos	100
7.1.5 Imagen Corporativa	101
7.2 Estrategia Organizacional	102
7.2.1 Análisis DOFA	102
7.2.2 Estructura Organizacional	106
7.2.3 Relación de Cargos y Número de Empleados	107
7.3 Aspectos Legales	114
7.3.1 Constitución de la Empresa	114
7.3.2 Clasificación CIIU	116
7.3.3 Entidades Reguladoras	117
7.4 Gastos Administrativos	117

7.4.1 Gastos de Personal (mensual y anual)	118
7.4.2 Gastos de Puesta en Marcha	118
7.4.3 Gastos Anuales de Administración	119
8 ESTUDIO FINANCIERO	120
8.1 Ingresos	120
8.1.1 Fuentes de Financiación	121
8.1.2 Estructura del Capital requerido	122
8.1.3 Balance general proyectado	122
8.1.4 Estado de Pérdidas y Ganancias (P&G)	124
8.1.5 Flujo de Caja	126
8.2 Egresos	127
8.2.1 Capital de Trabajo	127
9 RENTABILIDAD	129
9.1 Margen Operacional de Utilidad	129
9.2 Margen Bruto de Utilidad	130
9.3 Margen Neto de Utilidad	131
10 RESUMEN EJECUTIVO	133
11 CONCLUSIONES	134
12 BIBLIOGRAFÍA	137
13 ANEXOS	147

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Marco Legal para la empresa	21
Tabla 2 Marco legal de Seguridad y Salud en el Trabajo	23
Tabla 3 Segmentación del mercado	69
Tabla 4 Análisis de la competencia	71
Tabla 5 Presupuesto de la mezcla de mercado	80
Tabla 6 Tiempo laborado mensual	83
Tabla 7 Tiempo laboral anual	83
Tabla 8 Capacidad Instalada	84
Tabla 9 Macrolocalización	85
Tabla 10 Microlocalización	86
Tabla 11 Mano de obra directa	92
Tabla 12 Otros costos de producción y gastos de Administración y ventas	93
Tabla 13 Plan de producción	94
Tabla 14 Maquinaria y Equipo	95
Tabla 15 Muebles y Enseres	95
Tabla 16 Equipo de Comunicación y Computación	96
Tabla 17 Inversión en activos fijos	96
Tabla 18 Análisis DOFA	103
Tabla 19 Manual de funciones Gerente general	107
Tabla 20 Manual de funciones Asistente administrativo	109
Tabla 21 Manual de funciones Coordinador de operaciones	110

Tabla 22 Manual de funciones Médico laboral	111
Tabla 23 Manual de funciones Director de marketing	112
Tabla 24 Manual de funciones Auxiliar de servicios generales	113
Tabla 25 Gastos de personal	118
Tabla 26 Gastos de puesta en marcha	118
Tabla 27 Gastos anuales de administración	119
Tabla 28 Ingresos por Ventas	120
Tabla 29 Fuentes de Financiación	121
Tabla 30 Estructura de Capital	122
Tabla 31 Balance general	123
Tabla 32 Estado de Pérdidas y Ganancias	125
Tabla 33 Flujo de Caja	126
Tabla 34 Capital de Trabajo	127
Tabla 35 Margen Operacional de Utilidad	129
Tabla 36 Margen Bruto de Utilidad	130
Tabla 37 Margen Neto de Utilidad	131

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1 ¿A qué sector económico pertenece su empresa?	51
Figura 2 ¿Cuántos empleados tiene actualmente su empresa?	52
Figura 3 ¿Qué tan importante es para usted el cumplimiento de la normativa vigente en Colombia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?	52
Figura 4 ¿Cuenta su empresa con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?	53
Figura 5 ¿Por qué considera usted necesario el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa?	54
Figura 6 ¿Identifica si el SG-SST actual de su empresa tiene opciones de mejora?	54
Figura 7 ¿Realiza usted exámenes ocupacionales para su empresa?	55
Figura 8 ¿Recibe estos servicios de empresas localizadas en el municipio de San Jerónimo?	56
Figura 9 ¿De qué forma recibe los servicios?	56
Figura 10 ¿Qué precio promedio paga actualmente por exámenes ocupacionales?	57
Figura 11 ¿Con qué frecuencia realiza este tipo de exámenes?	58
Figura 12 ¿Cuál de los siguientes exámenes realiza su empresa?	58
Figura 13 ¿Estaría usted dispuesto a contratar una empresa localizada en el municipio de San Jerónimo para la prestación de servicios relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo?	59
Figura 14 ¿Qué factor diferenciador desearía encontrar en el servicio?	60
Figura 15 ¿A través de que medio le gustaría enterarse de la apertura de la empresa?	60
Figura 16 Brochure	74
Figura 17 Imagen corporativa	101
Figura 18 Organigrama	107

1 INTRODUCCIÓN

La velocidad y la transformación que ha experimentado la sociedad durante los últimos decenios han generado cambios radicales en todos los entornos de interacción del individuo, incluido el contexto laboral, pues el ritmo de trabajo ha ido incrementando considerablemente, como plantea Porras (2018) la evolución que ha tenido el mundo laboral, los cambios socioeconómicos, la globalización y la era digital han supuesto habitualmente una amenaza a la salud de los trabajadores, las exigencias de productividad y competitividad se han intensificado, y sus efectos sobre la salud son significativos. Es decir, la situación laboral actual está provocando condiciones que suponen un verdadero riesgo para los empleados, que pueden afectar directamente sus niveles de rendimiento y salud.

En concordancia, el mundo empresarial ha mostrado un marcado interés por el bienestar de los empleados, puesto que un malestar, accidente o enfermedad laboral actúa de forma directa en el desempeño del individuo y el desenvolvimiento de la organización, es por ello, que la seguridad y salud en el trabajo se ha consolidado como un componente de suma importancia para la competitividad, pues si la empresa carece de programas de gestión de este tipo estaría restando importancia al bienestar del personal, y esto además de generar implicaciones legales, puede poner en riesgo su sostenibilidad.

Considerando las anteriores afirmaciones el actual trabajo de grado propone la creación de una IPS especializada en los servicios de seguridad y salud en el trabajo en el municipio de San Jerónimo de Antioquia, que muestra enormes debilidades en materia de prevención de accidentes y enfermedades laborales, como dio a conocer Fasecolda (2021) en lo que va corrido del año 2021 se han presentado 47 accidentes, alcanzando un promedio de 0,26 accidentes por cada centro de trabajo; adicionalmente, no existe en la actualidad ninguna empresa o institución

que se dedique a prestar servicios de este tipo, ya que la mayoría de las entidades que operan en la región se encuentran localizadas en la capital de Antioquia, por lo que su alcance y control en el municipio es bastante limitado.

A partir de lo anterior, se determinó como objetivo fundamental describir un plan de negocios para la creación de una IPS especializada en los servicios de seguridad y salud en el trabajo, cuyo enfoque principal será la prestación de servicios médicos ocupacionales en el municipio de San Jerónimo de Antioquia; para cumplir con lo propuesto, en primer lugar se identifican las características del mercado de San Jerónimo, el comportamiento del sector de salud privada, la aceptación de los servicios, los competidores actuales, entre otros componentes del mercado; seguidamente se enuncian las necesidades y requerimientos técnicos para la constitución y operación de la IPS; se diseñan los elementos organizacionales y funcionales que garantizarán el desenvolvimiento eficiente del personal; y finalmente se estiman los ingresos, egresos, inversiones y la rentabilidad asociada a la operación de la empresa, para reconocer si su ejecución es viable desde el punto de vista financiero.

Atendiendo a los objetivos formulados, se hará uso de la investigación descriptiva para estudiar las características de la población objetivo, así como las similitudes y fenómenos que comparten, considerando a Arandes (2013) este tipo de investigación es de gran utilidad en el ámbito científico porque permite reconocer un fenómeno o situación concreta, con una medición precisa de una o diversas variables de la población, que en el caso actual corresponde a las empresas del municipio de San Jerónimo, en donde se pretende estudiar la aceptación de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, elemento al que apunta el actual ejercicio de investigación.

2 JUSTIFICACIÓN

La transformación de la sociedad durante las últimas décadas, el empleo de tecnologías innovadoras en todos los ámbitos del ser humano, la fuerte competitividad en el mundo empresarial, los mercados cada vez más demandantes, y los menores tiempos y costos a la hora de hacer negocios; se han convertido en nuevos retos para las organizaciones y el ser humano. Este último ha tenido que aumentar su productividad y con ello su esfuerzo y dedicación para sobresalir en un mundo cada vez más exigente; al punto de que los empleos se han tornado extenuantes, demandan la mayor parte del tiempo de las personas e incluso pueden ocasionar problemas psicológicos; desde la posición de Roncal (2017) los cambios y la adaptación que exige un mundo cada vez más globalizado, provoca que todos los individuos realicen esfuerzos habituales para manejar con éxito las diferentes situaciones que se presentan día a día, lo que a su vez es un detonante del estrés, que puede desbordar los recursos y capacidad de control del sujeto y producir consecuencias negativas trascendentales.

En efecto, las complicaciones relacionadas con la salud mental, son cada vez más usuales en un gran número de empleados de todo el mundo, según la Organización Internacional del Trabajo (2019), el 36,1 % de la fuerza de trabajo mundial trabaja un número excesivo de horas (más de 48 horas por semana), esto es, más de 2 mil millones de empleados. El informe de la organización hace énfasis en que las horas excesivas de trabajo están directamente relacionadas con los efectos crónicos de la fatiga, que pueden provocar problemas de salud como enfermedades cardiovasculares y trastornos gastrointestinales, así como estados de salud mental más delicados, incluidos niveles más altos de ansiedad, depresión, estrés y trastornos del sueño.

En el caso particular de Colombia, hay un gran índice de trabajadores afectados emocional y físicamente por trastornos de salud mental, en el país “se estima que 1 de 5

empleados, esto es, el 20% padece estrés y fatiga, siendo estos los factores más perjudiciales para la salud de los trabajadores” (Loaiza, 2019).

En esta misma línea, la operacionalización de las actividades en las áreas administrativas y operativas de toda organización supone riesgos laborales, que deben ser mitigados al máximo para garantizar la integridad del recurso humano; en Colombia, a pesar de que la accidentalidad laboral ha disminuido, las cifras continúan siendo preocupantes, pues para el año 2020 el Ministerio del Trabajo (2021) dio a conocer que se presentaron 450.110 accidentes laborales, por lo que se deben seguir implementando acciones que permitan una reducción cada vez más sustancial.

Considerando lo anterior, el trabajo de grado en curso propone la creación de una IPS especializada en los servicios de seguridad y salud en el trabajo, cuyo enfoque principal será la prestación de servicios médicos ocupacionales en el municipio de San Jerónimo de Antioquia, que ha mostrado un evidente crecimiento empresarial durante los últimos años, según el informe de Fasecolda (2021) el municipio pasó de tener registradas 113 empresas en el año 2016 a 178 en 2021, con un total de 763 empleados y 123 trabajadores independientes, y en lo que va corrido del año 2021 se han presentado 47 accidentes, lo que arroja un promedio de 0,26 accidentes por cada centro de trabajo, con mayor incidencia en las empresas dedicadas a la construcción y el turismo, que se han constituido como los sectores de mayor crecimiento en el municipio. Lo que evidencia una necesidad claramente importante en materia de seguridad y salud en el trabajo, para prevenir los accidentes y enfermedades laborales de la población y ofrecerles una calidad de vida digna.

Siguiendo con este argumento, actualmente no existe en el municipio ninguna empresa o institución que se dedique a prestar servicios relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, y a pesar de que un gran número de empresas de la región antioqueña han establecido programas de este tipo, a nivel general muestran enormes debilidades en su implementación por el limitado alcance de las empresas que se encargan de dichos programas, estas afirmaciones se validan con los hallazgos de Monsalve (2017) que manifiesta que las compañías antioqueñas cumplen medianamente los programas para evitar sanciones, y dan poca prioridad a la promoción de una cultura de prevención que minimicen los accidentes y enfermedades laborales.

Ahora bien, la constitución de la empresa dará lugar a la generación de nuevas fuentes de empleo, componente de suma importancia para la economía tanto a nivel macro como micro, Martínez, Palma, Flores, & Collinao (2013) enfatizan que el aumento del ingreso en una familia modifica sus decisiones de consumo, inversión y ahorro, lo que incrementa la demanda de bienes y servicios, impulsando así la economía, a nivel macro por promover el crecimiento económico y la distribución de los ingresos y a nivel microeconómico por producir una modificación en las cantidades demandadas de bienes y servicios, y variaciones en la producción y comercialización local.

Siguiendo con este argumento, los habitantes de la región que cumplan con los perfiles solicitados por la empresa, podrán obtener una remuneración económica que les permitirá satisfacer sus necesidades, mejorar su calidad de vida y la de sus familias, como enfatiza el Banco Mundial (2018) la generación de empleos inclusivos y de calidad, son el camino más seguro para reducir la pobreza, al aumentar los ingresos de los ciudadanos y permitirles prosperar. Esto se debe a que el ingreso derivado de un empleo se convierte en uno de los principales medios de subsistencia para las familias colombianas.

Adicionalmente, la constitución y puesta en marcha de toda empresa, se encuentra asociada al pago de ciertas obligaciones tributarias, que contribuyen a la financiación de los gastos del gobierno en infraestructura, servicios públicos, educación, salud, entre otros, como señalan Ortiz & Rodríguez (2016) la constitución política de Colombia establece que cualquier persona natural o jurídica que lleve a cabo actividades económicas será catalogada como empresa y se le atribuye cierta cantidad de responsabilidad, a la que debe dar estricto cumplimiento para cooperar en el desarrollo del país.

De otro lado, con el actual proyecto de promueve la seguridad y la salud de la población activa, para disminuir los riesgos físicos y mentales a los que se encuentra expuesta, como afirma Lozano (2015) la gestión eficiente de los riesgos laborales ayuda a mejorar las condiciones laborales, a reducir la siniestralidad y promover la salud de los trabajadores.

De igual forma se fomenta en el entorno empresarial una cultura de prevención y promoción de la salud de los empleados, para que los empleadores reconozcan la importancia de desarrollar alternativas que permitan mitigar y minimizar al máximo los riesgos ocupacionales, garantizando la integridad de su recurso humano y el cumplimiento de las normas legales; lo que se podrá reflejar en la supervivencia de las empresas en el mercado, pues la adopción de estos instrumentos está íntimamente ligados con los niveles de competitividad, desempeño, productividad y eficiencia, como lo describe Martínez (2018) en el contexto laboral, el bienestar de los empleados se convierte en una ventaja competitiva económica y no económica que se ve reflejada en el producto o servicio que la organización ofrece.

Finalmente, el ejercicio de investigación actual condensa información relacionada con el comportamiento del mercado, así como los aspectos de carácter técnico, administrativo, legal y

financiero relacionados con la creación y puesta en marcha de una IPS especializada en los servicios de seguridad y salud en el trabajo, lo que además de facilitar la toma de decisiones en materia de inversión, permite crear una base de conocimiento para estudiosos, investigadores, inversionistas y demás interesados en el temática señalada. Así mismo, el desarrollo de esta opción de grado le permitió a los autores aproximarse una temática de suma importancia en materia de seguridad y salud en el trabajo y afianzar los conocimientos adquiridos durante su formación.

3 OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Describir un plan de negocios para la creación de una IPS especializada en los servicios de seguridad y salud en el trabajo, cuyo enfoque principal será la prestación de servicios médicos ocupacionales en el municipio de San Jerónimo de Antioquia.

1.2 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las características del mercado de San Jerónimo, en función de la demanda, oferta, competidores y demás componentes del servicio estudiado.
- ✓ Enunciar las necesidades y requerimientos técnicos y organizacionales para la constitución y operación de la IPS Promlab.
- ✓ Estimar los ingresos, egresos, inversiones y la rentabilidad asociada a la operación de la empresa Promlab.

4 MARCO REFERENCIAL

Para la construcción del marco referencial inicialmente se indagaron investigaciones que guardaran relación con el problema de investigación, que, en el caso actual, corresponde a la creación de una IPS de Seguridad y Salud en el Trabajo; luego de reunir la información necesaria, se dio paso a la selección de los contenidos referenciales que guardan una relación directa con la temática actual, tomando como base los fundamentos y las conclusiones de los autores.

4.1 Marco Legal

La normatividad que se cita a continuación, fundamenta el trabajo de grado actual, al guardar una relación directa con los derechos y responsabilidades asociadas a la creación de una empresa en Colombia y la prestación de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

4.1.1 *Constitución de Empresa*

Para la puesta en marcha de toda empresa en Colombia, es necesario reconocer en primera instancia las disposiciones legales que se muestran a continuación, las cuales determinan el marco de acción de las organizaciones, sus obligaciones y los beneficios que pueden obtener las pequeñas y medianas empresas del país:

Tabla 1 Marco Legal para la empresa

Ley	Descripción
Ley 590 del 10 de junio de 2000	La cual hace referencia a las disposiciones para promover el desarrollo de las Micro, pequeñas y medianas empresas.
Ley 1014 del 26 de enero de 2006	De fomento a la cultura del emprendimiento
Ley 1258 de 2008	Establece que la SAS será siempre de carácter comercial independientemente de su objeto social, lo cual suprime la dicotomía en el derecho privado
Decreto 1878 de 2008 y la Ley 1429 de 2010	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 2649 de 1993. Para la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo.
Artículo 42 de la ley 1258 de 2008	Se refiere a casos de fraudes a la ley los accionistas deberán responder solidariamente. Los accionistas no son responsables por las obligaciones laborales, tributarias o de cualquier otra naturaleza en que incurra la sociedad

Fuente: Construcción de los autores, a partir de información obtenida de la Constitución Política de Colombia

La tabla anterior muestra la normatividad que rige la creación de una empresa en Colombia, su conocimiento es de vital importancia para la operación y puesta en marcha de la empresa, en primer lugar, porque estas disposiciones detallan las etapas que debe seguir el empresario para constituir su empresa; y en segundo lugar, porque contienen algunos mecanismos de apoyo, que promueven la creación de pequeñas y medianas empresas en el país, lo que podría ser de gran utilidad para obtener financiamiento y contar con los recursos necesarios para ofrecer un servicio de calidad.

4.1.2 Seguridad y Salud en el Trabajo

Con relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo, el estado colombiano ha hecho grandes esfuerzos por diseñar e implementar estrategias cada vez más oportunas en las disposiciones legales consignadas en el Sistema General de Riesgos Profesionales con el fin de proteger de forma proactiva a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades o accidentes y sus efectos en la salud física y mental, como afirman Lizarazo, Berrio, & Quintana (2014) la

legislación colombiana ofrece garantías para la atención médica y psicosocial de los empleados, para su pronto reintegro a las actividades productivas en caso de sufrir accidentes o incidentes, así como evitar las discriminaciones que puedan generar este tipo de eventos.

Para fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos en el trabajo, el Sistema de Seguridad Social Integral de Colombia se encuentra enmarcado en la Ley 100 de 1993 y el decreto 1295 de 1994, que establecieron un modelo de aseguramiento de carácter privado y tuvieron como objetivo fundamental la promoción de una cultura preventiva, pues las leyes determinadas con anterioridad se enfocaban principalmente en la reparación de daños, más no en la prevención. Bajo este nuevo modelo surgieron las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) que se encargan de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, y ofrecen servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados; la atención médica es generalmente subcontratada a instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) (Tulcán, 2012).

Para el desarrollo del estudio en curso, se tomará como referencia el Sistema General de Riesgos Laborales establecido inicialmente en el Decreto Ley 1295 de 1994 por el cual se determina su organización y administración, y la Ley 776 de 2002 mediante la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones de dicho Sistema. Pero posteriormente ambas normas fueron modificadas por la Ley 1562 de 2012 que introdujo un cambio en el Sistema de Riesgos Laborales, ampliándolo y modernizándolo, Cárdenas (2016) sostiene que uno de los avances más importantes en materia de seguridad en el trabajo se gestó con esta ley, pues se amplió la cobertura para los sectores que habían sido excluidos por el sistema durante años; así mismo, se determinó que el término Salud Ocupacional se entenderá en

adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo y que el Programa de Salud Ocupacional pasaría a ser el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Resumiendo lo planteado, la legislación colombiana con relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo es bastante amplia, pues además de las normas mencionadas con anterioridad, existe un gran número de garantías y leyes asociadas a los exámenes médicos ocupacionales, historias clínicas, exámenes de ingreso, egreso o de retiro, entre otras. Es por ello, que, a continuación, se señalan las disposiciones legislativas de especial relevancia en el ámbito jurídico que rodea a una IPS de Seguridad de Salud en el Trabajo.

Tabla 2 Marco legal de Seguridad y Salud en el Trabajo

Ley	Descripción
Ley 23 de 1981	Expide las normas en materia de ética médica y las normas para el manejo de la historia clínica.
Ley 1562 de 2012	Expide el Sistema General de Riesgos Laborales.
Ley 2015 de 2020	Expide y reglamenta el funcionamiento de las historias clínicas electrónicas interoperables.
Decreto 1543 de 1997	Reglamenta la prohibición de hacer pruebas médicas de VIH y otras enfermedades de transmisión sexual en los exámenes médicos de ingreso.
Decreto 723 de 2013	Exámenes médicos para trabajadores independientes.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Compilación Decreto 1443 de 2014)
Código Sustantivo del Trabajo	Establece la obligación de realizar los exámenes médicos preocupacionales a los trabajadores en los artículos 57 y 65.
Resolución 6398 de 1991	Define la obligación de realizar los exámenes médicos de ingreso.
Resolución 3716 de 1994	Define criterios para la realización de la práctica de las pruebas de embarazo cuando se realicen trabajos de alto riesgo.
Resolución 3941 de 1994	Complementa la Resolución 3716 de 1994 y menciona que solo podrán realizarse las pruebas de embarazo cuando se realicen actividades de alto riesgo.
Resolución 1995 de 1999	Expide las normas y obligatoriedad del manejo y archivo de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y el contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 1918 de 2009	Establece el responsable de la custodia de las historias clínicas ocupacionales y otras disposiciones
Resolución 1409 de 2012	Expide el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajos en alturas. (exámenes para trabajos en alturas)
Resolución 839 de 2017	Establece el manejo, custodia, tiempo de retención, conservación y disposición final de las historias clínicas. Define los criterios y condiciones para desarrollar las actividades económicas, sociales y del estado, y adopta el
Resolución 777 de 2021	protocolo general de bioseguridad para prevenir el contagio por COVID 19 en el marco de la reactivación económica de Colombia.

Fuente: Construcción de los autores, a partir de información obtenida de la Constitución Política de Colombia

Para garantizar el funcionamiento eficiente de la empresa, es necesario que los profesionales que se encarguen de la prestación del servicio, se encuentren debidamente acreditados en el medio, conozcan la normatividad aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, los deberes y obligaciones de las compañías y todas las disposiciones legales que regulan la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales; por lo tanto, para la contratación del personal es necesario realizar un proceso de reclutamiento estricto y evaluar los conocimientos en materia legal y ética, de otra manera no se podrá garantizar un servicio de calidad.

4.2 Marco Conceptual

A continuación, se presentan diversos referentes que evidencian los aspectos conceptuales de la creación de una IPS especializada en los servicios de seguridad y salud en el trabajo; para cumplir con lo propuesto, inicialmente se condensan las principales definiciones del término empresa y los puntos clave de un plan de negocios que son indispensables para alcanzar

el éxito empresarial, finalmente se definen los elementos conceptuales relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.2.1 *Empresa*

En primer lugar, se delimita el concepto de empresa desde el punto de vista organizacional, definido por Fuente, Estallo, & Pidelaserra (2013) como la combinación de factores humanos, materiales y económicos para realizar una actividad de producción o prestación de servicios, es decir, una empresa es una figura conformada por un conjunto de personas y medios, que con su esfuerzo combinado son capaces de satisfacer las necesidades de un segmento del mercado para obtener un beneficio económico.

A este respecto, Castillo (2013), manifiesta que la palabra empresa evoca la acción de emprender una acción con ciertos objetivos o establecer un espacio en el cual se desarrollen las relaciones de producción y/o suministro de un bien o servicio; pero este concepto puede ser analizado desde diversas áreas del conocimiento social y económico, por ser un ente de gran preponderancia en la vida social, política y económica de las naciones, como señala Cataldo (2013) la empresa se constituye como un espacio donde convergen una pluralidad de intereses económicos, políticos, sociales, laborales, que deben ser coordinados para alcanzar unos propósitos previamente establecidos y contribuir al desarrollo de la economía; es decir, a través de la planificación, organización, coordinación, dirección y control, los empresarios se encargan de poner en marcha de una actividad empresarial, evaluar su comportamiento y seguir el rumbo fijado, para generar una influencia positiva en el entorno donde se desenvuelven.

En el contexto colombiano el término empresa alude a toda organización que tiene como propósito conseguir un beneficio económico a través de la satisfacción de las necesidades de un

grupo poblacional, según la Cámara de Comercio de Bogotá (2019) el código de comercio colombiano en su artículo 25 define como empresa a toda actividad económica organizada para la producción, circulación, transformación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios, es decir, en el país una empresa puede ser una persona natural o jurídica que ejecute una actividad económica en particular, ya sea de naturaleza industrial, productiva, comercial o de suministro de servicios.

4.2.1.1 Clasificación de Empresas.

En primer lugar, las empresas pueden ser clasificadas en función de la actividad que desempeñan, considerando a Reina, Zuluaga, & Rozo (2006) en Colombia las empresas pueden pertenecer a los sectores productivos denominados primario, secundario y terciario, el primero de ellos está conformado por las empresas que realizan actividades basadas en la transformación o explotación de los recursos naturales, como la agricultura, la ganadería y la minería; en el segundo grupo se encuentran las dedicadas a la actividad industrial o manufactura, es decir, en donde hay un mayor grado de transformación de los insumos; y finalmente se encuentran las empresas del sector terciario, que son las encargadas de desarrollar servicios que no requieren de la intervención de materia prima, debido a que solo se necesita habilidades físicas o intelectuales para cumplir este rol.

En esta misma línea, en Colombia existen diferentes tipos de empresa según su figura jurídica, dentro de las cuales Jiménez (2017) destaca:

Sociedad Colectiva: es reconocida como el tipo societario más antiguo, su principal característica es que todos los socios en nombre colectivo responderán solidaria e ilimitadamente por las operaciones sociales.

Sociedad de responsabilidad limitada: la característica más representativa de esta sociedad es la limitación de la responsabilidad, es decir, la responsabilidad de los socios está limitada al monto de sus aportes, por lo que no deben responder con su patrimonio.

Sociedad en Comandita Simple: se establece bajo la base de la confianza en uno o varios socios, de manera que existen los gestores y los comanditarios, siendo ilimitada la responsabilidad de los primeros y hasta el monto de los aportes realizados la de los segundos.

Sociedad en Comandita por Acciones: al igual que la anterior existen gestores y comanditarios, pero el capital está representado por títulos de igual valor, mientras las acciones no hayan sido íntegramente pagadas serán necesariamente nominativas.

Sociedad Anónima: es aquella que existe bajo una denominación social, cuyo capital se encuentra dividido en acciones y está compuesta exclusivamente por accionistas que solo son responsables hasta el monto de sus respectivos aportes.

