

**“ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE
ASESORÍAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN PEREIRA”**

DANIELA BARBOSA GONZALEZ

STEPHANY ZAPATA GIRALDO

SEBASTIAN HERRERA VALENCIA

DOCENTE ASESOR:

ANDRES BAYER

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

FISIOTERAPIA VIII

PEREIRA, 2017

Dedicatoria

A Dios

Por habernos permitido trabajar juntos en la construcción de nuestros sueños e ideales, por inundarnos de infinita paciencia durante la realización de todo el proyecto.

A nuestros padres

Por haber sido siempre nuestro apoyo cuando más lo necesitamos, por estar siempre al pendiente de todas nuestras actividades académicas, por su preocupación y ayuda constante a que cumpliéramos nuestras metas.

Agradecimientos

A Dios

Por darnos paciencia para la culminación de este proyecto, por darnos siempre fuerzas para no desfallecer a pesar de las dificultades y de los obstáculos y por siempre darnos razones para seguir adelante con nuestros sueños y metas.

A nuestros padres

Por ser nuestras guías y apoyo en cada una de las aventuras que emprendemos, por habernos inculcado y enseñado los valores que hoy son nuestra más grande motivación, por alentarnos a ser siempre a salir adelante frente a todos los obstáculos, por motivarnos alcanzar nuestros sueños.

A nuestros maestros

David Rincón, por guiarnos en el anteproyecto, Andrés Bayer por todos sus grandiosos aportes, por el tiempo brindado en cada una de sus asesorías, por toda su ayuda durante la realización del estudio, por su paciencia, y apoyo en todo el proceso.

Contenido

1.	Definición del problema	8
1.2	Planteamiento del problema.....	8
1.3	Formulacion del problema	10
2.	Objetivos.....	11
2.2	Objetivo general	11
2.3	Objetivos específicos.....	11
3.	Justificación	12
4.	Marco referencial	14
4.1	Marco teórico	14
4.2	Marco de antecedentes	27
4.2.1	Historia de los Riesgos Profesionales.....	27
4.3	Marco conceptual	42
4.3.1	Accidente de Trabajo.....	42
4.3.2	Accidente Industrial.....	42
4.4	Marco contextual.....	52
4.5	Marco Legal	59
5.	Diseño metodológico	62
5.2	Tipo de investigación	62
5.2.1	Descriptiva.....	62

5.3	Métodos, técnicas e instrumentos.....	62
5.3.3	Método según selección de la muestra.	63
5.4	Recolección de información.....	64
6.	Análisis de la información	66
6.2	Investigación de mercados	66
6.3	Aspectos legales, y la estructura administrativa de la empresa.....	83
6.4	Evaluación de finanzas.....	88
6.4.1	Inversión Inicial.....	88
6.4.2	Costos	94
6.4.4	Proyección	105
7.	Conclusiones	131
8.	Recomendaciones	132
9.	Bibliografía	133
10.	Apéndices y anexos.....	140

Resumen

Teniendo en cuenta la competitividad de las empresas que cada vez es mayor, los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo se convierten en parte fundamental del esquema productivo y sostenible de cualquier organización. La seguridad y salud en el trabajo deben ser tenidas en cuenta en cualquier ente, con el firme propósito de mantener controlado los niveles de riesgo laboral. Para lograr optimizar los procesos y la productividad de las empresas.

Por todo lo anterior es necesario implementar, mantener, y mejorar continuamente un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, que permita minimizar o eliminar riesgos en las empresas para sus empleados, controlando así, las posibles causas de accidentalidad o enfermedad profesional.

El objetivo principal de este proyecto, es la realización de un estudio de factibilidad, para la creación de una empresa en servicios de asesoría en gestión de la seguridad y salud en el trabajo, dirigido a las empresas pequeñas del sector industrial de Pereira.

Este proceso de creación de empresa comenzó con un anteproyecto en donde se organizaron las ideas y se analizó si era conveniente su puesta en marcha. También se llevó a cabo un método de evaluación de proyectos el cual comenzó con un estudio de mercados, se pasa posteriormente a un estudio legal y estratégico y por último se cierra con un estudio financiero y de costos, lo cual arrojó como resultado la viabilidad del montaje de una empresa de asesorías en sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empresas pequeñas en el sector industrial de la ciudad de Pereira.

Palabras clave: Seguridad y salud en el trabajo, sistema de gestión, accidente laboral, seguridad industrial, enfermedad profesional, incidencia.

Abstract

Taking into account the competitiveness of companies that is growing, management systems of health and safety at work become a fundamental part of the productive and sustainable scheme of any organization. Occupational safety and health should be taken into account in any entity, with the firm purpose of keeping controlled the levels of occupational risk. To optimize the processes and productivity of companies.

For all the above, it is necessary to implement, maintain, and continuously improve a management system in occupational health and safety, which allows companies to minimize or eliminate risks for their employees, thus controlling the possible causes of accidents or occupational disease.

The main objective of this project is the realization of a feasibility study for the creation of a company in advisory services in occupational safety and health management, aimed at small companies in the industrial sector of Pereira.

This process of creating a company began with a preliminary project where the ideas were organized and it was analyzed if it was convenient to start up. A project evaluation method was also carried out, which started with a market study, then a legal and strategic study was carried out and finally a financial and cost study was concluded, which resulted in the viability of the project. assembly of a consultancy company in occupational health and safety management systems for small companies in the industrial sector of the city of Pereira.

Descriptors

Occupational safety and health, management system, occupational accident, industrial safety, occupational disease, incidence.

Glosario

Accidente de Trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que a su vez produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. (Gerencie.com, 2012)

Ausentismo: Condición de ausente del trabajo, se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales. (González, 2012)

Condiciones de Salud: Características de orden físico, mental y social que conforman el entorno de la vida de un individuo. Se pueden agregar y analizar las características de varios individuos, con el fin establecer las prioridades de salud dentro de una población trabajadora. (Instituto sindical de trabajo, 2017)

Condiciones de Trabajo: Conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización de trabajo, las cuales interactúan produciendo alternativas positivas o negativas sobre la salud de los trabajadores. (Instituto sindical de trabajo, 2017)

Enfermedad Profesional: Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinado como enfermedad profesional por el gobierno nacional. (Instituto sindical de trabajo, 2017)

Ergonomía: Disciplina científico-técnica y de diseño que estudia la relación entre el entorno de trabajo (lugar de trabajo), y quienes realizan el trabajo (los trabajadores). Dentro del mundo de la prevención es una técnica preventiva que intenta adaptar las condiciones y organización del trabajo al individuo. Su finalidad es el estudio de la persona en su trabajo y tiene como propósito último conseguir el mayor grado de adaptación o ajuste, entre ambos. Su objetivo es hacer el

trabajo lo más eficaz y cómodo posible. (Nunes, 2010)

Exámenes Laborales: Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen laboral o no. (L, 2010)

Factor de Riesgo: Se denomina a la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento o factor de riesgo. (L, 2010, pág. 4)

Grado de Peligrosidad: Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición y las consecuencias más probables de una condición de riesgo específica. (ensayo, 2011)

Grado de Riesgo: Relación matemática entre la concentración, intensidad o el tiempo de exposición a un factor de riesgo, de acuerdo a los límites máximos permisibles. Higiene Industrial: Comprende el conjunto de actividades destinados a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores. (SURA A. , 2017)

Incidente de Trabajo: Evento imprevisto que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, sin consecuencias directas para la salud de los trabajadores. (SURA, 2017)

Incidencia: Medida dinámica de la frecuencia con que se presenta o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en un período determinado. (SURA, 2017)

Inspecciones de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e

insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores. (L, 2010)

Morbilidad: Número proporcional de personas que enferman en población y tiempos determinados. (Mortalidad, 2015)

Mortalidad: Número proporcional de personas que mueren en una población y tiempos determinados. (Mortalidad, 2015)

Panorama de Factores de Riesgo: Método dinámico para obtener información sobre las condiciones de riesgo en el trabajo, así como para el conocimiento de la exposición a los están sometidos los trabajadores dentro de sus ocupaciones. (Nunes, 2010)

Riesgo: Es la probabilidad de que un objeto, material, sustancia ó fenómeno, pueda desencadenar alguna perturbación a la salud o integridad física del trabajador, como también en los materiales y equipos. (SURA A. , 2017)

Riesgos Profesionales: Son riesgos profesionales el accidente de trabajo que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional. (SURA, 2017).

Peligro: Se define como cualquier fuente, situación o acto con un potencial de producir un daño en términos de una lesión o enfermedad, daño a la propiedad, daño al medio ambiente o una combinación de éstos. Este término se usa para describir algo presente en el lugar de trabajo que tiene el potencial de causar una lesión a los trabajadores, ya sea un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. (ABC, 2016)

Evaluación de riesgos: Es el proceso para identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo. Se trata de un examen sistemático de todos los aspectos de las condiciones de trabajo

para: Identificar lo que pueda causar lesiones o daños, eliminar los peligros que puedan ser suprimidos, evaluar los riesgos que no se puedan eliminar inmediatamente y planificar la adopción de medidas correctoras. (L, 2010)

Seguridad: seguridad consiste en la situación de estar "seguro", es decir, libre de cualquier daño o riesgo aunque en la práctica es imposible conseguir esta situación de total seguridad. Por lo tanto, la seguridad se debe entender como un determinado nivel de riesgo que pueda ser considerado aceptable. (L, 2010)

Salud: En relación con el trabajo no sólo incluye la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también los elementos físicos y mentales directamente relacionados con el trabajo, que puedan afectar negativamente a la salud. (Instituto sindical de trabajo, 2017)

Enfermedad profesional: Es la enfermedad contraída como resultado de una exposición durante un período de tiempo a factores (agentes químicos, físicos o biológicos) provenientes de la actividad laboral. Incluye cualquier dolencia crónica producida como resultado de un trabajo o actividad laboral. (Instituto sindical de trabajo, 2017)

Accidente laboral: Se trata de un suceso puntual en el curso del trabajo (puede ocurrir fuera de las instalaciones de la empresa o ser causado por terceros) que produce daño físico o mental. (Instituto sindical de trabajo, 2017)

Prevención: Son todos los pasos o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa para evitar o reducir los riesgos laborales. (Instituto sindical de trabajo, 2017)

Introducción

La salud y la seguridad laboral son prácticas fundamentales para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida del personal de una empresa, generando el desarrollo y la preservación de la salud de los empleados, mediante la prevención y control de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

Por esta razón el tema de la seguridad y salud en el trabajo es esencial en todas las organizaciones, los administradores deben asumir su compromiso en la búsqueda de prácticas saludables que les permita mantener y optimizar los niveles de eficiencia y productividad de sus empleados, ofreciéndoles un ambiente laboral seguro, no solo por ser un requerimiento legal, sino también porque resalta el interés o la responsabilidad social de sus administradores como uno de sus recursos más importantes.

El presente documento plasma esta necesidad y le da respuesta con la creación de una empresa de asesorías en sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ofreciendo un portafolio de servicios capaz de garantizar la eficiencia y rapidez en sus procesos.

Por último, la creación de empresa es una meta a la que la mayoría de profesionales quieren llegar, esto ha sido una motivación constante para dar cumplimiento a nuestros objetivos de servir a la comunidad con la aplicación de nuestros conocimientos y favorecer a la oportunidad de empleo en nuestro país.

1. Definición del problema

1.2 Planteamiento del problema

En general, puede decirse que en la mayoría de los países industrializados ha mejorado la salud y la seguridad en el lugar de trabajo en los últimos 30 años; en cuanto a la situación de los países en desarrollo, es relativamente incierta, en gran medida por las carencias y los fallos de la detección y el reconocimiento de los accidentes y enfermedades; de los registros y de los mecanismos de transmisión de informes. (Roskan, 2006, pág. 6)

Se calcula que al año se producen en el mundo 120 millones de accidentes laborales y que 200.000 de ellos ocasionan la muerte (salud O. m., 2005). (Como en muchos países no existen registros fidedignos ni mecanismos de transmisión de informes, cabe suponer que las cifras son en realidad mucho más elevadas). El número de accidentes mortales de los países en desarrollo es muy superior al de los países industrializados, diferencia que se debe fundamentalmente a la existencia de mejores programas de salud y seguridad, a la mejora de los servicios de primeros auxilios y médicos de los países industrializados y a la participación activa de los trabajadores en la adopción de decisiones sobre los problemas de salud y seguridad. Algunas de las industrias que tienen en el mundo el riesgo más elevado de accidentes son: la minería, la agricultura, comprendidas la silvicultura y la explotación forestal y la construcción. (salud O. m., 2005)

Tanto las empresas como los empresarios están obligados a mejorar la seguridad y la salud de sus empleados mediante la prevención de riesgos laborales, evitando de esta manera que se produzcan accidentes laborales y enfermedades profesionales que puedan afectar a la calidad de vida de los trabajadores y generar, además, costes económicos. Para conseguir este objetivo las empresas tienen que poner en práctica medidas de seguridad y salud laboral basadas en la

evaluación de riesgos y en la legislación pertinente.

La seguridad y salud en el trabajo desempeña una función esencial en las vidas de las personas, pues la mayoría de los trabajadores pasan por lo menos ocho horas al día en el lugar de trabajo, ya sea una plantación, una oficina, un taller industrial, etc. Así pues, los entornos laborales deben ser seguros y sanos, cosa que no sucede en el caso de muchos trabajadores.

Todos los días del año hay trabajadores en todo el mundo sometidos a una multitud de riesgos para la salud; Desafortunadamente, algunos empleadores apenas se ocupan de la protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores y, de hecho, hay empleadores que ni siquiera saben que tienen la responsabilidad moral, y a menudo jurídica, de proteger a sus trabajadores. A causa de los riesgos y de la falta de atención que se prestan a la salud y a la seguridad, en todas las partes del mundo abundan los accidentes y las enfermedades profesionales.

En el ámbito de desarrollos sociales, económicos y políticos, y relacionados con los procesos de globalización, las profesiones del área de la salud y como parte de ellas la Fisioterapia, han venido presentados avances significativos en su ejercicio y en sus relaciones con el entorno. La fisioterapia es una profesión liberal del área de la salud que contribuye al desarrollo humano y social de los individuos y colectivos humanos con los cuales trabaja.

Según los datos del Ministerio de Educación en el período 2001-2012, el país contó con 16.648 profesionales titulados (Ministerio de Educación Nacional, 2015) Por su parte, el Ministerio de Salud y Protección Social, con base en registros de aportes a la seguridad social, indicó que para 2012 el país contaba con 11.413 profesionales en Fisioterapia. Ahora bien, considerando los datos de egresados de 29 programas del país, el número de titulados asciende a

25.708 en el período 1980-2013, lapso correspondiente al grupo de profesionales en ejercicio activo, lo que disminuye cada vez más la demanda de empleo para esta Área, esto sucede en la actualidad con todas las profesiones, lo que aumenta la necesidad de crear empresas y generar empleo. (salud, 2015, pág. 14)

1.3 Formulacion del problema

¿Cómo determinar la factibilidad para la creación de una Empresa de asesorías en seguridad y salud en el trabajo dirigida a las empresas industriales de Pereira?

2. Objetivos

2.2 Objetivo general

Realizar un estudio de factibilidad para la creación de una empresa de asesorías y prestación de servicios en sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las pequeñas industrias del sector de Pereira.

2.3 Objetivos específicos

- Realizar una investigación de mercados para el desarrollo de las estrategias de penetración, crecimiento y participación en el sector.
- Definir los aspectos legales, y la estructura administrativa de la empresa.
- Establecer la viabilidad financiera del proyecto, para establecer costos, y rentabilidad de la creación de la empresa.

3. Justificación

Realizando un sondeo sobre los cambios globales en las empresas y las tendencias en seguridad y salud en el trabajo se identificaron diferentes problemáticas, una de las principales es la necesidad de construir nuevas infraestructuras nacionales que protejan a los trabajadores en todos los sectores.

Debe dedicarse especial atención a la realidad de muchas profesiones peligrosas y a la existencia de trabajadores en condiciones precarias, como es el caso de los trabajadores migrantes y de los que pertenecen a categorías industriales.

Relacionado con lo anterior la importancia de la seguridad industrial en nuestro país ha tomado gran auge en los últimos años, debido a que el índice de accidentalidad ha aumentado considerablemente en las empresas, según cifras de la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social el 2011 acumuló 295.052 accidentes, 11,9 por ciento más que en todo el 2005, mientras que entre un año y otro los afiliados a las ARP aumentaron 10,4 por ciento; hasta el mes de abril del presente año ya se llevaba una cifra de 97 accidentes. (Portafolio, 2007). Estas cifras evidencian la falta de compromiso de las empresas, la falta de capacitación, reglamentación, políticas y seguimiento en el sector de riesgos profesionales.

Los servicios de asesoramiento técnico, que son indispensables para el buen funcionamiento de las empresas, siguen siendo insuficientes. Particularmente importante es un asesoramiento práctico que, llegue a todos los centros de trabajo y proporcione orientación sobre la forma de valorar y prevenir los riesgos para la seguridad y la salud y sobre la manera de aplicar soluciones prácticas de costo razonable llegue a todos los centros de trabajo.

Las razones sociales por las cuales se realiza este proyecto, son para contribuir con la mejora continua de las empresas industriales del área metropolitana, específicamente con los trabajadores que componen éstas, propiciando un ambiente de trabajo seguro y velando por su integridad física. Prevenir y minimizar los riesgos laborales, evitando repercusiones mayores en la empresa y en cada uno de los trabajadores; Evitar la disminución de la productividad en las empresas que se presenta como consecuencia de los accidentes, las enfermedades laborales y ausentismo laboral.