Sociedad por Acciones Simplificadas: es una sociedad de capital, de naturaleza comercial, conformada por una o varias personas naturales o jurídicas, que como su nombre lo indica es simplificada y flexible en cuanto a los trámites de constitución y el número de socios.

A demás de las tipologías mencionadas, las empresas también se pueden categorizar según su tamaño, el cual depende de la cantidad de activos financieros, los resultados de cada ejercicio y la plantilla de empleados, como enfatizan Nieto, Timoté, Sánchez, & Villareal (2015) en Colombia la normatividad fija rangos de utilidades para tres macro sectores (manufactura, servicio y comercio) y se denominan grandes empresas a aquellas que manejan capitales y financiamientos grandes, por lo general tienen instalaciones propias y su recurso humano está conformado por más de 201 personas; en la categoría de medianas empresas se encuentran las

que cuentan con una plantilla entre 51 y 200 empleados; como pequeñas empresas se catalogan a las entidades que no predominan en la industria a la que pertenecen, cuya venta anual en valores no excede un determinado tope y el número de personas que las conforman se encuentra entre 11 y 50; y dentro de las microempresas se encuentran las que son de propiedad individual, con sistemas de fabricación prácticamente artesanales, poseen una maquinaria y equipo reducidos y poseen menos de 10 empleados. La empresa objeto de estudio pertenece al grupo de pequeñas empresas, pues su planta de personal es equivalente a 11 personas, su ámbito de actuación será a nivel local y los activos financieros no superan los parámetros establecidos.

4.2.1.2 Elementos Necesarios para Crear una Empresa.

La sociedad actual se encuentra ante el despliegue de tecnologías cada vez más disruptivas que se han constituido como un nuevo reto para las empresas, que han tenido que aumentar su competitividad y desempeño para poder satisfacer a un mercado cada vez más demandante, para ello han tenido que desarrollar nuevas alternativas y formas de trabajo que les permitan responder al entorno, impulsar su rendimiento e idear formas de seguir siendo competitivas, es por ello que para la puesta en marcha de una empresa en el mercado actual, se deben tener en cuenta una serie de componentes, sin los cuales se podría ver en riesgo la permanencia en el mercado.

Desde la posición de Fuente, Estallo, & Pidelaserra (2013) el primero de ellos, es tener un producto o servicio innovador, que satisfaga las necesidades del consumidor objetivo, se debe considerar si lo que ofrecen aporta alguna innovación en relación con lo que ya existe en el mercado; en segundo lugar se debe determinar si existe un número considerable de consumidores dispuestos a pagar por el producto o servicio que se ofrece; así mismo, es indispensable contar con recursos físicos, los cuales pueden convertirse en una enorme barrera, por lo que es

necesario que se reconozcan los medios a través de los cuales se obtendrán; y por último, es ineludible contar con un equipo humano, que se convierte en el motor de toda empresa y podrá garantizar la administración eficiente de los demás componentes.

En esta misma línea, el estilo de vida de la sociedad se ha visto influenciado por el desarrollo de nuevas tecnologías y la creciente adopción del internet, que han provocado una transformación profunda en aspectos como las comunicaciones, el manejo de información, la educación, entre otros; de ahí que para la creación de una empresa es necesario considerar una serie de tendencias, las cuales desde el punto de vista de García, Arango, López, & Gómez (2019) son indispensables para satisfacer las exigencias del consumidor actual:

Tradicición: los consumidores actuales muestran mayor interés por nuevos productos y servicios, la innovación es un factor determinante, los individuos han desarrollado nuevos criterios para la toma de decisiones en la adquisición de productos y servicios, absteniéndose de consumir aquellos que tengan un impacto directo sobre su bienestar.

Sostenibilidad y responsabilidad social: los consumidores tienen en cuenta las tendencias de sostenibilidad empresarial, así como la nueva realidad ecológica, revelación total de datos, etiquetas limpias y claras.

Salud y bienestar: búsqueda del mejoramiento global de la salud física y mental.

Experiencias: los consumidores muestran cada vez más interés en vivir experiencias, las empresas no pueden limitarse a la venta de un bien o servicio, sino que deben aprovechar las emociones que se pueden despertar en el cliente.

Apropiación de tecnologías: sin lugar a dudas la adopción de la tecnología, ha generado enormes oportunidades tanto en la producción como en la comercialización, para mejorar los procesos y obtener ventajas competitivas.

4.2.1.3 Plan de Negocios.

Para la toma de decisiones en materia de inversión, los empresarios y/o inversionistas deben contar con instrumentos que les permitan monitorear y evaluar la ejecución de la empresa o proyecto, de lo contrario podrían incurrir en pérdidas económicas que afectarían el bienestar de sus finanzas, como manifiesta Varela (2001) el empresario debe realizar un análisis previo que le permita considerar los riesgos de la puesta en marcha de un proyecto, analizar las ventajas y desventajas, proponer estrategias para su manejo y determinar si el proyecto tiene o no el potencial que se espera, para así reducir la incertidumbre que cualquier actividad no planificada puede tener.

A partir de lo anterior, surge el plan de negocios, también conocido como plan de empresa o creación de empresa, definido por Weinberger (2009) como un documento amplio, claro y específico, que contiene los propósitos, ideas, conceptos, formas operativas, resultados, y en general la visión que se tiene sobre un proyecto, una nueva empresa o nuevas unidades de negocio de empresas ya existentes. Es decir, es un instrumento de evaluación que le permite al empresario analizar las variables que intervienen en la puesta en marcha de una idea de negocio, para identificar los factores críticos de éxito o fracaso y considerar la forma más efectiva para poner en funcionamiento su idea.

En esta misma línea, Gonzáles, Parra, Aceves, & Figueroa (2011) indican que este documento se utiliza principalmente para contextualizar al interesado en la idea de negocio,

sobre las estrategias en términos de mercado, técnicos, económicos, tecnológicos y financieros, que le permitirán a la empresa alcanzar la competitividad y diferenciación necesaria para su sostenibilidad, así quien estudie los datos que el documento proporcionará podrá alcanzar un conocimiento amplio de la actividad y se podrá convencer a los socios o inversionistas del mérito del proyecto; es decir, a través del diseño de un plan de negocios, los emprendedores podrán contar con un referente que detalle los riesgos y oportunidades de su idea, el cual puede ser presentado a los interesados y es un medio para gestionar recursos financieros

Así mismo, el plan de negocios surge de un proceso de planificación que proporciona al empresario una base sólida para monitorear y controlar las actividades que se vayan a desempeñar Hurtado (2011) expone que se utiliza como una guía que provee la información del bien o servicio, el mercado objetivo, las estrategias de entrada, los procesos productivos, escenarios de operación y todas los componentes que integran a una empresa, así mismo, permite establecer las metas a corto, mediano y largo plazo y determinar las acciones que deben llevarse a cabo desde todas las áreas de la empresa para lograr esas metas.

4.2.1.3.1 Estructura de un Plan de Negocios.

Hidalgo, Sánchez, & Guaicha (2017) sugieren que para el desarrollo de este plan es necesario postular una idea de negocio, la cual debe sostenerse y mantenerse latente en el mundo de los negocios, debe tener el alcance de satisfacer las necesidades de las personas y poder sacar partido de las problemáticas que se perciben en el entorno, es decir, para la selección del bien o servicio a comercializar los emprendedores deben conocer el mercado y sus miembros y conforme a las deficiencias que logren percibir, deben proponer una nueva forma de emprender, distinta a las tradicionales.

Ahora bien, para la puesta en marcha del proyecto es imperativo considerar los seis cuestionamientos que postula García (2010):

El quien: hace referencia al nombre que recibirá la empresa.

El que: se refiere a los productos o servicios que la empresa pretende ofrecer al mercado, y el mercado meta al que se va a dirigir.

El por qué: se habla de los beneficios que la actividad empresarial puede proporcionar a los consumidores y la sociedad, es decir, analizar si este puede generar influencia en el entorno económico, social o ambiental de la sociedad, ya sea a través de la satisfacción de una necesidad, la generación de mayor bienestar colectivo y/o la creación de fuentes de empleo.

El dónde: se encuentra relacionado con el espacio donde se espera comercializar el bien o servicio, y los canales de distribución que se utilizarán para acercarlo a los consumidores.

El cuándo: está determinado por el lapso en el que se va a poner en marcha el proyecto.

El cuánto: engloba los aspectos relacionados con la inversión requerida, y los demás elementos económicos y financieros del negocio o empresa.

Vale la pena señalar, que, aunque no existe un modelo oficial que determine los pasos a seguir para la elaboración de un plan de negocios, las estructuras utilizadas son similares y deben contener cuatro estudios indispensables, que son el estudio del mercado, el estudio técnico o de operación, el estudio administrativo y el estudio financiero, este orden se asemeja a la manera secuencial como se debe hacer funcionar y administrar la empresa.

4.2.1.3.2 *Estudio de Mercado.*

Para el desarrollo de un plan de negocios, en primer lugar se diseña un estudio de mercado, que contiene información referente al mercado en el que se espera comercializar el bien o servicio, reconociendo y observando detenidamente los elementos propios del consumidor, Gonzáles, López, & Celaya (2011) argumentan que aquí se obtiene información relacionada con las necesidades de las personas, los productos y servicios que requieren y los nichos de oportunidades; esto es, una investigación de campo en la que el emprendedor puede obtener datos de forma directa del cliente, su opinión e interés sobre el producto o servicio que se ofrece, y así reconocer sus expectativas y necesidades e identificar las mejores formas de acercar su producto o servicio.

Esta investigación se considera el punto de partida para la constitución de nuevas empresas y la introducción de nuevos productos en empresas en marcha, pero no se trata exclusivamente del comportamiento del consumidor, sino también, de una serie de componentes estructurales del mercado, como propone Hidalgo, Sánchez, & Guaicha, (2017) se debe indagar de forma minuciosa y profunda el tamaño y crecimiento del mercado, los competidores actuales, el comportamiento de la oferta, precios, proveedores, servicios, productos, y todos los individuos y organizaciones que tienen, o pueden tener, una influencia en el consumo o utilización del producto o servicio, para así determinar los valores agregados que se otorgarían al mercado y cuantificar la oferta y demanda.

4.2.1.3.3 *Estudio Técnico.*

El estudio técnico, engloba las posibilidades tecnológicas, de disponibilidad locativa, infraestructura y recursos que la empresa puede utilizar para la producción de un bien o servicio de calidad, Sapag (2011) enfatiza que es el encargado de determinar si es posible elaborar y

vender el producto/servicio en la calidad y las cantidades requeridas por el mercado, por tanto se deben reconocer las maquinarias, equipos, proveedores, materias primas, tecnologías, insumos, suministros, procesos, ordenamiento de procesos, recursos humanos y demás factores que intervienen en el proceso de elaboración y/o suministro. Vale la pena destacar que este estudio determina la capacidad instalada de la empresa y se encuentra asociado con los costos e inversiones requeridos para alcanzar una operación eficiente, por lo que es necesario analizar las alternativas técnicas para la producción y diseñar una función de producción que permita optimizar el uso de los recursos.

4.2.1.3.4 Estudio Administrativo.

En este módulo se compila información relacionada con la estructura organizacional de la empresa y servirá de guía para los que van a administrarla, este apartado tiene como objetivo establecer la distribución adecuada de las responsabilidades, exponer las habilidades y conocimientos que cada función requiere, describir las estrategias de motivación y desarrollo personal y diseñar los lineamientos estratégicos (misión, visión y objetivos) (Estrada, 2019). Es decir, no solo se determina la estructura funcional y legal que va a adoptar la compañía para hacer frente a sus responsabilidades, sino también, los principales elementos de la plataforma estratégica, para que todos los miembros de la empresa cuenten con una fuente de información que los oriente y les permita desempeñar sus funciones acordes con los objetivos que la empresa persigue.

4.2.1.3.5 Estudio Financiero.

Finalmente se desarrolla el estudio financiero, que contempla los aspectos mencionados con anterioridad, pero en términos cuantitativos, es decir, la información relacionada con las inversiones fijas e intangibles, los costos y gastos asociados al funcionamiento de la empresa, la

proyección de los ingresos, entre otros. De acuerdo con Weinberger (2009), los datos más representativos de los estudios anteriores que se deben trasladar acá son: el potencial que tiene el producto o servicio de ser comprado por un grupo importante de clientes, para calcular los ingresos por venta (estudio de mercado), la alternativa de producción más eficiente (estudio técnico), el personal que se requiere para la operación (estudio administrativo), resolver las necesidades de financiamiento y elaborar los estados contables y financieros, para así determinar en términos de algunos indicadores de evaluación, si la empresa le ofrece al inversionista una retribución económica, es decir, si permite recuperar la inversión y ofrece una alternativa por encima de sus expectativas.

4.2.2 *Seguridad y Salud en el Trabajo*

Para el abordaje de este concepto, será necesario definir en primera instancia el término salud, que es concebido como un elemento indispensable de la vida humana, al encontrarse íntimamente ligado con el funcionamiento del organismo, la Organización Mundial de la Salud (2020) indica que la salud no comprende exclusivamente la ausencia de enfermedades, sino que es un estado de completo bienestar o equilibrio físico, mental y social; de manera que un individuo que no goce de condiciones de salud favorables no podrá ejercer con normalidad todas sus funciones y verá afectada su calidad de vida y la de su familia.

La salud en el trabajo es un término vinculado a la actividad laboral, que surge como respuesta a la relación entre el grado de salud y las condiciones laborales del individuo, como argumenta la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014) consiste en la protección del bienestar de los trabajadores, diseñando estrategias que promuevan el trabajo seguro, así como ambientes laborales sanos, dando prioridad al bienestar físico, mental y social del capital humano. Es decir, es la forma en que las organizaciones son capaces de generar una experiencia

laboral en condiciones objetivas y subjetivas, las primeras se relacionan con la higiene, seguridad, salud, entre otros, mientras que las segundas se centran en lo que perciben o viven los empleados en su cotidianidad laboral.

Por su parte, Tulcán (2012) se refiere a la seguridad y salud en el trabajo como un componente de la medicina que aborda el estudio de las personas en situación de trabajo, fundamentalmente lo que atañe su salud y seguridad, con el propósito de prever medidas de control que fomenten el bienestar y mitiguen los riesgos de enfermedades, incidentes o accidentes; lo anterior con el fin de garantizar la salud integral de la persona, por encontrarse gran parte de su tiempo en el entorno laboral, y considerando que de su estado de seguridad depende la productividad de las empresas.

Siguiendo con este argumento, mejorar las condiciones de salud, higiene y seguridad de los empleados es un elemento indisociable de la competitividad empresarial, como manifiesta Velazco (2018) si la calidad de vida laboral ofrecida por una empresa es percibida como satisfactoria por parte de los empleados, se genera una repercusión directa en la salud física, mental y emocional del trabajador, influyendo de forma positiva en su desempeño, lo que a largo plazo se refleja en la consecución de los resultados esperados. Por tanto, las empresas son cada vez más conscientes de la importancia del capital humano y promueven condiciones laborales dignas, que disminuyan los riesgos tanto físicos como mentales, para garantizar el bienestar de los empleados e influir directamente en su desempeño.

4.2.2.1 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia.

A lo largo de las últimas décadas, la Seguridad y Salud en el Trabajo ha ocupado un lugar central en debates nacionales e internacionales, los organismos referentes en la materia han

contemplado la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo, por lo que a nivel mundial se ha avanzado de manera coherente con los programas que puedan proporcionar a los empleados condiciones de trabajo cada vez más dignas; según Cárdenas (2016) el régimen jurídico de Riesgos Laborales en Colombia empezó a gestarse como resultado de esfuerzos adelantados desde principios del siglo XX en Europa, adoptando una normatividad en materia de Seguridad Social y particularmente en Riesgos Laborales, sin embargo, sus esfuerzos se centraban principalmente en la reparación de daños, dando poca importancia a la cultura preventiva.

Para el estudio de estrategias de prevención y promoción de la salud en el trabajo en América Latina, tuvo un rol fundamental la problemática ocurrida en el año 1990, cuando la mortalidad ocupacional alcanzó el séptimo lugar en la región, con una magnitud equivalente a la atribuida al uso del tabaco, por lo que los estudios relacionados con la seguridad y salud en el trabajo pasaron a ocupar un lugar de suma importancia en la región (OIT, 2014). Con lo anterior se generó una mayor conciencia sobre la obligación de las empresas, organismos y gobiernos en la protección de los empleados como garantía de progreso de la sociedad y la importancia de su rol en el cumplimiento de los objetivos y metas empresariales.

El panorama para Colombia fue el mismo, los temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo tomaron especial importancia en los sectores industriales, sociales, culturales, económicos y legales, Lizarazo, Berrio, & Quintana (2014) enfatizan que durante los últimos 30 años el estado colombiano ha venido actualizando su legislación siguiendo los modelos europeos, principalmente el alemán y el británico, y se han generado importantes cambios, no sólo a nivel legal, sino también en el comportamiento de las empresas, que se reflejan en

acciones y estrategias orientadas en la mejora de la calidad de vida para la población trabajadora de Colombia.

No obstante, los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales se centraron inicialmente en los riesgos físicos, como manifiesta Tulcán (2012) la tendencia en la década de 1990 se relacionaba con las temáticas clásicas de los riesgos físicos, ergonómicos, mecánicos, entre otros, fue desde el año 2000 que se contemplaron otros aspectos de la salud del trabajador, que se relacionan con la salud mental, como el estrés, el síndrome de Burnout, la violencia en el lugar de trabajo y demás riesgos psicosociales. Empleando las palabras del OIT (2014) actualmente se problematizan condiciones de trabajo tradicionalmente no consideradas pero que también generan enormes deterioros en la calidad de vida del empleado, como el contenido de trabajo, la presión psicológica, la duración de la jornada laboral, la remuneración, entre otros.

De acuerdo con lo anterior, El Ministerio del Trabajo de Colombia, ha diseñado políticas de protección de los trabajadores colombianos y estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual desde la posición del Ministerio de Trabajo (2021) comprende la mejora del ambiente de trabajo, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad, la disminución de las tasas de ausentismo por enfermedad, el bienestar, la calidad de vida laboral y el aumento de la productividad y debe ser implementado por los empleadores públicos y privados, trabajadores independientes, cooperados, contratantes, entre otros, y tiene como propósito la mejora continua en los procesos de organización, planificación, aplicación y evaluación de acciones que permitan mitigar y minimizar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

4.2.2.2 Beneficios.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST es un componente esencial para el cumplimiento de la legislación, el Ministerio de Trabajo (2021) indica que el marco normativo de Colombia exige requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, a los que toda empresa o contratante debe acogerse; por lo que su adopción es de suma importancia para evitar las sanciones relacionadas con el incumplimiento de estas obligaciones.

Así mismo, la implementación de este sistema es indispensable para los empleados y su calidad de vida, de acuerdo con Mendoza (2017) el principio fundamental de todo SG-SST es fomentar el entorno de trabajo seguro y saludable para los colaboradores de la empresa, ofreciendo un marco que permite a los empleadores identificar y controlar los riesgos asociados a las actividades desempeñadas por estos, para reducir el potencial de accidentabilidad, disminuir las enfermedades laborales, prevenir lesiones y deterioros en la salud, facilitar el control de los factores de riesgo, entre otros componentes esenciales para el bienestar y la seguridad de los empleados.

Ahora bien, el progreso de la seguridad laboral es paralelo al desarrollo experimentado a nivel mundial, pues la disrupción tecnológica ha generado cambios radicales en el mundo empresarial, pero no es este recurso el que define el éxito de una organización, como sostiene Granados (2011) las empresas se han concientizado que no es el capital ni la tecnología los elementos que garantizan la sostenibilidad y efectividad que exigen los consumidores, es el capital humano, por lo que su principal interés es adquirir, potenciar y conservar el talento de sus

colaboradores, y para ello es indispensable ofrecerles condiciones de seguridad y bienestar laboral cada vez mejores.

Por lo que el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, no hace énfasis exclusivamente en la verificación de los cumplimientos legales, sino en la gestión eficiente del talento humano, teniendo en cuenta la importancia de la dimensión humana en la sociedad actual, y los aportes de valor que esta puede entregar a una compañía, como argumentan Arévalo & Molano (2013) el SG-SST ha convencido a la dirección de las organizaciones en lo rentable que es la inversión en salud y seguridad de sus empleados, porque además de ofrecer una dinámica de prevención que permite abordar los peligros y anticipar los riesgos, garantiza a los empleados un ambiente seguro, que se verá reflejado en los resultados organizacionales.

Así mismo, cuando una empresa implanta un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo espera obtener beneficios, que van desde el cumplimiento de la normatividad y la eliminación de sanciones hasta la mejora de la imagen corporativa, de ahí que Gilarranz (2015) postula que los sistemas de gestión no deben presentar una estructura rígida, sus objetivos deben ser formulados en línea con la estructura que mejor se adapte a sus necesidades, porque una gestión eficaz puede reducir los costos, y aumenta los beneficios, relacionados con el cumplimiento legal y la mejora de la imagen interna, pues refleja el interés de los directivos en el bienestar de los empleados, creando un ambiente en el que las personas se sienten seguras, cómodas y desempeñan sus funciones con motivación y compromiso.

4.2.2.3 Etapas de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Para la adopción de sistemas para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que les permitan a las empresas responder a las obligaciones estipuladas por los entes regulatorios, y

proporcione a los empleados un ambiente de trabajo seguro, Casallas, Navarrete, & Pacheco (2016) manifiestan que este sistema es un método por pasos que permite decidir lo que debe hacerse, la mejor forma de hacerlo y evaluar la eficacia de las medidas adoptadas, es por ello que recomiendan seguir las siguientes etapas:

- ✓ Se inicia con la revisión de la situación actual de la prevención en riesgos laborales de la empresa y la identificación de los requisitos legales aplicables.
- ✓ A partir de lo anterior, se formulan los objetivos de mejora, ya que la finalidad de cualquier sistema de gestión es el mejoramiento continuo; por tanto, cuando una empresa inicia este proceso se espera que en el largo plazo este presente mejores resultados.
- ✓ Luego se definen los procedimientos operativos para controlar los peligros y gestionar los requisitos legales.
- ✓ Implementar, mantener y mejorar continuamente el sistema de gestión en esta materia.
- ✓ Promover las buenas prácticas en salud laboral y seguridad industrial con un proceso de gestión estructurado y sistemático
- ✓ Medir la evolución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con los indicadores tradicionales de accidentalidad, puesto que esta gestión no debe responder solo a las directrices de minimización de los riesgos, sino a una herramienta proactiva para el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y salud.

4.2.2.4 Características del Sistema

Como todo sistema de gestión, la seguridad y salud en el trabajo comprende una serie de características que deben ser tenidas en cuenta por el empleador, para garantizar el eficiente funcionamiento de sus programas de salud laboral, el cumplimiento de la ley y la satisfacción de

las necesidades de los empleados, dentro de las más importantes Palma, Assia, & Rojas (2017) destacan las siguientes:

✓ El Sistema de Gestión SG-SST debe adaptarse al tamaño y características de la empresa, teniendo en cuenta la actividad que desempeña, el número de empleados y el riesgo al que se exponen estos últimos en el desarrollo cotidiano de sus actividades.

✓ El SG-SST puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado con ellos, por ejemplo, con los sistemas de gestión de la calidad de vida laboral y el bienestar de los empleados, pues todos ellos apuntan a crear condiciones de trabajo seguras y dignas.

✓ El sistema debe ser capaz de identificar los riesgos que más pueden afectar a los empleados de una empresa, considerando la actividad que desempeñan, y establecer los riesgos prioritarios.

✓ Es indispensable que el sistema evalúe y proponga medidas que se puedan implementar para prevenir accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

✓ Otro de los componentes esenciales del sistema es que el mecanismo de medición o evaluación, pueda indicar si se lograron los resultados esperados.

✓ La sensibilización es otro elemento indispensable, pues los trabajadores deben ser capacitados con relación a los riesgos a los que se encuentran expuestos, para mitigar la accidentalidad y las enfermedades laborales.

✓ Se deben establecer los periodos de actualización del sistema, considerando los cambios que puedan presentarse en la organización y que puedan incidir en el funcionamiento del sistema.

✓ El sistema debe favorecer la salud y la seguridad en el sitio de labores, esto es, promover un escenario positivo en la empresa, por lo que se deberá buscar mayor eficiencia y así poder optimizar la productividad de cada empresa.

Agregando a lo anterior, es indispensable contar con profesional capacitado en materia de seguridad y salud en el trabajo, que sea capaz de promover un lugar de trabajo sano y seguro, analizando las condiciones del ambiente de trabajo, los riesgos de mayor recurrencia o afectación, y diseñar estrategias de prevención oportunas, que puedan garantizar el bienestar de los empleados, educarlos en temas de salud laboral e impulsarlos hacia la competitividad y el crecimiento personal y profesional.

4.2.2.5 Riesgos Asociados a la Actividad Laboral.

Como se mencionó con anterioridad las organizaciones se preocupan constantemente por garantizar el bienestar social y la calidad de vida laboral de los trabajadores, puesto que, si carecen de los mecanismos necesarios para garantizar la seguridad en el trabajo, estos individuos pueden estar expuestos a factores de riesgo que provocan múltiples enfermedades e inclusive la pérdida de la vida, dentro de los factores de riesgo más frecuentes la Organización Internacional del Trabajo (2014) destaca:

✓ Riesgos de seguridad: en este grupo se encuentran los riesgos asociados a la manipulación de objetos, máquinas, equipos, herramientas (manuales o eléctricas) que, por malas condiciones de funcionamiento, pueden producir accidentes. Dentro de estos se pueden destacar los riesgos auditivos, provocados por el ruido o las vibraciones de la maquinaria, así como los relacionados con los tipos de lámparas y niveles de la luz, que pueden producir deslumbramientos o reflejos.

✓ Riesgos del medio ambiente: se encuentran asociados a los estados de la naturaleza, que pueden ser producidos por lluvias, inundaciones, tempestades, y pueden dar lugar a temperaturas extremas (frío o calor), humedad, así mismo se incluyen en esta categoría los riesgos asociados a la contaminación ambiental y los desastres naturales.

✓ Contaminantes: se trata de aquellas circunstancias en que los empleados se encuentran expuestos a riesgos químicos y biológicos, los primeros son sustancias que durante la fabricación, transporte, almacenamiento o uso puedan incorporarse al ambiente, y pueden provocar quemaduras, inhalación, absorción, gases, humos, vapores o sólidos en forma de polvo o fibras, estos riesgos pueden tener efectos tóxicos, anestésicos, irritantes, alergénicos, asfixiantes, narcóticos, etc. Por su parte, los riesgos biológicos se asocian a bacterias, microorganismos o virus producidos por una higiene inadecuada o por la exposición a secreciones biológicas, órganos de humanos y de animales, hongos, insectos, microorganismos y toxinas, que pueden ocasionar reacciones alérgicas, enfermedades infecciosas, intoxicaciones, etc.

✓ Riesgos Ergonómicos: hace alusión a todos aquellos riesgos derivados de las actividades o procesos que desarrolle el empleado, de acuerdo a sus condiciones de trabajo, como la manipulación de objetos y herramientas que, por el tamaño, peso, forma o diseño, obligan a sobreesfuerzos, la realización de movimientos repetitivos, el mantenimiento de posturas inadecuadas, entre otras situaciones que pueden ocasionar afectaciones al sistema osteomuscular.

✓ Riesgos psicosociales: son aquellos que afectan la psiquis en sus aspectos emocionales, intelectuales y sociales, se encuentran relacionados con las condiciones y ritmos de trabajo, como las cargas de trabajo excesivas, la monotonía, la falta de apoyo, el acoso psicológico y sexual, la violencia ejercida por terceros, entre otros.

Así mismo, la interacción negativa entre las condiciones laborales y la humanidad, supone un verdadero riesgo, al ser el causante de enfermedades mentales, que afectan directamente los niveles de rendimiento; si apelamos a un ejemplo, la presión laboral con excesiva frecuencia puede generar demasiada intensidad y superar la capacidad de adaptación del individuo en su entorno laboral. De manera que pueden surgir padecimientos como el Burnout, un trastorno relacionado directamente con la experiencia del individuo en su entorno de trabajo, Franco & Cáceres (2018), manifiestan que una de las principales causas de deterioro en el trabajo es el conocido Síndrome de Burn-out, padecimiento que puede generar afectaciones tanto físicas, como mentales.

Así mismo Martínez y Carlín, citado por Martínez, Berthel, & Vergara (2017), señalan que este síndrome es causado principalmente por agotamiento emocional, despersonalización y baja satisfacción personal. El autor considera que este síndrome se origina a partir de una respuesta a largo plazo a emociones crónicas y estresores interpersonales vividos en el ámbito laboral personal, se caracteriza por falta de energía, fatiga, agotamiento, pérdida paulatina del desarrollo, actitudes negativas y tendencia a autoevaluarse negativamente.

En Colombia las cifras asociadas a los accidentes mortales, lesiones o enfermedades como las expuestas en los párrafos precedentes han disminuido considerablemente durante los últimos años, el 2020 mostró una reducción del 30% en la accidentalidad laboral, la tasa de accidentes de trabajo fue de 4,4 por cada 100 trabajadores, la tasa de enfermedades laborales de 503,6 casos por cada 100.000 trabajadores y la tasa de muertes relacionadas con el trabajo fue de 4,5 eventos por cada 100.000 trabajadores, mientras que las enfermedades psicosociales tuvieron un significativo repunte, pasando de 504 en el año 2019 a 35.524 (Ministerio de Salud, 2020).

Este comportamiento se originó por las medidas de confinamiento establecidas por el gobierno nacional para mitigar la propagación del Covid-19, que provocó una parada sustancial en las actividades del sector productivo y disminuyó la recurrencia en los puestos de trabajo, pero afectó drásticamente la salud mental de los colombianos. Lo anterior deja en evidencia que se deben seguir tomando acciones preventivas que puedan evitar los accidentes y enfermedades laborales, y dar mayor importancia a las enfermedades asociadas al entorno social y afectivo de los empleados, evaluando los horarios de trabajo, las actividades, modalidades de contratación y pago y las interacciones con los demás trabajadores.

5 DISEÑO METODOLÓGICO

A continuación, se muestra el diseño metodológico que orientó la ejecución del proyecto de grado actual, en este apartado se detalla el tipo de investigación seleccionada, las técnicas de recolección de datos y las fuentes de información que se utilizaron para dar cumplimiento a los objetivos propuestos.

5.1 Tipo de Investigación

Considerando el análisis de datos la investigación se considera descriptiva, teniendo en cuenta que su desarrollo se encuentra ligado con la caracterización del mercado y su comportamiento, atendiendo los criterios expuestos por Morales (2012) la investigación descriptiva además de componerse de un conjunto de procesos que permiten identificar las actitudes y comportamientos de un grupo o población, permite al investigador expresar los datos tanto en términos cualitativos como cuantitativos, utilizando para el primero el lenguaje verbal y para el segundo la cuantificación.

Según la profundidad y objetivo, se considera una investigación de tipo proyectiva, esta consiste desde el punto de vista de Barrera (2012), “en la elaboración de una propuesta, un plan, un programa o un modelo, como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social, o de una región geográfica, en un área particular del conocimiento” (p.47). Se considera de este tipo, porque se ofrecerá un servicio que propende a la protección de los empleados, la prevención de enfermedades y la mejora de la calidad de vida laboral.

5.2 Técnica de Recolección de Información

Para la construcción del marco referencial, y el diseño de las herramientas técnicas, administrativas, legales y de impacto, se utilizará como técnica la revisión documental, que

consiste en la búsqueda, análisis e interpretación de los documentos que contienen conocimientos relacionados con la temática estudiada y que servirán de referente a los investigadores; Bastar (2012) indica que para este proceso el investigador cuenta con una serie de elementos útiles que permiten obtener la información necesaria, veraz y oportuna para realizar su trabajo académico, dentro de las que se pueden destacar las bibliotecas físicas o digitales. Con ayuda de esta técnica los autores podrán destacar apartados de los textos que consideran de suma importancia para la elaboración del plan de negocios y contar con una guía para la ejecución del mismo

En esta misma línea, se espera con el desarrollo de la investigación actual reconocer las características del mercado, para ello se utilizará la técnica de la observación, que, desde la posición de Hernández, Fernández, & Baptista (2014) se encuentra ligada a los sentidos del investigador y es el inicio de la comprensión del fenómeno estudiado, porque da prioridad a lo que el individuo logra captar de lo que lo rodea y como puede utilizarlo para recolectar información sobre las variables de estudio. Este instrumento permitirá a los investigadores interactuar con los miembros de la población y reconocer de primera mano las necesidades, preferencias, características y actitudes de la misma.

La recolección de datos en el mercado objetivo se llevará a cabo a través de la aplicación de una encuesta, que tiene como fin reconocer si las empresas del municipio de San Jerónimo estarían dispuestos a adquirir el servicio que se pretende ofrecer; la encuesta es ampliamente conocida en el marco de la investigación científica, como manifiestan Hernández, Fernández, & Baptista (2014) por ser una técnica de recogida de datos estandarizada y de bajo costo, que consiste en la interrogación de los sujetos, para obtener medidas sobre los conceptos que se derivan de la problemática de investigación previamente construida. La aplicación se hará a

través de un cuestionario con preguntas cerradas, que consta de tres partes, la primera contiene información básica de la empresa, la segunda estudia los hábitos de consumo actuales del servicio y por último se identifica la percepción, expectativa u opinión sobre el servicio a lanzar (ver anexo 1).

5.3 Población

Para llevar a cabo la investigación es indispensable definir los individuos o elementos que se van a investigar, Hernández, Fernández, & Baptista (2014), consideran que todo proceso de investigación debe ser transparente, así como estar sujeta a crítica y réplica, y esto solo es posible cuando el investigador delimita con claridad la población estudiada y hace explícito el proceso de selección de su muestra.

Ahora bien, es necesario definir en primera instancia la población sobre la cual se desarrollará la investigación, según Díaz (2016) la población de una investigación está compuesta por todos los elementos que participan del fenómeno que se delimitó en el planteamiento del problema, de manera que, la población objetivo está constituida por las empresas ubicadas en el municipio de San Jerónimo de Antioquia, que de acuerdo con Fasecolda (2021) corresponden a 178 unidades.

Por su parte la muestra es una parte de la población, que refleja sus mismas características y que puede ser analizada para disminuir los costos y periodos de investigación, pero cuyos resultados podrán hacerse extensivos al resto de la población; para efectos de la investigación, la encuesta será realizada a 5 empresas, aplicando la técnica de muestreo por conveniencia, considerado por Otzen & Manterola (2017), como un método no probabilístico, a

través del cual se seleccionan aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

5.4 Fuentes de Información

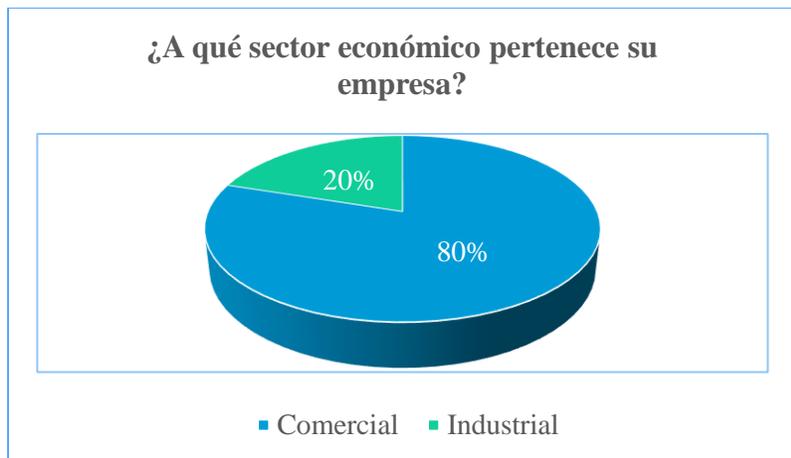
Las fuentes de información están conformadas por todos los recursos que fundamenten la investigación, es decir, que suministran datos o conocimientos relacionados con la temática abordada, como expone Gallego (2010) “es todo lo que contiene información para ser transmitida o comunicada y que permite identificarse con el origen de la información” (p.9). Para la investigación actual se acudirá a fuentes de información tanto primarias como secundarias, dentro de las primeras se encuentra la encuesta que se aplicará a un grupo pequeño de empresas del municipio de San Jerónimo, para reconocer la aceptación del servicio, los componentes de mayor interés para las empresas de la región, entre otras variables de interés para el actual proyecto (ver anexo 1); y las fuentes secundarias se componen de los registros documentales digitales o impresos recolectados a través de la revisión bibliográfica, como artículos de revista, libros, trabajos académicos, informes, tesis, entre otros referentes relacionados con los temas aquí expuestos.

5.5 Análisis de los Resultados

A continuación, se muestran los hallazgos más representativos de la encuesta aplicada a un pequeño grupo de empresas del municipio de San Jerónimo de Antioquia; para facilitar el análisis de las tendencias y características del mercado se llevó a cabo la tabulación y gráfica de los resultados, para ello, se utilizaron las herramientas de Excel. Así mismo, se realizó un breve análisis de cada uno de los interrogantes, que consta de tres partes, la primera contiene información básica de la empresa, la segunda estudia los hábitos de consumo actuales del

servicio y por último se identifica la percepción, expectativa u opinión de las empresas sobre el servicio a lanzar.

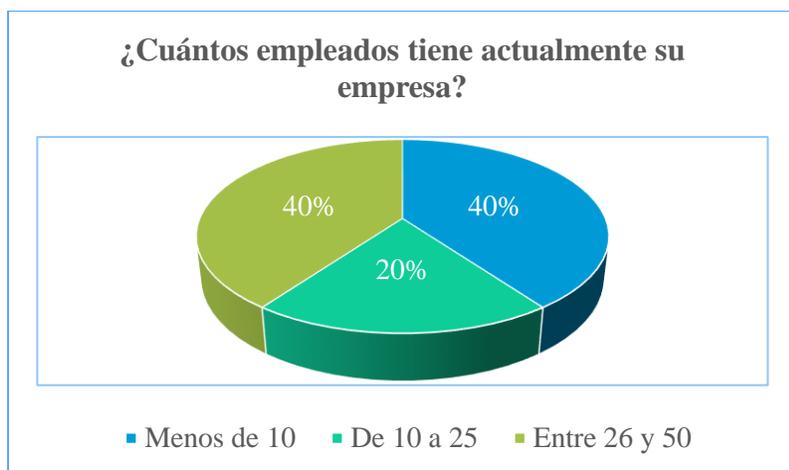
Figura 1 ¿A qué sector económico pertenece su empresa?



Fuente: Elaboración propia

Como se logra evidenciar en la figura anterior el 80% de los participantes desempeñan sus actividades en el sector comercial y tan solo el 20% hacen parte del industrial; esta información permite inferir acerca de las características laborales de los potenciales usuarios del servicio, sus intereses y necesidades, de acuerdo con la actividad desempeñada, con lo que la empresa podrá diseñar estrategias para acercarse al mercado de la forma más pertinente y alcanzar las expectativas de las empresas.

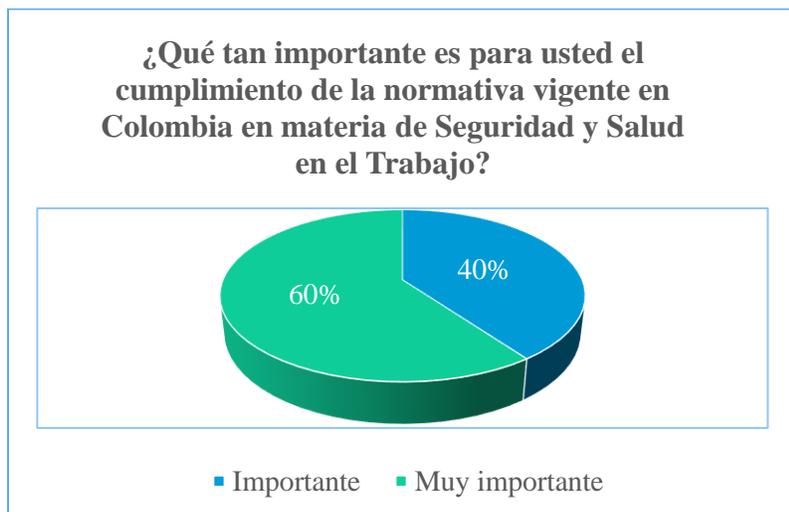
Figura 2 ¿Cuántos empleados tiene actualmente su empresa?



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la información obtenida el 40% de las empresas encuestadas tiene una plantilla laboral de menos de 10 empleados, el 20% de 10 a 25 empleados, y el 40% restante posee una nómina laboral entre 26 y 50 empleados; esta apreciación permitirá reconocer un aproximado del número de empleados que podrían ser beneficiados por los servicios de seguridad y salud en el trabajo propuestos.

Figura 3 ¿Qué tan importante es para usted el cumplimiento de la normativa vigente en Colombia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?



Fuente: Elaboración propia

El 60% de los participantes manifiesta que el cumplimiento de la normativa vigente en Colombia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo es muy importante, y el 40% lo considera importante. Estos hallazgos pueden ser interpretados como la oportunidad de introducir al mercado servicios de este tipo, al ser de suma importancia para la mayoría de las empresas del municipio.

Figura 4 ¿Cuenta su empresa con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo?



Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta el resultado obtenido en este interrogante, se determina claramente que las empresas del municipio de San Jerónimo cuentan con un sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que se infiere que, a raíz de las exigencias legales en materia de prevención de riesgos y enfermedades laborales, cada vez más empresas se acogen a la reglamentación.

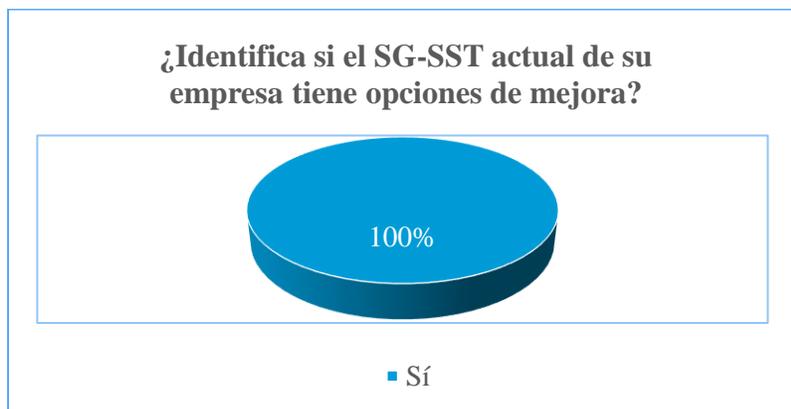
Figura 5 ¿Por qué considera usted necesario el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa?



Fuente: Elaboración propia

Como se logra evidenciar en la figura anterior, el 80% de los participantes indica que el SG-SST es necesario para la empresa porque permite prevenir los riesgos y enfermedades laborales, mientras que el 20% considera que este componente se encuentra ligado a la productividad y competitividad de la empresa. Estos resultados soportan las afirmaciones realizadas a lo largo del trabajo de grado, con relación a los beneficios que este sistema puede proveer a las organizaciones y su importancia para el bienestar de los colaboradores y la sostenibilidad empresarial.

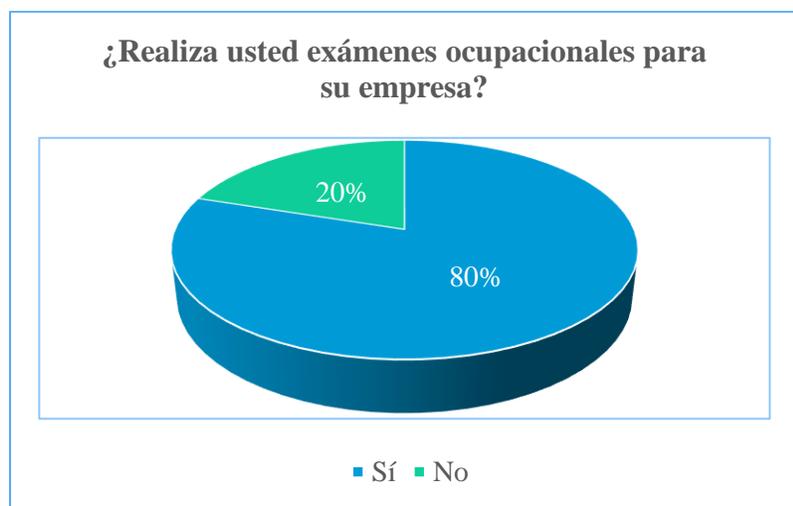
Figura 6 ¿Identifica si el SG-SST actual de su empresa tiene opciones de mejora?



Fuente: Elaboración propia

Como se puede notar en la figura anterior, el 100% de las empresas participantes exponen que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que utilizan actualmente posee oportunidades de mejora, lo cual indica que las empresas tienen claro los beneficios preventivos que ofrece este sistema para sus trabajadores, pero que existen deficiencias en la implementación y seguimiento, por lo que les resulta pertinente fortalecerlo y garantizar un sistema de gestión eficiente.

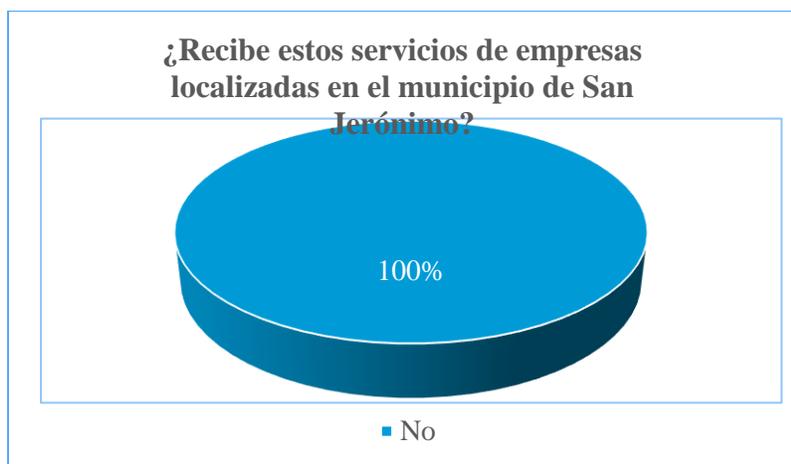
Figura 7 ¿Realiza usted exámenes ocupacionales para su empresa?



Fuente: Elaboración propia

El 80% de las empresas encuestadas indica que realizan exámenes ocupacionales, en contraste el 20% manifiesta no utilizar estos mecanismos de evaluación. De manera que la mayoría de las empresas del municipio reconoce los parámetros legales en materia de seguridad y salud en el trabajo y recurren a este tipo de exámenes para evitar contratar a personal que no se encuentre apto para trabajar, así como para monitorear la salud de los empleados y reconocer si la actividad laboral desempeñada puede causar perjuicios; sin embargo, un pequeño grupo requiere mayor sensibilización sobre la aplicación de estos mecanismos para valorar y registrar las condiciones de salud en las que ingresa y se retira un empleado de las funciones asignadas.

Figura 8 ¿Recibe estos servicios de empresas localizadas en el municipio de San Jerónimo?



Fuente: Elaboración propia

La figura anterior revela que no existe en el municipio de San Jerónimo ninguna empresa que ofrezca los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que resulta positivo para la empresa en cuestión porque llegará como pionero al mercado y si ofrece un servicio confiable y de calidad podrá consolidarse en él.

Figura 9 ¿De qué forma recibe los servicios?

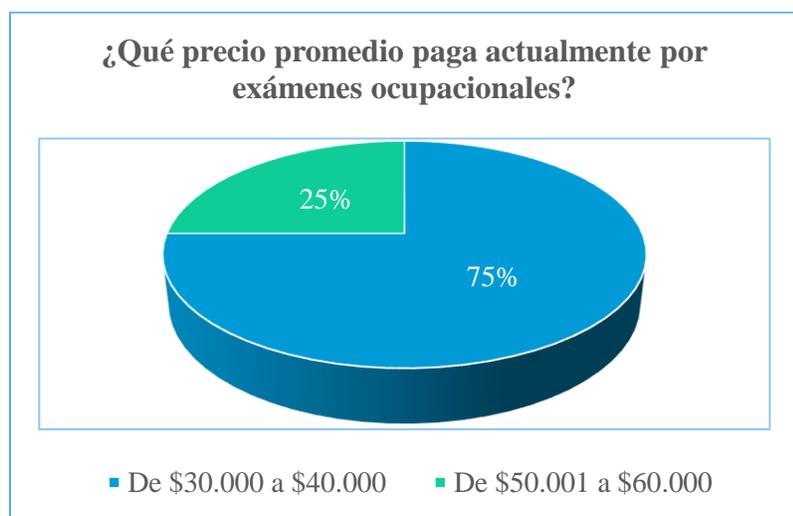


Fuente: Elaboración propia

Los resultados arrojan que el 50% de las empresas que manifestaron realizar exámenes ocupacionales, deben trasladar a sus empleados a otros municipios, y el 50% restante suelen recibir el servicio de profesionales que se dirigen a sus instalaciones. Lo anterior permite validar

las afirmaciones planteadas inicialmente acerca de los costos en materia de transporte en que deben incurrir las empresas por trasladar sus empleados a otros municipios y las deficiencias para acceder a este tipo de servicios, por no existir en el municipio ninguna IPS dedicada a la prestación de los mismos.

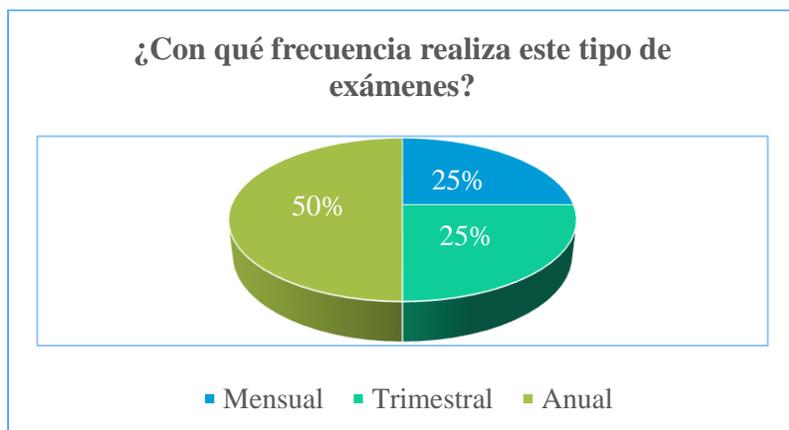
Figura 10 ¿Qué precio promedio paga actualmente por exámenes ocupacionales?



Fuente: Elaboración propia

Como se puede evidenciar en la gráfica, el 75% de los encuestados estaría dispuesto a pagar por los servicios un precio que se encuentre entre \$30.000 y \$40.000, y el 25% restante de \$50.001 a \$60.000; en los resultados se puede notar que el porcentaje mayor es aquella respuesta que está determinada por los precios más bajos, pero para alcanzar dichos precios se deben disminuir los costos o la rentabilidad, de manera que es necesario analizar las variables que inciden en el precio de venta y tener presente el resultado obtenido para tomar decisiones competitivas en cuanto a precio.

Figura 11 ¿Con qué frecuencia realiza este tipo de exámenes?



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con lo anterior, el 50% de las empresas demandan este tipo de servicios de forma anual, el 25% lo hace trimestralmente y el 25% restante mensualmente; como se evidencia en la gráfica, estos servicios no son de consumo cotidiano, sin embargo, se puede notar una frecuencia de consumo mensual y trimestral considerablemente elevada, lo que resulta positivo al momento de determinar la aceptación y futuro consumo de los servicios a ofertar, de manera que con estrategias de marketing eficientes, la introducción al mercado puede ser mucho más favorable.

Figura 12 ¿Cuál de los siguientes exámenes realiza su empresa?



Fuente: Elaboración propia

El 50% de los participantes afirma que los exámenes más requeridos por su empresa son los de ingreso y egreso, el 25% considera que los de ingreso, control y egreso, y el 25% restante realiza todos los señalados, dentro de los que se encuentran también las calificaciones de riesgo y de pérdida de la capacidad laboral. Lo anterior permitirá a la empresa reconocer los principales requerimientos de la población objetivo y establecer planes de acción acordes a sus necesidades y expectativas.

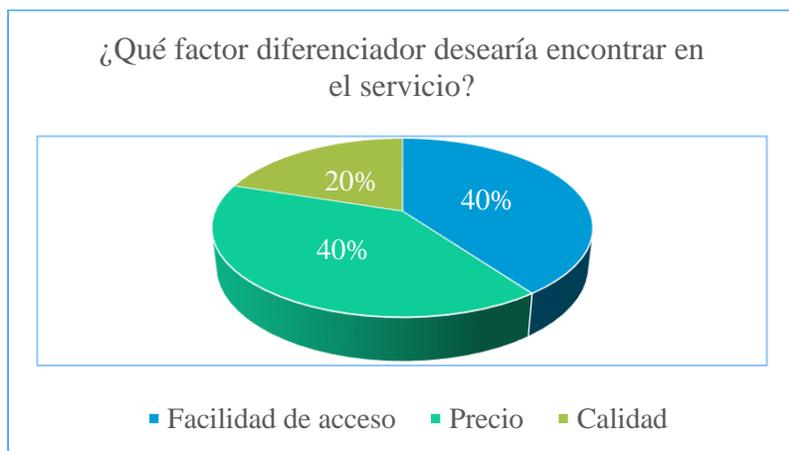
Figura 13 ¿Estaría usted dispuesto a contratar una empresa localizada en el municipio de San Jerónimo para la prestación de servicios relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo?



Fuente: Elaboración propia

El gráfico anterior determina la aceptación de los servicios que se pretenden ofrecer en el mercado, como se evidencia, el 100% de las empresas encuestadas afirman que estarían dispuestos a contratar a una empresa de Seguridad y Salud en el Trabajo localizada en el municipio de San Jerónimo; lo que permite a la empresa tener una visión positiva al alcanzar la aceptación del total de la población estudiada.