Es necesaria la cultura de la seguridad en todas las empresas, entendida esta como la capacidad de demostrar que los gastos de la organización no solo están dirigidos a mayor productividad, sino que tienen un enfoque de seguridad y protección para los trabajadores, asegura el presidente del Consejo Colombiano de Seguridad, Renán Alfonso Rojas (...) “Una buena manera de crear cultura de seguridad es enseñar a las personas con el ejemplo, a tener una actitud responsable y de respeto por sus vidas y las de sus compañeros, esto se logra a través de campañas de promoción de la seguridad, incentivos para quienes se destaquen en la prevención, charlas, conferencias y otros medios que ayuden a extender el mensaje y a que este sea interiorizado por la población trabajadora”. (seguridad, 2017)

4. Marco referencial

4.1 Marco teórico

Para el presente estudio se toman de base las siguientes teorías:

La investigación de mercados según Marcela Benanssi es la reunión, el registro y el análisis de todos los hechos acerca de los problemas relacionados con las actividades de las personas, las empresas y las instituciones en general. En el caso concreto de las empresas privadas, la investigación de mercados ayuda a la dirección a comprender su ambiente, identificar problemas y oportunidades, además de evaluar y desarrollar alternativas de acción de marketing. En el caso de las organizaciones públicas, la investigación de mercados contribuye a una mejor comprensión del entorno que les permite tomar mejores decisiones de tipo económico, político y social. Esta autora propone unos pasos para el diseño de la investigación: (Benassini, Segunda Edición 2009).

El primer paso es la formulación del problema, este es cuando formulamos el problema a resolver con toda precisión, la autora radica la enorme importancia de este paso. Por ello, antes de llevar a cabo un estudio de mercados debe formularse el problema a resolver y consultar con la persona que tomará la decisión, para lo cual se identificará su nivel jerárquico, se considerarán sus fines y recursos, se buscarán siempre las razones últimas de los sucesos y se tomarán en cuenta las variables incontrolables que al final nos llevan a presentar cursos alternativos de acción. (Benassini, Segunda Edición 2009)

El segundo paso es la búsqueda de las fuentes de información, la autora señala que antes de formular una hipótesis, es necesario identificar qué tipo de información tenemos disponible, ya

sea de fuentes internas o externas de la empresa. Cuanta más información de calidad se obtenga —interna y externa—, más valiosa será su contribución para la toma de decisiones. Una vez obtenida toda la información general sobre el problema, debe llevarse a cabo un análisis detallado de los datos para obtener conclusiones iniciales y diseñar el resto del estudio. (Benassini, Segunda Edición 2009)

El tercer paso es la preparación de los medios de recopilación de datos, por lo general, el medio que se utiliza es el cuestionario, aunque existen otros métodos que serán comentados más adelante, tales como las sesiones de grupo y las entrevistas en profundidad. Cualquiera que sea el método empleado, debe cuidarse que incluya toda la información necesaria para resolver el problema. (Benassini, Segunda Edición 2009)

El cuarto paso es el diseño de la muestra, debido a que no siempre es posible entrevistar a toda la población que nos interesa, es necesario diseñar una muestra que sea representativa de la población a estudiar, tanto en su tamaño como en sus características. De la calidad de la muestra dependerá en gran parte la calidad de la información obtenida. 5. Recopilación de la información

El método de recopilación de datos depende en gran parte de las necesidades del muestreo y de las clases de información a obtener. Se debe seleccionar, capacitar, supervisar y evaluar en forma adecuada al personal de campo, lo Pasos a seguir en el diseño de la investigación en la cual representa un serio problema, ya que las destrezas de las personas varían de una a otra. (Benassini, Segunda Edición 2009)

El quinto paso es el análisis de los datos recabados; una vez que se obtienen los datos, es necesario ordenarlos, validarlos y analizarlos. El tipo de análisis puede incluir desde elementales sumas y porcentajes hasta complejos modelos que determinen correlaciones entre variables

significativas. (Benassini, Segunda Edición 2009)

Por último, el sexto paso es la redacción del informe, este es la fase final de toda investigación, y es muy necesaria para dar a conocer sus resultados. En el informe deben presentarse datos que incluyan desde los antecedentes y el método empleado hasta las conclusiones y recomendaciones. (Benassini, Segunda Edición 2009)

Por otro lado, El autor Naresh Malhotra orienta de una manera más concreta y sencilla la manera de realizar una investigación de mercado, caracterizándola como un conjunto de seis pasos que define las tareas que deben cumplirse al realizarla.

El primer paso en cualquier proyecto de investigación de mercados es definir el problema. Al hacerlo, el investigador debe considerar el propósito del estudio, la información antecedente pertinente, la información que se necesita y la forma en que se utilizará para la toma de decisiones. La definición del problema supone hablar con quienes toman las decisiones, entrevistas con los expertos del sector, análisis de los datos secundarios y, quizás, alguna investigación cualitativa, como las sesiones de grupo. Una vez que el problema se haya definido de manera precisa, es posible diseñar y conducir la investigación de manera adecuada. (Malhotra, Investigación de mercados, 2010)

El segundo paso es el desarrollo del enfoque del problema que incluye la formulación de un marco de referencia objetivo o teórico, modelos analíticos, preguntas de investigación e hipótesis, e identificación de la información que se necesita. Este proceso está guiado por conversaciones con los administradores y los expertos del área, análisis de datos secundarios. (Malhotra, Investigación de mercados, 2010)

El tercer paso es la formulación del diseño de investigación, según Malhotra el diseño de

investigación es un esquema para llevar a cabo un proyecto de investigación de mercados. Expone con detalle los procedimientos necesarios para obtener la información requerida, y su propósito es diseñar un estudio que ponga a prueba las hipótesis de interés, determine las posibles respuestas a las preguntas de investigación y proporcione la información que se necesita para tomar una decisión. (Malhotra, Investigación de mercados, 2010)

El cuarto paso es el trabajo de campo o recopilación de datos, la recopilación de datos implica contar con personal o un equipo que opere ya sea en el campo, como en el caso de las encuestas personales (casa por casa, en los centros comerciales o asistidas por computadora), desde una oficina por teléfono (telefónicas o por computadora), por correo (correo tradicional y encuestas en panel por correo en hogares preseleccionados), o electrónicamente (por correo electrónico o Internet). La selección, capacitación, supervisión y evaluación adecuadas del equipo de campo ayuda a minimizar los errores en la recopilación de datos. (Malhotra, Investigación de mercados, 2010)

El quinto paso es la preparación y análisis de datos, la preparación de los datos incluye su revisión, codificación, transcripción y verificación. Cada cuestionario o forma de observación se revisa y, de ser necesario, se corrige. Se asignan códigos numéricos o letras para representar cada respuesta a cada pregunta del cuestionario. Los datos de los cuestionarios se transcriben o se capturan en cintas o discos magnéticos, o se introducen directamente a la computadora. (Malhotra, Investigación de mercados, 2010)

Por último el sexto paso es la elaboración y presentación del informe, Malhotra dice que todo el proyecto debe documentarse en un informe escrito donde se presenten las preguntas de investigación específicas que se identificaron; donde se describan el enfoque, el diseño de

investigación y los procedimientos utilizados para la recopilación y análisis de datos; y donde se incluyan los resultados y los principales resultados. Los hallazgos deben presentarse en un formato comprensible que facilite a la administración su uso en el proceso de toma de decisiones. Además, debe hacerse una presentación oral para la administración, en la cual se usen tablas, figuras y gráficas para mejorar su claridad e influencia. (Malhotra, Investigación de mercados, 2010)

De planeación estratégica encontramos diferentes definiciones dado que se encuentra diversa bibliografía basada en la gerencia estratégica.

En este caso nos guiaremos en la definición que brinda Humberto Serna Gómez, el cual define la misma como: “un proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento estratégico de la institución hacia el futuro”. (Gomez, 3 edición)

Para el diseño y la ejecución de la planeación estratégica se tomaron en cuenta diversos conceptos y teorías que sirvieron de guía y apoyo en la aplicación y construcción del proyecto. En primer lugar; El proceso administrativo, este concepto incluye las funciones de planeación, organización, dirección y control, la planeación prepara el escenario para las demás. Es un proceso en el que se decide exactamente lo que uno quiere lograr y la mejor manera de hacerlo. Cuando la planeación se hace bien, crea una plataforma sólida para el trabajo administrativo posterior de organizar (asignar y ordenar los recursos para lograr tareas esenciales), dirigir (orientar los esfuerzos de los recursos humanos para asegurar niveles elevados de logro de tarea),

y controlar (monitorear el logro de tareas y emprender la acción correctiva necesaria). (Gomez, 3 edición).

El segundo paso es la metodología de la planeación estratégica, el plan estratégico es un documento formal elaborado por escrito que sigue un proceso lógico, progresivo, realista, coherente, orientado a las acciones futuras que habrán de ejecutarse en una empresa, utilizando los recursos disponibles, procurando el logro de sus objetivos y que, al mismo tiempo, establezca los mecanismos de control de dichos logros. Un plan es necesario, porque nadie puede tener presente muchos detalles mientras resuelve una docena de asuntos diferentes que propician desperdicios de recursos o errores graves. Aun los mejores pilotos, ingenieros y administradores trabajan con base en un plan. Para hacer las cosas más fáciles, hay que pensar con anticipación en todos los movimientos estratégicos. (Gomez, 3 edición)

El tercer paso es el proceso de planeación estratégica, este se inicia en el nivel superior de la organización los cuales corresponden a la planeación corporativa, en el cual se definen los principios corporativos, los valores, la visión, la misión y los objetivos y estrategias globales de la organización. Esta es la planeación macro, a largo plazo, mucho más estable y con una participación limitada de los niveles superiores de la compañía. El segundo nivel lo integran las unidades estratégicas de negocio, planeación funcional o táctica. En este nivel se definen una misión, los objetivos y estrategias a mediano plazo, se identifican los proyectos estratégicos tanto a nivel vertical como horizontal y se establecen los planes de acción. El tercer nivel lo componen las unidades administrativas los cuales corresponden a la planeación operativa, en el cual los objetivos y estrategias son a más corto plazo. Su responsabilidad principal radica en la ejecución eficiente de los planes de acción definidos a nivel funcional. (Gomez, 3 edición)

La planeación operativa en su ejecución deberá retroalimentar todo el proceso, a fin de que se dinamice y defina los ajustes o acciones que en un momento dado requiera. Se integra así un sistema de interrelaciones que hace de la planeación estratégica un proceso dinámico, ágil, flexible y ampliamente participativo. Es de gran importancia para la empresa construir y adaptar el proceso planteando así el comienzo de la planeación estratégica que parte desde la misión y termina en un plan de acción seguido de las recomendaciones, diagnosticando el presente para protegernos y alcanzar las metas en el futuro. (Gomez, 3 edición)

La planeación estratégica se desarrolla e integra en tres niveles: planeación estratégica corporativa, planeación estratégica funcional o táctica.

Por otro lado Maycol Porter determina la posición competitiva actual y futura del producto-mercado, del área de negocio o de la propia empresa, se trata de realizar un análisis estratégico referente a la comprensión de la posición estratégica de las unidades de negocio de la empresa basándose en un doble diagnóstico. (porter, 1979)

De acuerdo a lo anterior Michael Porter plante tres estrategias genéricas que son: liderazgo global en costos, diferenciación y enfoque o concentración, a través de ellas una empresa puede hacer frente a las cinco fuerzas que moldean la competencia en un sector y conseguir una ventaja competitiva sostenible que le permita superar a las firmas rivales. (Porter, 1980)

En la estrategia de liderazgo global en costos, la empresa debe tener la capacidad de reducir costos en todos los eslabones de su cadena de valor, de tal manera que la disminución de gastos redunde en un mejor precio para el consumidor y en consecuencia en una mayor participación de mercado. (Porter, 1980)

En la estrategia de diferenciación la empresa debe producir servicios/productos exclusivos que

sean percibidos así por los consumidores, quienes están en disposición de pagar más por tenerlos. (Porter, 1980)

Con una estrategia de enfoque o concentración (segmentación o especialización) la empresa se concentra en satisfacer segmentos bien definidos, de población, de productos o geográficos. (Porter, 1980)

Las dos primeras, liderazgo en costos y diferenciación, buscan la ventaja general en su sector, mientras que la tercera, enfoque, busca tener la ventaja dentro de un mercado objetivo. (Porter, 1980)

Para realizar el análisis financiero se toma en cuenta la teoría de Héctor Ortiz Anaya quien dice que los estados financieros no son exactos ni las cifras que se muestran son definitivas. Esto sucede así porque las operaciones se registran bajo juicios personales y principios de contabilidad que permiten optar por diferentes alternativas para el tratamiento y cuantificación las operaciones, las cuales se cuantifican en moneda. La moneda, no conserva su poder de compra y con el paso del tiempo puede perder significado en las transacciones de carácter permanente. Las cifras que se presentan en los estados financieros no representan valores absolutos, consiguientemente, la información que ofrecen no es la medida exacta de su situación ni de su productividad, sino es provisional.

En consecuencia, la utilidad o pérdida definitiva no se conoce sino hasta en el momento de la venta o liquidación de la entidad. Los estados financieros presentan rubros o cuentas con sus correspondientes saldos, pero no expresan situaciones extra financieras que afectan a la presentación de dichos valores, como es el caso de la situación laboral de sus empleados, de problemas en el área determinada de una empresa, problemas socio-políticos-económicos de un

país, etc.

Según Anaya los estados financieros exponen unas características específicas que son: La utilidad, la relevancia, la confiabilidad y la provisionalidad.

La utilidad se refiere a que su contenido informativo debe ser relevante, veraz y comparable y su reemisión debe ser oportuna. La relevancia se sustenta en que debe presentar información financiera importante para la empresa, producto de un proceso que garantiza la veracidad o real existencia de las transacciones que dan lugar a dichas expresiones numéricas, que a su vez deben mantener una misma estructura por varios periodos para que sea comparable a través del tiempo. Por último, la confiabilidad exige que sean estables, es decir, consistentes, objetivos y verificables. La consistencia hace mayor hincapié en la comparabilidad, lo que exige que los estados financieros sean elaborados bajo normas establecidas (PCGA y NECs) para que mantengan una misma estructura y que sean verificables, es decir, que sus saldos tengan los respaldos documentados necesarios. La provisionalidad se da porque contienen estimaciones para determinar la información correspondiente para cada periodo. Esta característica de los estados financieros hace referencia a la prudencia con que deben ser elaborados y luego analizados, ya que pueden incluir estimaciones, es decir, cifras que no están confirmadas y que se presentan de acuerdo a un supuesto. Estos supuestos deben ser obtenidos de manera técnica y con conservatismo, que es un principio de contabilidad que exige prudencia el momento de estimar resultados. (Anaya, 2006)

Anaya considera los estados financieros básicos, el estado de resultados y el balance general, además de lo anterior existen estados financieros complementarios, algunos de estos se publican dentro de las asambleas de socios y otros sirven en las auditorías internas de la empresa estos

son: Estado de Flujo de ingresos, Estado de flujo de fondos, y Estado de Flujo de Caja. Sin embargo para nuestro estudio solamente detallaremos los dos primeros. (Anaya, 2006)

El Estado de Resultados, o de pérdidas y ganancias muestra los resultados de la operación de un negocio en un periodo determinado. Es un estado dinámico, ya que refleja una actividad, es acumulativo, es decir, resume las operaciones de una compañía desde el primero hasta el último día del período económico. Se compone de las cuentas de Ingresos y Gastos, para finalmente mostrar el resultado (utilidad o pérdida) del ejercicio. Es importante clasificarlo discriminando los resultados operativos correspondientes al giro normal del negocio y los no operativos atribuibles a otras actividades. Las ventas netas se discriminan restando a las ventas brutas las devoluciones, rebajas y descuentos que se hayan presentado durante el período. El costo de ventas o costo de mercancía vendida se refiere al costo de adquisición o de producción de los bienes que la empresa vendió en el período. Los gastos de operación son aquellos que se realizan con el fin de producir la renta, de la empresa. Estos gastos generalmente se clasifican en gastos de administración (o generales) y gastos de ventas. Se recomienda que el Estado de Pérdidas y Ganancias muestren en forma secuencial los resultados correspondientes a la utilidad bruta, la utilidad de operación, la utilidad antes de intereses e impuestos y la utilidad neta. (Anaya, 2006)

Por otro lado se toma como base la teoría de Oscar León García quien expresa que Generalmente se utilizan los términos "análisis financiero" o "análisis de los estados financieros" para referirse al uso de los índices y éste es un error conceptual que debe evitarse ya que los índices son solamente uno de los elementos que ayudan a realizar un diagnóstico financiero de la empresa. Herramientas que complementan la realización de dicho ejercicio son, entre otras, el Modelo Combinado de Caja y Recursos (MCCR), la Estructura de Caja, el Sistema de Costeo Variable y las Proyecciones Financieras, temas que se cubren en este texto. La utilización de una

herramienta específica dependerá del propósito del análisis, aunque debe reconocerse que generalmente se utiliza más de una, ya que ellas no son excluyentes; por el contrario se complementan. Por ejemplo, una buena herramienta para evaluar la política financiera de la empresa es el MCCRy en dicho propósito los índices financieros cumplen un importante papel como herramienta complementaria. Podría afirmarse, inclusive, que los índices financieros están asociados en la mayoría de los casos a la utilización de cualquiera de las herramientas mencionadas. Dado que los indicadores financieros cumplen un papel importante en la realización de un análisis financiero, generalmente como herramienta que siempre acompaña a cualquiera otra que se utilice, este capítulo puede considerarse como una guía para su utilización. (García, Agosto, 2009)