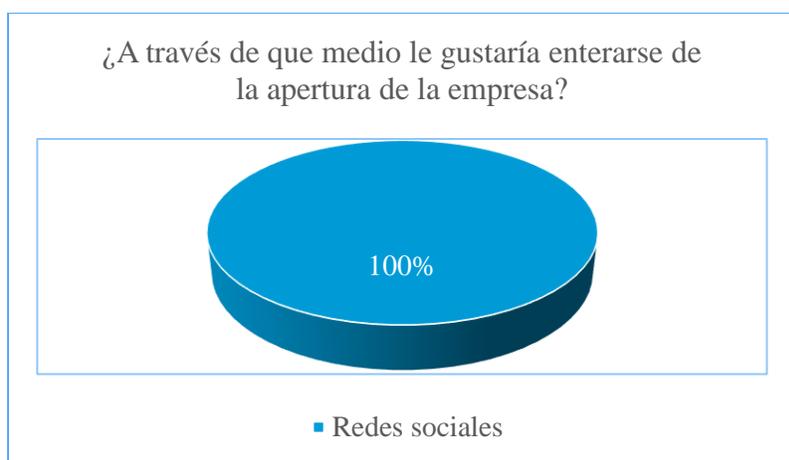
Figura 14 ¿Qué factor diferenciador desearía encontrar en el servicio?



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta, se puede determinar que los factores más importantes al momento de escoger los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo para las empresas del municipio son la facilidad de acceso y el precio, con porcentajes de respuesta del 40% para cada uno; de manera que la IPS deberá enfocar sus esfuerzos en estos componentes para satisfacer las expectativas de sus potenciales usuarios.

Figura 15 ¿A través de que medio le gustaría enterarse de la apertura de la empresa?



Fuente: Elaboración propia

Para seleccionar las estrategias de publicidad y acercamiento al consumidor que puedan tener mayor impacto en el mercado, se cuestionó la preferencia de los encuestados en cuanto a los medios de comunicación que preferían para recibir información de la empresa; como se puede evidenciar el 100% seleccionó las redes sociales. Estos resultados deberán ser tenidos en cuenta durante la elaboración de la estrategia de publicidad para masificar la información y llegar a todos los posibles usuarios del servicio.

6 ESTUDIO DE MERCADO

En el primer apartado del actual ejercicio de investigación se condensa información relacionada con el mercado donde se pretende incursionar y las características del servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, para conseguirlo, se muestra información que permite reconocer la respuesta del mercado frente a este servicio, se estudia la situación actual del sector y los competidores existentes, para finalmente determinar las estrategias que se deben implementar para penetrar el mercado y posicionar el servicio.

6.1 Investigación de Mercado

A continuación, se describen los aspectos clave del sector y subsector económico en que se desarrollará el proyecto empresarial, se identifica el mercado objetivo, sus necesidades y respuestas hacia el servicio ofrecido, y la oferta de los competidores existentes en el mercado. La importancia de esta investigación radica en facilitar la obtención de datos para determinar la aceptación o no de los potenciales consumidores, y las limitaciones y/o oportunidades del servicio dentro del mercado.

6.1.1 *Análisis del sector*

Para la elaboración del plan de negocios de una IPS especializada en los servicios de seguridad y salud en el trabajo, será necesario reconocer el sector al que pertenece la actividad señalada. Para cumplir con lo propuesto, se deben identificar en primera instancia los sectores productivos de Colombia y las actividades que lo conforman, de acuerdo con Reina, Zuluaga, & Rozo (2006), en el país los sectores productivos de la economía son denominados sector primario, secundario y terciario, el primero de ellos comprende las actividades basadas en la transformación o explotación de los recursos naturales, como la agricultura, la ganadería y la minería; el segundo sector está conformado por las actividades en las que hay un mayor grado de

transformación de los insumos, esto es, la actividades industriales o de manufactura; mientras que el último abarca todas aquellas actividades en las que el resultado del proceso de producción no es un bien tangible sino intangible, es decir, se comercializan servicios como el turismo, salud, transporte, educación, entre otros.

Ahora bien, para el estudio en curso se abordará el sector terciario, comprendido por las actividades relacionadas con el suministro de servicios, la Cámara de Comercio de Bogotá (2011), hace énfasis en los servicios como toda actividad, labor o trabajo prestado por una persona natural o jurídica, con quien contrata la obligación de hacer, sin importar que en la misma predomine el factor material o intelectual, que genera una contraprestación en dinero o especie.

Este sector se ha constituido como una oportunidad de crecimiento para las economías, y con ayuda de la tecnología ha sido capaz de desarrollar y suministrar un número cada vez mayor de servicios, como ratifica el informe de la Organización Mundial de Comercio (OMC) (2015) durante los últimos 20 años, los servicios se han convertido en el segmento más dinámico del comercio mundial, alcanzando para 2018 un valor de 13,3 billones de dólares, con una tasa de crecimiento media anual del 5,4% desde el año 2005, el informe de la OMC agrega que si se mantienen estas tendencias la participación del sector de los servicios en el comercio mundial aumentará aproximadamente un 50% para el año 2040.

Siguiendo con este argumento, el desplazamiento de la industria de bienes se origina principalmente en la complementariedad que existe entre los productos y servicios, la cual está dada, desde el punto de vista de Jones (2011) porque la mayoría de las empresas, sin importar su actividad, deben tener disponibilidad de servicios de alta calidad, que pueden ser incluidos desde

las fases del proceso de fabricación, hasta la entrega del bien tangible; si se apela a un ejemplo, una compañía productora de Mobiliario, para la entrega de sus productos al cliente final requiere de servicios como embalaje, transporte y demás componentes logísticos.

A este respecto la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2019), argumenta que la evolución creciente y la amplia participación del comercio de servicios en el desarrollo de los países, se debe principalmente a que una gama cada vez mayor de bienes físicos es sustituida por servicios, como por ejemplo, los servicios de música en línea por suscripción como Spotify desplazan a los discos compactos; y a su vez, los bienes físicos tienen un componente cada vez mayor de servicios, es decir, para la producción de un bien en específico, las industrias requieren de servicios como investigación y desarrollo, diseño, entre otros.

Adicionalmente, este sector no solo se constituye como una fuente de ingresos para las economías, sino que contribuye progresivamente a la generación empleo, como alude Gallo (2018), la expansión del sector servicios lo ha llevado a ser un generador importante de empleo e incrementar de manera significativa la fabricación de productos intangibles y perecederos, ya que todo proceso productivo demanda el consumo de un servicio. Lo anterior además de ser visto como una contribución económica, se dimensiona desde el punto de vista social, por ser el empleo un elemento determinante para la mejora de la calidad de vida y el bienestar de la población.

El panorama para Colombia es el mismo, el sector terciario es la columna vertebral de la economía, si bien el comercio continúa siendo la actividad de mayor importancia, los servicios ha mostrado un crecimiento cada vez más notable, como expone la Superintendencia de

Sociedades (2020) los sectores comercio y servicios aportan la mayoría de los ingresos operacionales del país \$108 y \$102 billones, respectivamente, con un participación del 33,5% el sector comercio y 31,6% el de servicios, siendo este último el más grande por activos y el que presenta el margen más alto, ya que se obtienen \$10 en ganancia por cada \$100 de ingresos.

Ahora bien, considerando que la participación de un sector en los indicadores macroeconómicos de un país evidencia su mayor o menor grado de desarrollo, es válido destacar que la contribución del sector terciario a la economía colombiana durante los últimos años ha sido bastante amplia, esta afirmación se soporta en los datos macroeconómicos del país. En primer lugar, se exponen las cifras obtenidas del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (2019) que indican que la ocupación en el sector servicios ha alcanzado valores constantes durante los últimos años, siendo para el año 2018 el sector que más empleo generó en el país, con cifras equivalentes a 2,01 millones de personas, abarcando así más del 80% de la fuerza laboral del país, siendo los servicios sociales y personales, comercio y hoteles los más representativos. Este elemento es de vital importancia porque contribuye al sostenimiento y desarrollo de la sociedad, y se encuentra íntimamente ligado al funcionamiento de la economía.

Con relación al crecimiento empresarial, el sector servicios alcanzó una participación bastante representativa durante el año 2019, como manifiesta Becerra (2020) a nivel general las empresas del sector servicios fueron las que más aumentaron sus registros ante las Cámaras de Comercio del país, pues pasaron de 133.443 nuevas empresas en 2018 a 137.943 en 2019, lo que significó un incremento de 3,4%. La importancia de este indicador para la economía radica en la capacidad que tienen las pequeñas y medianas empresas para impulsar el empleo, satisfacer las necesidades del mercado y convertirse en un motor de crecimiento económico.

En esta misma línea, el crecimiento económico del país se ha visto potenciado por el sector servicios, como expone el DANE (2019) para el tercer trimestre de 2019, el Producto Interno Bruto (PIB) del país creció 3,3 % respecto al mismo periodo de 2018, y las actividades económicas que más contribuyeron a esta dinámica fueron el comercio al por mayor y al por menor, la reparación de vehículos automotores y motocicletas, el transporte y almacenamiento, alojamiento y servicios de comida, planes de seguridad social de afiliación obligatoria, educación, actividades de atención de la salud humana y servicios sociales, actividades financieras y de seguros, todas ellas pertenecientes al sector terciario de la economía.

En lo que respecta al subsector de servicios de salud humana privada en Colombia, en donde se incluyen los relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la Encuesta Mensual de Servicios del DANE (2020) arrojó que la variación anual de los ingresos nominales para este subsector en 2019 fue de 5,7% y el personal ocupado total mostró un crecimiento de 1,6%, lo que se puede interpretar como una oportunidad de incursionar en dicho sector, al encontrarse entre los servicios de mayor crecimiento del país y ocupar un lugar relevante en la generación de empleo.

En correspondencia con lo anterior, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo tanto del sector formal como informal ha mostrado avances significativos, en la primera encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo (2013) se obtuvo que en dos de cada tres centros de trabajo evaluados se reportaba ocurrencia de accidentes de trabajo durante los últimos doce meses anteriores a la encuesta, alcanzando un promedio de 26 accidentes por cada uno de ellos, mientras que en la Segunda Encuesta se reportó que en el 85,4% de las empresas, no se había presentado ningún accidente. Lo que sin lugar a dudas muestra la evolución del país en materia de seguridad laboral, y que un número mayor de empleadores son conscientes de sus

responsabilidades en el marco de la protección de los empleados y han implementado programas de prevención de los riesgos laborales.

Por su parte, el municipio de San Jerónimo de Antioquia, ha mostrado un evidente crecimiento empresarial durante los últimos años, según las cifras de Fasecolda (2021) el municipio pasó de tener registradas 113 empresas en el año 2016 a 178 en 2021, con un total de 763 empleados y 123 trabajadores independientes; resulta relevante en este punto tener en cuenta que la legislación colombiana es cada vez más rigurosa en la obligatoriedad de la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que estas empresas deben contar con certificaciones de cada uno de los miembros de su equipo de trabajo.

Por otro lado, la mayoría de las empresas del municipio son catalogadas como pequeñas y medianas empresas, siendo esta información concordante con los resultados obtenidos por el Ministerio de Trabajo Ministerio de Trabajo (2013) en la segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, que reportó que el 74% de los trabajadores del país prestan sus servicios en pequeñas empresas, lo que resulta pertinente, porque el informe agrega que existe mayor probabilidad de presentarse un accidente de trabajo en aquellas empresas que cuentan con menor número de trabajadores.

Con relación a las cifras de accidentalidad para el municipio, Fasecolda (2021) indica que en lo que va corrido del año 2021 se han presentado 47 accidentes, lo que arroja un promedio de 0,26 accidentes por cada centro de trabajo, el mayor porcentaje de casos se presenta en la clase V, más específicamente en las actividades de construcción que alcanzan el 32% del total de accidentes, seguida por el comercio y el turismo con 14,8% y 10,6%, respectivamente; siendo en su conjunto las actividades de mayor crecimiento y participación en la región.

Adicionalmente, no existe en el municipio ninguna empresa o institución dedicada a la prestación de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, y los anteriores datos reflejan la accidentalidad y enfermedades profesionales que sufren algunas labores realizadas en las empresas del municipio, de manera que existe una necesidad claramente importante hacia el desarrollo de iniciativas empresariales que contribuyan al cuidado y protección de la salud de los trabajadores y el desarrollo eficiente de los procesos de contratación en cualquier organización local que requiera personal para su actividad económica.

6.1.2 Análisis del mercado

A continuación, se elabora un pequeño panorama sobre la demanda y oferta de los servicios de seguridad y salud en el trabajo en el municipio de San Jerónimo de Antioquia, así mismo, se detallan las características de los potenciales consumidores y se realiza un sondeo para reconocer que tan dispuestos estarían en adquirir el servicio que se ofrece.

6.1.2.1 Características del Consumidor.

De acuerdo con Fasecolda (2021) en el municipio de San Jerónimo de Antioquia, ubicado en el departamento de Antioquia, Colombia, operan en la actualidad 178 empresas pertenecientes a los diferentes sectores económicos del país y con un total de 886 trabajadores dependientes e independientes; estas organizaciones son el principal enfoque de mercado de la empresa, puesto que han establecido programas en materia de seguridad y salud en el trabajo, en conjunto con las demás compañías del departamento para cumplir con los parámetros establecidos, pero a nivel general muestran enormes debilidades en la implementación de dichos programas, estas afirmaciones se validan con los hallazgos de Monsalve (2017) que manifiestan que las compañías antioqueñas cumplen medianamente los programas para evitar sanciones, y dan poca

prioridad a la promoción de una cultura de prevención que minimice los accidentes y enfermedades laborales.

Adicionalmente se pueden incluir, los demás grupos poblacionales del municipio, que pertenecen a la población laboral activa, afiliada al régimen de salud y riesgos laborales, como los empleados independientes, la población interesada en calificación de pérdida de capacidad laboral o certificación de origen, las aseguradoras de riesgos laborales-ARL y empresas ubicadas en los municipios aledaños.

6.1.2.1.1 Segmentación del Mercado.

Para la segmentación del mercado se tuvieron en cuenta las consideraciones de Toasa (2009), que afirma que este proceso consiste en la agrupación de consumidores, teniendo en cuenta el comportamiento similar en el acto de compra; de manera que los potenciales clientes del servicio ofrecido fueron segmentados bajo los siguientes factores:

Tabla 3 Segmentación del mercado

Geográfico	La empresa se dirige al municipio de San Jerónimo de Antioquia, localizado en la subregión Occidente del departamento de Antioquia
Demográfico	Sin distinción demográfica, es decir, están incluidas todas las empresas sin importar el tamaño, sector o actividad.
Psicológico	Interesados en promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo para garantizar el bienestar físico y mental de sus empleados.
Socioeconómico	Empresas pequeñas, medianas o grandes, dedicadas a cualquier actividad económica.
Usos del servicio	El servicio puede ser usado para prevenir los riesgos laborales
Beneficios obtenidos	

Fuente: Elaboración propia

6.1.2.2 Análisis de la Oferta.

Desde la posición de Montenegro & Cuaspa (2016), se entiende por oferta las cantidades de bienes y servicios que los productores u oferentes tienen a disposición de los demandantes, para que estos cancelen unas unidades monetarias a cambio de la satisfacción de sus necesidades, es válido aclarar, que cuando se habla de oferta no se alude al número de bienes o servicios que venden los oferentes, sino con los que cuentan para ser comercializados.

De acuerdo con las anteriores afirmaciones, es posible afirmar que el análisis de la oferta debe revelar las entidades económicas o instituciones, que se encuentran en capacidad de ofrecer servicios iguales o similares a los estudiados en la actual investigación (servicios de medicina laboral, consultorías, capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Ahora bien, para los servicios en cuestión, no existe en el municipio de San Jerónimo, ninguna empresa o institución que se dedique a su prestación; Y a través de consultas en las bases de datos del Ministerio de Salud (2021) se encontró que en la región solo se encuentra habilitada para prestar servicios de Medicina Laboral la IPS Healthy Work Group S.A.S, cuya capacidad instalada es de dos consultorios, lo que evidencia la baja oferta del servicio; es válido señalar que el mayor proveedor de este tipo de servicios es la ciudad de Medellín, pero se encuentra a 38 Km de distancia con el municipio de San Jerónimo, lo que limita el alcance de las instituciones de la capital en el municipio.

6.1.2.2.1 *Análisis de la Competencia.*

Este apartado del proyecto permite identificar y comparar las empresas que ofrecen servicios similares en el mercado y que se convierten en competencia directa de Promlab; a

continuación, se muestran los principales competidores, las características del servicio, su tamaño, mercado objetivo, y las debilidades y fortalezas que se logran percibir:

Tabla 4 Análisis de la competencia

Empresa competidora	Característica del servicio	Tamaño	Mercado Objetivo	Imagen proyectada	Debilidades	Fortalezas
Healthy Work Group S.A.S	Ofrece servicios de seguridad y salud laboral, acompañamiento (SG-SST), psicología ocupacional y organizacional.	Pequeña empresa.	Empresas localizadas en el municipio de Santafé de Antioquia y sus alrededores.	Proyecta una imagen de compromiso e integridad, centrada en promover una cultura de prevención de riesgos y enfermedades laborales.	Los servicios ofrecidos por la empresa no son capaces de satisfacer la demanda insatisfecha que existe actualmente en la región, pues su capacidad instalada no es suficiente.	Cuenta con una página web, a través de la cual los usuarios pueden tener un primer acercamiento con los servicios y contactar a la empresa.
Colmédicos S.A.S	Presta servicios en Medicina Preventiva y del Trabajo, realiza exámenes médicos ocupacionales y las demás evaluaciones complementarias, así como pruebas de laboratorio requeridas.	Mediana empresa.	Empresas y particulares ubicados en Medellín, Bogotá y Rio Negro Córdoba.	Su imagen muestra compromiso con el mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores y respeto por el medio ambiente.	El diseño de su página web es relativamente débil y poco atractivo, en comparación con otras empresas del sector.	Es una empresa con bastante experiencia en el mercado, y cuenta con más de 10 sedes a lo largo de Medellín, Bogotá y Rio Negro.
Cima Ocupacional S.A.S	Ofrece servicios de seguridad y salud en el trabajo, medicina de aviación, vacunación, coworking médico, cima preferencial.	Mediana empresa.	Empresas ubicadas en la ciudad de Medellín.	Refleja integridad y compromiso para con sus usuarios, lo que le permite despertar el interés de estos y lograr un acercamiento efectivo.	Su alcance se limita a la ciudad de Medellín, no cuenta con muchas sedes en la región antioqueña.	Ofrecen servicios de cotización digital, para que los usuarios puedan consultar el precio de sus servicios sin tener que dirigirse a las instalaciones de la IPS.

Omnisalud S.A	Ofrece servicios de medicina laboral, riesgos profesionales, seguridad y salud en el trabajo y odontología.	Mediana empresa.	Se dirige al mercado empresarial de Bogotá, Cali, Itagüí y centro de Medellín.	Proyecta una imagen confiable e interesada en la promoción de la seguridad en el trabajo.	La diversificación de su portafolio, puede restar interés a los servicios de seguridad laboral.	Cuenta con 18 años de experiencia en el sector y con varias sedes a nivel nacional.
Semedic S.A.S	Ofrece servicios de exámenes en Seguridad y Salud en el Trabajo, brigadas, seguimiento a casos críticos de salud, validación de exámenes ocupacionales, realización y seguimiento de exámenes periódicos, seguimiento a los Sistemas de Gestión, seguimiento a incapacidades médicas y planes de acción, procesos de Reintegro y Reubicación laboral, valoración y seguimiento a personal con restricciones médicas, generación de informes, entre otros.	Como la mayoría de las empresas del sector en la región antioqueña, puede incluirse dentro del grupo de pequeñas y medianas empresas.	Sus servicios se dirigen principalmente a las empresas ubicadas en la ciudad de Medellín, pero pueden ofrecer servicios al resto del país.	Proyecta una imagen confiable para la oferta de soluciones efectivas en el campo de la medicina laboral, entre sus principales valores se encuentra el respeto, la responsabilidad, confiabilidad, ética, lealtad y servicio.	La página web no ofrece servicios en línea.	Ha logrado consolidarse en su nicho de mercado y los profesionales se desplazan hasta las instalaciones de cualquier empresa del país para la realización de exámenes de ingreso, periódicos y de retiro.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el análisis comparativo, que se expone en la tabla anterior, es posible identificar en primer lugar que las empresas de seguridad y salud en el trabajo de la región antioqueña muestran debilidades en materia de innovación, por lo que la empresa podría obtener ventajas competitivas en aspectos relacionados con los canales de atención al usuario, utilizando videollamadas o conferencias virtuales, ya que los actuales competidores no realizan atención virtual, sus páginas web se enfocan exclusivamente en la cotización en línea, y la sociedad actual

asiste a una disrupción tecnológica en donde es cada vez más común utilizar canales de comunicación y atención digital, y la empresa podrá aprovechar esta tendencia de consumo.

Dentro de este marco, es importante resaltar que las empresas estudiadas no han desarrollado hasta el momento estrategias como el marketing de contenidos para atraer a su audiencia y consolidar una relación de fidelidad, por lo que la empresa podrá utilizar este tipo de componentes del marketing digital para compartir información de valor en lo que respecta a seguridad y salud en el trabajo, no solo para dar a conocer la empresa en el mercado o persuadir a los clientes potenciales, sino para proporcionar contenido relevante, de acuerdo con Cornejo & García (2019), a través de esta estrategia, las empresas logran posicionarse en la mente del consumidor como líderes de pensamiento y expertos en la industria donde operan, provocando un acercamiento a la marca.

Por otro lado, uno de los componentes de suma importancia para la prestación de servicios relacionados con la seguridad y salud en el trabajo es el control de los programas y sistemas de gestión, y la competencia actual del mercado muestra enormes limitaciones en materia geográfica para verificar el cumplimiento de los planes de gestión y garantizar el bienestar laboral de los empleados, lo que puede provocar deficiencias en las estrategias implementadas e inclusive poner en riesgo la seguridad de los empleados, y otorga a la empresa la oportunidad de satisfacer dichas necesidades y consolidarse en el mercado de San Jerónimo como la empresa pionera en este tipo de servicios.

6.2 Estrategias de Mercado

En el siguiente epígrafe del plan de negocios se establecen las estrategias de mercado requeridas para generar posicionamiento de marca, generación de ventas y fidelización de

clientes; en primer lugar se muestra el portafolio de servicios de la empresa, sus especificaciones, características, entre otros, seguidamente, se abordan las acciones necesarias para la comercialización y ventas, seguidas por las estrategias relacionadas con la fijación de precios competitivos, las asociadas a los medios promocionales y canales de comunicación, y finalmente se estudian las estrategias asociadas a la prestación de los servicios.

6.2.1 Concepto del Servicio

Partiendo de la premisa, que la seguridad y salud en el trabajo es un elemento indispensable para la calidad de vida de las personas, la empresa ofrecerá servicios de atención y diagnósticos médicos en examen ocupacional de ingreso, control y egreso, así como calificación de origen y calificación de pérdida de capacidad laboral, como se muestra en la siguiente figura:

Figura 16 Brochure

Contáctanos:

 3218427412

 promlaboficial

 promlab@gmail.com



Contamos con personal altamente calificado y orientado al usuario y sus necesidades.



Promlab
Seguridad y salud en el trabajo

Nosotros somos_
Una empresa que promueve la Seguridad y Salud en el Trabajo, ofreciendo servicios de calidad, eficiencia y confiabilidad a las empresas del municipio de San Jerónimo de Antioquia.

Ofrecemos:

- Examen ocupacional de ingreso
- Examen médico de control
- Examen médico de egreso
- Calificación de origen
- Calificación de pérdida de capacidad de vida laboral




Servicios de seguridad y salud en el trabajo a tu alcance

Fuente: Elaboración propia

6.2.2 *Estrategias de Distribución*

La empresa no solo ofrecerá la prestación del servicio en las instalaciones de la IPS, los profesionales en medicina laboral ofrecerán brigadas para la realización de exámenes de ingreso, control y egreso, desplazándose hasta las instalaciones de las compañías de la región que así lo soliciten, sin generar un costo adicional por el traslado. Para incursionar en nuevos mercados de la región la empresa contempla la posibilidad de crear nuevas sucursales que permitan abarcar una cuota mayor del mercado colombiano.

6.2.3 *Estrategias de Precio*

A pesar de que este indicador depende de los costos y gastos asociados a la operación de la empresa, teniendo en cuenta la importancia que tiene para los consumidores y su papel en el posicionamiento de la empresa, para ingresar al mercado se ofrecerán precios bajos, que permitan una eficiente penetración del mercado, los exámenes de ingreso, control y egreso tendrán un precio de \$50.000, mientras que las calificaciones de origen y pérdida de la capacidad laboral se ofrecerán a un Salario Mínimo Legal Vigente (\$908.526); cuando la empresa logre consolidarse, ofrecerá precios competitivos, es decir, se espera establecer un precio que no sea superior al de la competencia. Así mismo, los precios se pactarán teniendo en cuenta el método de pago de los clientes, es decir, si el pago es de contado se podrá ofrecer un precio inferior a quienes opten por el crédito o la facturación mensual.

6.2.4 *Estrategias de Promoción*

El mundo empresarial asiste a una disrupción tecnológica que ha dado lugar a un mercado cada vez más demandante, las empresas se han visto en la necesidad de diseñar y aplicar estrategias cada vez más innovadoras para alcanzar el reconocimiento de su marca y sobrevivir en un mercado tan cambiante y competitivo, una de estas estrategias es el marketing

digital, que como manifiestan Samaniego, Mejía, & Paladines (2018) se ha convertido en una herramienta publicitaria comúnmente utilizada por las empresas, gracias a las innovaciones tecnológicas, de las que son partícipes la mayoría de los habitantes del mundo, de ahí que para diseñar una estrategia de publicidad efectiva se considera oportuno utilizar las herramientas, es por ello que la empresa utilizará las siguientes estrategias del marketing digital:

Social Media: se denominan así las aplicaciones construidas sobre las bases tecnológicas de la Web 2.0 y cuyo propósito es proveer a sus usuarios un canal de comunicación, creación e intercambio de contenido, García, Expósito, & Verdugo (2015) consideran que han tenido un enorme auge en el medio publicitario porque en ellas se puede producir y distribuir información de forma masiva (texto, vídeos, imágenes) que pueden persuadir a los consumidores. Para la empresa en cuestión, se utilizarán redes sociales como Instagram, Facebook, LinkedIn y YouTube, en las cuales se publicarán anuncios y contenidos de valor para los clientes, accediendo a un pago periódico que permitirá posicionar dichos anuncios en los usuarios que cuenten con las características y comportamientos digitales para ser identificados como clientes potenciales de los servicios que ofrece la empresa.

Motores de Búsqueda SEO: esta estrategia de marketing digital se centra en optimizar la página web de la empresa, para colocarla en los primeros lugares de buscadores como Google, como plantean García & Codina (2016), “una parte del tráfico de Internet depende en gran medida de los motores de búsqueda, y muchos internautas los utilizan como una herramienta básica de navegación y de filtro para las noticias” (p.930), es por ello, que la visibilidad en estos buscadores será de vital importancia para la empresa, así quienes se dirijan a la web a buscar servicios relacionados con medicina laboral podrán encontrar los servicio ofrecidos por la empresa. Para cumplir con lo propuesto el profesional encargado del marketing en la empresa

debe analizar elementos como el dominio, contenido, etiquetas y metaetiquetas, velocidad de carga, palabras claves, títulos, entre otros componentes (Azcárate, 2019).

Marketing de Contenidos: partiendo de la premisa que el propósito principal del servicio estudiado es promover una cultura de prevención de riesgos y enfermedades laborales, esta estrategia de marketing es de suma importancia porque se encuentra relacionada con la publicación de contenido relevante y que entregue valor a sus lectores y permita establecer una relación confiable con ellos, como señalan Cornejo & García (2019) al entregar contenido útil a las personas, una empresa puede posicionarse en la mente del consumidor como líderes de pensamiento y expertos en la industria donde opera, lo que generalmente provoca un acercamiento a la marca.

6.2.5 *Estrategias de Comunicación*

Como estrategia de comunicación con los clientes la empresa utilizará en primer lugar el email marketing, que consiste en el envío de información a través del correo electrónico, para establecer una comunicación directa con el interesado, ofreciendo información acerca de los servicios; Ramos (2016), define esta estrategia como una de las herramientas comunicativas más efectivas para la fidelización, y cuyo contenido puede incluir anuncios, ofertas, catálogos digitales, lanzamientos y/o cualquier información sobre los servicios; esta estrategia se considera pertinente porque además de permitir a la empresa la adquisición de nuevos clientes, le permitirá consolidar la fidelidad de las empresas de la región, al generar lazos de confianza mediante comunicaciones regulares.

Así mismo, se utilizarán llamadas telefónicas, mensajes a través de redes sociales, atención presencial en las instalaciones de la compañía y asesorías virtuales para ofrecer los

servicios de la empresa y atender las necesidades, solicitudes y requerimientos de los usuarios e interesados en los mismos.

6.2.6 *Estrategias de Servicio*

La empresa tiene como objetivo preservar y mejorar la Salud y Seguridad en el Trabajo del municipio de San Jerónimo de Antioquia, promoviendo condiciones de trabajo seguras y evitando factores de riesgo de seguridad, ergonómico, psicosocial, ambiental, biológico, para mitigar las enfermedades y accidentes de trabajo, y así mejorar la productividad y competitividad de las organizaciones. A partir de lo anterior, se ofrecerán los siguientes servicios:

Examen ocupacional de ingreso: se refiere a las evaluaciones que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del individuo antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020). Este servicio tiene como propósito determinar las condiciones de salud del individuo antes de ingresar a laborar, para reconocer si tiene la aptitud requerida para desempeñar eficientemente sus actividades laborales, sin causar perjuicio a su salud.

Examen médico de control: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020). Se ofrecerá un servicio de monitoreo y control a los empleados que ya laboren con una empresa determinada, para así reconocer las patologías que se manifiestan en el individuo como consecuencia de sus actividades laborales y la evolución del mismo.

Examen médico de Egreso: son aquellos que se deben realizar al trabajador cuando este termina una relación laboral, para valorar y registrar las condiciones de salud en las que se retira

de las funciones asignadas (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020). El propósito principal de esta evaluación es detectar las enfermedades laborales o secuelas de accidentes laborales, para determinar el estado de salud de los empleados y tomar las acciones terapéuticas necesarias.

Calificación de Origen: es un procedimiento mediante el cual se determina si las afecciones a la salud que experimenta un paciente, han ocurrido por causa de accidente o enfermedad del trabajo (origen laboral) o si ocurren por causas que no están relacionadas con la labor que desempeña (origen común) de acuerdo a los parámetros establecidos por la normatividad vigente (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020). Este concepto será emitido por los médicos laborales de la empresa, luego de evaluar al empleado, si consideran que es víctima de un accidente o enfermedad profesional que provocó un perjuicio en su salud.

Calificación de pérdida de capacidad laboral: Examen que se realiza a los trabajadores que a causa de un Accidente de Trabajo, Enfermedad Laboral, Accidente Común u otros problemas relacionados con la salud no pueden desempeñar sus actividades laborales (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020). Se aplicará cuando se considere que el sujeto ha perdido las habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que le permiten desempeñarse en su entorno laboral.

Los servicios anteriores se centrarán en la innovación, utilizando canales de comunicación digitales y contarán con las garantías necesarias para cubrir las necesidades de los usuarios. Del mismo modo, se utilizarán instalaciones en excelentes condiciones de infraestructura, para realizar los exámenes dentro de un ambiente cómodo y agradable; se ofrecerá atención personalizada y el personal médico estará orientado principalmente en los

usuarios, por lo que estos últimos podrán participar en una experiencia orientada en su bienestar; y se ofrecerán sensibilizaciones para el manejo de los programas de SG-SST del personal y la promoción de una cultura de prevención en las empresas de la región.

6.2.7 Presupuesto de la Mezcla de Mercadeo

En la siguiente tabla se muestran los desembolsos que deberá efectuar la empresa por concepto de las estrategias de marketing seleccionadas, esta información será de gran utilidad para el monitoreo y control presupuestal:

Tabla 5 Presupuesto de la mezcla de mercado

Estrategia de Marketing	Detalles	Costo unitario	Cantidades	Total
Desarrollo Web	Creación de la página Web	1.200.000	1	1.200.000
	Diseño de la Página Web	800.000	1	800.000
Motores de Búsqueda SEO	Compra de dominio	25.000	12	300.000
	Diseño de metaetiqueta, etiqueta y demás componentes de posicionamiento	560.000	12	6.720.000
	Diseño de subject lines y call to action	560.000	12	6.720.000
Email Marketing	Selección de las frecuencias	560.000	12	6.720.000
Redes Sociales	Pago de Adds	300.000	12	3.600.000
	Métricas	560.000	12	6.720.000
Marketing de contenido	Generación de contenidos	560.000	12	6.720.000
Total				39.500.000

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se evidencia que el presupuesto necesario para el desarrollo de las estrategias de marketing propuestas para el primer año de operación equivalen a 39.500.000, los cuales incluyen el salario mensual del encargado del área de marketing, quien deberá desempeñar funciones relacionadas con el diseño de un perfil digital atractivo y con velocidad de

carga, para despertar el interés y facilitar la manipulación de los usuarios; la selección del contenido que se compartirá, así como las frecuencias de cada publicación y el alcance de las mismas; el proceso de testeo o corroboración de todo lo que se va a compartir, comprobando que sea legible y visualizable en todo tipo de dispositivo; la selección de los datos y estadísticas que ofrecen información acerca del rendimiento del marketing y que se utilizarán para medir el desempeño de la estrategia (likes, visitas, interacciones, mensajes, etc.).

7 ESTUDIO TÉCNICO

Esta etapa del proyecto contempla los aspectos técnicos imprescindibles para el eficiente funcionamiento de la empresa, más específicamente los relacionados con la capacidad instalada, ubicación óptima, distribución física, activos requeridos, entre otros componentes asociados a la producción y suministro del servicio, con el propósito de seleccionar las mejores alternativas para ofrecerlo, a partir de las limitaciones y oportunidades que cada uno de estos aspectos puede generar.

7.1 Necesidades y Requerimientos

Este ítem permite identificar las necesidades y requerimientos específicos de insumos, maquinaria y equipos, equipos de oficina, muebles y enseres, entre otros recursos que garantizarán los procesos de producción y suministro de los servicios a ofrecer.

7.1.1 *Capacidad instalada requerida*

Desde la posición de Weinberger (2009) para garantizar un eficiente desenvolvimiento y cumplir con las metas empresariales, las organizaciones deben estimar su capacidad instalada, en la cual se tienen en cuenta los aspectos de mayor importancia durante el proceso productivo, como por ejemplo: los requerimientos de herramientas, máquinas y equipos, el recurso humano, insumos, materias primas, entre otros; es decir, la capacidad instalada permite definir el número de productos o servicios que se pueden producir o suministrar durante un periodo de tiempo, teniendo en cuenta los recursos que inciden en la productividad. En el caso de una IPS especializada en los servicios de seguridad y salud en el trabajo, la variable de mayor influencia es el recurso humano, que se encargará de la atención y evaluación de los empleados, por lo tanto, la capacidad instalada se calculará a partir del número de personas que laborarán en la empresa y el tiempo de trabajo que se ofrecerá al mercado.

Ahora bien, la empresa laborará en jornada de 8 horas diarias, de 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm, y de lunes a sábado, lo que da lugar a los siguientes minutos de operación mensual:

Tabla 6 Tiempo laborado mensual

Tiempo laborado mensual	
Días/Mes	24
Horas/Día	8
Total Horas al mes	192
Minutos/Mes	11.520

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, la empresa contará con 6 médicos, que trabajarán en los horarios asignados, lo que da lugar a los siguientes tiempos de producción anual:

Tabla 7 Tiempo laboral anual

Tiempo Laboral personal/año	
Mano de obra operativa	6
Minutos/Mes	11.520
Meses/primer año	12
Capacidad útil/primer año	829.440

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, se calcula la capacidad anual, teniendo en cuenta el tiempo laboral anual, con el 20% de capacidad para cada uno de los servicios que se esperan ofrecer durante el primer año, considerando un periodo de 30 minutos para las consultas de exámenes de ingreso, control y egreso, y un promedio de 10 días para las calificaciones de origen y pérdida de la capacidad laboral, las proyecciones de los años posteriores se hicieron con base en el crecimiento del PIB:

Tabla 8 Capacidad Instalada

Descripción	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Examen de ingreso	5.530	5.737	5.952	6.175	6.407
Examen de control	5.530	5.737	5.952	6.175	6.407
Examen de egreso	5.530	5.737	5.952	6.175	6.407
Calificación de origen	35	36	37	39	40
C. pérdida de la CL	35	36	37	39	40
TOTAL	16.658	17.283	17.931	18.603	19.301

Fuente: Elaboración propia

Como se logra evidenciar en la tabla anterior, para su primer año en el mercado la empresa estará en capacidad de ofrecer 16.589 servicios de consulta y 70 calificaciones a la población laboral del municipio de San Jerónimo de Antioquia.

7.1.2 Localización

La localización es uno de los componentes esenciales para la puesta en marcha de un proyecto o empresa, porque permite seleccionar aquella ubicación geográfica que contribuye en mayor medida al cumplimiento de los objetivos empresariales, como argumenta Sapag (2011) las decisiones sobre localización son indispensables para minimizar la probabilidad de falla de la empresa y obtener beneficios en materia de costos y productividad. Para determinar la localización óptima de la empresa actual, se estudiarán aspectos de macro y microlocalización, los primeros permitirán evaluar las condiciones del mercado de consumo a nivel regional, mientras que los segundos determinarán la ubicación específica dentro de la ciudad seleccionada inicialmente.

7.1.2.1 Macrolocalización.

La macrolocalización es definida por Carro (2010) como un proceso de evaluación cuantitativa, en el que el emprendedor debe seleccionar la ubicación de mayor rentabilidad, teniendo en cuenta las condiciones de la oferta, la demanda e infraestructura existente, es decir,

consiste en identificar las condiciones regionales de las posibles alternativas de instalación de la empresa para seleccionar aquella que pueda generar mayores ventajas y permita el cumplimiento de los objetivos.

Para seleccionar la macrolocalización de la empresa en curso, se realizó un análisis preliminar de tres municipios que podrían contar con las condiciones requeridas para la operación de la empresa (Liborina, Olaya, San Jerónimo), para ello se seleccionaron los factores de mayor incidencia en el funcionamiento de la empresa y se asignó un peso relativo teniendo en cuenta su importancia.

Tabla 9 Macrolocalización

Factores Relevantes	Peso Asignado Esc.0-1	ALTERNATIVA DE LOCALIZACIÓN					
		Liborina		Olaya		San Jerónimo	
		Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada	Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada	Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada
ECONÓMICOS							
Infraestructura de servicios públicos	0,05	65	3,25	75	3,75	75	3,75
Crecimiento empresarial	0,2	60	12	40	8	80	16
Desarrollo económico de la región	0,1	55	5,5	45	4,5	65	6,5
Medios de comunicación y transporte	0,05	55	2,75	50	2,5	60	3
POLÍTICOS							
Normas y regulaciones específicas	0,05	75	3,75	75	3,75	75	3,75
Políticas, planes o programas de desarrollo	0,05	70	3,5	70	3,5	70	3,5
EMPRESARIALES							
Concentración de empresas	0,2	45	9	25	5	75	15
Número de trabajadores e independientes	0,2	40	8	25	5	75	15
SOCIALES							
Interés del Municipio	0,1	55	5,5	40	4	70	7
TOTAL	1		53,25		40		73,5

Fuente: Elaboración propia

Es posible afirmar que el municipio que ofrece mayores ventajas para la empresa es San Jerónimo, con un puntaje ponderado de 73,5, por ser un municipio con mayor desarrollo económico, mejor infraestructura de servicios públicos, medios de comunicación y transporte, así como por tener mayor concentración empresarial y un número representativo de trabajadores dependientes e independientes; la información anterior se validó en las bases de datos del Departamento Nacional de Planeación y Fasescolda.

7.1.2.2 Microlocalización.

Luego de seleccionar a San Jerónimo como el municipio más conveniente para la puesta en marcha de la empresa, se deben evaluar alternativas de ubicación dentro del plano de la ciudad, considerando variables de costos, disponibilidad, accesibilidad, movilidad, entre otras. Para conseguirlo en la siguiente tabla se estudiaron tres alternativas (norte, centro y sur) y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 10 Microlocalización

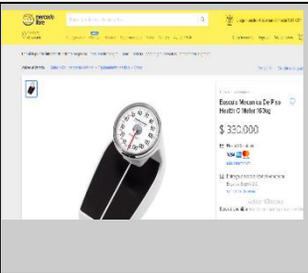
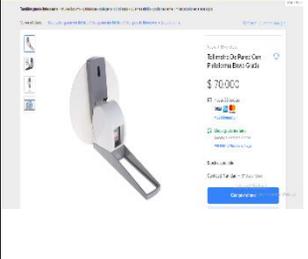
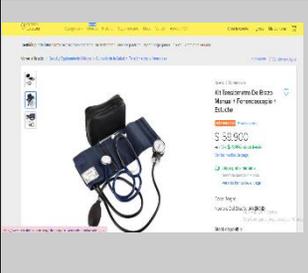
Factores Relevantes	Peso asignado (0-1)	Alternativa de localización					
		Norte de la ciudad		Centro de la ciudad		Sur de la ciudad	
		Calificación (0-100)	Peso ponderado	Calificación (0-100)	Peso ponderado	Calificación (0-100)	Peso ponderado
Afluencia de personas	0,2	70	14	95	19	55	11
Concentración poblacional	0,1	65	6,5	85	8,5	60	6
Cercanía con el mercado objetivo	0,2	70	14	90	18	65	13
Disponibilidades locativas	0,2	75	15	80	16	75	15
Costo de arriendo	0,1	70	7	70	7	70	7
Costo de servicios públicos	0,1	75	7,5	75	7,5	75	7,5
Condiciones de Seguridad	0,1	70	7	85	8,5	70	7
TOTAL	1		71		84,5		66,5

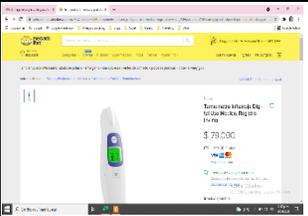
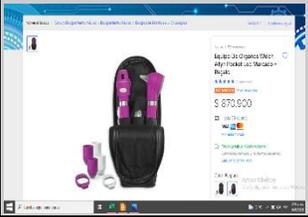
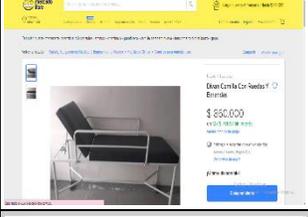
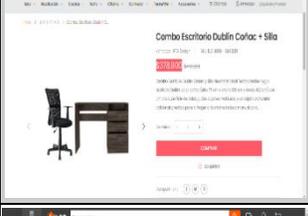
Fuente: Elaboración propia

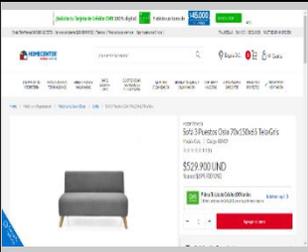
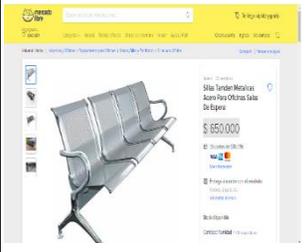
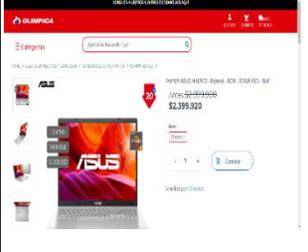
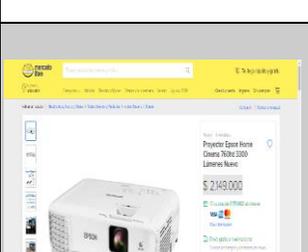
Como se evidencia en la anterior tabla, la mejor alternativa para la ubicación de la empresa dentro del municipio de San Jerónimo es el centro de la ciudad, con un puntaje de 84,5; ya que es el sector del municipio con mejores disponibilidades locativas, para realizar los exámenes dentro de un ambiente cómodo y agradable, así mismo, la zona céntrica cuenta con mayor concentración poblacional, afluencia de personas y buenas condiciones de seguridad.

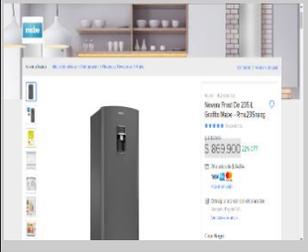
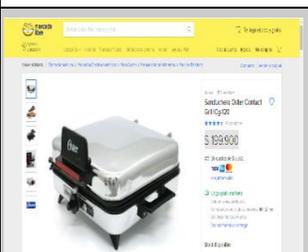
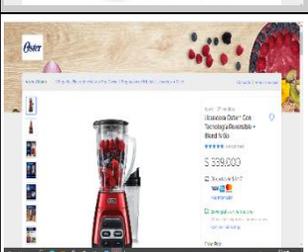
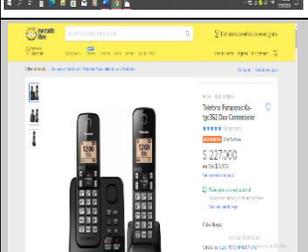
7.1.3 Activos Fijos Requeridos: Maquinaria, Equipo, Muebles y Enseres

La siguiente tabla contempla la inversión en activos fijos de la empresa, que tienen como propósito proveer las condiciones necesarias para llevar a cabo las actividades, dentro de estas se encuentran: la maquinaria y equipo necesaria para la producción, el equipo de computación y comunicación indispensable para las actividades administrativas y comerciales, y los muebles y enseres que equiparán las instalaciones de la empresa.

Equipo	Unidades	Valor Uni	Valor Total	Fuente
Bascula médica	6	\$330.000	\$ 1.980.000	
Tallímetro	6	\$ 70.000	\$420.000	
Tensiómetro	6	\$59.900	\$359.400	

Termómetro	6	\$79.000	\$474.900	
Equipo de Órganos	6	\$970.900	\$ 5.825.400	
Camilla	6	\$860.000	\$5.160.000	
Combo Escritorio Dublín Coñac + Silla	6	\$378.900	\$2.273.900	
Escritorio Moderno Giratorio360°	3	\$849.900	\$2.549.700	
Silla De Oficina Escritorio Ergonómica Mobli	3	\$219.900	\$659.700	
Mesa y sillas para sala de juntas	1	\$2.500.000	\$2.500.000	

Sofá 3 Puestos Oslo	4	\$529.900	\$2.119.600	
Sillas Tamden Metálicas Acero Para Oficinas Salas De Espera	1	\$650.000	\$650.000	
Pc escritorio LENOVO 21,5" Pulgadas - 1TB A340-22AST A9	8	\$1.574.950	\$12.599.600	
Portátil ASUS M509DJ - Ryzen5 - 8GB - 512GB SSD - 15,6"	2	\$2.399.920	\$4.779.840	
Proyector Epson Home Cinema 760hd 3300 Lúmenes Nuevo	6	\$2.149.000	\$14.399.920	
Aire acondicionado Inverter Frigidaire FAIX12A3MBBTW 12000	8	\$ 1.499.900	\$11.999.900	

Ventilador De Techo Kdk Original 56	3	\$385.000	\$1.155.000	
Combo Sanitario, Lavamanos, Grifería y Accesorios	4	\$265.900	\$1.063.600	
Nevera Frost De 235 L Grafito Mabe - Rmu235nacg	1	\$869.900	\$869.900	
Cafetera Oster Programable 12 Tazas Bvstdc4401-013 Cromado	1	\$219.900	\$219.900	
Sanduchera Oster Contact Grill Cg-120	1	\$199.900	\$199.900	
Licuada Oster® Con Tecnología Reversible + Blend N Go	1	\$339.000	\$339.000	
Teléfono Panasonic Kx-tgc362 Duo	1	\$227.000	\$227.000	

Impresora Multifuncional Epson Ecotank L3110	1	\$759.900	\$759.900	
--	---	-----------	-----------	---

Fuente: Elaboración propia

7.1.4 *Requerimientos de Personal: Mano de Obra, Administración y Ventas*

Médicos especialistas en medicina laboral: se requieren 6 médicos con licencia en medicina laboral para la atención a los clientes de la empresa, dentro de los requerimientos mínimos del cargo se encuentran: Formación profesional en medicina, con especialidad en medicina laboral, experiencia mínima de 2 años en cargos similares, manejo de herramientas ofimáticas y tecnológicas, carisma, ética, orientación al usuario.

Coordinador médico: su función principal es la planificación, monitoreo y control de las actividades operativas de la empresa, por lo que debe contar con los mismos requisitos del personal médico, y adicionalmente poseer habilidades de coordinación, manejo de personal, visión estratégica y planificación; este profesional junto con los médicos laborales conformará la mano de obra directa de la empresa, por ser los que intervendrán directamente en la prestación del servicio.

Auxiliar de servicios generales: con relación a la mano de obra directa se contratará un auxiliar de servicios generales que garantizará el mantenimiento, higiene y limpieza de la empresa, los requisitos fundamentales de este cargo son: un año de experiencia en cargos similares, conocimiento de las normas de higiene y seguridad, ya que de su actividad laboral depende que los clientes se encuentren en un lugar cómodo y agradable.

Gerente General: se requiere un profesional en medicina, especializado en alta gerencia y medicina laboral, con mínimo dos años de experiencia en cargos similares, y habilidades como visión estratégica, planeación, manejo de herramientas ofimáticas y tecnológicas, conocimientos administrativos, contables y financieros, cuyo objetivo será dirigir a la empresa hacia el cumplimiento de las metas empresariales.

Auxiliar administrativo: se encargará de brindar apoyo en los procesos de administración, contabilidad y ventas, por lo que debe poseer un título técnico o tecnólogo en carreras afines a la administración, poseer conocimientos en conciliaciones bancarias, cartera, facturación, nómina, estados de resultado, contratación, impuestos y demás componentes administrativos y financieros; así mismo debe poseer habilidades de negociación, visión estratégica, atención al cliente, manejo de herramientas ofimáticas y tecnológicas, entre otras.

Director de Marketing: se requiere profesional en administración y afines, especialista en mercadotecnia, con conocimientos en marketing digital, publicidad, manejo de herramientas ofimáticas y tecnológicas, creación de contenido y diseño.

7.1.5 Otros Costos de Producción y Gastos de Administración y Ventas

Tabla 11 Mano de obra directa

Cargo	Remuneración Mensual	Seg social y paraf	Prestaciones Sociales	Total mensual	Total mensual
Mano de Obra Directa					
Coordinador Op.	4.200.000	1.421.700	917.000	6.538.700	78.464.400
Médicos	22.800.000	7.717.800	4.978.000	35.495.800	425.949.600
Subtotal MOD				42.034.500	504.414.000
Mano de Obra Indirecta					
Servicios generales	1.014.980	290.147	221.604	1.526.731	18.320.770
Subtotal MOI				1.526.731	18.320.770
Total				43.561.231	522.734.770

Fuente: Elaboración propia

La mano de obra directa está conformada por el personal operativo que se encargará de la prestación de los servicios, dentro de los que se destacan el coordinador operativo que dirigirá las actividades y los médicos laborales que ofrecerán la atención a los clientes, el ARL para este grupo fue de nivel IV; mientras que la mano de obra indirecta está constituida por el personal encargado de la limpieza de las áreas de la IPS, pues de su trabajo depende la atención en condiciones de comodidad e higiene, se pagará seguridad social con una ARL de nivel III.

Tabla 12 Otros costos de producción y gastos de Administración y ventas

Detalle	Costo Unitario	Cantidad	Costo Total
Arrendamiento	2.000.000	12	24.000.000
Servicios	600.000	12	7.200.000
Elementos de aseo y Cafetería	500.000	12	6.000.000
Útiles y Papelería	400.000	12	4.800.000
Marketing	3.291.667	12	39.500.000
Total			81.500.000

Fuente: Elaboración propia

En la anterior tabla se muestran los desembolsos que se deben efectuar anualmente para garantizar la operación de la empresa, aquí se incluyen los costos asociados al arrendamiento de las instalaciones y los servicios de internet, energía eléctrica, acueducto y alcantarillado, gas natural, que serán indispensables para garantizar la calidad del servicio; también se detallan los gastos relacionados con el suministro de insumos para la limpieza y cafetería, los útiles y papelería indispensables para las funciones de operación y administración; y finalmente se muestran los gastos asociados al posicionamiento de la marca en la mente del mercado objetivo, para lo cual se desarrollarán las actividades de marketing expuestas en el capítulo anterior.

7.1.6 Plan de producción

El plan de producción de la empresa considera un escenario conservador, en el que se utilice el 77% de la capacidad instalada; las proyecciones se llevaron a cabo para conocer lo que

le espera al proyecto en el futuro y facilitar la toma de decisiones, para efectuarlas se tomaron como los indicadores macroeconómicos, denominados índice de inflación y crecimiento del PIB para Colombia en el periodo 2021-2025, obtenidos del Banco de la República.

Tabla 13 Plan de producción

Descripción	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Examen de ingreso	4.245	4.404	4.572	4.750	4.940
Examen de control	4.245	4.404	4.572	4.750	4.940
Examen de egreso	4.245	4.404	4.572	4.750	4.940
Calificación de origen	29	30	31	32	34
C. perdida de la CL	28	29	30	31	33
TOTAL	12.792	13.272	13.776	14.313	14.886

Fuente: Elaboración propia

7.2 Infraestructura

Para garantizar la prestación de un servicio de calidad, la infraestructura deberá contar con una serie de características, definidas por el Ministerio de salud y Protección social (2013) como una sala de espera con ventilación e iluminación natural y/o artificial, disponibilidad de unidad sanitaria discriminada por sexo, los consultorios deberán contar con un área para entrevista, área para examen cuando aplique, lavamanos por consultorio, así mismo se destaca que los consultorios deben estar dotados con las herramientas y equipos médicos necesarios para realizar las valoraciones ofertadas. Ahora bien, para dar cumplimiento a los estándares establecidos y equipar las instalaciones de la empresa, se deberán realizar las siguientes inversiones:

7.2.1 Maquinaria y equipo

Tabla 14 Maquinaria y Equipo

Detalle de Inversión	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Vida Útil Años
Bascula médica	6	330.000	1.980.000	3
Tallímetro	6	70.000	420.000	3
Tensiómetro	6	59.900	359.400	3
Termómetro	6	79.000	474.000	3
Equipo de órganos	6	970.900	5.825.400	5
Camilla	6	860.000	5.160.000	5
Total			\$ 14.218.800	

Fuente: Elaboración propia

Al tratarse de una empresa dedicada a la prestación de servicios relacionados con la atención médica, se requiere de una serie de herramientas o instrumentos médicos que permitan reconocer, monitorear y diagnosticar las enfermedades que padecen los individuos que acuden a la consulta con los médicos que tendrá la empresa a disposición del mercado laboral de San Jerónimo; para una inversión de \$14.218.800.