Para la creación de empresa se toma además como base la teoría Frederick Taylor quien define la empresa como un conjunto de factores de producción, entendiendo como tales los elementos necesarios para producir (bienes naturales o semielaborados, factor trabajo, maquinaria y otros bienes de capital); factores mercadotécnicos, pues los productos no se venden por sí mismos, y factores financieros, pues, para realizar las otras tareas, es preciso efectuar inversiones y éstas han de ser financiadas de algún modo. (perez & Aguer Hortal , 2005)

Toda empresa tiene fines u objetivos, que constituyen la propia razón de su existencia. Los distintos factores que integran la empresa se encuentran coordinados para alcanzar sus fines. Sin esa coordinación la empresa no existiría; se trataría de un solo grupo de elementos sin conexión entre sí y, por tanto, incapaces de alcanzar objetivo alguno. Esa coordinación hacia un fin la realiza otro factor empresarial que es la administración o dirección de la empresa. (perez & Aguer Hortal , 2005)

Dicha administración se define como el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente estos objetivos específicos. A pesar de existir un concepto general de Administración, cada uno de los profesionales o especialistas en el área han promulgado a lo largo de los años sus propias definiciones, según la corriente de pensamiento en la que se sitúen dentro del campo. El desarrollo del modelo administrativo de esta empresa, será enfocado hacia los principios científicos propuestos por el economista estadounidense, Frederick Winslow Taylor, promotor de la organización científica del trabajo y considerado el padre de la Administración Científica. (perez & Aguer Hortal , 2005, pág. 24)

Según Taylor el principal objeto de la administración de la empresa es asegurar la máxima prosperidad al empleador, juntamente con la máxima prosperidad para el empleado. Al referirse a máxima prosperidad para el empleador esto no se refiere únicamente al corto plazo, sino al desarrollo de todos los aspectos necesarios que aseguren un estado de permanente prosperidad. A su vez máxima prosperidad para los empleados no significa salarios inmediatos más altos, sino más bien desarrollo personal de modo que puedan trabajar más eficientemente teniendo en cuenta sus naturales habilidades. (perez & Aguer Hortal , 2005, pág. 24)

Frederick Taylor enumera lo que él mismo denomina cuatro principios básicos: El primer principio es la organización científica del trabajo, quien lo define como la necesidad de desarrollar una verdadera ciencia de las tareas, actividades y funciones. Este criterio se refiere a las actividades que utilizaremos para reemplazar los métodos de trabajo ineficientes, teniendo en cuenta. (Tiempos, demoras, movimientos, operaciones responsables y herramientas) para una efectividad de la labor realizada y prevención de alteraciones musculo esqueléticas. (perez & Aguer Hortal , 2005, pág. 25)

El segundo principio es la selección y entrenamiento del trabajador, Taylor pone especial énfasis en seleccionar solamente a aquellas personas que reúnan los requisitos físicos e intelectuales necesarios para hacer el trabajo bajo niveles de producción óptimos. La idea es ubicar al personal adecuado a su trabajo correspondiente según sus capacidades, propiciando una mejora del bienestar del trabajador. (perez & Aguer Hortal , 2005, pág. 25)

El tercer principio es la cooperación entre directivos y operarios, el cual propone una remuneración por eficiencia o por unidad de producto al final de la jornada laboral teniendo en cuenta que el empleado haya realizado adecuadamente sus tareas. (perez & Aguer Hortal , 2005, pág. 25)

Por ultimo, el cuarto principio es la responsabilidad y especialización de los directivos en la planeación del trabajo, los gerentes se responsabilizan de la planeación, del trabajo mental, y los operarios del trabajo manual, generando una división del trabajo más acentuada y de mayor eficiencia, estas especialidades de trabajo deben ser observadas y evaluadas de manera individual y saber si son ejecutadas adecuadamente tanto en la eficacia para la empresa como para el cuerpo. (perez & Aguer Hortal , 2005, pág. 25)

4.2 Marco de antecedentes

4.2.1 Historia de los Riesgos Profesionales.

En el año 1993 es expedida la ley 100 basada en la constitución política, en la cual se introduce un nuevo modelo de seguridad social, este se fundamenta en el compromiso de dar cubrimiento integral de salud a la totalidad de la población. Posteriormente el 22 de junio de 1994 se autoriza a las compañías de seguros de vida para la explotación del ramo de riesgos profesionales mediante el decreto 1295. (Juan camilo alcazar Manrique, 2010)

Por su parte, Colmena vida y riesgos profesionales, la cual se constituye el 14 de abril de 1994 e inicia la cobertura de sus servicios el primero de febrero de 1995. A partir de esta fecha empiezan a entrar al negocio de las administradoras de riesgos profesionales diversas compañías aseguradoras, las ARP en Colombia se miden por dos tipos de participación, una por número de personas afiliadas al servicio y otra por cantidad de empresas afiliadas. (Juan camilo alcazar Manrique, 2010)

En ambas categorías la ARP publica positiva se encuentra de líder absoluta con 2'541.160 personas afiliadas equivalente a un 37,96% de participación en el mercado prevalece una gran masa que deriva del monopolio que tuvo la empresa con relación a la prestación del servicio de las ARP en el país, así mismo cuenta con 320.266 empresas que cuentan con sus servicios en riesgos profesionales, los cuales reflejan un 72,70% de participación con relación al número de entidades afiliadas por ARP. 2 cuenta con un 5,39% con 23.739 compañías afiliadas a la entidad lo cual la posiciona como la cuarta empresa más importante en el mercado de las ARP acorde con FASECOLDA con el número de empresas y el número de afiliados al sistema con 699.580, Sin embargo, COLMENA es la 2da ARP que más emite primas por compañías. (Juan camilo alcazar Manrique, 2010)

Con relación a Seguros Bolívar S.A., esta empresa fue autorizada por la superintendencia bancaria mediante la resolución 2511 del 18 de noviembre de 1994 para adelantar las actividades integrales de promoción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ingresando así al negocio de 1 COLMENA. Vida y Riesgos Profesionales. Historia. (FASECOLDA, 2010).

La ARP Seguros Bolívar como parte del Sistema General de Riesgos Profesionales y del Sistema de Seguridad Social instaurado por la Ley 100 de 1993, cumple con las disposiciones y normas vigentes en salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de salud y trabajo de la población laboral afiliada. A su vez, ARP Seguros Bolívar cuenta con un porcentaje de participación por empresa afiliadas de 1.47% lo cual representa en número de empresas 6.497 relacionando la ARP como la séptima compañía en este rubro, a su vez con relación al número de afiliados por número de personas las 366.231 lo cual le da un vuelco en la calificación ya que según este ítem la empresa se ubica 5ta con un 10,45%.⁵ Para continuar con la apertura de la oferta, La equidad seguros en el año 1994 se abre paso a nuevos negocios, dentro de los cuales están: Empresas Promotoras de Salud, EPS, y la Administradora de Riesgos Profesionales, ARP. (FASECOLDA, 2010)

Así mismo la equidad con el paso del tiempo es la ARP que cuenta con una participación de 5,43% ubicándose en la tercera empresa con mayor número de empresas afiliadas con 23,925, no obstante, estas empresas no poseen un volumen amplio de trabajadores ya que según su número de afiliados al sistema por compañía lo ubicara en el 7mo lugar con 277,303 personas y en igual posición con relación a las primas emitidas.⁷ Sin embargo, la compañía Suramericana de Seguros por su parte decide en el año 1994 participar en el sector de la seguridad social para lo

cual inicio los estudios en dicho año, posteriormente crea su administradora de riesgos profesionales ARP Sura en el año 1996. (FASECOLDA, 2010)

Desde entonces hasta hoy, ARP Sura ha conservado el liderazgo entre las ARP del sector privado en el país y para garantizar la calidad de su servicio ha desarrollado un sistema de calidad que ha sido reconocido por parte del ICONTEC con el Certificado de Gestión de la Calidad bajo la norma ISO 9001:2000 para el diseño y la prestación de servicios en la Administración de Riesgos Profesionales. Ubicándose en el segundo puesto con 32.365 empresas y un 7,35% de participación de mercado No obstante, Sura riesgos profesionales se postula como la empresa líder en emisión de primas a sus afiliados lo cual le genera una ventaja competitiva fuerte y arraigada que demanda de un músculo económico estable pero que a su vez crea una barrera de entrada consolidada. (Colombianas, 2010)

Por su parte, Liberty seguros desde el año 1997 ha estado brindando seguridad y apoyo a las familias pequeñas y medianas empresas, a través de sus cinco unidades de negocio dentro de las se encuentra su administradora de riesgos profesionales ARP Liberty. 10 Con la tecnología avanzada necesaria para la optimización de procesos. En la estructura de Liberty se encuentra ARP dentro de las 5 unidades de negocio que complementan el holding como lo es: Autos, SOAT, generales, finanzas, Vida y salud. Con una participación de mercado de 1,83% con relación al número de empresas que equivalen a 8.048, ubica a esta compañía en el 6to con un monto de afiliados al sistema por compañía de 329.291.11 En los noventas después de conocida la ley 100 de 1993, Colpatria constituye la Fiduciaria Colpatria, el Fondo de Pensiones y Cesantías Colpatria y la administradoras de riesgos profesionales ARP Colpatria. 12. Posicionándose en la actualidad como la quinta empresa con una participación de 5,29% que equivale a 23.312 empresas sin embargo por número de afiliados se ubica en la tercera posición

con 847.210 equivalente al 12,66% con relación al ítem de participación según los números de usuarios afiliados a la ARP.

MAPFRE ARP En Colombia. Con una inversión cercana a los 2.000 millones de pesos la aseguradora española Mapfre entró de lleno en el negocio de administrar los riesgos profesionales, luego de recibir la autorización de la Superintendencia Financiera de Colombia el 31 de agosto del 2006. Así mismo el mercado cuenta con aseguradoras de riesgos profesionales que se encuentran surgiendo hasta el momento dentro del mercado, con una mínima participación del mismo. (FASECOLDA, 2010)

Es así como el funcionamiento de este ramo surge a través del permiso que la ley brinda, el cual consiste en poder aceptar las afiliaciones de otras firmas por lo que inicialmente se atendió contando con el apoyo de Mapfre seguros en lo que respecta a la parte médica, asistencial y de indemnizaciones. El mercado de las ARP se encontraba totalmente copado como en la actualidad, pero la estrategia por parte de la compañía española se basó en vincular las empresas que están dentro de otros ramos de seguros y lograr tener un portafolio completo de soluciones. Es por eso que Mapfre ARP se enfoca en el mercado natural que ya son sus clientes y a partir de esta premisa empieza toda la expansión del servicio de riesgos profesionales. (FASECOLDA, 2010)

Para esta investigación a nivel nacional se consultaron diferentes investigaciones.

En primer lugar, se toma como base la investigación de mercados realizada por las estudiantes Lyda marcela González Bautista y Elizabeth murillo Alarcón de la universidad industrial de Santander de la facultad de gestión empresarial de Bucaramanga, la cual tuvo como objetivo realizar un estudio de factibilidad para la creación de una empresa en gestión de seguridad y salud en el trabajo dirigido al sector empresarial privado y público de las provincias de Vélez,

comunera y Guantentina , en donde tomaron como base para el desarrollo de la investigación, antecedentes, información del área, encuestas, entre otras herramientas. Este estudio concluyó que la empresa es viable para dicha localidad, por diferentes factores entre los cuales está la necesidad de un servicio eficaz y rápido, y la poca cobertura de las empresas que ya se encuentran ofreciendo el servicio en dicha región. (Murillo & Bautista, 2013)

Además de la anterior, se tomó en cuenta el trabajo de investigación realizado por Alejandro Santos y Juan David Tarajona, de la Universidad Pontificia Bolivariana de la Seccional de Bucaramanga de la Facultad de Ingeniería Industrial cuyo objetivo fue realizar un estudio de factibilidad para la implementación y puesta en marcha de una empresa en consultoría para organizaciones Pymes en la ciudad de Bucaramanga y el área metropolitana, esta investigación concluyó que había mayor probabilidad de éxito que de fracaso, debido a la oportunidad de mejora que tienen los servicios que se planearon ofrecer en la empresa. (Santos & Tarajona, 2013).

En la ciudad de Bogotá se realizó un estudio de factibilidad para la creación de empresa en asesoría y consultoría en seguridad y salud en el trabajo en pequeñas y medianas empresas del sector manufacturero, la cual fue realizada por Deysi Barreto Rodríguez, Yarley Amparo Castañeda, Jesús David Suárez Martínez, Edwin Adrián Pinilla Piza, Carlos Javier García Mancera. Este trabajo se enfocó en brindar un servicio de Asesoría y Consultoría en el SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo), en la PYMES del sector Manufacturero en las localidades de Engativá, Kennedy y Suba de la ciudad de Bogotá, el cual se puede definir como conjunto de elementos interrelacionados que tienen por objeto establecer una política, objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo en pro de mejorar la calidad de vida de los empleados y promover la competitividad de los empleadores. Para lo cual concluyeron que si es

factible la creación de una empresa en asesoría y consultoría en seguridad y salud en el trabajo, debido a que es una zona extensa la cual no cuenta con una empresa de este tipo que cubra toda la población, a parte de la inconformidad de las personas que ya tienen este servicio. (Deysi Barreto rodriguez, 2013)

En el 2010, en la ciudad de Bogotá se realizó una investigación de mercados sobre las expectativas del servicio por parte de los clientes de las aseguradoras de riesgos profesionales en la ciudad de Ibagué, por parte de los estudiantes Juan camilo alcázar y Andrés Alfonso sambrano de la universidad javeriana de la facultad de ciencias económicas, contables y administrativas del departamento de administración de empresas, cuyo objetivo era describir el mercado con el fin de determinar las expectativas del servicio por parte de los clientes de las aseguradoras de riesgos profesionales y así poder proponer posibles futuras estrategias entorno al servicio de la nueva sucursal de MAPRE ARP en la ciudad de Ibagué. En esta investigación plantearon la importancia del balance entre la calidad y la economía a la hora de ofrecer un servicio, en el caso de la asistencia de riesgos profesionales, enfocaron la importancia de la eficacia en términos de disminución de tiempo, y baja en las pérdidas en la empresa por ausentismo laboral, este último siendo un aporte de carácter monetario y el más importante como valor agregado al portafolio de servicio. Por último resaltan la importancia de la utilización de medios publicitarios para resaltar los portafolios de servicios, ofertas, contactos, entre otros. (Juan camilo alcazar Manrique, 2010).

Otra investigación realizada en esta ciudad en el año 2009, fue un estudio de la oferta y la demanda de servicios de asesoría y consultoría a micro y pequeñas empresas familiares de Bogotá para el centro de desarrollo de empresas de familia de la universidad de la Salle, realizado por las estudiantes Yuli Paola católico Giraldo y Johana Milena Neira Bustamante de la universidad de la Salle, facultad de ciencias administrativas y contables del programa de

administración de empresas, cuyo objetivo era Analizar la situación actual del servicio de asesoría y consultoría para micro y pequeñas empresas de familia en Bogotá, desde la perspectiva de quienes lo proveen y lo demandan, y realizar una aplicación en el área de marketing con base en esta información. De este estudio se extrajeron datos son la oferta y demanda de los servicios más relevantes en una empresa que presta servicios en asesoría y consultoría, lo cual es de vital importancia para la realización de este proyecto. (bustamante, 2009)

En este mismo año se realizó otra investigación de la aplicación de la salud ocupacional en el sector pecuario realizada por la estudiante Nérida Cristina Gaspar de la universidad de ciencias aplicadas y ambientales u.d.c.a. de la facultad de medicina veterinaria y zootecnia, cuyo objetivo era crear una empresa que evalúe, ejecute, controle y acompañe al productor pecuario en el desarrollo y administración del programa de salud ocupacional. La información de esta investigación ayudo en el proceso de innovaciones y nuevos aportes que se pueden incluir para el mejoramiento de portafolio de servicios, siendo esta una estrategia innovadora e integral para muchas empresas que requieran de este servicio. (Gaspar, 2009)

Por ultimo a nivel nacional se toma como base la investigación de mercados para servicios de capacitación y asesoría en salud ocupacional en empresas de clase iv y v de riesgo realizada por Carlos a. Patiño Bucheli, Marlén Cortés Mosquera , marcela Hernández, y marco tulio serna, esta investigación se realizó en la ciudad de San Juan de Pasto durante el periodo septiembre – diciembre del año 2004, con el propósito de identificar las necesidades, deseos y expectativas de servicios de capacitación y asesoría en salud ocupacional, con empresarios de las empresas de las clases IV y V de riesgo, registradas en Cámara de Comercio y en la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social. (Carlos Patiño Bucheli, 2004)

Se utilizaron técnicas como encuestas y una sesión de grupo focal. Se encuestaron ochenta y cinco empresarios de las empresas pertenecientes a las áreas de construcción, vigilancia, transporte, telecomunicaciones y producción de gas propano. El grupo focal se realizó con catorce empresarios, de las mismas actividades económicas, no participantes en las encuestas. Esta investigación aportó al estudio la importancia de las capacitaciones a los colaboradores, y aprueba su inclusión en el portafolio de servicios, debido a su importancia y necesidad en cualquier empresa. (Carlos Patiño Bucheli, 2004)

A nivel local se toman como base diferentes estudios realizados en Pereira y alrededores a la región.

En Pereira se realizó un estudio de viabilidad para la creación de una empresa dedicada a la prestación de asesorías en programas de seguridad industrial y salud ocupacional, por parte de los estudiantes lady Johana, Angarita daza, y Juan Manuel Córdoba Bonilla, cuyo objetivo fue realizar un estudio de viabilidad para la creación de la empresa Serviprogresar SAS dedicada a la prestación de servicios en asistencia integral y salud ocupacional en el Municipio de Pereira y Dosquebradas Risaralda, para lo cual se concluyó que Pereira y Dosquebradas es una zona que tiene gran cantidad de empresas a pesar de no ser ciudades tan extensas, en cuestión a la viabilidad del proyecto, se encontró viable debido a que la zona requiere de asistencia integral y la población no se encuentra satisfecha con el servicio ofrecido por las entidades actuales (Lady Johana, 2007) s.