7.2.2 Muebles y enseres

Tabla 15 Muebles y Enseres

Detalle de Inversión	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Vida Útil Años
Combo Escritorio Dublín + Silla	6	378.900	2.273.400	10
Escritorio Moderno Giratorio 360°	3	849.900	2.549.700	10
Silla De Oficina Escritorio Ergonómica	3	219.900	659.700	10
Mesa y sillas para sala de juntas	1	2.500.000	2.500.000	10
Sofá 3 Puestos Oslo	4	529.900	2.119.600	10
Sillas Tamden Metálicas Acero	1	650.000	650.000	10
Aire acondicionado Inverter	8	1.499.900	11.999.200	10
Combo Laguna Balta Bone	4	265.900	1.063.600	10
Ventilador De Techo Kdk Original	3	385.000	1.155.000	5
Nevera Frost De 235 L	1	869.900	869.900	5
Cafetera Oster Programable	1	219.900	219.900	5
Sanduchera Oster	1	199.900	199.900	5
Licudadora Oster	1	339.000	339.000	5
Total			\$ 26.598.900	

Fuente: Elaboración propia

La tabla anterior muestra el mobiliario necesario para el equipamiento de las oficinas de la empresa, cuyo propósito principal es garantizar el bienestar y la comodidad del personal de la empresa y los usuarios que serán atendidos en sus instalaciones, la inversión en este grupo es equivalente a \$26.598.900.

7.2.3 Equipo de Computación y Comunicación

Tabla 16 Equipo de Comunicación y Computación

Detalle de Inversión	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total	Vida Útil Años
Pc escritorio Lenovo 21,5"Pulgadas	8	1.574.950	12.599.600	5
Portátil Asus - Ryzen5	2	2.399.920	4.799.840	5
Proyector Epson Home Cinema	6	2.149.000	12.894.000	5
Teléfono Inalámbrico Panasonic	2	227.000	454.000	5
Multifuncional Laser Monocromática	2	759.900	1.519.800	5
Total			\$ 32.267.240	

Fuente: Elaboración propia

El equipo que se detalla en la tabla anterior será adquirido por la empresa para la ejecución de las actividades administrativas y operativas, así como para la comunicación con los clientes, proveedores y demás grupos de interés, la inversión en este rubro asciende a \$32.267.240.

7.2.4 Inversión en activos fijos

Tabla 17 Inversión en activos fijos

Concepto	Total
Activos fijos tangibles	
Maquinaria y equipo	14.218.800
Equipo de comp. y com.	32.267.240
Muebles y enseres	26.598.900
Subtotal	73.084.940

Activos Diferidos

Gastos Pre-operativos	8.800.000
Subtotal	8.800.000
Total Inversión Fija	81.884.940

Fuente: Elaboración propia

En este apartado se detallan las erogaciones que se deben ejecutar para la adquisición de los activos fijos que permitirán que la empresa pueda mantener su funcionamiento, hasta el momento no se han contemplado inversiones adicionales en activos fijos, los valores que se muestran en la tabla anterior corresponden a los activos requeridos para el primer año de operación.

8 ESTUDIO ADMINISTRATIVO

En este apartado se muestran las herramientas administrativas u organizacionales que guiarán a los administradores del proyecto hacia la toma de decisiones asertiva en materia de planeación estratégica, dirección y administración; a continuación se establece la plataforma estratégica que regirá a la empresa, los elementos de la estructura jerárquica y la planeación de recursos humanos, determinando los perfiles acordes a las necesidades de personal, para finalmente exponer la estructura legal, que debe tener en cuenta la organización para la constitución e inicio de sus operaciones.

8.1 Plataforma Estratégica

Para garantizar la mejora continua de la empresa y alcanzar su posicionamiento en el mercado, es necesario diseñar lineamientos organizacionales, a través de los cuales se oriente a los miembros de la compañía, sobre los cimientos que dirigen la actividad, como afirman Guerrero & Santacruz (2016) toda empresa al iniciar sus operaciones debe definir su misión, visión, metas, objetivos, para transmitir a los clientes internos y externos la identidad y razón de ser de la compañía. Atendiendo estas consideraciones se diseñó la plataforma estratégica, que se muestra en los siguientes epígrafes:

8.1.1 Misión

Somos una empresa de medicina laboral que promueve la seguridad y salud en el trabajo, ofreciendo servicios de calidad, eficiencia y confiabilidad a las empresas del municipio de San Jerónimo de Antioquia y sus alrededores; contamos con personal altamente calificado y orientado al usuario y sus necesidades.

8.1.2 *Visión*

Ser para 2029 la empresa líder de la región antioqueña en la prestación de servicios de medicina laboral, reconocida por ofrecer un servicio de calidad, competitivo e innovador, aportando valor a las empresas de la región, preservando y mejorando la salud física, mental y social de los trabajadores en su entorno laboral.

8.1.3 *Valores Corporativos*

Compromiso: somos una empresa comprometida con la sociedad, su bienestar y desarrollo personal y profesional, promoviendo la seguridad y salud en los puestos de trabajo.

Ética: todos los miembros de la empresa desarrollarán sus funciones dando cumplimiento a los estándares de calidad y ética establecidos por la compañía.

Integridad: la empresa está conformada por un equipo altamente calificado, íntegro y orientado al servicio al cliente, que da prioridad a sus intereses y necesidades.

Trabajo en Equipo: contamos con un recurso humano que reúne las habilidades, cualidades y conocimientos necesarios para crear equipos de trabajo innovadores, dinámicos, eficientes y autónomos, para garantizar que los objetivos organizacionales y personales puedan cumplirse.

Adaptación al cambio: la flexibilidad y la adaptación en una sociedad cada vez más disruptiva permitirá a la empresa garantizar un permanente aporte de valor, por eso los servicios que se ofrecen se adaptarán a las innovaciones o disrupciones que experimente el mercado.

Transparencia: para la entrega de un servicio de calidad, la empresa basa su operación en este valor, cumpliendo a cabalidad la normatividad, para garantizar una atención de calidad y lealtad a nuestros clientes.

Orientación al consumidor: las actividades de la empresa tienen como propósito ofrecer a los consumidores un servicio de calidad, que genere enormes contribuciones a su salud y disminuya los riesgos a los que se encuentran expuestos en su sitio de trabajo.

Responsabilidad: uno de los pilares fundamentales de la empresa es la responsabilidad de todos sus miembros en el desarrollo diario de las actividades, respetando los grupos de interés, como clientes, proveedores, empleados y el medio ambiente.

8.1.4 Objetivos Corporativos

- ✓ Brindar solución a las necesidades de las empresas del municipio de San Jerónimo que deben realizar las valoraciones a su personal.
- ✓ Lograr el posicionamiento de la marca en el mercado, mediante el uso de canales digitales como las redes sociales y estrategias de posicionamiento como SEO, para dar a conocer los servicios de la empresa y obtener la confianza de los consumidores.
- ✓ Aumentar la capacidad instalada de la empresa a medida que logre posicionarse en el mercado.
- ✓ Incursionar progresivamente en nuevos mercados, la empresa iniciará sus actividades en el municipio de San Jerónimo, pero a partir del primer año podrá ampliar su alcance a nivel regional e incluso nacional.
- ✓ Proteger la imagen corporativa y el reconocimiento de la marca en medios digitales, haciendo testeos o corroboración de todo lo que se va a compartir en los medios digitales,

comprobando que sea correcto, legible y visualizable en todo dispositivo, y que los enlaces que se compartan redirijan al sitio web de manera eficiente.

8.1.5 *Imagen Corporativa*

Según Díaz (2017) la imagen corporativa se constituye como la herramienta de presentación de toda compañía, por lo que debe mostrar la transparencia de la empresa ante sus empleados y clientes, evidenciando los valores éticos que proyecta a sus colaboradores; de acuerdo con lo anterior, la imagen corporativa se concibe como un elemento indispensable para establecer relaciones de fidelidad y confianza con los clientes y demás grupos de interés de la compañía. A continuación, se muestra la imagen corporativa que representará a la empresa estudiada:

Figura 17 Imagen corporativa



Fuente: Elaboración propia

Promlab es una compañía de seguridad y salud en el trabajo orientada en el bienestar de los empleados, de ahí que la imagen corporativa contiene algunos elementos claves para el acercamiento con los consumidores, el color azul que representa seguridad y confianza, y los emoticones de empleados que resaltan la relevancia de su bienestar y protección. Con lo anterior se espera despertar el interés de las empresas y establecer relaciones transparentes, en donde prime el bienestar de la fuerza laboral.

8.2 Estrategia Organizacional

La estrategia organizacional involucra elementos de suma importancia para el desenvolvimiento de la empresa en el mercado, y consiste en el análisis de los factores internos y externos que pueden incidir en su funcionamiento, para diseñar estrategias acordes a sus necesidades, orientar su rumbo y facilitar la planificación y toma de decisiones.

8.2.1 *Análisis DOFA*

La Matriz DOFA, es un instrumento organizacional que permite reconocer las características internas de la empresa (Fortalezas y Debilidades), así como las situaciones que se desprenden de su entorno (Oportunidades y Amenazas); Ruano & Rojas (2018) sugieren que para su elaboración se debe elaborar una lista de los factores externos e internos, seguidamente se deben adecuar las fortalezas internas a las oportunidades externas y registrar las estrategias FO resultantes, unir las debilidades internas a las oportunidades externas y registrar las estrategias DO, así mismo con las fortalezas internas y las amenazas externas y crear las estrategias FA resultantes, y finalmente adecuar las debilidades internas a las amenazas externas y registrar las estrategias DA. Atendiendo estas consideraciones se diseñó la Matriz DOFA de Ame Store, como se muestra a continuación.

Tabla 18 Análisis DOFA

Oportunidades (O)		Amenazas (A)	
O1	Disrupción tecnológica	A1	Presencia de fuertes competidores en el mercado departamental
O2	Desarrollo de nuevos canales de atención y comunicación	A2	Falta de recursos financieros
O3	Necesidad de gestión en seguridad y salud en el trabajo de las empresas locales	A3	Inestabilidad generada por el Covid-19
O4	Facilidad de acceso a la tecnología	A4	Amenaza de nuevos competidores
O5	Concentración empresarial en el municipio	A5	Suspensión de actividades laborales por factores externos como la pandemia
O6	Ausencia de competencia en el mercado local	A6	Situación de la economía global
O7	Normatividad que obliga a las empresas a la contratación de servicios de medicina laboral.	A7	Crecimiento económico débil
O8	Existe un número representativo de trabajadores dependientes e independientes en el municipio	A8	Mortalidad empresarial post Covid
Fortalezas (F)		Debilidades (D)	
F1	Calidad del servicio	D1	Falta de experiencia en el mercado
F2	Conocimiento del mercado	D2	Diferenciación del servicio
F3	Personal capacitado en seguridad y salud en el trabajo	D3	Marca de negocio no posicionada en el mercado
F4	Ubicación estratégica	D4	El número de personas que conforman el equipo de trabajo es reducido
F5	Precios competitivos	D5	Falta de adecuación en infraestructura propia
F6	Atención en canales digitales		

Fuente: Elaboración propia

8.2.1.1 Estrategias DO.

D1 + O1: considerando que la empresa no tiene experiencia en el mercado y que la sociedad asiste a una disrupción tecnológica cada vez más avanzada, la empresa podrá hacer uso de métodos como la minería de datos para descubrir los patrones de comportamiento del mercado objetivo y diseñar estrategias de acercamiento pertinentes.

D2 + O2: la debilidad relacionada con la poca diferenciación del servicio puede ser contrarrestada con el uso de canales de atención y comunicación innovadores, en donde los

usuarios puedan tener un primer acercamiento con los servicios y reconocer la calidad humana y profesional de los miembros de la empresa.

D3 + O4: Si bien es cierto la marca de negocio no se encuentra posicionada en el mercado, pero se puede aprovechar la facilidad de acceso a la tecnología para implementar estrategias de posicionamiento digital como la optimización de los motores de búsqueda (SEO) para que las personas que realicen búsquedas relacionadas con medicina laboral encuentren entre las primeras opciones la página web de la empresa.

8.2.1.2 Estrategias DA.

D5 + A8: La falta de adecuación en infraestructura propia y la mortalidad empresarial que experimenta la economía por causa de la pandemia por Covid-19 pueden ser contrarrestadas con la presentación del proyecto a convocatorias de instituciones que fomentan el emprendimiento, como el Fondo Emprender, del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), a empresas de Crowdfunding o inversionistas ángeles, los cuales motivan el emprendimiento y el nacimiento de nuevas empresas en el país y podrán financiar el proyecto.

D1 + A1: La poca experiencia en el sector, sumada a la presencia de fuertes competidores en el mercado departamental, pueden generar un enorme riesgo para la empresa, el cual puede ser contrarrestado a través de la participación en eventos de concurrencia masiva para difundir las características de los servicios, su valor añadido y obtener el interés de los consumidores potenciales.

D4 + A7: a pesar de que el número de personas que conforman el equipo de trabajo es reducido y existe una estabilidad económica débil, se espera contribuir a la economía a través de la generación de nuevas fuentes de empleo e ir aumentando el recurso humano cada año, para

promover la prosperidad, la distribución de la riqueza y reducir los índices de desempleo y pobreza de la región.

8.2.1.3 Estrategias FO.

F1 + O7 + O8: la empresa podrá aprovechar las condiciones del mercado en cuanto a la normatividad que obliga a las compañías a contratar este tipo de servicios y que existen en el municipio un considerable número de trabajadores dependientes e independientes, para consolidarse en el mercado con un servicio de calidad, eficiencia y confiabilidad, contando con personal altamente calificado y orientado en el usuario y sus necesidades.

F5 + F6 + O6: dentro de las principales fortalezas de la empresa se encuentra la competitividad del precio de los servicios, que, sumada a la atención en canales digitales, permitirá entregar un valor agregado y tener un acercamiento positivo con el mercado objetivo, para aprovechar la ausencia de competidores en el mercado local, lograr una eficiente penetración y consolidación.

F4 + O5: la ubicación estratégica de la empresa en un sitio de afluencia y la concentración empresarial que actualmente posee el municipio, permitirán a la empresa tener una cercanía con el mercado objetivo, así además de fidelizar a los clientes, podrá obtener beneficios en materia de costos, cuando se realicen servicios extramurales.

F2 + O3: Teniendo en cuenta que la empresa posee conocimiento del mercado y que existe la necesidad de gestionar eficientemente la seguridad y salud en el trabajo de las empresas de la región, se espera prevenir los riesgos y enfermedades asociados a los puestos de trabajo de las actividades con mayor número de ocupados, para garantizar la preferencia de las empresas y obtener su confianza y fidelidad.

8.2.1.4 Estrategias FA.

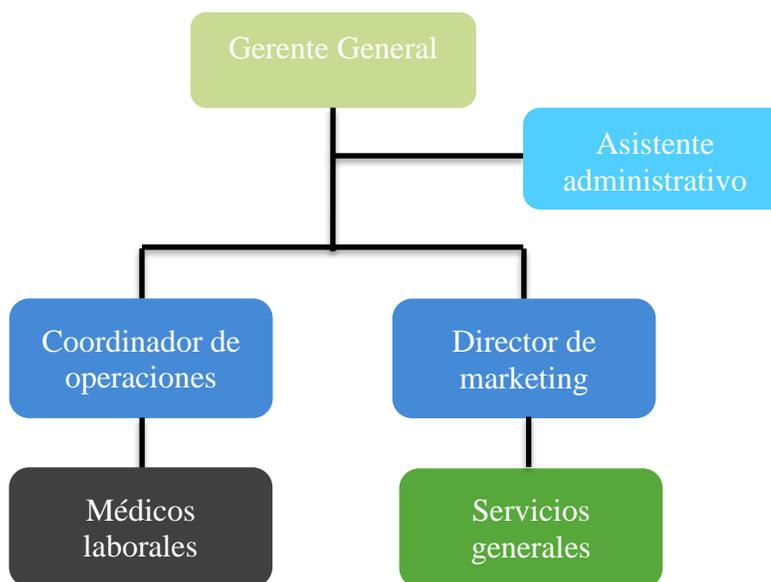
F3 + F1+ A2: aprovechando que se contará con personal altamente calificado en el área de salud laboral y que se ofrece un servicio que promueve el bienestar y salud de los empleados, se pueden obtener fuentes de financiación externa que contribuyan a la empresa a aumentar su escalabilidad.

D2 + A3: considerando las debilidades de diferenciación del servicio y la inestabilidad generada a nivel mundial por la propagación del Covid-19, se pueden diseñar estrategias de comunicación, atención y métodos de pago que se adapten a las tendencias de consumo que ha mostrado la sociedad durante el periodo post Covid, que se convirtió en un catalizador para la adopción de tecnología.

8.2.2 *Estructura Organizacional*

La estructura organizacional es definida por Montoya (2010), como una figura gráfica que representa la estructura formal de una organización, en la cual se pueden visualizar las personas que participan en las actividades de la empresa, las relaciones entre ellas, líneas de comunicación, unidades departamentales, entre otros. Teniendo en cuenta la importancia de esta estructura para el funcionamiento eficiente de toda organización y atendiendo las anteriores afirmaciones, se diseñó el siguiente organigrama para la empresa estudiada:

Figura 18 Organigrama



Fuente: Elaboración propia

8.2.3 Relación de Cargos y Número de Empleados

A continuación, se muestra la organización funcional del proyecto empresarial, en donde se definen los cargos y responsabilidades de cada uno de los colaboradores, las relaciones de dependencia, requisitos del cargo, entre otras variables de suma importancia para los procesos de selección y reclutamiento de personal.

Tabla 19 Manual de funciones Gerente general

Manual de Funciones	
INFORMACIÓN DEL CARGO	
Denominación:	Gerente General
Área:	Administrativa
Supervisado por:	Junta de socios
Supervisa a:	Todos los cargos
Número de cargos:	1

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA	
Formación:	Título profesional en administración y afines.
Experiencia:	Mínimo dos (2) años de experiencia en cargos similares.
Competencias y habilidades propias de la empresa:	Respeto, responsabilidad, confidencialidad, ética profesional, trabajo en equipo, calidez, comunicación asertiva, cordialidad, orientación al cliente, puntualidad, innovación.
Competencias y habilidades propias del cargo:	Toma de decisiones, visión estratégica, liderazgo, motivación, habilidades comunicativas, resolución de conflictos, habilidades de negociación, adaptación al cambio, conocimientos ofimáticos, habilidades analíticas, manejo de personal, conocimientos contables, financieros, económicos, administrativos, leyes en seguridad social, SG-SST.
OBJETIVO DEL CARGO	
Dirigir las actividades de la empresa, para dar cumplimiento a los objetivos empresariales, enfocándose en la prestación de un excelente servicio y la satisfacción de los clientes.	
FUNCIONES	
1. Representar legal y jurídicamente a la empresa.	
2. Establecer y mantener las relaciones de la empresa con sus grupos de interés.	
3. Velar por el desarrollo eficiente de las actividades desarrolladas en la empresa.	
4. garantizar la satisfacción de los clientes.	
5. Determinar las necesidades de financiamiento de la empresa.	
6. Evaluar y obtener las fuentes de financiamiento de la empresa.	
7. Planear, organizar, dirigir y controlar las actividades que se desarrollen en la empresa.	
8. Administrar los recursos económicos, humanos, físicos, tecnológicos de la entidad.	
9. Velar por el estricto cumplimiento de las políticas empresariales	
10. Supervisar el desempeño del personal de la empresa.	
11. Fijar los objetivos a alcanzar en el corto, mediano y largo plazo.	
12. Garantizar el bienestar y la seguridad laboral del equipo de trabajo de la empresa.	
13. Elaborar y presentar los informes contables y financieros de la compañía.	
14. Participar en las acciones de posicionamiento de la marca en el mercado.	
15. Motivar e incentivar al equipo de trabajo hacia la consecución de las metas.	
16. Construir una cultura corporativa cálida y sólida.	
17. Fomentar la comunicación asertiva dentro de la empresa.	
18. Ofrecer a los miembros de la empresa los recursos necesarios para cumplir con su labor.	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20 Manual de funciones Asistente administrativo

Manual de Funciones	
INFORMACIÓN DEL CARGO	
Denominación:	Asistente Administrativo
Área:	Administrativa
Supervisado por:	Gerente general
Supervisa a:	Ninguno
Número de cargos:	1
FORMACIÓN Y EXPERIENCIA	
Formación:	Título técnico o tecnólogo en administración, contabilidad y afines.
Experiencia:	Mínimo dos (2) años de experiencia en cargos similares.
Competencias y habilidades propias de la empresa:	Respeto, responsabilidad, confidencialidad, ética profesional, trabajo en equipo, calidez, comunicación asertiva, cordialidad, orientación al cliente, puntualidad, innovación.
Competencias y habilidades propias del cargo:	Manejo de contabilidad y finanzas, organización, habilidades comunicativas, visión estratégica, adaptación al cambio, resolución de conflictos, conocimientos ofimáticos y tecnológicos, habilidades analíticas, leyes en seguridad social, SG-SST.
OBJETIVO DEL CARGO	
Brindar apoyo al gerente general en las actividades de planeación, organización, dirección y control de la empresa.	
FUNCIONES	
1.Recepcionar y enviar la correspondencia de la empresa.	
2. Ofrecer atención al público a través de los medios digitales, telefónicos y presenciales.	
3. Satisfacer las necesidades de información de los clientes y grupos de interés de la empresa.	
4. Recibir, administrar y archivar los documentos físicos y digitales de la compañía.	
5. Atender el Sistema de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (PQRS)	
6. Brindar apoyo en la elaboración de los informes contables y financieros.	
7. Informar al jefe inmediato de las necesidades de la empresa.	
8. Colaborar al jefe inmediato en la supervisión del desarrollo eficiente de las actividades.	
9. Suministrar información a todos los miembros de la empresa que así lo soliciten.	
10. Informar al jefe inmediato de cualquier novedad o anomalía que se presente en su ausencia.	
11. Coordinar y agendar reuniones de negocios, entrevistas, citas, eventos corporativos y demás.	
12. Demás funciones afines asignadas por el jefe inmediato	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21 Manual de funciones Coordinador de operaciones

Manual de Funciones	
INFORMACIÓN DEL CARGO	
Denominación:	Coordinador de operaciones
Área:	Operativa
Supervisado por:	Gerente general
Supervisa a:	Especialistas en medicina laboral.
Número de cargos:	1
FORMACIÓN Y EXPERIENCIA	
Formación:	Título profesional en medicina, con especialidad en gerencia y medicina laboral.
Experiencia:	Mínimo dos (2) años de experiencia en cargos similares.
Competencias y habilidades propias de la empresa:	Respeto, responsabilidad, confidencialidad, ética profesional, trabajo en equipo, calidez, comunicación asertiva, cordialidad, orientación al cliente, puntualidad, innovación.
Competencias y habilidades propias del cargo:	Toma de decisiones, liderazgo, manejo de personal, motivación, habilidades comunicativas, coordinación, adaptación al cambio, resolución de conflictos, organización, habilidades analíticas, gestión del tiempo, leyes en seguridad social, SG-SST.
OBJETIVO DEL CARGO	
Dirigir al personal operativo hacia la oferta de un servicio de calidad y confiabilidad y garantizando la satisfacción del cliente.	
FUNCIONES	
1. Establecer la estrategia de desarrollo de los servicios.	
2. Dirigir al personal a su cargo hacia la prestación de un excelente servicio.	
3. Identificar las necesidades de operación.	
4. Diseñar y coordinar los horarios del personal a su cargo.	
5. Supervisar las funciones del personal a su cargo.	
6. Promover la comunicación asertiva.	
7. Fomentar el trabajo en equipo.	
8. Participar en el diseño de las estrategias de mercadeo de la empresa.	
9. Satisfacer las necesidades físicas del personal a su cargo	
10. Informar a su jefe inmediato cualquier novedad que se presente en su dependencia.	
11. Motivar e incentivar al personal operativo.	

12. Resolver cualquier problema o requerimiento del personal médico.
13. Elaborar informes periódicos relacionados con la oferta de los servicios, la satisfacción del cliente y demás aspectos relacionados con su dependencia.
14. Garantizar el bienestar laboral del personal de la empresa.
15. Encargarse de la seguridad y SG-SST de la empresa.
16. Determinar los requerimientos en materia de insumos y materiales necesarios para la operación.
17. Demás funciones afines asignadas por el jefe inmediato

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22 Manual de funciones Médico laboral

Manual de Funciones	
INFORMACIÓN DEL CARGO	
Denominación:	Médico Laboral
Área:	Operativa
Supervisado por:	Coordinador Operativo
Supervisa a:	Ninguno
Número de cargos:	6
FORMACIÓN Y EXPERIENCIA	
Formación:	Título profesional en medicina, con especialidad en medicina laboral.
Experiencia:	Mínimo dos (2) años de experiencia en cargos similares.
Competencias y habilidades propias de la empresa:	Respeto, responsabilidad, confidencialidad, ética profesional, trabajo en equipo, calidez, comunicación asertiva, cordialidad, orientación al cliente, puntualidad, innovación.
Competencias y habilidades propias del cargo:	Conocimientos en medicina laboral, habilidades comunicativas, coordinación, adaptación al cambio, resolución de conflictos, organización, habilidades analíticas, leyes en seguridad social, SG-SST.
OBJETIVO DEL CARGO	
Ofrecer los servicios de la compañía a las empresas del municipio de San Jerónimo de Antioquia.	
FUNCIONES	
1. Atender oportunamente las consultas que se encuentran debidamente agendadas.	
2. Practicar las valoraciones especializadas en medicina laboral.	
3. Realizar los exámenes y calificaciones ofrecidas por la empresa.	
4. Visitar las empresas y ofrecer sensibilizaciones en seguridad y salud en el trabajo	

5. Guardar la debida reserva y discreción de la información que se le ha confiado.
6. Realizar informes periódicos al jefe inmediato sobre el desarrollo de sus actividades.
7. Ofrecer una atención cálida y amable a los usuarios del servicio.
8. Usar racionalmente los insumos suministrados para el desarrollo de sus actividades.
9. Mantener en estado de limpieza e higiene los equipos suministrados para su labor y garantizar su cuidado y preservación.
10. Demás funciones afines asignadas por el jefe inmediato

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23 Manual de funciones Director de marketing

Manual de Funciones	
INFORMACIÓN DEL CARGO	
Denominación:	Director de Marketing
Área:	Administrativa
Supervisado por:	Gerente General
Supervisa a:	Auxiliar de Servicios Generales
Número de cargos:	1
FORMACIÓN Y EXPERIENCIA	
Formación:	Título profesional en Negocios, Publicidad y afines.
Experiencia:	Mínimo un (1) año de experiencia en cargos similares.
Competencias y habilidades propias de la empresa:	Respeto, responsabilidad, confidencialidad, ética profesional, trabajo en equipo, calidez, comunicación asertiva, cordialidad, orientación al cliente, puntualidad, innovación.
Competencias y habilidades propias del cargo:	Creatividad, ingenio, desarrollo web, liderazgo, manejo de personal, habilidades neurolingüísticas, habilidades comunicativas, manejo de aplicaciones web y herramientas ofimáticas, habilidades de redacción, técnicas de presentación y diseño, habilidades interpersonales.
OBJETIVO DEL CARGO	
Diseñar y desarrollar las estrategias de marketing de la empresa.	
FUNCIONES	
1. Diseñar y ejecutar los planes de marketing de la empresa.	
2. Administrar los canales digitales de la empresa y diseñar el contenido que aquí se comparta.	
3. Desarrollar las campañas de publicidad y promoción para la difusión de los servicios.	
4. Desarrollar y administrar la página web de la empresa.	
5. Realizar estudios de mercado requeridos para el ingreso a nuevos mercados.	
6. Implementar estrategias de posicionamiento en los medios de comunicación.	

7. Administrar los canales de comercialización.
8. Crear el contenido que se publicará en los canales digitales de la empresa.
9. Testear las publicaciones de la empresa.
10. Definir las métricas de las estrategias de marketing digital implementadas.
11. Estudiar las necesidades de los clientes y proponer estrategias para satisfacerlas.
12. Proponer precios competitivos y rentables, de acuerdo con las condiciones del mercado.
13. Establecer y administrar los medios publicitarios que se usarán para la promoción del servicio de la empresa.
14. Presentar informes de su labor al jefe inmediato
15. Demás funciones afines asignadas por el jefe inmediato.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 24 Manual de funciones Auxiliar de servicios generales

Manual de Funciones	
INFORMACIÓN DEL CARGO	
Denominación:	Auxiliar de servicios generales
Área:	Asistencial
Supervisado por:	Director de Marketing
Supervisa a:	Ninguno
Número de cargos:	1
FORMACIÓN Y EXPERIENCIA	
Formación:	Ninguno
Experiencia:	Mínimo un (1) año de experiencia en cargos similares.
Competencias y habilidades propias de la empresa:	Respeto, responsabilidad, confidencialidad, ética profesional, trabajo en equipo, calidez, comunicación asertiva, cordialidad, orientación al cliente, puntualidad, innovación.
Competencias y habilidades propias del cargo:	Normas de higiene y seguridad, organización, amabilidad, integridad, respeto colaboración.
OBJETIVO DEL CARGO	
Garantizar la limpieza e higiene de las instalaciones internas y externas de la empresa.	
FUNCIONES	
1. Limpiar, desinfectar y mantener organizadas las instalaciones de la empresa.	
2. Mantener los baños equipados con el material de higiene necesario.	

3. Colaborar continuamente a los clientes, empleados y demás relacionados con la empresa.
4. Seleccionar, clasificar y dar disposición segura a los residuos generados en la empresa.
5. Usar racionalmente los insumos suministrados para sus labores.
6. Utilizar los implementos de seguridad personal suministrados por la empresa.
7. Dar uso racional y eficiente a los recursos naturales (agua y energía).
8. Reportar condiciones inseguras observadas en las áreas de trabajo y los eventos adversos, incidentes y accidentes de trabajo, inmediatamente después de su ocurrencia.
9. Informar a su jefe inmediato cualquier novedad o anomalía.
10. Demás funciones afines asignadas por el jefe inmediato.

Fuente: Elaboración propia

8.3 Aspectos Legales

Este apartado del proyecto se encarga de describir brevemente el tipo de sociedad o figura jurídica bajo la que funcionará el proyecto, los pasos que se seguirán para realizar la constitución legal de acuerdo al tipo de sociedad elegida y las responsabilidades a que tendrá lugar por dicha elección, la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) del servicio en cuestión y las entidades que se encargarán de su regulación.

8.3.1 Constitución de la Empresa

La empresa pertenecerá al segmento empresarial de pequeña empresa, pues su planta de personal es equivalente a 11 personas; su ámbito de actuación será a nivel regional y la propiedad de su capital es de carácter privado. En relación con la figura societaria utilizará la denominada Sociedad por Acciones Simplificadas S.A.S, se seleccionó esta naturaleza jurídica por mostrar mayor flexibilidad, facilidad de entendimiento e innovación, tanto en la realización de los trámites como en la constitución, como expone Cadena (2019) la SAS brinda un conjunto de características y bondades que permiten que el mundo mercantil se desarrolle de forma amplia y clara, porque ofrece a los empresarios herramientas flexibles para formalizar su negocio, a la par que se convierte en un instrumento de gran utilidad para la realización de negocios en todas las escalas.

Tomando como base la Ley 1258 de 2008 las principales ventajas de este régimen son:

- ✓ La responsabilidad de los socios está limitada por el monto de sus aportes (Art. 1).
- ✓ La sociedad puede ser constituida por uno o varios accionistas (Art. 1).
- ✓ Es una persona jurídica propia, esto es, cuando la sociedad se encuentre inscrita en el registro mercantil, pasa a formar una persona jurídica distinta a sus accionistas (Art. 2).
- ✓ La duración de la sociedad podrá ser definida o indefinida. (Art. 5).
- ✓ El objeto social podrá ser determinado e indeterminado, que se entenderá como cualquier actividad comercial o civil, lícita (Art. 5).
- ✓ Este tipo de figura societaria tiene la posibilidad de contar con tres rubros de capital plenamente diferenciados, capital autorizado, suscrito y pagado (Art. 5).
- ✓ Para el proceso de suscripción y pago se pueden establecer condiciones especiales, proporciones y plazos distintos, aunque se hace la salvedad de no exceder un plazo mayor a dos años (Art. 9).
- ✓ Se puede hacer uso de diversas clases de acciones (Art. 10).
- ✓ Otorga la posibilidad de expresar los derechos de voto que correspondan a cada acción (Art. 11).
- ✓ Permite estructurar la forma de administración de la sociedad libremente (Art. 17).
- ✓ Las reuniones de asamblea de accionistas se podrán llevar a cabo tanto en el domicilio principal, como fuera de él (Art. 18).

Ahora bien, como se señaló con anterioridad uno de los aspectos más destacables de las sociedades por Acciones Simplificadas es la flexibilidad, con trámites más cortos y entendibles, como manifiesta Gómez (2014), no requiere de estructuras complejas para su constitución, el costo de creación es menor que el de otro tipo de sociedades, porque la ley S.A.S generó una

reducción en el mismo, al evitar llevar la constitución a escritura pública y sólo hacerlo a través de su inscripción en la Cámara de Comercio, lo que a su vez permite evitar engorrosos trámites en cualquier tipo de cambio en la sociedad.

De acuerdo con la Cámara de Comercio (2020) los requisitos para constituir una S.A.S en Colombia son:

- ✓ Nombre, documento de identidad, domicilio de los accionistas (ciudad o municipio donde residen). Razón social o denominación de la sociedad, seguida de las palabras “sociedad por acciones simplificada”, o de las letras S.A.S.
- ✓ El domicilio principal de la sociedad y el de las distintas sucursales que se establezcan en el mismo acto de constitución.
- ✓ El término de duración, si este no fuere indefinido. Si nada se expresa en el acto de constitución, se entenderá que la sociedad se ha constituido por término indefinido.
- ✓ Una enunciación clara y completa de las actividades principales, a menos que se exprese que la sociedad podrá realizar cualquier actividad comercial o civil, lícita. Si nada se expresa en el acto de constitución, se entenderá que la sociedad podrá realizar cualquier actividad lícita.
- ✓ El capital autorizado, suscrito y pagado, la clase, número y valor nominal de las acciones representativas del capital y la forma y términos en que éstas deberán pagarse.
- ✓ La forma de administración y el nombre, documento de identidad y las facultades de sus administradores. En todo caso, deberá designarse cuando menos un representante legal.

8.3.2 *Clasificación CIU*

Para la clasificación idónea de las actividades económicas se utilizan los denominados códigos de Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU), referenciados por Bustamante (2012), como la clasificación internacional de referencia de las actividades productivas, cuyo

propósito fundamental es proporcionar un conjunto de categorías de actividades que puedan ser utilizadas para la recopilación y presentación de informes estadísticos, con el fin de lograr una codificación armonizada. En el caso específico de la actividad a desarrollar, el código de clasificación sistemática es el 8621 hace alusión a las actividades de práctica médica sin internación.

8.3.3 *Entidades Reguladoras*

El principal organismo regulador de la actividad de la empresa es la Superintendencia de Salud, que es el organismo de inspección y vigilancia que se encarga de verificar el estricto cumplimiento de la normatividad del sistema de salud colombiano, para proteger los derechos de la ciudadanía; igualmente se destacan el Ministerio de Salud y el Consejo Nacional de Seguridad Social, el primero por ser el encargado de definir las políticas y normas generales en materia de salud pública, y el segundo como el responsable de la administración y conducción del Sistema de Seguridad Social del País. Así mismo, se pueden incluir aquí las secretarías de salud departamental y municipal, que deben velar por el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y demás disposiciones, administrativas, técnicas y demás relacionadas con el sistema de salud colombiano.

8.4 Gastos Administrativos

Desde el punto de vista contable los gastos administrativos están conformados por los desembolsos o erogaciones asociadas al funcionamiento del área de administración, es decir, define los gastos en que la empresa deberá incurrir a nivel administrativo para garantizar su operación.

8.4.1 Gastos de Personal (mensual y anual)

En la siguiente tabla se muestran los gastos de personal, que corresponden al salario, auxilio de transporte para quienes devengan un salario inferior a dos salarios mínimos legales vigentes, con un sobrecosto en términos porcentuales de 8,5% por salud, 12% pensión, y ARL de nivel I; parafiscales del 9%, y prestaciones sociales (prima, cesantías, intereses sobre cesantías y vacaciones).

Tabla 25 Gastos de personal

Cargo	Salario	Seg. Social y paraf.	Prest. Sociales	Total mensual	Total anual
Gerente general	5.000.000	1.501.100	1.091.667	7.592.767	91.113.200
Auxiliar admin.	1.506.454	420.308	328.909	2.255.671	27.068.053
Director de marketing	3.200.000	960.704	698.667	4.859.371	58.312.448
Total					176.493.701

Fuente: Elaboración propia

8.4.2 Gastos de Puesta en Marcha

A continuación, se muestran las inversiones diferidas o gastos preoperativos de la puesta en marcha de la empresa, esto es, las erogaciones que deben llevarse a cabo durante el periodo previo al funcionamiento de la empresa.

Tabla 26 Gastos de puesta en marcha

Detalle de Inversión	Costo total
Estudio de prefactibilidad	1.000.000
Estudio de factibilidad	1.100.000
Licencias de funcionamiento	2.500.000
Trámites de constitución	800.000
Montaje y puesta en marcha	1.000.000
Gastos de organización	900.000
Imprevistos	1.500.000
Total Inversión en Activos Intangibles	8.800.000

Fuente: Elaboración propia

8.4.3 Gastos Anuales de Administración

Finalmente se detallan los gastos anuales de administración, es decir, los desembolsos en que se incurre para la estructura organizativa, como gastos del personal y las demás erogaciones que este equipo de trabajo necesita para funcionar.

Tabla 27 Gastos anuales de administración

Detalle	Costo Mensual	Costo Anual
Elementos de aseo y Cafetería	400.000	4.800.000
Útiles y Papelería	500.000	6.000.000
Total		10.800.000

Fuente: Elaboración propia

9 ESTUDIO FINANCIERO

El estudio que se muestra a continuación está integrado por los elementos financieros que permiten decidir y observar la viabilidad del plan de negocios, por tal razón se contemplan las variables que intervienen en el desarrollo e implementación del proyecto, estimando los ingresos asociados a la venta de los servicios, el costo que implica poner a operar el proyecto, así como, el capital de trabajo que garantiza la operación de la empresa, las fuentes de financiación a las que se acudirá y se elaboran los estados financieros proyectados de la empresa para conocer su situación futura.

9.1 Ingresos

A continuación se muestran los ingresos que se derivan de la operación de la empresa en el mercado, para su cálculo, se manejó un escenario conservador, en el que no se contempla la posibilidad de incursionar en nuevos mercados o diseñar estrategias de marketing que aumenten las ventas de los servicios, las proyecciones se hicieron conforme al crecimiento que espera el Banco de la República en los indicadores macroeconómicos más representativos, como el índice inflacionario y el Producto Interno Bruto del (PIB).

Tabla 28 Ingresos por Ventas

Descripción	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Examen de ingreso	212.250.000	226.815.656	243.674.864	264.318.024	287.260.828
Examen de control	212.250.000	226.815.656	243.674.864	264.318.024	287.260.828
Examen de egreso	212.250.000	226.815.656	243.674.864	264.318.024	287.260.828
Calificación de origen	26.347.254	28.155.334	30.248.120	32.810.620	35.658.582
C. pérdida de la CL	25.438.728	27.184.461	29.205.082	31.679.219	34.428.976
TOTAL	688.535.982	735.786.764	790.477.794	857.443.911	931.870.042

Fuente: Elaboración propia

Para hallar el total anual de ingresos, se tomaron las cantidades a vender estimadas en el plan de producción y se multiplicaron con los precios de venta de los servicios, asignando un precio de \$50.000 para los exámenes y de un Salario Mínimo Legal Vigente (\$908.526) para las calificaciones. Como se puede evidenciar en la tabla anterior la empresa estaría generando ingresos por encima de los \$600.000.000 anuales, los cuales le permitirán cubrir sus costos y gastos y obtener un beneficio.

9.1.1 Fuentes de Financiación

Las necesidades de financiación de la empresa corresponden al 40% de la inversión inicial, que en valores absolutos corresponde a \$ 53.573.402, para lo cual, se acudirá a un préstamo en el Banco de Bogotá, en la línea de crédito de libre inversión, a una tasa de DTF + 10 puntos, con un periodo de amortización de 5 años.

Tabla 29 Fuentes de Financiación

Años	Interés	Cuota	Abono a capital	Saldo
0				53.573.402
1	5.709.679	\$ 16.424.359	\$ 10.714.680	42.858.722
2	4.567.743	\$ 15.282.423	\$ 10.714.680	32.144.041
3	3.425.807	\$ 14.140.487	\$ 10.714.680	21.429.361
4	2.283.871	\$ 12.998.552	\$ 10.714.680	10.714.680
5	1.141.936	\$ 11.856.616	\$ 10.714.680	-

Fuente: Elaboración propia

En la estructura de financiación actual no se han considerado prestamos adicionales a lo largo de los cinco años del horizonte de planeamiento; como se puede evidenciar la amortización de la deuda se calculó con una cuota variable y un abono a capital constante, para que finalizando el quinto año la empresa se encuentre libre de obligaciones financieras.

9.1.2 Estructura del Capital requerido

La inversión total necesaria para el montaje y puesta en marcha de la empresa dedicada a la prestación del servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en el municipio de San Jerónimo de Antioquia es equivalente a \$ 133.933.505, la estructura de capital se compone de una aportación de recursos propios, en donde los dos socios aportarán 40.180.051 cada uno, que corresponden al 60% del capital necesario; el 40% restante se obtendrá a través de un crédito de libre inversión, y se podrá aplicar a convocatorias de instituciones que fomentan el emprendimiento, como el Fondo Emprender del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), a empresas de Crowdfunding o inversionistas ángeles para obtener los recursos necesarios.

Tabla 30 Estructura de Capital

Estructura de Capital	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Capital socios	80.360.103	85.360.103	90.360.103	95.360.103	100.360.103	105.360.103
Capital adicional socios	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000
Obligaciones financieras	53.573.402	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia

En la estructura de capital de la empresa, se contempla una adición anual al capital de los socios de \$5.000.000 cada año, en donde cada uno aportará \$2.500.000, en caso de que se diluya la participación accionaria, los socios podrán aportar el monto asignado según la composición de las acciones.

9.1.3 Balance general proyectado

Los informes financieros se constituyen como una herramienta de análisis que permite a los directivos reconocer el comportamiento de los elementos contables y financieros, y así ejercer control sobre las actividades desarrolladas por la empresa, de acuerdo con Cano,

Valbuena, & Gómez (2017), la información financiera es el principal aliado para el desarrollo de las actividades gerenciales, pues además de proporcionar información para usuarios endógenos y exógenos, contribuye a la toma de decisiones y se convierte en una herramienta de control a la gestión organizacional. Considerando las anteriores afirmaciones, a continuación, se muestra el balance general de Promlab S.A.S.

Tabla 31 Balance general

	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Activo						
Efectivo	53.808.565	408.563.441	642.751.482	901.803.221	1.169.264.872	1.456.776.070
Gastos Anticipados	8.800.000	9.099.200	9.418.582	9.768.953	10.140.173	10.495.079
Amortización Acumulada	-1.760.000	-3.639.680	-5.651.149	-7.815.163	-10.140.173	-10.495.079
Gastos Anticipados	7.040.000	5.459.520	3.767.433	1.953.791	-	-
Total Activo Corriente:	60.848.565	414.022.961	646.518.915	903.757.011	1.169.264.872	1.456.776.070
Maquinaria y Equipo de Operación	14.218.800	14.702.239	15.218.288	15.784.408	16.384.216	16.957.663
Depreciación Acumulada		-1.470.224	-3.043.658	-4.735.322	-6.553.686	-8.478.832
Maquinaria y Equipo de Operación	14.218.800	13.232.015	12.174.630	11.049.086	9.830.529	8.478.832
Muebles y Enseres	26.598.900	27.503.263	28.468.627	29.527.660	30.649.711	31.722.451
Depreciación Acumulada		-5.500.653	-11.387.451	-17.716.596	-24.519.769	-31.722.451
Muebles y Enseres	26.598.900	22.002.610	17.081.176	11.811.064	6.129.942	-
Equipo de Oficina	32.267.240	33.364.326	34.535.414	35.820.131	37.181.296	38.482.642
Depreciación Acumulada		-11.121.442	-23.023.609	-35.820.131	-37.181.296	-38.482.642
Equipo de Oficina	32.267.240	22.242.884	11.511.805	-	-	-
Total Activos Fijos:	73.084.940	57.477.509	40.767.611	22.860.150	15.960.472	8.478.832
Total Otros Activos Fijos	-	-	-	-	-	-
ACTIVO	133.933.505	471.500.471	687.286.526	926.617.161	1.185.225.344	1.465.254.902
Pasivo						
Impuestos X Pagar	-	116.974.392	127.266.644	137.098.384	150.137.739	166.855.935
Obligaciones Financieras	53.573.402	42.858.722	32.144.041	21.429.361	10.714.680	-
PASIVO	53.573.402	159.833.113	159.410.686	158.527.745	160.852.419	166.855.935

Patrimonio						
Capital Social	80.360.103	85.360.103	90.360.103	95.360.103	100.360.103	105.360.103
Reserva Legal Acumulada	-	-	23.749.346	47.680.051	50.180.051	52.680.051
Utilidades Retenidas	-	-	178.120.097	373.820.767	580.084.215	790.961.789
Utilidades del Ejercicio	-	237.493.462	258.389.854	278.351.264	304.825.106	338.768.110
Revalorización patrimonio	-	2.732.243	5.728.383	16.599.322	36.240.037	61.811.890
PATRIMONIO	80.360.103	325.585.808	556.347.782	811.811.508	1.071.689.512	1.349.581.944
PASIVO + PATRIMONIO	133.933.505	485.418.922	715.758.468	970.339.252	1.232.541.931	1.516.437.878

Fuente: Elaboración propia

El estado financiero que se muestra en la tabla anterior, expone la situación financiera de la empresa a lo largo del horizonte de planeamiento, considerando los rubros que componen el activo, pasivo y patrimonio, este elemento será de suma importancia para la puesta en marcha de la empresa porque permitirá tomar decisiones y determinar las necesidades de inversión o expansión que se requieran para mejorar la situación patrimonial de la empresa. Actualmente no se tiene proyectada ninguna inversión adicional en activos fijos, es por ello que este rubro muestra una disminución constante a lo largo del horizonte, la cual se debe a la pérdida de valor de los activos al transcurrir los años.

9.1.4 Estado de Pérdidas y Ganancias (P&G)

El estado de resultados que se muestra a continuación, manifiesta el beneficio que genera el proyecto por medio de su operación regular en el mercado antioqueño, para su cálculo se halló la diferencia entre los ingresos y egresos operacionales, a lo que seguidamente se restaron los gastos asociados a la administración y ventas, se disminuye la pérdida de valor por concepto de amortización, luego se reducen los gastos incurridos por la financiación de la empresa, y finalmente se resta el egreso relacionado con el impuesto a la renta.

Tabla 32 Estado de Pérdidas y Ganancias

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ingresos operacionales	688.535.982	735.786.764	790.477.794	857.443.911	931.870.042
Devoluciones y rebajas en ventas	34.426.799	36.789.338	39.523.890	42.872.196	46.593.502
Materia Prima, Mano de Obra	29.936.246	32.611.798	35.543.598	38.776.289	42.343.707
Depreciación	4.173.868	4.173.868	4.173.868	4.173.868	4.173.868
Otros Costos	31.200.000	32.760.000	34.398.000	36.117.900	37.923.795
Utilidad Bruta	588.799.069	629.451.760	676.838.438	735.503.659	800.835.170
Gasto de Ventas	39.500.000	40.685.000	42.108.975	43.961.770	45.940.050
Gastos de Administración	187.293.701	195.871.753	204.685.982	213.569.354	223.115.904
Amortización Gastos	1.819.840	1.883.716	1.953.791	2.028.035	-
Utilidad Operativa	360.185.528	391.011.291	428.089.691	475.944.501	531.779.217
Otros ingresos	-	-	-	-	-
Intereses	5.709.679	4.567.743	3.425.807	2.283.871	1.141.936
Otros ingresos y egresos	-5.709.679	-4.567.743	-3.425.807	-2.283.871	-1.141.936
Revalorización de Patrimonio	-2.732.243	-2.996.140	-10.870.939	-19.640.715	-25.571.853
Ajuste Activos no Monetarios	2.784.088	2.971.883	3.260.242	3.454.244	3.302.439
Ajuste Depreciación Acumulada	-	-635.040	-1.393.316	-2.214.338	-2.388.916
Ajuste Amortización Acumulada	-59.840	-127.753	-210.223	-296.976	-354.906
Total Corrección Monetaria	-7.996	-787.050	-9.214.235	-18.697.785	-25.013.236
Utilidad antes de impuestos	354.467.854	385.656.498	415.449.648	454.962.844	505.624.045
Impuestos (35%)	116.974.392	127.266.644	137.098.384	150.137.739	166.855.935
Utilidad Neta Final	237.493.462	258.389.854	278.351.264	304.825.106	338.768.110

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la tabla anterior, la utilidad neta de la empresa para el primer año de operación supera los \$200.000.000, a pesar de que no se obtienen valores tan elevados, la empresa no incurre en pérdida del ejercicio, sino que estará generando ganancias a partir del primer año de operación, y aumentando progresivamente sus utilidades.

9.1.5 Flujo de Caja

El flujo de caja que se muestra a continuación, evidencia el valor neto que se espera que genere el proyecto empresarial a lo largo de los años proyectados, se compone de un flujo operativo que evidencia la cantidad de dinero en efectivo que generará la empresa a través de sus operaciones y el ejercicio de su actividad, un flujo de inversión que muestra el dinero que debe adicionarse año tras año para garantizar el funcionamiento del proyecto y el flujo de financiamiento, que se compone del efectivo recibido o expendido como resultado de las obligaciones financieras.

Tabla 33 Flujo de Caja

	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Flujo de Caja Operativo						
Utilidad Operacional		360.185.528	391.011.291	428.089.691	475.944.501	531.779.217
Depreciaciones		4.173.868	4.173.868	4.173.868	4.173.868	4.173.868
Amortización Gastos		1.819.840	1.883.716	1.953.791	2.028.035	0
Impuestos			-116.974.392	-127.266.644	-137.098.384	-150.137.739
Neto Flujo de Caja Operativo		366.179.236	280.094.483	306.950.705	345.048.019	385.815.346
Inversión en Maquinaria y Equipo	-14.218.800					
Inversión en Muebles	-26.598.900					
Inversión en Equipos de Oficina	-32.267.240					
Inversión Activos Fijos	-73.084.940					
Neto Flujo de Caja Inversión	-73.084.940					
Desembolsos Pasivo Largo Plazo	53.573.402	0	0	0	0	0
Amortizaciones Pasivos Largo Plazo		-10.714.680	-10.714.680	-10.714.680	-10.714.680	-10.714.680
Intereses Pagados		-5.709.679	-4.567.743	-3.425.807	-2.283.871	-1.141.936
Dividendos Pagados		0	-35.624.019	-38.758.478	-69.587.816	-91.447.532
Capital	80.360.103	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000
Neto Flujo de Caja Financiamiento	133.933.505	-11.424.359	-45.906.443	-47.898.966	-77.586.368	-98.304.148
Neto Periodo	60.848.565	354.754.877	234.188.040	259.051.739	267.461.651	287.511.198
Saldo anterior		53.808.565	408.563.441	642.751.482	901.803.221	1.169.264.872
Saldo siguiente	60.848.565	408.563.441	642.751.482	901.803.221	1.169.264.872	1.456.776.070

Fuente: Elaboración propia

El flujo operativo alcanza un valor para el primer año de \$ 366.179.236, lo que representa el valor que la empresa generará durante este periodo; el flujo de inversión se concentra en el primer año porque no se han contemplado inversiones adicionales; y el flujo de financiamiento que está compuesto por el pago de la deuda e intereses del crédito obtenido para la adquisición del capital inicial, la amortización de los activos diferidos y el pago por dividendos a los accionistas que corresponden al 10%,15%,15%,25% y 30%, para los cinco años estudiados, respectivamente.

9.2 Egresos

En el siguiente apartado se muestran los desembolsos que deben efectuarse para garantizar el eficiente funcionamiento de la empresa.

9.2.1 Capital de Trabajo

Desde la posición de Sánchez (2016) el capital de trabajo es uno de los recursos indispensables para la operación de una empresa, porque define la cantidad de efectivo que requiere para financiar su ciclo operativo, o bien sea, la disponibilidad de activos de rápida conversión en efectivo, de manera que la gestión efectiva de este componente está íntimamente relacionado con la liquidez de la empresa para cumplir con las obligaciones a corto plazo y evitar las interrupciones en el ciclo operativo.

Tabla 34 Capital de Trabajo

Costo de producción - depreciación	529.934.770
Gastos de administración - amortización	211.293.701
Gastos de venta	39.500.000
Costo de operación anual	780.728.471
Costo de operación diaria	2.168.690
Ciclo operativo	24
Inversión en Capital de trabajo	52.048.565

Fuente: Elaboración propia

Como se puede evidenciar en la tabla anterior, la empresa requiere de una inversión en capital de trabajo de \$52.048.565, los cuales estarán representados por las partidas que interfieren de una u otra forma en la conducción de la empresa, y se utilizan de forma cotidiana, como el efectivo, así se podrán evitar pérdidas por interrupciones y atender eficientemente las necesidades del mercado.

10 RENTABILIDAD

La rentabilidad es un elemento indispensable para valorar la viabilidad financiera de cualquier empresa, pues una rentabilidad adecuada permitirá retribuir a los accionistas un beneficio económico por su inversión, atender el crecimiento interno de la empresa y satisfacer las necesidades del mercado, mientras que una rentabilidad insuficiente pone en riesgo la supervivencia de la empresa y el patrimonio de sus socios; a partir de lo anterior, en el siguiente apartado se muestran los márgenes de rentabilidad del proyecto.