En Cali se realizó un plan de negocios para la creación de una IPS con especialidad en salud ocupacional en la ciudad de Cali, realizado por los estudiantes Dilmar Fabián Osorio Cortes y Farah Katherine Solórzano Montejó de la universidad EAN del programa de administración de empresas de Bogotá en el año 2010, cuyo objetivo fue formular un plan de negocios para la

creación de una IPS llamada PROSALUD CALI S.A.S mediante unos objetivos específicos que era formular un plan de mercadeo, formular un plan operacional y de servicio, formular un plan organizacional y formular un plan financiero. En esta investigación se concluyó que desarrollar una empresa de salud ocupacional en la ciudad de Cali, es un negocio viable y rentable, pues desde el punto de vista tanto del estudio de mercado como del estudio financiero se puede concluir que la ejecución de este proyecto es sostenible y rentable, debido a que la necesidad existe y la legislación hacen de uso obligatorio el servicio que se pretende prestar, además de ser un servicio de alta calidad que acompaña el servicio prestado por los clientes directos EST.

(Montejo, Cali, 2013)

En Buga se realizó un estudio de factibilidad para implementar la infraestructura administrativa y financiera para una oficina especializada en servicios de salud ocupacional, realizado por Rodrigo Becerra de la universidad del Quindío en 1997, con el fin de diseñar un estudio de factibilidad para implementar la infraestructura administrativa y financiera para el montaje de una oficina especializada en asesoría de servicios en salud ocupacional en esta localidad, a pesar de que el estudio es relativamente viejo, con este se pudo realizar una correlación entre la situación anterior y la actual respecto a la seguridad y salud en el trabajo. (Becerra, 1997).

En el 2016, se realizó un estudio de factibilidad para la implementación del laboratorio de seguridad y salud en el trabajo para la facultad tecnológica de la universidad distrital francisco José de caldas, realizada por Gina Paola Amaya Romero y Magaly Peña Vargas, en el cual evaluaron los servicios de formación práctica en Seguridad y Salud en el Trabajo para la Facultad Tecnológica de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, elaboraron una propuesta técnica del montaje de un laboratorio de Seguridad y Salud en el trabajo basado en las

necesidades encontradas, determinaron la estructura organizacional y funcional de un laboratorio de Seguridad y Salud en el Trabajo y realizar un análisis de costo beneficio sobre el uso del laboratorio de Seguridad y Salud en el Trabajo en Caldas, en el estudio se concluyó tomando en cuenta los resultados obtenidos en el trabajo de campo aplicado a los estudiantes y egresados de Tecnología Industrial e Ingeniería de Producción, que se resalta la necesidad de implementar el laboratorio de Seguridad y Salud en el Trabajo, para elevar el nivel de competitividad del profesional, el progreso y desarrollo de ciertas habilidades tales como el análisis, la argumentación, la comprensión de conceptos básicos ocultos en la experimentación. Otro aspecto significativo a destacar en la información obtenida de las encuestas es la importancia de la toma de datos y el manejo de los instrumentos de medición y de los equipos para prácticas, ya que el desarrollo de estas habilidades forma un profesional con alto grado de competitividad. (Vargas, 2016).

En la universidad de Santiago de Cali en el año 2010, se realizó una investigación en formación en promoción de la seguridad, salud en el trabajo, prevención de los accidentes y enfermedades laborales, en contexto de una compañía aseguradora en Colombia, realizada por Raúl Alberto García Delgado, Tania Milena Córdoba Delgado y Alfredo Chazy Ocampo, en este estudio plantean que La promoción de la seguridad, salud en el trabajo, prevención de los accidentes y enfermedades laborales, se constituyen en una de las grandes responsabilidades y deberes de las empresas. Ello debido a la relevancia que reviste el capital humano para las organizaciones. Es por esta razón, que su estudio en contexto permite una aproximación a la realidad vivida por las empresas que tienen la misión de ofrecer orientación profesional en ese sentido. En esta dirección, este artículo presenta los resultados de un estudio efectuado en una compañía aseguradora colombiana en relación al proceso adelantado en promoción de la

seguridad, salud en el trabajo, prevención de los accidentes y enfermedades laborales mediante un plan de formación anual. Dicho estudio no solo permitió un diagnóstico en torno a este plan, sino también la formulación e implementación de algunas estrategias que contribuyeron con su fortalecimiento. (Raul Alberto Garcia Delgado, 2010)

En Quito se realizó un estudio de Factibilidad para la creación de una Consultora de Prevención de Riesgos del Trabajo en la Industria Alimenticia en la Ciudad de Quito, provincia de Pichincha, realizado por Carolina Oviedo M. en el cual se realizó un diagnóstico situacional para determinar la importancia, influencia y manejo de la Salud y Seguridad Ocupacional dentro de la industria alimenticia. Se determinó la necesidad real de contratar el servicio de consultoría para la prevención de riesgos del trabajo, así como estimar la oferta existente de este servicio. Se fijó la macro y micro localización, tecnología e ingeniería que permita la ejecución del presente proyecto. Se desarrolló una propuesta estratégica para la Consultora de Prevención de Riesgos del Trabajo y se evaluó la viabilidad económica del proyecto a través de un estudio financiero. En donde se concluyó que de acuerdo a la investigación realizada, se encontró que el cliente potencial tiene poco conocimiento sobre los servicios y beneficios que ofrece la contratación del Servicio de Consultoría de Prevención de Riesgos del Trabajo. La carencia de una Cultura de Prevención, hace necesaria la incursión en el mercado, de una compañía como COPRIT Cia. Ltda. (Oviedo, Octubre, 2010)

En la ciudad de Cali en el 2015 se realizó un Proyecto de factibilidad para la creación de una empresa de asesoría en seguridad integral y salud ocupacional realizado por Richard Hernando Losada Muñoz, con el objetivo de determinar la viabilidad de la creación de una empresa en asesorías que satisfaga las necesidades en seguridad integral y la salud ocupacional, con el objeto de satisfacer una necesidad o resolver un problema, y contribuyendo a la prevención de acciones

que causen daño a las personas y a las organizaciones. En este proyecto se concluyó que es viable la creación de una empresa de seguridad y salud en el trabajo, debido a que las personas responden a que es necesaria la implementación en esta ciudad. (Muñoz, 2015)

A nivel internacional se toman de base diferentes investigaciones.

En el año 2014, en la ciudad de Santiago de Chile se realizó un análisis de factibilidad para performance, servicio integral de gestión de fatiga en minería (fatigue risk management), realizado por Héctor Andrés Carrasco Moya, cuyo objetivo de investigación fue identificar los elementos más utilizados a nivel mundial en prevención de riesgo de fatiga, y aplicar estos principios en el desarrollo de la empresa performance, que se presenta como una empresa de soluciones a la minería, a través de servicios y tecnologías orientados al diagnóstico, capacitación y entrenamiento del capital humano de la minería en Chile y Latinoamérica. Este estudio fue de gran importancia en la investigación porque facilitó herramientas nuevas e innovadoras para enfrentar una de las problemáticas más grandes en las empresas industriales. (Moya, 2014).

En México se realizó una investigación sobre la responsabilidad social empresarial: Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán, en el 2008, realizada por Francisco Gerardo Barroso Tanoira, esta investigación plantea que las empresas de hoy se están dando cuenta de que el éxito no depende sólo de la obtención de utilidades, sino que se requiere contribuir con todos los que participan en ellas para hacerlas más competitivas y enfrentar un mundo cada vez más globalizado. Para lograr esto deben emprender acciones de responsabilidad social empresarial (RSE); sin embargo, existe confusión sobre el concepto y algunas empresas que dicen ser socialmente responsables no lo son totalmente. Se estudiaron cuarenta empresas de Mérida, Yucatán, México. Su objetivo fue verificar qué entienden por RSE sus directivos, si

creen que es necesaria para el éxito de sus empresas y si éstas son socialmente responsables. Además se determinó cuáles son sus acciones de RSE en caso de llevarlas a cabo. Los resultados muestran que para la mayoría de los participantes, RSE es mejorar la calidad de vida del personal y la contribución a la sociedad. Sin embargo, sus acciones se orientan principalmente hacia el trato e imagen ante el cliente, con el objetivo de vender más. Son pocos los que se refirieron al cuidado y preservación del medioambiente o al tema de la filantropía. En ninguna de las empresas se cumple el concepto completo, por lo que no pueden llamarse socialmente responsables en el sentido amplio y estricto de su significado. Este estudio fue de gran importancia debido a que muestra la importancia del bienestar de los empleados. (Tanoira, 2008)

En España se realizó una investigación sobre la Metodología de investigación en Salud Laboral, realizada por Juan Antonio Mirón Canelo, Montserrat Alonso Sardón, Helena Iglesias de Sena, El objetivo de este artículo es dar a conocer los principales diseños utilizados en investigación aplicada, clínica o de Salud Laboral. Se analiza su estructura básica y el proceso llevado a cabo en un proyecto de investigación. Se describen los métodos de investigación, sus utilidades, su interpretación y su aplicación práctica en relación con la obtención de información fiable y válida que permita una lectura crítica de la comunicación científica, generalmente artículos científicos. La calidad, validez y fiabilidad de la información generada por un trabajo de investigación determinado dependen del diseño y metodología y del proceso llevado a cabo por el equipo de investigación. Su utilidad fundamental es generar evidencias científicas necesarias e imprescindibles para la toma de decisiones, adecuadas y pertinentes, en relación con la prevención, atención y rehabilitación de las personas que padecen enfermedades relacionadas con el trabajo, enfermedades profesionales o accidentes laborales. También, constituye una herramienta imprescindible en el Desarrollo Profesional Continuo, siendo el elemento

determinante del autoaprendizaje a través de la lectura crítica de los artículos científicos. Este estudio ayudo a conocer algunas de las estrategias utilizadas en otros países para la protección de los empleados. (Canelo, Sardón, & Sena, 2010).

En Brasil se realizó una investigación sobre los papeles y funciones del enfermero de salud laboral en Brasil y en los Estados Unidos de América, Se trata de una investigación transversal realizada con el objetivo de definir los papeles y funciones de los enfermeros de salud laboral (ESLs) en Brasil y compararlos con los de Estados Unidos de América (EUA). La muestra fue compuesta por ciento cincuenta y cuatro enfermeros de salud laboral brasileños. Primero, fue realizada la traducción del instrumento Job Analysis Survey of Occupational Health Nursing Practice para el Portugués, seguido de la recolección y análisis de los datos, comparándolos con los hallazgos de un estudio conducido en los EUA. Se encontró que la mayoría eran mujeres, blancas, entre 41 y 50 años, trabajando en hospitales y centros médicos como enfermeros clínicos y administradores. También se encontró que los ESLs brasileños dedican más tiempo a funciones administrativas, seguidas de responsabilidades como consultores y educadores, mientras que en los EUA los ESLs dedican significativamente más tiempo a funciones educativas y de asesoría, esta investigación sirvió para identificar posibles requerimientos a futuro de la empresa, y los servicios que se pueden implementar en el portafolio de servicios. (Marziale, 2016)

En Venezuela se realizó un estudio con el fin de proponer la creación de un servicio de salud ocupacional en el instituto universitario experimental de tecnología Andrés Eloy Blanco, en abril del 2000, realizada por Rossana Lemmo de Pineda, este estudio se realizó con el objetivo de determinar la factibilidad de la creación de la empresa nombrada anteriormente, el cual concluyo que si es viable la creación e implementación de este servicio en esta zona, además del

planteamiento de una propuesta para la creación de este servicio, el cual sirve como base para la realización de este estudio. (Pineda, 2000)

En este mismo país, se realizó una propuesta del programa de seguridad y salud en el trabajo de las oficinas administrativas de una empresa del sector farmacéutico, ubicadas en la Urbina, para el año 2011, realizada por Alejandra Mendoza el cual buscaba identificar las fuentes de peligrosidad de la empresa. (Mendoza, Septiembre, 2011) Este estudio sirvió para tener una idea de base de cómo funcionan los procesos en cuanto a la identificación de los peligros en una empresa y las estrategias que se deben aplicar para contrarrestar lo anterior.

4.3 Marco conceptual

A continuación se definirán algunos términos que son necesarios aclararlos para el buen horizonte de la investigación, así:

4.3.1 Accidente de Trabajo.

Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Un accidente de trabajo es todo acontecimiento repentino que suceda por causa o con ocasión del trabajo que desempeña una persona y que por este hecho el trabajador tenga una lesión en su cuerpo, se perturben sus funciones, se le genere una invalidez o incluso el trabajador muera. Un accidente es realmente un accidente de trabajo cuando la actividad que está desarrollando la persona se relaciona directamente con la labor que desempeña. También es accidente de trabajo el evento que ocurre mientras el trabajador está ejecutando una orden de su jefe. (SURA, ¿Cuándo es o no un accidente de trabajo ?, 2016)

4.3.2 Accidente Industrial.

Situación en la cual se presentan daños y pérdidas materiales de las instalaciones, los equipos, la materia prima, de la empresa.

Peligros originados por accidentes tecnológicos o industriales, procedimientos peligrosos, fallos de la infraestructura o ciertas actividades humanas. Pueden causar muertes, lesiones y daños materiales, interrumpir la actividad social y económica y degradar el medio ambiente.

Los desastres tecnológicos son eventos desastrosos no naturales e incluyen:

Liberación accidental de sustancias peligrosas que ocurre durante la producción, el transporte

o el manejo de sustancias químicas peligrosas. Las Explosiones se denominan desastre cuando constituye el verdadero desastre. Si la explosión es la causa de otro desastre, éste se clasificará como desastre resultante. Una explosión química que es destrucción violenta causada por la explosión de material combustible, casi siempre de origen químico. Una Explosión nuclear/radiación que es la liberación accidental de radiación en instalaciones civiles que excede los niveles de seguridad internacionalmente establecidos. Las Explosiones en minas los cuales son accidentes que ocurren cuando el gas natural o el polvo de carbón (grisú) reaccionan con el aire. La Contaminación que es una degradación de uno o varios elementos del medio ambiente por residuos industriales, químicos o biológicos nocivos, desperdicios o productos producidos por la actividad humana, y por la mala gestión de los recursos naturales y medioambientales. La Lluvia ácida el cuál es el arrastre de una concentración excesiva de compuestos ácidos en la atmósfera resultante de contaminantes químicos (como compuestos azufrados y nitrogenados). Cuando se depositan, estos compuestos aumentan la acidez del suelo y del agua y ocasionan daños en la agricultura y el medio ambiente. La contaminación química que es la contaminación repentina del agua o el aire cerca de superficies industriales que produce afecciones internas en el organismo y daños permanentes en la piel. Por último la contaminación atmosférica grandes cantidades de gases, sólidos y radiación. Se produce por la combustión de combustibles naturales y artificiales, por sustancias químicas y por otros procesos industriales y explosiones nucleares. (ROJA, 2015)

4.3.3 Accidente laboral.

Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la

ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

La de 1562 de 2012 que en su artículo 3 define el accidente de trabajo de la siguiente de una forma bastante clara que no deja mayor duda:

«Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.» (Política, 2012)

4.3.4 Seguridad y salud en el trabajo.

La OIT (Organización internacional del trabajo) define La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y

organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. (Cerrejón, 2015)

En lo relativo a su alcance, los conceptos de seguridad y salud en el trabajo se aplican a cualquier tipo de trabajo incluyendo sectores de la construcción, la agricultura, la industria manufacturera, la minería, la pesca, el sector servicios o la asistencia sanitaria; y también se incluyen las empresas y trabajadores subcontratados. En cuanto a la seguridad y salud laboral, además del período de actividad de trabajo se incluye el trayecto y el tiempo empleado en ir y venir del lugar de trabajo como parte de la jornada laboral. Los desplazamientos seguros son por tanto una de las áreas que cubre la seguridad y salud laboral. (Strauss, 2011)

4.3.5 Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados. (ISOtools, 2016)

Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados. (ISOtools, 2016)

Consiste en realizar un desarrollo de un proceso lógico y por etapas, se basa en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo. (ISOtools, 2016)

El SG-SST debe ser liderado e implantado por el jefe, con la participación de todos los empleados, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el

mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (ISOtools, 2016)

Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados al ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar). El primer paso es planificar, se debe planificar de forma que se mejore la seguridad y la salud de los empleados, se deberán localizar las cosas que se realizan mal o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar estos problemas. El segundo paso es hacer, este debido a que se deberán implementar las medidas planificadas. El tercer paso es verificar, se deberá realizar una revisión de los procedimientos y acciones implantadas para conseguir los resultados deseados, y por último se debe de actuar: se deberán realizar las acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y la salud de los empleados. (ISOtools, 2016)

Además de lo anterior se plantean diferentes obligaciones de los jefes. El jefe se encuentra obligado a proteger la seguridad y la salud de sus empleados, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. (ISOtools, 2016)

Dentro del SG-SST el jefe tendrá, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
- Rendir cuentas a las personas que conforman la organización.
- Cumplir con los requisitos normativos
- Realizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- Fomentar la participación de los empleados.

- Asignar los responsables y comunicarlo a todos los miembros de la organización.
- Definir y asignar los recursos necesarios para establecer, mantener y mejorar el SG-SST.
- Gestionar los riesgos y los peligros que se puedan dar en la organización.
- Prevenir los riesgos laborales.
- Darle rumbo al SG-SST en la organización.
- Integrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la organización.

También existen unas obligaciones de la administración en cuanto a riesgos laborales

De forma independiente a las obligaciones estipuladas en el Sistema General de Riesgos Laborales, las administraciones de riesgos laborales deben:

- Capacitar al vigilante de seguridad y salud en el trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.
- Prestar asesoría y asistencia técnica a las organizaciones afiliadas, para implementar el SG-SST.
- Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST e informar a las direcciones territoriales los casos en los que la evidencia no ofrezca cumplimiento por parte de sus organizaciones filiasdas.

Por último se plantean Responsabilidades de los trabajadores.

Los empleados deberán tener las siguientes responsabilidades en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo:

- Procurar el cuidado integral de nuestra salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre nuestro estado de salud.
- Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en el Trabajo.
- Informar de manera oportuna al jefe sobre los peligros y los riesgos que pueden encontrar en su puesto de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud definido dentro del plan de capacitación del SG-SST.
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

La documentación corresponde al SG-SST puede ser recogida en formato físico, electrónico o una combinación de éstos y debe estar en custodia del responsable del SG-SST. Se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente. (ISOtools, 2016)

Las organizaciones deben conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST teniendo en cuenta lo siguiente:

- La conservación de los documentos debe ser de manera controlada.

- Se debe garantizar que los documentos sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, aunque protegidos.
- El responsable del SG-SST tiene acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los empleados cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo.
- La conservación puede hacerse de forma electrónica siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Los siguientes documentos y registros del SG-SST deben ser conservados por un período mínimo de veinte años, contados desde el momento en que cese la relación laboral del trabajador con la organización:

- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud y los conceptos de los exámenes de los trabajadores.
- Cuando la organización cuenta con un médico especialista, obtendrá resultados de los exámenes realizados.
- Los resultados de las mediciones y el monitoreo de los ambientes de trabajo.
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento.
- Registrar el suministro de los elementos y los equipos de protección personal.

Para los demás documentos y registros, los jefes deberán elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, siempre se debe encontrar acorde a la normatividad vigente y las políticas de las organizaciones. (ISOtools, 2016)

4.3.6 Identificación de riesgos.

El enfoque principal de la empresa será la evaluación e identificación de riesgos de las diferentes empresas, siendo un proceso en el cual la empresa tendrá un conocimiento de su situación con respecto a la seguridad de los puestos de trabajo y la salud de sus trabajadores. Es una de las actividades preventivas que legalmente deben llevar a cabo todas y cada una de las empresas, independientemente de su actividad productiva o su tamaño. Pero no es tan sólo una obligación legal de la que derivan responsabilidades relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores, sino que forma parte del ciclo de mejora continua que cualquier empresa tiene que aplicar en su gestión.

Una vez identificados todos los riesgos y las deficiencias (evitables o no), sean de seguridad, higiene, o ergonomía y después de valorar la magnitud de la gravedad de los riesgos no evitables, la empresa procederán a aportar las medidas preventivas con las que se tiene que eliminar el riesgo o la deficiencia o se tiene que controlar los riesgos que no se han podido evitar. En la propuesta de adopción de medidas, se especificará el plazo (fechas previstas de inicio y finalización) en el que quedará realizada esta medida, y también quién es la persona y cuál es la unidad a las que se ha asignado esta responsabilidad y que deberán rendir cuentas sobre el estado de realización.

La identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos permite conocer y entender los riesgos de la organización, además debe orientarnos en la definición de los objetivos de control y acciones propias para su gestión; en esto radica su importancia, porque sobre la coherencia y validez de los resultados obtenidos se determinara la calidad de los cimientos para desarrollar y mantener la administración de riesgos de la organización. En primer lugar se deben

determinar los niveles de riesgo a través de un ejercicio matricial de calificación directa, en donde la estimación de la probabilidad es orientada por la calidad y suficiencia de los controles y defensas existentes y la calificación de las consecuencias o severidad por la afectación en la salud, pérdidas económicas, de imagen e información; haciendo más amplias las posibilidades de calificación. La metodología permite hacer una visualización y estimación de los riesgos, de acuerdo a los criterios y necesidades del cliente, en esta se pueden utilizar matrices de riesgos de cuatro por cuatro (4x4); cinco por cinco (5x5) y seis por seis (6x6) lo que posibilita encontrar valoraciones más ajustadas al comportamiento y definiciones propias de los riesgos en las organizaciones. Para construir esta metodología se revisaron varias fuentes bibliográficas, entre ellas guías y normas, como la Guía Técnica Colombia GTC 45 (segunda actualización), los principios de la norma NTC- OHSAS 18001, NTC – ISO 31000, la norma BS 8800 (British Standard) y la NTP 330 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), además se realizó una consulta de expertos (método Delphi) donde sus sugerencias sirvieron para ajustar la actual metodología. (SURA, Metodología para la identificación de riesgos, 2016)

4.4 Marco contextual

Pereira y su área de influencia así como el resto del departamento de Risaralda forman parte de los Andes Occidentales, una región caracterizada por ser una de las más desarrolladas del país. Así como lo menciona Barón (2011), parte de la explicación detrás del éxito regional se debe a las características geográficas que posee. Sus dotaciones iniciales en términos de localización, temperatura, precipitaciones y calidad del suelo marcaron a Pereira, desde el comienzo, como la que sería una de las principales ciudades del país. Esto no solo por su histórica importancia en la economía cafetera del país, sino por la dinámica productiva de sectores importantes como el de los servicios, la industria y la agricultura. La inversión social que durante décadas realizó la región gracias al buen desempeño de las actividades cafeteras logró la reducción significativa del rezago en educación, pobreza y desigualdad en Pereira. A pesar de esto, la ciudad ha mostrado retroceso en algunos de estos indicadores durante los últimos años, lo que pone en evidencia que la ciudad requiere medidas inmediatas para regresar a la senda positiva de los indicadores sociales. Por ejemplo, la pobreza, la pobreza extrema y la desigualdad han aumentado durante los dos últimos años. (republica, 2015)

El área metropolitana de Pereira, conformado por los municipios de Pereira, La Virginia y Dosquebradas, hace parte, junto con el resto del departamento de Risaralda y los departamentos de Antioquia, Caldas, Quindío y Valle del Cauca (sin Buenaventura), de lo que se conoce como la región de los Andes Occidentales. Esta se encuentra localizada entre las cordilleras Occidental y Central, lo cual la ha caracterizado con una diversidad de climas y de recursos naturales. El departamento de Risaralda está conformado por catorce municipios a lo largo de más de 4.000 km². Debido a que la altura sobre el nivel del mar oscila entre los 900 y los 1.800 metros, la

temperatura de su territorio se encuentra entre los 18 y 21 oC. Estas condiciones, así como la frecuencia de las lluvias y las características de los suelos, son determinantes importantes del potencial productivo del departamento. Por ejemplo, su formación sobre rocas ígneas y cenizas volcánicas las hace tener una gran fertilidad y buena profundidad, por lo que tiene un importante potencial para las actividades agrícolas (Barón, 2010). Sin embargo, por tener parte de su territorio sobre la cordillera Central, su potencial de fertilidad no puede aprovecharse al máximo debido a la irregularidad del terreno. El área metropolitana de Pereira presenta una temperatura cercana a los 21 oC, en donde La Virginia es la de menor altitud (900 msnm), mientras que Pereira y Dosquebradas se ubican entre los 1400 y 1500 msnm, respectivamente (Mapa 1). Otro aspecto fundamental es lo que tiene que ver con el régimen de lluvias, el cual fluctúa a lo largo de toda la región de los Andes Occidentales. Pereira recibe en promedio por año 2.100 mm, Dosquebradas 2.800 mm y La Virginia 1.700 mm. (republica, 2015)

La industria de Risaralda, según datos del PIB a 2012, participó con el 1,5% de la industria nacional. Sin embargo, al interior de su economía, esta actividad representó en 2012 el 14% del PIB departamental de Risaralda, lo que significó una pérdida en la participación si se tiene en cuenta que aportaba cerca del 16% en el año 2000. No obstante, se ubicó por encima de la contribución de la industria al PIB nacional. En cuanto al crecimiento reciente, la industria de Risaralda mostró una desaceleración entre 2009 y 2011, y en 2012 reportó una leve recuperación frente al reporte negativo de la industria en el país. (republica, 2015)

De acuerdo con la Encuesta Anual Manufacturera, durante 2012 el valor agregado de la industria del departamento tiene las mayores participaciones en: industrias manufactureras con el 15,6%³, papel y cartón con el 14,7%, en prendas de vestir con el 13,8% e ingenios y refinerías de azúcar con el 11,9%. Para el año 2013, al no disponer de información del DANE para la industria, se observa de la Superintendencia de Sociedades los ingresos operacionales de algunas empresas representativas de la ciudad de Pereira, evidenciando un crecimiento de 8,2% de ese subtotal, en el cual se resalta el dinamismo de empresas como Co & Tex, industrias electromecánicas Magnetrón, seguida por Suzuki motor de Colombia. (republica, 2015).

En el sector empresarial de Pereira la calificación de la mano de obra es un determinante fundamental. Si se tiene en cuenta que la ciudad tiene niveles de escolaridad por debajo del promedio de las demás áreas metropolitanas, se puede plantear que esta podría ser una de las causas de la limitada dinámica de la demanda de mano de obra por parte del sector productivo²³. Las recomendaciones que plantean los autores en materia de empleo en la ciudad pueden ser divididas en dos grupos. En el corto plazo, adelantar campañas de concientización a la población para que entiendan la transitoriedad de los recursos recibidos a través de remesas y que, por tanto, deben destinarse al ahorro o inversiones de mediano y largo plazo. Por otra parte, y con el fin de dinamizar la demanda de mano de obra, realizar inversiones en obras de infraestructura. En el mediano plazo, la educación debe ser el tema central de la política laboral en la ciudad. Por el lado de las familias darle a conocer a los jóvenes las ventajas que conlleva la inversión en educación, y por el lado de las autoridades locales, facilitar el mayor acceso al sistema educativo técnico, tecnológico y universitario en programas que tengan mayor demanda por parte del sector productivo de la ciudad.

Uno de los principales sectores que mueve la economía pereirana y aporta el 88% del empleo

de la ciudad es el comercio, gracias a la ubicación estratégica de la ciudad de manera equidistante (200 kilómetros lineales) a los tres principales centros de consumo nacional (Bogotá, Medellín y Cali), denominados el Triángulo del Oro. (Dinero, 2017)

De acuerdo con Victoria Eugenia Echeverri Arango, directora ejecutiva de Fenalco Risaralda, “el comercio en Pereira es una expresión económica surgida de la centralidad de su posición en la región, por eso es la capital comercial del centro occidente del país. Conecta con todo el Triángulo del Café: Caldas, Quindío y además con el norte del Valle del Cauca y Antioquia”. (Dinero, 2017)

El Producto Interno Bruto de la perla del Otún es de alrededor \$6,5 billones (año 2013), lo cual representa el 0,9% de la economía nacional. Por sectores, el de comercio, restaurantes y hoteles ocupa el primer lugar con una contribución al PIB del 18,8%; le sigue el de servicios sociales y personales con 18,6% y la industria manufacturera con 17,6% respectivamente. El cuarto sector, que está en crecimiento, es el financiero e inmobiliario que representa el 15,7% del PIB. (Dinero, 2017)

“Tenemos una variedad de mercancías de muy buena calidad y de muy bajo precio que, entre otros aspectos, consolidan al comercio, al café y a las confecciones, como los tres sectores tradicionales más fuertes en la economía regional”, añade Echeverri.

Algunas de las más representativas de Pereira y el departamento son el ingenio Risaralda, Frisby, Sayonara, Incoco, Buscar de Colombia, Suzuki, Papeles Nacionales, Crisalltex, Eve

Distribuciones, Audifarma, Chevrolet Caminos, etc. (Dinero, 2017). Vale la pena resaltar que Busscar de Colombia es la empresa que provee de carrocerías a los sistemas de transporte masivo. Cuenta con dos plantas de producción que se encuentran en la capital risaraldense con un área superior a 80.000 metros cuadrados, de los cuales 20.000 están cubiertos. Allí ha producido más de 7.000 unidades para los buses y colectivos de Colombia y los países de la región Andina. (Dinero, 2017).

Una de las apuestas importantes de la región es la Zona Franca, donde están compañías proveedoras de Arturo Calle y Gino Passcalli. Igualmente, allí estarán asentadas otras empresas de BPO y KPO, sectores donde se ha identificado un potencial importante para Pereira. (Dinero, 2017). Además, se destaca que recientemente inició operaciones la multinacional española Azkoyen Andica con la primera fábrica de máquinas vending (auto expendedoras) instalada en Colombia. (Dinero, 2017). De acuerdo con el presidente ejecutivo de la Cámara de Comercio de Pereira (CCP), Mauricio Vega, a abril de 2014 en la CCP se encuentran registradas 16.342 empresas de múltiples sectores con predominancia el de comercio, restaurante y hoteles, el cual representa el 61,8% del total de empresas; seguido por los servicios sociales y personales con 17,8%; la industria con el 8%; el transporte y comunicaciones con el 4,3%; y los demás sectores, como el financiero, administración pública, construcción y minería aportan en conjunto el 7,8%. “En general los negocios en la ciudad andan bien, como consecuencia de una la mayor dinámica en la demanda interna y externa, sin embargo existen limitaciones para su desarrollo, que tienen que ver con los niveles de inversión”, expone Vega.

La ciudad ha identificado como ejes centrales de su desarrollo el aumento del empleo, mejorar la malla vial, modernizar el Aeropuerto Internacional Matecaña, facilitar a los jóvenes el acceso a la educación, para de esta manera aumentar la capacidad de absorción de

tecnología. Justamente, Victoria Eugenia Echeverri Arango, directora ejecutiva de Fenalco Risaralda, señala que uno de los temas centrales en los que está trabajando fuertemente la ciudad son las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones. “Nuestros pequeños y medianos comercios son, en su mayoría, empresas de familia que buscan posicionarse en el contexto mundial a través de los negocios online, y en esa misma línea, también se está fortaleciendo el bilingüismo”, añade. (Dinero, 2017)

En cuanto a los desafíos del sector empresarial, tanto en la actualidad como en el futuro, el presidente ejecutivo de la Cámara de Comercio de Pereira (CCP), Mauricio Vega, apunta a que son dos los principales. El primero de ellos es el fortalecimiento de las empresas y su recurso humano. “Esto tiene que ver con la adaptación a los cambios y desarrollos tecnológicos y de innovación en todos los frentes de la empresa, administrativos, mercadeo, comercial, servicios al cliente. Lo anterior, asociado a los emprendimientos, será el enlace para aprovechar de manera efectiva los TLC”. Y el segundo desafío es la asociatividad, por medio de la cual se desarrollen encadenamientos empresariales (entre los niveles de empresas micro, pequeña y grande) y productivos. “Esto permite mayor generación de valor agregado y competir en mercados de mayor exigencia”, asegura el Presidente. De igual manera, agrega que es clave la mayor oferta de bienes y servicios, donde la ciudad y su entorno incursiona de manera atractiva en el turismo en sus diferentes modalidades, corporativo, naturaleza, recreativo y de salud. (Dinero, 2017)

Por último, concluye Vega que la ciudad y su dirigencia pública-privada avanzan en diferentes frentes tendientes a alcanzar mayores niveles de competitividad. “Es así como se ejecuta la remodelación del Aeropuerto Matecaña, y se construyen el Parque Temático de Flora y Fauna, el

Centro de Convenciones entre otros, convencidos de un futuro promisorio para la gente". (Dinero, 2017)

En relación al tema de seguridad y salud en el trabajo, Pereira ha tenido grandes avances, en cuando a disminución de la tasa de mortalidad en accidentes de trabajo. La ARL SURA es una de las más reconocidas en el sector industrial. Existen diferentes empresas que se dedican a la prestación de servicio en seguridad y salud en el trabajo como lo son colmena, sin riesgos S.A.S, Genmas, entre otros. Sin embargo se podría decir que el área metropolitana aún posee necesidades las cuales no son abastecidas por las empresas nombradas anteriormente.

4.5 Marco Legal

Tabla 1. Tabla leyes se seguridad y salud y trabajo, Colombia.

LEY / DECRETO / RESOLUCIÓN	OBSERVACIONES
Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.15 Artículo 15.	<p>Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.</p> <p>(El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera. A partir de la vigencia del presente decreto, los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos)</p>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Esta ley prevención de riesgos laborales (LPRL) introdujo, proteger a los trabajadores para evitar que sufran daños y preservar su seguridad y la salud durante la ejecución del trabajo, por ende la obligación del empresario de evaluar los riesgos derivados del trabajo. El artículo 4.2 de la misma Ley define como “riesgo laboral” la posibilidad de que un trabajador sufra un daño derivado del trabajo.

Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre

Por el que se modifica el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura (BOE 274, de 13 de noviembre de 2004)

Resolución 001016 de 1989 en el Artículo 4 y Parágrafo 1

Se obliga a los empleadores a contar con un programa de Salud Ocupacional, específico y particular, de conformidad con sus riesgos potenciales y reales y el número de los trabajadores. También obliga a los empleadores a destinar los recursos humanos financieros y físicos, indispensables para el desarrollo y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional, de acuerdo a la severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos. Igualmente los programas de Salud Ocupacional tienen la obligación de supervisar las normas de Salud Ocupacional en toda la empresa, y en particular, en cada centro de trabajo

Ley 9a. De 1979	Es la Ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
-----------------	--

La Resolución 2400 de 1979 de ministerio de trabajo	Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
---	--

Decreto 614 de 1984 de Ministerio de Trabajo y ministerio de salud	Decreto 614 de 1984 de MinTra Y MINSALUD
--	--

Ley 1780 del 6 de Mayo de 2016	<p>"por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar · barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"</p> <p>Artículo 3: Exención del pago en la matrícula mercantil y su renovación. Las pequeñas empresas jóvenes que inicien su actividad económica principal a partir de la promulgación de la presente Ley, quedarán exentas del pago de la matricula mercantil y de la renovación del primer año siguiente al inicio de la actividad económica principal.</p>
--------------------------------	---

Datos de leyes/resoluciones en Seguridad y salud en el trabajo, Colombia.