10.1 Margen Operacional de Utilidad

El margen de utilidad operacional es un indicador que representa el porcentaje de beneficio que obtendrá la empresa luego de haber cubierto sus costos y gastos operativos, y antes de descontar los impuestos e intereses, se calculó dividiendo el beneficio neto de la empresa sobre las ventas totales, como se muestra a continuación:

Tabla 35 Margen Operacional de Utilidad

Estado de resultados	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ventas	688.535.982	735.786.764	790.477.794	857.443.911	931.870.042
Devoluciones y rebajas en ventas	34.426.799	36.789.338	39.523.890	42.872.196	46.593.502
Materia Prima, Mano de Obra	29.936.246	32.611.798	35.543.598	38.776.289	42.343.707
Depreciación	4.173.868	4.173.868	4.173.868	4.173.868	4.173.868
Otros Costos	31.200.000	32.760.000	34.398.000	36.117.900	37.923.795
Utilidad Bruta	588.799.069	629.451.760	676.838.438	735.503.659	800.835.170
Gasto de Ventas	39.500.000	40.685.000	42.108.975	43.961.770	45.940.050
Gastos de Administración	187.293.701	195.871.753	204.685.982	213.569.354	223.115.904
Amortización Gastos	1.819.840	1.883.716	1.953.791	2.028.035	-
Utilidad Operativa	360.185.528	391.011.291	428.089.691	475.944.501	531.779.217
Margen Operacional	52,3%	53,1%	54,2%	55,5%	57,1%

Fuente: Elaboración propia

Como se logra evidenciar en la tabla anterior, el margen operacional de la empresa supera el 50%, y muestra un crecimiento progresivo, lo que refleja que la empresa de seguridad y salud en el trabajo es lucrativa, porque la utilidad crece en una mayor proporción que los costos y gastos asociados a la operación.

10.2 Margen Bruto de Utilidad

El margen bruto de utilidad es un indicador que muestra la salud financiera de una empresa y permite reconocer su supervivencia a largo plazo, puesto que revela el porcentaje de beneficio obtenido con relación a los costos necesarios para suministrar el servicio, su cálculo se efectuó dividiendo la utilidad bruta y los ingresos por ventas.

Tabla 36 Margen Bruto de Utilidad

Estado de resultados	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ventas	688.535.982	735.786.764	790.477.794	857.443.911	931.870.042
Devoluciones y rebajas en ventas	34.426.799	36.789.338	39.523.890	42.872.196	46.593.502
Materia Prima, Mano de Obra	29.936.246	32.611.798	35.543.598	38.776.289	42.343.707
Depreciación	4.173.868	4.173.868	4.173.868	4.173.868	4.173.868
Otros Costos	31.200.000	32.760.000	34.398.000	36.117.900	37.923.795
Utilidad Bruta	588.799.069	629.451.760	676.838.438	735.503.659	800.835.170
Margen Bruto	85,5%	85,5%	85,6%	85,8%	85,9%

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la tabla anterior, la empresa es atractiva para el inversionista, al arrojar un margen bruto del 85,5%, que demuestra que la empresa podría administrar eficientemente sus costos de producción y a medida que logre posicionarse en el mercado podrá obtener mayores beneficios.

10.3 Margen Neto de Utilidad

El margen neto de utilidad es un índice que representa en términos porcentuales el beneficio neto que obtendría la empresa luego de haber cubierto sus costos de producción y operación, y los gastos asociados a las obligaciones financieras y tributarias; se halló descontando de los ingresos los valores mencionados, y calculando el porcentaje de participación de la utilidad neta en los ingresos por ventas.

Tabla 37 Margen Neto de Utilidad

Estado de resultados	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ventas	688.535.982	735.786.764	790.477.794	857.443.911	931.870.042
Devoluciones y rebajas en ventas	34.426.799	36.789.338	39.523.890	42.872.196	46.593.502
Materia Prima, Mano de Obra	29.936.246	32.611.798	35.543.598	38.776.289	42.343.707
Depreciación	4.173.868	4.173.868	4.173.868	4.173.868	4.173.868
Otros Costos	31.200.000	32.760.000	34.398.000	36.117.900	37.923.795
Utilidad Bruta	588.799.069	629.451.760	676.838.438	735.503.659	800.835.170
Gasto de Ventas	39.500.000	40.685.000	42.108.975	43.961.770	45.940.050
Gastos de Administración	187.293.701	195.871.753	204.685.982	213.569.354	223.115.904
Amortización Gastos	1.819.840	1.883.716	1.953.791	2.028.035	-
Utilidad Operativa	360.185.528	391.011.291	428.089.691	475.944.501	531.779.217
Otros ingresos					
Intereses	4.347.845	4.347.845	3.260.884	2.173.923	1.086.961
Otros ingresos y egresos	-4.347.845	-4.347.845	-3.260.884	-2.173.923	-1.086.961
Revalorización de Patrimonio	-2.080.567	-2.323.380	-10.200.586	-18.975.264	-24.973.628
Ajuste Activos no Monetarios	2.784.088	2.971.883	3.260.242	3.454.244	3.302.439
Ajuste Depreciación Acumulada	-	-635.040	-1.393.316	-2.214.338	-2.388.916
Ajuste Amortización Acumulada	-59.840	-127.753	-210.223	-296.976	-354.906
Total Corrección Monetaria	643.680	-114.290	-8.543.882	-18.032.334	-24.415.011
Utilidad antes de impuestos	356.481.363	386.549.155	416.284.925	455.738.244	506.277.245
Impuestos (35%)	117.638.850	127.561.221	137.374.025	150.393.621	167.071.491
Utilidad Neta Final	238.842.513	258.987.934	278.910.899	305.344.624	339.205.754
Margen Neto	34,7%	35,2%	35,3%	35,6%	36,4%

Fuente: Elaboración propia

La empresa obtendrá para el primer año un margen neto de 34,5%, que revela la viabilidad financiera del proyecto, al superar las expectativas de los socios, y permitirles recuperar la inversión durante los primeros dos años de operación.

11 RESUMEN EJECUTIVO

Promlab S.A.S es una alternativa de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, que será constituida en el municipio de San Jerónimo de Antioquia y cuyo objetivo fundamental es promover una cultura de prevención de accidentes y enfermedades laborales; se espera ofrecer un servicio innovador, utilizando canales de comunicación digital y ofreciendo una experiencia de atención orientada en el usuario y sus necesidades. La inversión total necesaria para el montaje y puesta en marcha de la empresa es equivalente a \$ 133.933.505, de los cuales \$52.048.565 corresponden a capital de trabajo, \$14.218.800 a maquinaria y equipo, \$ 26.598.900 a muebles y enseres y \$ 32.267.240 a equipo de computación y comunicación; las ventas del primer año son equivalentes a \$688.535.982, con un margen bruto del 85,5%, por lo que permitirán alcanzar un flujo de caja operativo de \$366.179.236, y generarán un beneficio neto de 237.493.462 para el primer año.

12 CONCLUSIONES

En virtud de los resultados obtenidos en el plan de negocios de la creación de una IPS especializada en servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo en el municipio de San Jerónimo de Antioquia, fue posible llegar a los siguientes hallazgos:

✓ La estructura del mercado es apta para constituir y poner en operación la empresa estudiada, esta afirmación se hace evidente en los resultados obtenidos en la investigación de mercado que mostró un nivel de aceptación del 100%, pues las empresas del municipio consideran oportuna la localización de una IPS que ofrezca servicios de seguridad y salud en el trabajo en el municipio de San Jerónimo, ya que para recibir este tipo de servicios deben trasladarse a otros municipios e incurren en costos de transporte, consideran que sus programas de seguridad no son eficientes y existe poco control por parte de las compañías que han contratado para el SG-SST. A partir de la aceptación señalada y considerando las ventajas competitivas que puede obtener la empresa al innovar en aspectos como los canales de atención y los programas de sensibilización que alcancen las expectativas de los potenciales consumidores, se considera pertinente la puesta en marcha de la empresa desde el punto de vista de mercado.

✓ Los resultados obtenidos en el ejercicio de investigación evidenciaron que en el municipio de San Jerónimo de Antioquia no existe una institución que ofrezca servicios de seguridad y salud en el trabajo, pese a que las empresas realizan a sus empleados los exámenes ocupacionales para ingreso, control y egreso como mínimo una vez por año, por lo que existe una oportunidad de mercado evidente. Así mismo, se evidencia una necesidad claramente importante, pues el 60% de las empresas encuestadas pertenecen a los segmentos empresariales de microempresa y pequeña empresa, lo que aumenta la probabilidad de riesgo de prevalencia de

enfermedades o accidentes laborales, en concordancia con lo establecido por el Ministerio del Trabajo.

✓ Fue posible seleccionar las alternativas de infraestructura, ubicación, función operativa y demás elementos técnicos requeridos para el montaje y puesta en marcha de la empresa, y se determinó que utilizando el 77% de la capacidad instalada la empresa será capaz de ofrecer 4.245 consultas para exámenes ocupacionales de ingreso, 4.245 exámenes médicos de control, 4.245 exámenes médicos de egreso, 29 calificaciones de riesgo y 28 calificaciones de pérdida de la capacidad laboral, durante el primer año, lo que permitirá generar ingresos suficientes para cubrir las obligaciones de la empresa y obtener un margen de rentabilidad considerable.

✓ Se determinaron las necesidades de personal que requiere la empresa, así como las líneas de autoridad, funciones y responsabilidades de cada uno de ellos, con el fin de alcanzar una operación eficiente; así mismo, se diseñaron los lineamientos básicos de la estructura organizacional, los cuales se centraron en la conformación de un equipo de trabajo íntegro y orientado en el bienestar y la satisfacción de los usuarios, destacando la importancia de la dimensión humana y la seguridad tanto de los clientes como de los colaboradores de la empresa; del mismo modo, se seleccionó como forma jurídica la Sociedad de por Acciones Simplificadas, por ofrecer mayor simplicidad en la elaboración de los trámites de constitución, al ser una de las figuras que limita la responsabilidad de los socios hasta el monto de sus aportes y por ofrecer mayor flexibilidad en el funcionamiento de la empresa.

✓ Se trasladaron las necesidades de mercado, técnicas y organizacionales a términos económicos, las cuales incluyen el capital de inversión fija, las inversiones intangibles, el capital de trabajo, los costos y gastos asociados a la operación, alcanzando una inversión inicial equivalente a \$133.933.505, capital que será obtenido en un 60% de financiación interna, por

medio de recursos propios, aportados por los dos socios en igualdad de condiciones, y el 40% restante a través de financiación externa, con un crédito de libre inversión a una tasa de DTF + 10 puntos porcentuales. Las cifras del flujo de caja indican que la inversión generará \$366.179.236 para el primer año, y a partir de este periodo podrá generar utilidades con un margen neto del 34,7% con lo que se puede concluir que la inversión es viable en términos financieros, porque permite recuperar el capital invertido y obtener una rentabilidad por encima de las expectativas de los socios.

13 BIBLIOGRAFÍA

- Arandes, J. A. (2013). El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España. *Provincia*, (29), 135-173.
- Arévalo, N., & Molano, J. (2013). De la salud ocupacional a la Seguridad y Salud en el Trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar*, 23(48), 21-32.
- Azcárate, A. d. (2019). *Estrategia de Marketing Digital para fidelizar a nuevos clientes a través de redes sociales y estrategias de SEO y SEM*. Piura, Perú: Universidad de Piura.
- Banco Mundial. (13 de Febrero de 2018). *El empleo, núcleo del desarrollo: Transformar economías y sociedades mediante puestos de trabajo sostenibles*. Obtenido de Banco Mundial: <https://www.bancomundial.org/es/results/2018/02/13/jobs-at-the-core-of-development>
- Barrera, J. H. (2012). *Metodología de la investigación, guía para una comprensión holística de la ciencia*. Bogotá: Ediciones Quirón - Sypal.
- Bastar, S. G. (2012). *Metodología de la investigación*. Estado de México: Red Tercer Milenio S.C.
- Becerra, L. L. (22 de Enero de 2020). *La República*. Obtenido de Creación de empresas del sector de servicios fue la que más creció durante 2019:

<https://www.larepublica.co/empresas/creacion-de-empresas-de-servicios-la-que-mas-crecio-durante-2019-2954666>

Bustamante, J. (2012). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas.

Cadena, J. J. (2019). *La Sociedad por Acciones Simplificada SAS, un caso de éxito*. Universidad Católica de Colombia.

Cámara de Comercio. (2020). *Sociedad por Acciones Simplificada*. Obtenido de Cámara de Comercio: <https://www.ccc.org.co/tramites-de-registros-publicos/como-crear-empresa/sociedad-acciones-simplificada-2/>

Cámara de Comercio de Bogotá. (2011). *Servicios*. Bogotá, D.C.: Cámara de Comercio de Bogotá.

Cámara de Comercio de Bogotá. (Marzo de 2019). *¿Qué es una empresa?* Obtenido de Cámara de Comercio de Bogotá: <https://www.ccb.org.co/Preguntas-frecuentes/Tramites-registrales/Que-es-una-empresa>

Cano, C. G., Valbuena, C. A., & Gómez, D. F. (2017). Importancia de la información financiera para el ejercicio de la gerencia. *Desarrollo Gerencial*, 9(2), 88-101.

Cárdenas, N. (2016). *Del régimen jurídico sobre riesgos laborales: un estudio comparado entre la Ley 1562 de 2012 colombiana y la Ley 16.744 de 1968 chilena*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Carro, R. (2010). *Localización de instalaciones*. Universidad Nacional de Mar del Plata.

- Casallas, M. I., Navarrete, E. H., & Pacheco, I. V. (2016). Evolución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo e Impacto en la Accidentalidad Laboral: Estudio de Caso en Empresas del Sector Petroquímico en Colombia. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 68-72.
- Castillo, C. R. (2013). Las transformaciones del concepto empresa. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (18), 133-158.
- Cataldo, J. L. (2013). El concepto legal de empresa y el derecho laboral: cómo salir del laberinto. *Revista Chilena de Derecho Laboral*, (20), 185-213.
- CEPAL. (2019). *La revolución industrial 4.0 y el advenimiento de una logística 4.0*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Cornejo, B. V., & García, J. H. (2019). Marketing de Contenidos. *Escuela Superior de Atonilco de Tula N° 11*, 51-53.
- DANE. (2019). *Análisis del sector*. Bogotá: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. Obtenido de DANE.
- DANE. (2020). *Encuesta Mensual de Servicios (EMS)*. Bogotá D.C.: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas.
- Díaz, N. T. (2016). *Población y Muestra*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Díaz, V. M. (2017). *Creación de la imagen corporativa de la empresa de transporte fluvial Suárez*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

- Estrada, L. A. (2019). *Proyectos de Inversión*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Fasecolda. (2021). *Reporte por Distribución Geográfica*. Obtenido de Fasecolda:
<https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx>
- Franco, K. G., & Cáceres, B. L. (2018). *Síndrome de Burnout y su incidencia en el mercado laboral*. Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Fuente, G. d., Estallo, G., & Pidelaserra, M. (2013). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa*. Madrid: ESIC Editorial.
- Gallego, J. (2010). *Fuentes y servicios de información*. Catalunya: Universitat Oberta de Catalunya.
- Gallo, R. H. (2018). *Tendencias del comercio de bienes, políticas comerciales y negociaciones multilaterales*. 135- 153: Economía y Desarrollo.
- García, I. (2010). *Plan de negocio*. Instituto de empresas.
- García, M. C., Arango, P. Z., López, O. L., & Gómez, D. D. (2019). Las exportaciones de plátano como una estrategia de desarrollo rural para Colombia. *Apuntes del CENES*, 38 (68), 113-148.
- García, M. d., Expósito, M. M., & Verdugo, M. C. (2015). La expansión de las redes sociales, un reto para la gestión del marketing. *Contabilidad y Negocios*, 10 (20), 59-69.
- García, M. I., & Codina, L. (2016). Los cybermedios y la importancia estratégica del posicionamiento en buscadores (SEO). *Universidad Pompeu Fabra*, 929-944.

- Gilarranz, N. F. (2015). *Características del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la norma OHSAS 18001. La importancia de la Auditoría*. Segovia: Universidad de Valladolid.
- Gómez, G. (28 de Julio de 2014). *¿Qué tipo de sociedad escoger?* Obtenido de Dinero: <https://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/criterios-para-saber-cual-sociedad-adapta-su-tipo-negocio/199133>
- González, N., López, E., & Celaya, R. (2011). *La importancia de realizar un plan de negocios*. México: Trillas.
- González, N., Parra, M., Aceves, J., & Figueroa, R. (2011). *La importancia de realizar un plan de negocios*. México: Trillas.
- Granados, I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*, 14 (2), 271-276.
- Guerrero, V., & Santacruz, A. (2016). *Estudio de mercados, administrativo y legal, para la constitución de un centro de acopio de productos agrícolas en el municipio de Puerto Wilches (Santander)*. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación, Sexta edición*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Hidalgo, O. R., Sánchez, A. H., & Guaicha, H. C. (2017). *Plan de negocios, un enfoque práctico en el sector comercio*. Machala, Ecuador: Editorial Utmach.
- Hurtado, J. M. (2011). Los proyectos y los planes de negocios. *Perspectivas*, 23-45.

- Jiménez, I. C. (2017). *Sociedades mercantiles en Colombia, breve historia, desarrollo y tendencias actuales. Una perspectiva del derecho comparado*. Bogotá, D.C.: Universidad Católica de Colombia.
- Jones, C. (2011). Intermediate goods and weak links in the theory of economic development. *American Economic Journal Macroeconomics*, 3(2), 1-28.
- Lizarazo, C., Berrio, S., & Quintana, L. (2014). Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia. *Arch Prev Riesgos Lbor*, 14 (1), 38-42.
- Loaiza, A. V. (14 de Agosto de 2019). *Uno de cada cinco trabajadores en Colombia sufre del síndrome de 'Burnout'*. Obtenido de La República: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/uno-de-cada-cinco-trabajadores-en-colombia-sufre-del-sindrome-de-burnout-2896073>
- Lozano, M. d. (2015). *La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización*. Santafé de Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Martínez, C., Berthel, Y., & Vergara, S. (2017). *Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016*. Barranquilla: Salud Uninorte.
- Martínez, L. V. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones de Colombia*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Martínez, R., Palma, A., Flores, L., & Collinao, M. P. (2013). *El impacto económico de las políticas sociales*. Santiago de Chile: CEPAL.

Mendoza, C. A. (2017). Implantación de un sistema de gestión de seguridad y Salud en el trabajo basado en el modelo Ecuador. *Dominio de las ciencias*, 3(4), 264-283.

Ministerio de Salud. (2013). *Resolución número 1441 de 2013*. Bogotá, D.C.: Ministerio de Salud y Protección Social.

Ministerio de Salud. (21 de Agosto de 2020). *Indicadores de riesgos laborales*. Obtenido de Ministerio de Salud:
<https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>
x

Ministerio de Salud. (2021). *Registro Actual - Prestadores*. Obtenido de Registro Especial de Prestadores de Salud REPS:
https://prestadores.minsalud.gov.co/habilitacion/consultas/habilitados_reps.aspx?pageTitl
e=Registro Actual&pageHlp=

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *Guía para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales*. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección Social.

Ministerio de Trabajo. (2013). *II Encuesta Nacional de condiciones de seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales*. Bogotá, D.C.: Ministerio de Trabajo.

Ministerio del Trabajo. (16 de Marzo de 2021). *El Ministerio del Trabajo, apoya al sistema general de riesgos laborales para la reducción de la accidentalidad*. Obtenido de MinTrabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/marzo/el->

ministerio-del-trabajo-apoya-al-sistema-general-de-riesgos-laborales-para-la-reduccion-de-la-accidentalidad

- Monsalve, N. D. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño . *Cad. Saúde Pública*, 33(6), 1-10.
- Montenegro, Y. P., & Cuaspa, G. L. (2016). *Estudio de Viabilidad para la creación de una empresa dedicada a la elaboración y comercialización de sandalías artesanales en el barrio San Cayetano comuna 3 en el municipio de Santiago de Cali*. Santiago de Cali: Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
- Montoya, N. O. (2010). *Administración fundamentos*. Medellín: Ediciones de la U.
- Morales, F. (2012). *Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. Costa Rica: Universidad para la cooperación internacional.
- Nieto, V. M., Timoté, J. A., Sánchez, A. F., & Villareal, S. (2015). *La clasificación por tamaño empresarial en Colombia: Historia y limitaciones para una propuesta*. Bogotá, D.C: Departamento Nacional de Planeación.
- OIT. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo (SST)*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- OIT. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OMC. (2015). *El segmento más dinámico del comercio internacional: comercio de servicios*. Ginebra: Organización Mundial del Comercio.

- OMS. (2020). *¿Cómo define la OMS la salud?* Obtenido de Organización Mundial de la Salud:
<https://www.who.int/es/about/governance/constitution>
- Ortiz, L. T., & Rodríguez, L. M. (2016). *Importancia de la planeación tributaria para pymes en Colombia*. Bogotá, D.C: Universidad de la Salle.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo Sobre una Población a Estudio.
Int.J.Morphol, 35(1), 227-232.
- Palma, H. H., Assia, F. M., & Rojas, D. M. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. *Advocatus*, 14(28), 1-15.
- Porras, D. R. (2018). *Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico*. México: Universidad de Baja California.
- Ramos, J. J. (2016). *Email Marketing: Guía práctica*. Alemania: XinXii.
- Reina, M., Zuluaga, S., & Roza, M. (2006). *El Sistema Económico*. Bogotá: Banco de la República de Colombia.
- Roncal, R. d. (2017). *Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana*. Lima, Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Ruano, G. C., & Rojas, D. B. (2018). Evaluación estratégica desde una matriz FODA en la empresa aglomerados. *Polo del Conocimiento*, 25 (3), 224-230.

- Samaniego, K. B., Mejía, J. C., & Paladines, M. Z. (2018). El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano: estudio de caso de los egresados de la Universidad de guayaquil. *Universidad y Sociedad, 10(4)*, 103-109.
- Sánchez, L. (2016). La gestión efectiva del capital de trabajo en las empresas. *Universidad y Sociedad, 8 (4)*, 54-57.
- Sapag, N. (2011). *Proyectos de inversión, formulación y evaluación 2a edición*. Chile: Pearson Educación.
- Superintendencia de Sociedades. (2020). *Comportamiento de las 9.000 empresas siguientes, más grandes del sector real por ingresos operacionales*. Bogotá, D.C.: Superintendencia de Sociedades.
- Toasa, F. C. (2009). *Plan de negocios para la creación de una empresa que preste servicios de: diseño, instalación, mantenimiento y asesoría en sistemas: eléctrico, electrónica de seguridad y telecomunicaciones en el cantón Rumiñahui*. Escuela Politécnica Nacional.
- Tulcán, S. M. (2012). Salud en el trabajo. *Revista Universidad y Salud, 12(15)*, 87-102.
- Varela, R. (2001). *Innovación Empresarial*. Bogotá, D.F.: Prentice Hall.
- Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión, (45)*.
- Weinberger, K. (2009). *Plan de negocios, Herramienta para evaluar la viabilidad de un negocio*. Perú: USAID.

14 ANEXOS

Anexo 1 Cuestionario de la investigación de mercado

Fundación Universitaria del Área Andina
Facultad de Ciencias de la Salud y del Deporte
Especialización en gerencia en seguridad y salud en el trabajo

Objetivo: Reconocer la aceptación de un IPS de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Municipio de San Jerónimo de Antioquia

Importante: Estimado participante, el siguiente cuestionario es un ejercicio académico de estudiantes de la Fundación Universitaria del Área Andina, para determinar la aceptación de una IPS especializada en servicios de Seguridad y Salud en el trabajo en el municipio de San Jerónimo de Antioquia, sus respuestas serán confidenciales y no se compartirán con terceros.

- 1. ¿A qué sector económico pertenece su empresa?**
 - a. Comercial
 - b. Servicios
 - c. Industrial
 - d. Otro

- 2. ¿Cuántos empleados tiene actualmente su empresa?**
 - a. Menos de 10
 - b. De 10 a 25
 - c. Entre 26 y 50
 - d. Más de 50

- 3. ¿Qué tan importante es para usted el cumplimiento de la normativa vigente en Colombia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo?**
 - a. Nada importante
 - b. Poco importante
 - c. Indiferente
 - d. Importante
 - e. Muy importante

- 4. ¿Cuenta su empresa con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en su empresa?**
 - a. Si
 - b. No

Si la respuesta anterior es afirmativa, responda las preguntas 5 y 6, de lo contrario responda la 7.

5. **¿Por qué considera usted necesario el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa?**
 - a. Prevención de riesgos y enfermedades laborales
 - b. Cumplimiento de la normatividad
 - c. Productividad y competitividad
 - d. Otro, ¿Cuál? _____

6. **¿Identifica si el SG-SST actual de su empresa tiene opciones de mejora?**
 - a. Si
 - b. No

7. **¿Realiza usted exámenes ocupacionales para su empresa?**
 - a. Si
 - b. No

Si la respuesta anterior es afirmativa, responda las preguntas de la 8 a la 12; si su respuesta es negativa, pase a la pregunta 13.

8. **¿Recibe estos servicios de empresas localizadas en el municipio de San Jerónimo?**
 - a. Si
 - b. No

9. **¿De qué forma recibe los servicios?**
 - a. Profesionales que se dirigen a la empresa
 - b. Los empleados se trasladan a municipios que ofrezcan estos servicios
 - c. Otro, ¿Cuál? _____

10. **¿Qué precio promedio paga actualmente por exámenes ocupacionales?**
 - a. De \$30.000 a \$40.000
 - b. De \$40.001 a 50.000
 - c. De \$50.001 a \$60.000
 - d. Más de \$60.000

11. **¿Con qué frecuencia realiza este tipo de exámenes?**
 - a. Diariamente
 - b. Semanalmente
 - c. Quincenalmente
 - d. Mensualmente
 - e. Otro, ¿Cuál? _____

12. **¿Cuál de los siguientes exámenes realiza su empresa?**
 - a. Examen ocupacional de ingreso
 - b. Examen médico de control
 - c. Examen médico de Egreso
 - d. Calificación de Origen
 - e. Calificación de pérdida de capacidad laboral
 - f. Todos los anteriores

g. Otro, ¿Cuál? _____

13. ¿Estaría usted dispuesto a contratar una empresa localizada en el municipio de San Jerónimo para la prestación de servicios relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo?

- a. Si
- b. No

14. ¿Qué factor diferenciador desearía encontrar en el servicio?

- a. Facilidad de acceso
- b. Precio
- c. Calidad
- d. Otro, ¿Cuál? _____

15. ¿A través de que medio le gustaría enterarse de la apertura de la empresa?

- a. Redes sociales
- b. Tv local
- c. Radio local
- d. Volantes
- e. Otro, ¿Cuál? _____

Consentimiento informado

Yo, _____ una vez informado sobre los propósitos, objetivos, sitio de reposo de la información y confidencialidad, que se llevarán a cabo en esta investigación, autorizo a _____, estudiantes de la Fundación Universitaria del Área Andina, el uso de esta información para fines académicos.

¡Muchas gracias por su participación!