5. Diseño metodológico

5.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación a utilizar en este estudio es descriptivo.

5.1.1 Descriptiva.

Tipo de investigación concluyente que tiene como principal objetivo la descripción de algo, por lo regular las características o funciones del mercado. (Malhotra, Investigación de mercados , 1997).

Este tipo de investigación dará a conocer las necesidades de las empresas objeto de estudio, frente al servicio que se está ofreciendo, al abstenerse información más detallada, de las prácticas vigentes de las empresas

5.2 Métodos, técnicas e instrumentos

5.2.1 Método según la selección de datos.

Según la selección de datos, la investigación se considera con un enfoque cualitativo debido a que parte del estudio de métodos de recolección de datos es de tipo descriptivo y de observaciones para descubrir de manera discursiva categorías conceptuales. (Samperi, 2004).

Para la recolección de datos se realizó una encuesta, la cual se gestionó vía de correo electrónico y telefónicamente.

5.2.2 Método según enfoque.

Se considera como método de investigación deductivo para el presente estudio, partiendo de los datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular. (Samperi, 2004)

5.2.3 Método según selección de la muestra.

Para el estudio se utiliza un muestreo probabilístico debido a que es una técnica en la cual las muestras son recogidas en un proceso que brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados, además de que el estudio se realiza en una población determinada. (Torres, 1993)

5.2.4 Método según la aplicación.

La encuesta se realizara por medio de la web y se gestionó vía telefónica, ya que permitirá la obtención de datos directamente de las personas facultadas en la toma de decisiones de las empresas.

5.3 Recolección de información

5.3.1 Muestra o censo

Se tomó una base de datos de 350 empresas industriales pequeñas de Pereira. A estas empresas se les realizó la encuesta. En total respondieron 325 empresas.

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}{d^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Tabla 2
Muestra

Estimadores	Valores
Población	1075
Nivel de confianza del 95% (Z)	1,96
Proporción esperada (p)	0,50
Proporción no esperada (q)	0,50
Precisión (d)	0,05
Tamaño de la muestra (n)	283
Muestra ajustada a la pérdida (R=10%)	315

Muestra tomada de las bases de datos para la aplicación del instrumento

5.3.2 Validación de experto

En el anexo 1 se puede observar el primer instrumento que se diseñó para la recolección de datos. Con el objetivo de facilitar y disminuir el tiempo para la resolución de la misma se

realizaron diferentes cambios; en primer lugar se consideró que las preguntas deberían de ser cerradas para facilitar a las empresas el desarrollo de la misma, se consideró que algunas preguntas no eran concretas, por ende se eliminaron de la encuesta, reduciéndola a 16 preguntas, por otro lado se estableció el orden de la misma para que esta llevara una secuencia según el tema a tratar, al finalizar la encuesta quedo así como se muestra en el anexo 2.

5.3.3 Prueba piloto

Se realizó la prueba piloto con 5 empresas de la base de datos aleatoriamente, con el objetivo de identificar falencias en la encuesta. Al concluir la prueba se realizaron algunas observaciones y ajustes en la misma.

En primer lugar se agregó una introducción en el correo electrónico en donde se explica el objetivo principal de la encuesta; Se configuro la encuesta para que las preguntas fueran obligatorias. Se eliminaron las preguntas 14 y 13, además se agregó un ítem para que las empresas pudieran colocar su correo electrónico y así poder identificar que empresas realizaron la encuesta. Al finalizar las correcciones la encuesta quedo como se muestra en el anexo 3.

5.3.4 Aplicación del instrumento

Se realizó una encuesta, la cual se gestionó vía de correo electrónico y telefónicamente, la cual se realizó el 16 de octubre al 03 de noviembre del 2017.

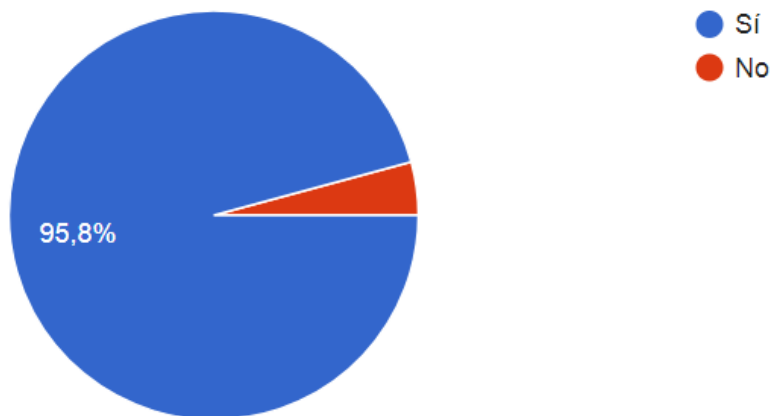
6. Análisis de la información

6.2 Investigación de mercados

6.2.1 Análisis de la encuesta

A continuación se muestran los resultados de las 325 encuestas aplicadas a las pequeñas empresas industriales de Pereira.

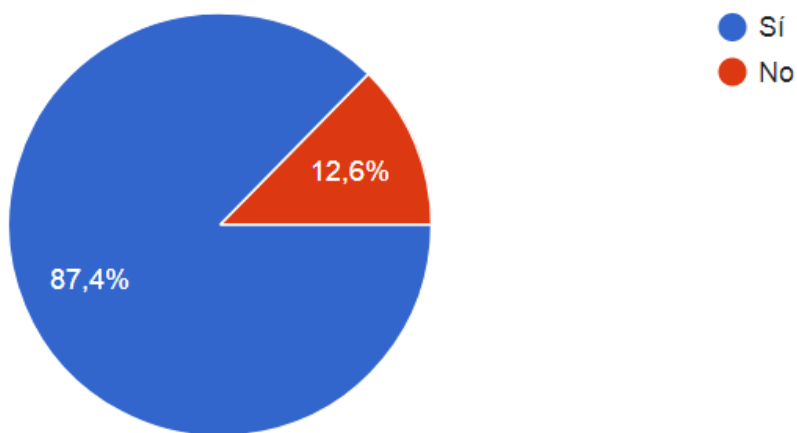
Grafico 1. ¿Usted identifica que es un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)?



Teniendo en cuenta la gráfica anterior, se puede observar que el 95,8% de las personas encuestadas tienen conocimiento de que es un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Esta pregunta se hizo con el objetivo de identificar que empresas tienen conocimiento del sistema de gestión, y la reglamentación vigente de seguridad y salud en el trabajo. Se puede observar que el 4,2% de personas no tienen conocimiento de que es un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según lo que se pudo observar en la base de datos

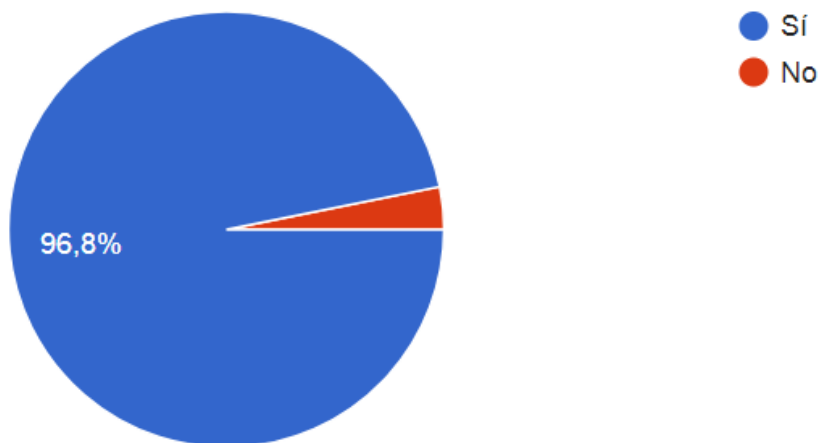
algunos de los correos electrónicos y números telefónicos eran de otras áreas que no tenían conocimiento alguno del área de seguridad y salud en el trabajo. Dicho esto es un factor el cual contribuye a la investigación debido a que el sistema de gestión es un tema que debe de ser socializado con todas las áreas de la empresa debido a que toda la empresa debe de cumplir con la reglamentación y saber las estrategias aplicadas para su bienestar.

Grafico 2. ¿Conoce la importancia de un SG-SST?



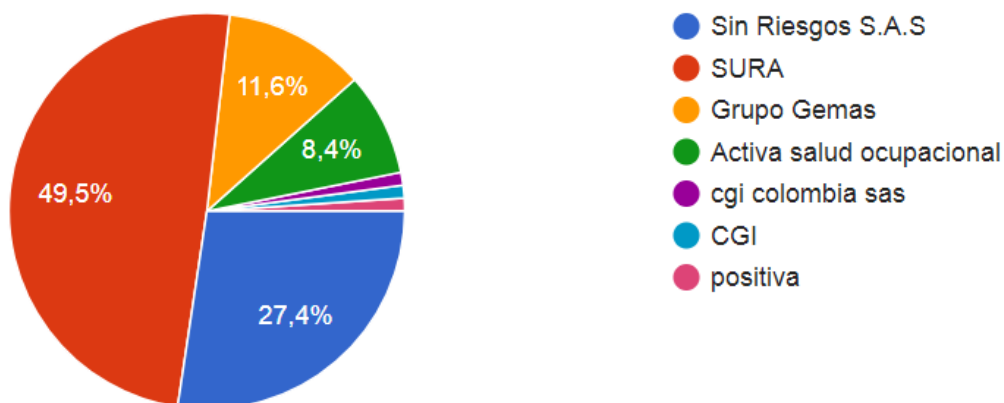
Esta pregunta se realizó con el objetivo de identificar si las empresas tienen conocimiento de la importancia del Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo. El 87,4% de las empresas saben que el Sistema es importante para la empresa, sin embargo el 12,6 de las empresas quizás conozcan el sistema pero no saben de su importancia, lo que significa que posiblemente no conozcan las estrategias planteadas para el bienestar de los empleados.

Grafico 3. ¿Cuenta con este sistema en su empresa?



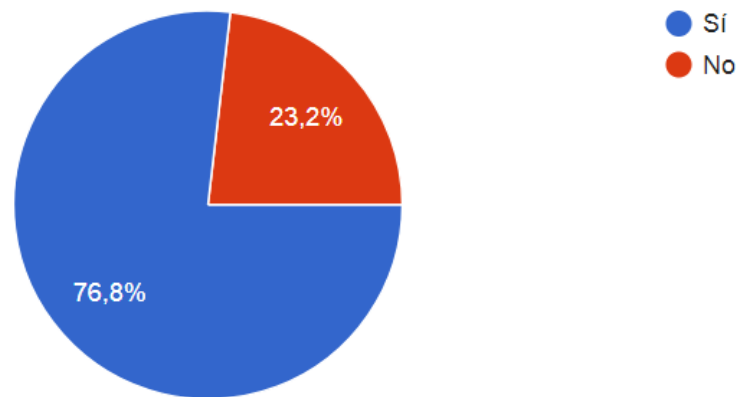
El 96,8% de las empresas respondieron que si cuentan con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el 4,2% responde que no cuenta con un sistema de gestión, este último resultado, es posiblemente a que en la primera pregunta un porcentaje aproximado respondió que no conoce que es un sistema de gestión, entonces por ende no tiene conocimiento real si cuenta o no con un sistema implementado en la empresa, lo que es poco probable debido a que estar en el marco legal de toda organización.

Grafico 4. ¿Cuál es la prestadora de servicios en SST que prefiere su empresa?



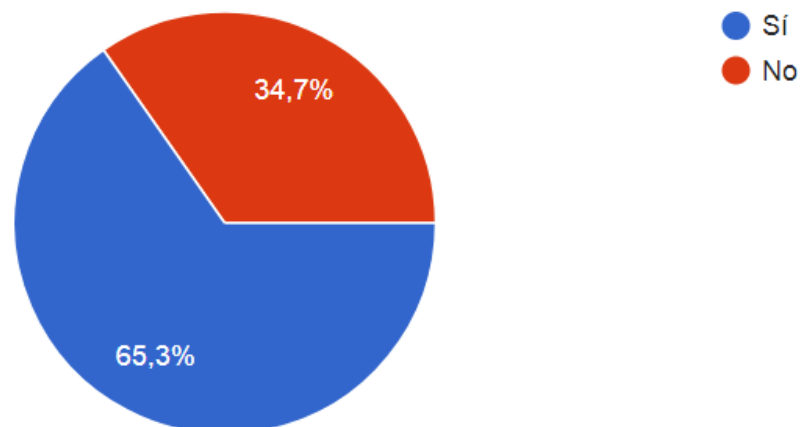
Con esta pregunta se pretende averiguar cuáles son las empresas que generan mayor recordación dentro de decisiones pereiranas, para poder identificar cuáles son las entidades que por su despliegue publicitario y su concepto servicio, logra que la población los posicione en puestos de privilegio dentro de su “top of mind”. Así, SURA mantiene el posicionamiento que lo respalda a nivel nacional como la líder en la mente de los colombianos con un 49,5% según los encuestados para la ciudad de Pereira. Aquí se denota como se percibe la prestación de los servicio de parte de cada una de las empresas, frente al empresario en cuanto a la imagen se considera un filtro de servicio, debido a que genera una predisposición al momento de verdad, con una imagen negativa, va a ser mucho más difícil tener una experiencia favorable, debido a la misma condición de intangibilidad, la comunicación y la imagen tienen una afectación directa sobre la experiencia, la recordación es un factor esencial para el posicionamiento de una marca dentro de determinado mercado.

Grafico 5. ¿Se encuentra a gusto con la actual prestadora de servicios en SST?



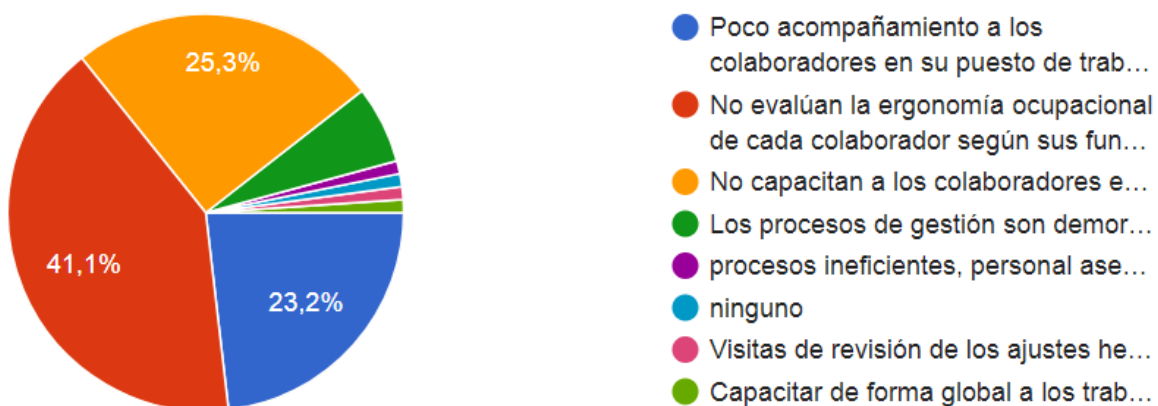
El 76,8% de empresas se encuentran a gusto con la actual prestadora de servicios, sin embargo más adelante podremos observar falencias o discomfort en algunos servicios. El 23,2% de las empresas encuestadas no se encuentra a gusto con el servicio, lo cual significa que es el primer grupo foco que podrían ser impactados con el portafolio de servicios.

Grafico 6. ¿Considera que recibe la asesoría pertinente en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a su empresa?



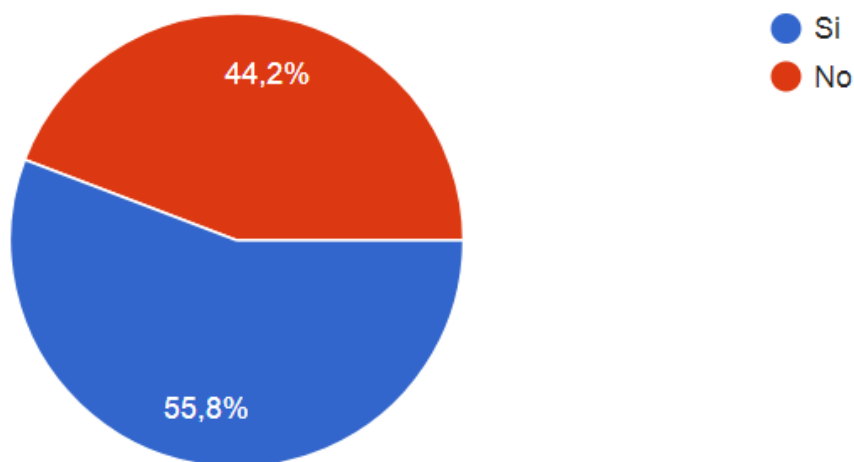
En esta pregunta podemos ver un mayor porcentaje de discomfort de las empresas, en cuestión de la percepción que las empresas tienen del servicio recibido; un 34,7% de las empresas encuestadas piensan que no reciben la asesoría pertinente según su empresa. Esta pregunta es importante debido a que realiza un acercamiento más profundo en cuando a la conformidad que tienen las empresas respecto al servicio recibido, incluso a pesar de que haber contestado que se encuentra a gusto con su prestadora de servicio actual en la pregunta anterior.

Grafico 7. ¿Cuáles considera son las debilidades de la empresa en mención?



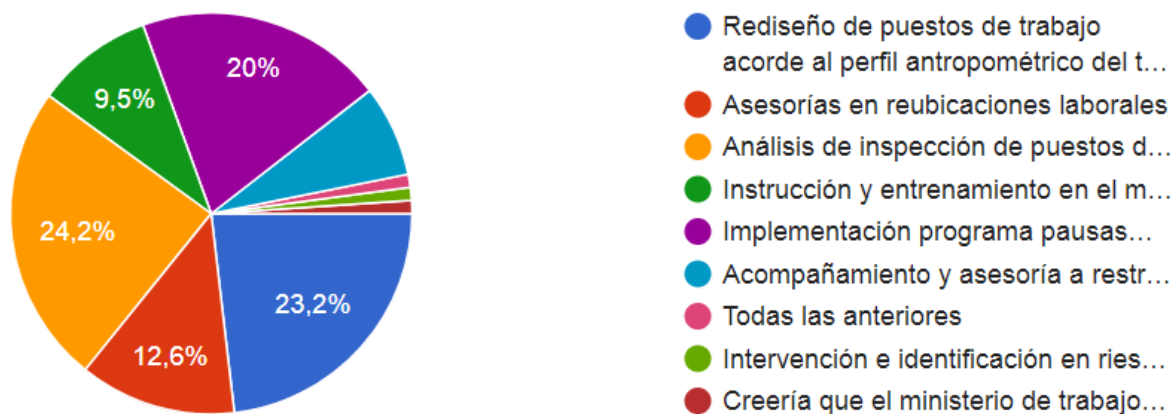
Esta pregunta permite identificar las falencias de las empresas en mención, y ayuda a cuantificar el portafolio de servicios que se pretende ofrecer al público, en el gráfico se puede observar que el 41,1% de las empresas encuestadas encuentra como gran falencia la evaluación de la ergonomía ocupacional de cada colaborador según su puesto de trabajo, siguiendo la importancia de las capacitaciones y poco acompañamiento a los colaboradores en su puesto de trabajo.

Grafico 8. ¿Los procesos que le ofrecen la empresa prestadora en SST son eficaces y rápidos?



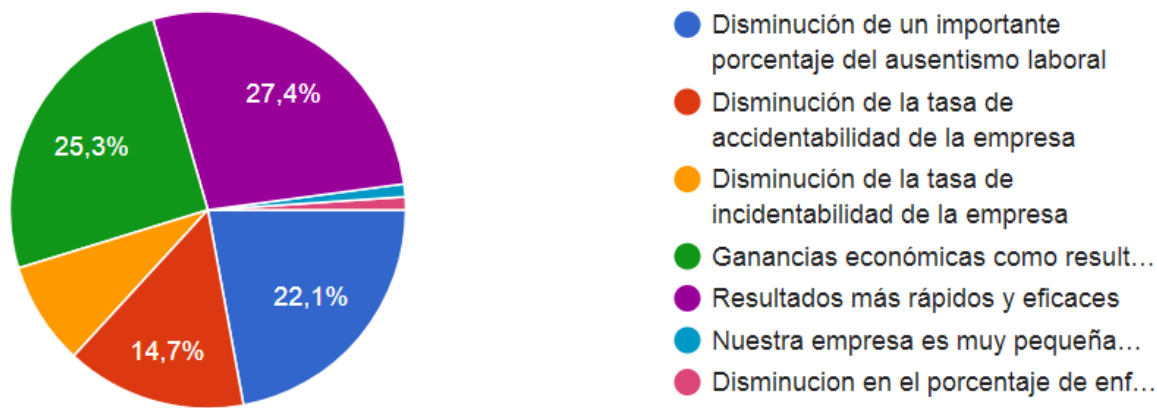
Con esta pregunta se pretende identificar si las empresas reciben un servicio eficaz y rápido, además de la percepción que tienen las empresas sobre los servicios ofrecidos y su efectividad, como se observa en la gráfica, el 55,8% de las empresas responden a que los servicios son eficaces y rápidos, sin embargo casi la mitad de las empresas respondieron que no, esto podría ser porque quizás el servicio sea eficaz y no rápido, o rápido y no eficaz, o ningún de los dos, lo que es importante porque brindar en primer lugar un posible valor agregado al servicio que se pretende ofrecer.

Grafico 9. ¿Cuáles considera que son las necesidades de su empresa en cuanto al tema de seguridad y salud en el trabajo?



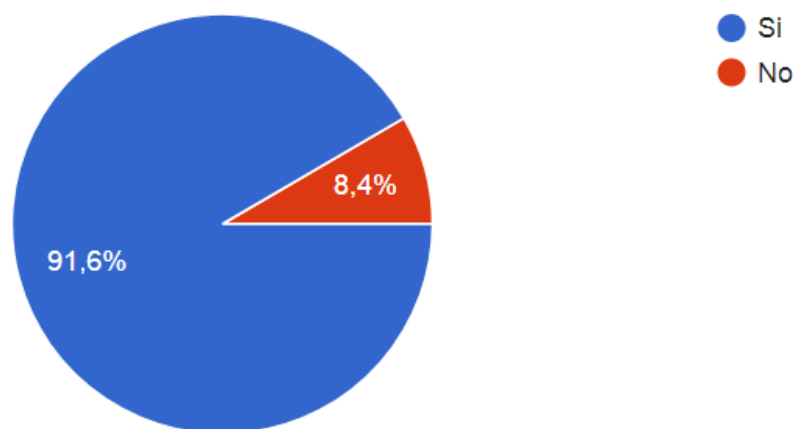
Después de haber realizado un sondeo frente a la competencia y las inconformidades que las empresas tienen respecto al servicio ofrecido, a partir de esta pregunta se empiezan a identificar las necesidades de las empresas en cuando al tema de seguridad y salud en el trabajo, y las principales razones por las cuales una empresa tiene predilección por una prestadora de servicios en seguridad y salud en el trabajo. En el grafico se muestra que una de las mayores necesidades de las empresas son los análisis de puestos de trabajo, seguido del rediseño de estos puestos acorde al perfil antropométrico del trabajador, luego asesorías en reubicaciones laborales, implementación del programa de pausas activas, entre otras necesidades. Esta pregunta permite identificar que servicios se deben reforzar en el portafolio de servicios ofrecido, de acuerdo a la demanda de cada empresa.

Grafico 10. ¿Qué podría hacer que cambie de proveedor de servicios en SST?



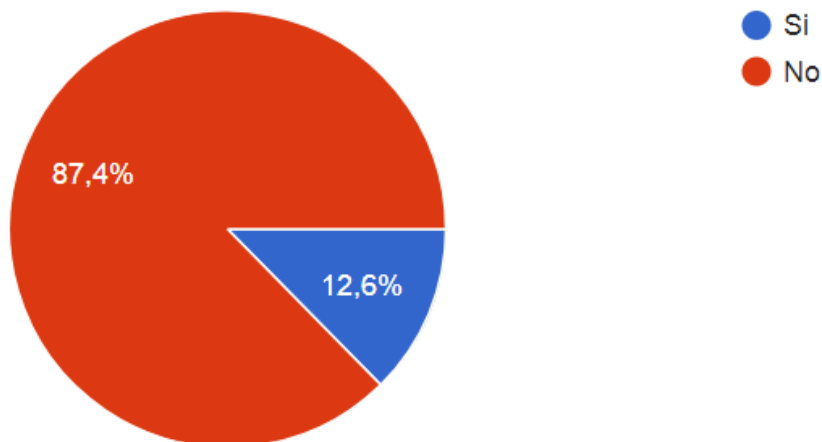
De las 335 empresas entrevistadas el 27,4 % considera como eje principal para la elección de una prestadora de servicios en seguridad y salud en el trabajo, los resultados más rápidos y eficaces, ganancias económicas como resultado, disminución de un importante porcentaje de ausentismo laboral, disminución de la tasa de accidentabilidad de la empresa, estas dos últimas, son importantes debido a que representan una disminución en los gastos de la empresa, es decir que responde a la ganancia económica nombrada anteriormente. Por ultimo de esta pregunta se concluyen las diferentes razones por las cuales una empresa podría tener fidelidad, y predilección a la hora de escoger un servicio en seguridad y salud en el trabajo.

Grafico 11. ¿Cree necesaria la capacitación en el área de trabajo para sus colaboradores?



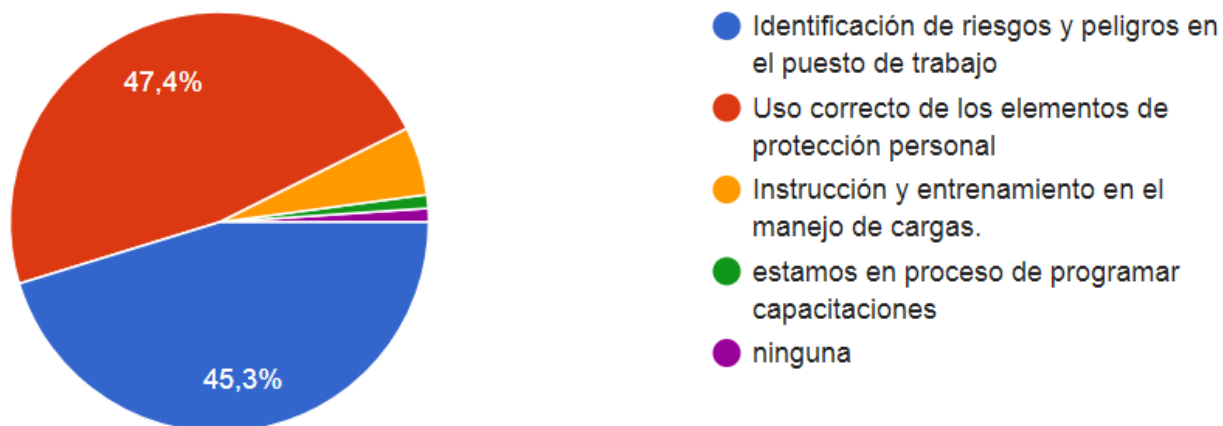
Muchas empresas olvidan la importancia de las constantes capacitaciones del personal, sea por ingreso de nuevas herramientas, ingreso de nuevo personal, o incluso tiempos prolongados sin ninguna capacitación. Las capacitaciones hacen parte de la mejora continua de una empresa, debido a que esto permite que los colaboradores se encuentren informados de nuevos conceptos, y ayudas en pro al bienestar propio y de sus compañeros. En esta pregunta se puede observar que el 91,6% de las empresas creee necesaria la capacitación en el área de trabajo para sus colaboradores, sin embargo en la pregunta 9, se puede identificar como un porcentaje señala que las capacitaciones son una necesidad en la empresa.

Grafico 12. ¿Considera que sus colaboradores tienen todas las habilidades y conocimientos pertinentes en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a su puesto de trabajo?



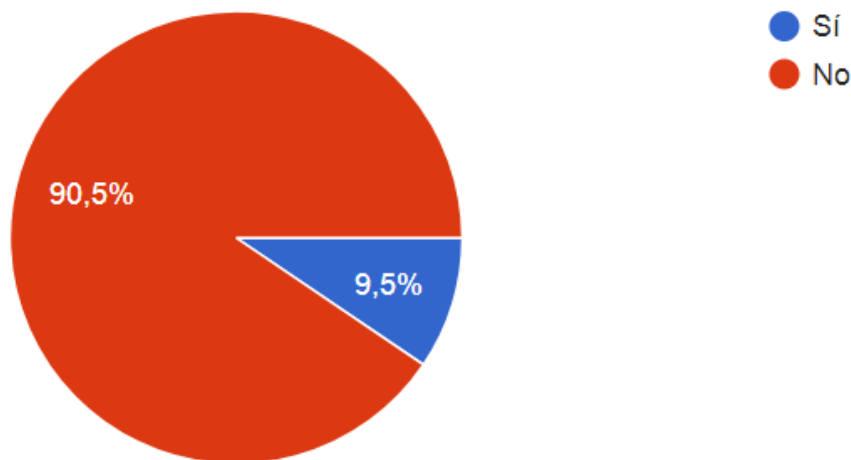
En esta pregunta se observa que un 87,4% de las empresas consideran que sus colaboradores no tienen todas las habilidades y conocimientos pertinentes en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a su puesto de trabajo, lo que significa un alto riesgo en la empresa, debido a que todo colaborador debe de tener conocimiento sobre el cuidado en su puesto de trabajo, esta es la base para la disminución de accidentabilidad y ausentismo laboral en toda empresa.

Grafico 13. ¿Cuáles de las siguientes capacitaciones han recibido sus colaboradores?



Como complemento de la pregunta 11, se realiza esta pregunta para identificar cuáles son las capacitaciones que han recibido los colaboradores y cuáles son las falencias en cuando al tema de las capacitaciones del personal. En la gráfica se observa que la instrucción y entrenamiento en el manejo de cargas, tiene un porcentaje muy bajo, lo que permite el primer indicio para la entrada del servicio de ergonomía ocupacional en el portafolio de servicios. Por otro lado se observa que hay empresas que no han recibido ninguna capacitación y algunas que se encuentran en un proceso.

Grafica 14. ¿Considera que los conocimientos de seguridad y salud en el trabajo con que usted cuenta son suficientes para el bienestar de sus colaboradores?



Por último, esta pregunta ayuda a respaldar las anteriores; para toda empresa es importante que las personas que están a cargo de la seguridad de sus empleados, tenga todos los conocimientos en seguridad y salud en el trabajo, según el tipo de trabajo, entorno y demás factores, es por esto que se evidencia la necesidad de capacitar no solo a los colaboradores sino a las personas que se encuentran a cargo de ellos, esta es una herramienta que facilitaría la

mejora continua de toda organización. En la gráfica se muestra que el 90,5% de empresas consideran que no tienen todos los conocimientos pertinentes para el bienestar de sus colaboradores, esto podría ser debido a que son personas integrales pero no poseen ninguna capacitación para cada puesto, control de toda la empresa entre otros.

6.2.2 Análisis de la competencia

Tabla 3

Mystery Shopping

	Competencia 1	Competencia 2	Competencia 3	Competencia 4
	SURA	Sin riesgos S.A.S	Grupo Gemas	Activa Salud ocupacional
Portafo lio de servicios	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de la gestión de S.O. Identificación y valoración del riesgo. 	<ul style="list-style-type: none"> SG-SST. Brigadas de emergencia empresarial Ergonomía ocupacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de Gestión de SST. Gestión de Seguridad vial. Gesti 	<ul style="list-style-type: none"> Certificación trabajo en altura. Implementación y administración en SG-SST.

	<ul style="list-style-type: none"> • Consulta de accidentalidad y ausentismo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión ambiental. • Gestión social. • Higiene ocupacional. • Psicología ocupacional. • Seguridad vial - riesgo público. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Tareas de Alto riesgo. • Gestión del Riesgo. • Prevención y Atención de Emergencias • Gestión de Calidad. • Gestión Ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión de SISOM. • Asesorías y capacitaciones en SST.
Tarifas	<ul style="list-style-type: none"> • SG-SST: \$1.200.000 • Capacitaciones en PyP. • Asesorías 	<ul style="list-style-type: none"> • SG-SST: \$1.500.000 • Brigadas de emergencia empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Gestión de SST: \$1.100.000 • Gestión de Seguridad vial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Certificación trabajo en alturas. • SG-SST: \$1.300.00

	orías: No se cobran. \$500.000 • (Ref lejado en el proceso de reinversión 15%).	• Ergo nomía ocupacional (\$55.000 por capacitación n)	• Gestión Tareas de Alto riesgo. • Gestión del Riesgo. • Preven ción y Atención de Emergencia • Gestión de Calidad. • Gestión Ambiental.	0 • Su pervisión de SISOMA • As esorías y capacitaciones en SST. (Se cobra dependien do la empresa , pequeñas: no se cobra , grandes : \$50.000
Trayectoria	23 años	20 años	15 años	22 años
Publicidad	Página web. https://www.arlsura	Página web.	Página web. https://grupogemas.co	Página web. http://www.activa

	.com/index.php/	http://www.sinriesg	m.co/#quienessomos	ocupacional.com/
		os.com.co/es/ipagin		
		as/t/G3/233/servici		
		os/		
	DGUV (Este			Conalvias,
	convenio, es	Positiva,		Seguros Bolívar,
	especial frente a las	Colmena seguros,		Concreto,
	otras ya que por	Panorama SAS,		Grupo unión,
	medio del	Consorcio	Consejo jurídico,	Constructora
	intercambio hacia	prosperidad, Inver	Cámara colombiana	Bolívar , AXA
Alianza	Alemania de dos	casinos, Inver	de la infraestructura,	Colpatria,
s	técnicos, hace que	gamez import SAS,	Integra servicios	Termovalle,
	ARL SURA tenga	El palacio del pan,	empresariales.	Recuperar,
	acceso a	Xkanner digital		Mapfre,
	tecnologías de	SAS, A grocerdos,		Compañía de
	punta y desarrollos	Vehiculos del café.		ingeniería y
	de primer nivel en			montajes
	el mundo)			

6.2.3 Entrevista

Como recolección de datos complementaria se realizó una entrevista a una persona la cual ya tiene una empresa en asesorías en seguridad y salud en el trabajo en la ciudad de Pereira, a continuación se muestra las preguntas planteadas al entrevistado con sus respectivas respuestas.

- ¿Cuántas personas tiene empleadas en su empresa?

Diego:- 3 personas.

- ¿Qué activos fijos se necesitan en la empresa?

Diego:-Computadores, tablets, escritorio, Archivador, teléfono.

- ¿Es necesario la utilización de un SOFTWARE?

Diego:- No, no es necesario. Se puede trabajar con Excel.

- ¿Qué adecuaciones necesita la oficina?

Diego:- Lo esencial es el computador. La adecuación de la oficina es opcional.

- ¿Cómo maneja el tema de SST en su empresa?

Diego:-Soy muy estricto, se supone que la empresa debe de dar ejemplo, así que lo principal en ella es la seguridad de mis empleados.

- ¿Cómo maneja el tema administrativo?

Diego:- Yo me encargo de realizar las visitas a las organizaciones, mis empleados se encargan de realizar el montaje o el proyecto. Contrate a un contador para que me realice el pago de impuestos y demás documentación relacionada con la contabilidad de la empresa. Las demás funciones en la empresa son cubiertas por mí.

- ¿Qué permisos se tienen que deben de tener para las montar las instalaciones?

Diego:- Ninguno

- ¿Cuál es el perfil profesional de sus empleados?

Diego:- Depende del proyecto que se presente, en el caso de una asesoría, recomendación, seguimiento, capacitación, solicito un auxiliar en el tema, en este caso un auxiliar en seguridad y salud en el trabajo, en el caso de que se requiera el montaje del sistemas de SG-SST, o algún proyecto de mayor compromiso solicito el profesional en seguridad y salud en el trabajo.

- ¿Qué requisitos legales tuvo que sacar para el montaje de su empresa?

Diego:- Se debe expedir el certificado de cámara y comercio, Rut, certificado de industria y comercio, definir bajo qué régimen se va a registrar la empresa, solicitar la licencia de trabajo en el ministerio de trabajo.

6.3 Aspectos legales, y la estructura administrativa de la empresa.

Según la información brindada por la cámara de comercio de la ciudad de Pereira, la modalidad más adecuada para constituir la empresa, es la matricula como persona natural en el régimen simplificado, siendo los siguientes los requisitos para la inscripción:

Matricula mercantil. Persona natural: Régimen simplificado.

- a. Requisitos por persona
 - Nombres y apellidos completos
 - Dirección de domicilio y teléfono de la persona
 - Correo electrónico
 - Especificación de la actividad económica comercial

Esta se realiza con la Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas. Al inscribirse como persona natural, tiene derecho a cuatro de estos códigos de

actividades, para desarrollar en su establecimiento comercial; teniendo en cuenta que una de ellas debe ser de carácter comercial

b. Documentos requeridos:

- Fotocopia del RUT de cada uno, si lo tiene. De lo contrario la Cámara realiza el trámite, sin costo alguno.

- Cedula de ciudadanía (Original y fotocopia)

- Cancelar en la caja un valor liquidado, de acuerdo a los activos como persona natural y los vinculados al establecimiento de comercio

Activos: 8.230.000 por ende, la matrícula tendrá un valor por persona de \$119.000.

c. La inscripción se realizara bajo el título de **“copropiedad”**, de esta forma, cada persona pagara el valor de la matrícula, pero se inscribirá al mismo establecimiento comercial, por ende las decisiones referentes a la empresa, y los trámites legales deberán realizarse de manera conjunta.

d. Las obligaciones adquiridas al realizar la matrícula mercantil del establecimiento comercial son:

- Renovación del registro mercantil.

- Industria y comercio (Dependerá de las ventas anuales de la empresa)

- Debe permanecer visible la certificación dada el día del matrícula.

- Manejo del libro fiscal incluido en la adquisición de la matrícula.

Otros: “Beneficio de la ley joven”

- Ley 1780 del 6 de Mayo de 2016, "por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar · barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"

Artículo 3: Exención del pago en la matrícula mercantil y su renovación. Las pequeñas empresas jóvenes que inicien su actividad económica principal a partir de la promulgación de la presente Ley, quedarán exentas del pago de la matrícula mercantil y de la renovación del primer año siguiente al inicio de la actividad económica principal. (Colombia, 2 mayo del 2016)

Por ende el concepto de cobro quedara de la siguiente forma:

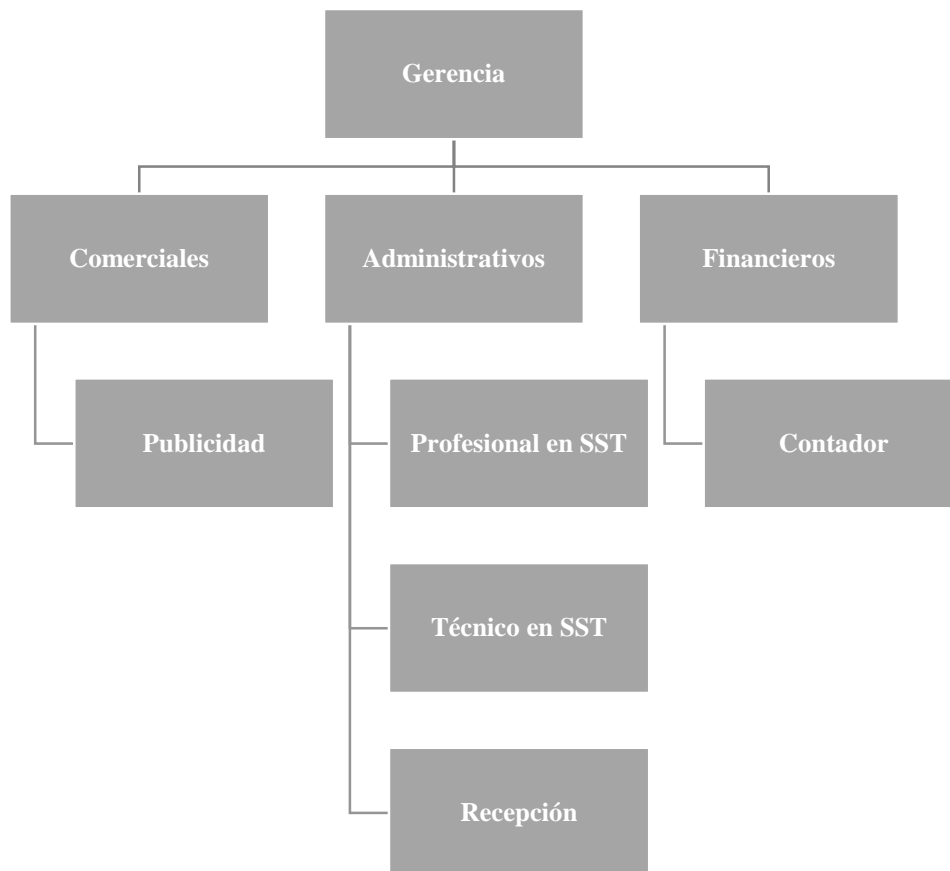
Tabla 4

Financiación requerimientos legales

Destino de recursos	Concepto de cobro	Valor
Cámara de comercio de Pereira.	Derechos de renovación o matrícula del empresario	\$119.000
	Derechos de renovación o matrícula del establecimiento, Agencia o sucursal	\$39.000
	Formularios	\$5.200
	Certificado	\$13.000
	Libro fiscal	\$17.600
	VALOR TOTAL:	\$193.800
	VALOR TOTAL	\$74.800
	CON DESCUENTO:	

En cuando a la parte administrativa la empresa se constituye de la siguiente manera:

Grafico 2
Organigrama de la empresa



En las inversiones se tiene en cuenta todos los activos no corrientes que la empresa necesitará para comenzar con su actividad, en los cuales están; La maquinaria, como por ejemplo computadores para el almacenamiento y procesamiento de información; impresora y papelería para la impresión de informes, certificados, documentación, entre otros; tablets para la facilitar la evaluación en las empresas; se requiere además la adquisición de sonómetros, luxómetros y medidores de vibraciones para las evaluaciones de puesto de trabajo, Por otro lado, a pesar de que la empresa no necesita de una oficina para su creación, es necesario un archivador para almacenar información de la empresa, clientes, y archivar informes. Todo esto dando una suma total de \$ 9.750.000 Como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 5

Activos fijos

Activos Fijos			
Referencia	Vr	Canti	Vr Total
	Unitario	dad	
Computador portátil (X3)	\$	3	\$
	1.500.000		4.500.000
Tablets (X2)	\$	2	\$
	1.000.000		2.000.000
Impresora	\$	1	\$
	500.000		500.000
Archivadores (x2)	\$	2	\$

	100.000		200.000
Sonómetro (X5)	\$	3	\$
	150.000		450.000
Luxómetros (X3)	\$	3	\$
	200.000		600.000
Medidor de vibraciones (X3)	\$	3	\$
	500.000		1.500.000
	TOTAL		\$
			9.750.000

Además de los activos, se necesitan los certificados legales para el inicio de la empresa como se muestra en tabla 4. Por último se requiere de la creación de una página web, en primero lugar como publicidad y segundo como ente mediador para la comunicación de la empresa con sus clientes.

6.4 Evaluación de finanzas

6.4.1 Inversión Inicial

La inversión inicial para la empresa será de \$21.203.073, la cual estará compuesta por los siguientes conceptos:

Tabla 6 Inversión inicial

Inversión inicial

Gastos mes 1	\$
	8.536.264
Activos fijos	\$
	9.750.000
Gastos legales	\$
	224.400
Capital de trabajo	\$
	5.000.000
Publicidad y adecuaciones	\$
	500.000
TOTAL	\$
	24.010.664

La empresa estará compuesta por los siguientes trabajadores:

Tabla 7 Cargo por trabajador

Asesor 1
Asesor 2
Analista

Para cada uno de los trabajadores se tendrán unos gastos de nómina, indicados a continuación:

Nota: El Auxilio de transporte no se pagara, debido a que este factor de salario, solo se paga si en un mes el trabajador devenga más de dos salarios mínimos vigentes.

Prestaciones sociales, que estarán distribuidas de la siguiente forma:

Tabla 8 Prestaciones sociales

Prestaciones Sociales				
TRABAJADOR	Cesantías	Intereses	Prima de Cesantías	Vacaciones
ES	as	es	de	nes
Asesor 1	\$	\$	\$	\$
	149.940	17.993	149.940	75.060
Asesor 2	\$	\$	\$	\$
	149.940	17.993	149.940	75.060
Analista	\$	\$	\$	\$
	149.940	17.993	149.940	75.060
TOTAL	\$	\$	\$	\$
	449.820	53.978	449.820	225.180

Seguridad social, se pagara de la siguiente manera:

Tabla 9 Seguridad Social

Seguridad Social			
TRABAJADOR	Pensión	Salud	ARL
ES			
Asesor 1	\$ 216.000	\$ 153.000	\$ 9.396
Asesor 2	\$ 216.000	\$ 153.000	\$ 9.396
Analista	\$ 216.000	\$ 153.000	\$ 9.396
TOTAL	\$ 648.000	\$ 459.000	\$ 28.188

Parafiscales, representados en los siguientes factores:

Tabla 10 Parafiscales

Parafiscales			
Trabaja dor	Cajas de Compensación (4%)	ICBF (3%)	SENA (2%)

	\$	\$	\$
Asesor 1	72.000	54.000	36.000
Asesor 2	72.000	54.000	36.000
Analista	72.000	54.000	36.000
TOTAL	\$216.000	\$162.000	\$108.000
			0

Teniendo en cuenta los datos anteriores, cabe aclarar que se generará una exoneración de los aportes sobre la nómina que se efectúan a parafiscales (SENA e ICBF), de acuerdo “La Ley 1607 de 2012”. Este dinero que se dejará de recaudar para estos conceptos, se cubrirá con el impuesto de renta para la equidad -CREE (enlaceoperativo.com, 2012).

Aquella exoneración se reflejará de la siguiente manera:

Tabla 11 Exoneración de aportes

Valor exoneración	
Salud	\$
	459.000
ICBF	\$
(3%)	162.000
SENA	\$
(2%)	108.000

TOTA	\$
L	729.000

Concretando con una valor total de nómina por **\$ 7.470.986**

TOTAL NÓMINA	\$ 7.470.986
---------------------	---------------------

La empresa requerirá de los siguientes activos que se depreciaran en un aproximado total de 3 años debido a que son equipos los cuales se utilizaran en gran porcentaje para la prestación de los servicios de la empresa, a continuación se evidencian en la siguiente tabla:

Tabla 12 Activos fijos

Activos Fijos			
Referencia	Vr	Canti	Vr Total
	Unitario	dad	
Tablets (X2)	\$	2	\$
	1.000.000		2.000.000
Archivadores (X2)	\$	2	\$
	100.000		200.000
luxómetro (X3)	\$	3	\$
	200.000		600.000
Sonómetro (X3)	\$	3	\$
	150.000		450.000

Medido de vibraciones	\$	3	\$
(X3)	500.000		1.500.000
Computador portátil	\$	3	\$
(X3)	1.500.000		4.500.000
Impresora	\$	1	\$
	500.000		500.000
TOTAL			\$
			9.750.000

6.4.2 Costos

Cada servicio prestado por la empresa tiene un costo variable de acuerdo a sus características, herramientas, y tiempo requerido. De acuerdo a lo anterior para cada uno de los servicios se calcula un costo, como se muestra a continuación:

a. Asesorías en SGSST

Tabla 13 Costo variable de Asesorías en SGSST

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO

COMERCIAL:

EMPRESA DE ASESORÍA EN SGSST

COSTO VARIABLE UNITARIO

Nombre del producto:	Asesoría en SGSST
-----------------------------	--------------------------

Unidades para el				Costo	\$19.25
costeo total	1	HORAS		Unitario	9

Margen de	\$			Precio de	\$55.00
utilidad por unidad	35.741	65%	35%	Venta	0

Detalle de los Insumos o Materias primas	Unidad de Compra	Costo	Cantidad de	Costo
		unidad de Compra	insumo Utilizado	Total
Impresiones	Unidad	100	20	2000
TOTAL COSTO VARIABLE DE LOS MATERIALES POR UNIDAD DE VENTA				2000

VALOR COSTO DE LA MANO DE OBRA REQUERIDA PARA LA PRODUCCION DEL BIEN	
Detalle: MANO DE OBRA DE PERSONA CON PRESTACIONES SOCIALES, SEGURIDAD SOCIAL	17.083
VALOR TOTAL COSTO DE LA MANO DE OBRA	17.083

b. Análisis de puestos de trabajo :

Tabla 16 Costo variable de Análisis de puestos de trabajo

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO COMERCIAL:
EMPRESA DE ASESORÍA EN SGSST
COSTO VARIABLE UNITARIO

Nombre del producto:	Análisis de Puesto de trabajo.
-----------------------------	---------------------------------------

Unidades para el	1	SERVICIO		Costo	\$142.7
-------------------------	----------	-----------------	--	--------------	----------------

costeo total				Unitario	29
---------------------	--	--	--	-----------------	----

Margen de utilidad por unidad	\$ 407.271	74%	26%	Precio de Venta	\$550.00
--------------------------------------	------------	-----	-----	------------------------	----------

Detalle de los Insumos o Materias primas	Unidad de Compra	Costo	Cantidad de insumo	Costo
		de Compra	Utilizado	Total
Impresiones	Unidad	100	50	5000
TOTAL COSTO VARIABLE DE LOS MATERIALES POR UNIDAD DE VENTA				5000

VALOR COSTO DE LA MANO DE OBRA REQUERIDA PARA LA PRODUCCION DEL BIEN	
Detalle:	MANO DE OBRA DE PERSONA CON PRESTACIONES
	SOCIALES, SEGURIDAD SOCIAL
VALOR TOTAL COSTO DE LA MANO DE OBRA	

c. Ergonomía

Tabla 17 Costo variable de Ergonomía

HOJA PARA EL CALCULO DEL COSTO VARIABLE POR		ANE
PRODUCTO		XO 1
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO COMERCIAL: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 80%;"> EMPRESA DE ASESORÍA EN SGSST </div>		
COSTO VARIABLE UNITARIO		

Nombre del producto:	Ergonomia (Higiene postural, Micropausas compensatorias)
-----------------------------	---

Unidades para el costeo total	2	HORAS		Costo Unitario	\$9.65 5
--------------------------------------	---	--------------	--	-----------------------	-------------

Margen de utilidad por unidad	\$ 45.345	82%	18%	Precio de Venta	\$55.00 00
--------------------------------------	--------------	-----	-----	------------------------	---------------

Detalle de los	Unidad de	Costo	Cantidad de	Costo
-----------------------	------------------	--------------	--------------------	--------------

Insumos o Materias primas	Compra	unidad	insumo	
		de Compra	Utilizado	Total
Impresiones	Unidad	100	20	2000
TOTAL COSTO VARIABLE DE LOS MATERIALES POR UNIDAD DE VENTA				2000

VALOR COSTO DE LA MANO DE OBRA REQUERIDA PARA LA PRODUCCION DEL BIEN	
Detalle:	17.08
MANO DE OBRA DE PERSONA CON PRESTACIONES SOCIALES, SEGURIDAD SOCIAL	3
VALOR TOTAL COSTO DE LA MANO DE OBRA	17.08
	3

d. Capacitaciones

Tabla 18 Costo variable de Capacitaciones

HOJA PARA EL CALCULO DEL COSTO	ANE	
VARIABLE POR PRODUCTO	XO 1	
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO COMERCIAL:		
<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">EMPRESA DE ASESORÍA EN SGSST</td> </tr> </table>	EMPRESA DE ASESORÍA EN SGSST	
EMPRESA DE ASESORÍA EN SGSST		
COSTO VARIABLE UNITARIO		

Nombre del producto:	Capacitaciones
-----------------------------	-----------------------

Unidades para el costeo total	1	HORAS	Costo Unitario	\$18.203
--------------------------------------	----------	--------------	-----------------------	-----------------

Margen de utilidad por unidad	\$	67%	33%	Precio de Venta	\$55.00
	36.797				

Detalle de los Insumos o Materias primas	Unidad de Compra	Costo	Cantidad de	Cost
		unidad	insumo	o
		de	Utilizado	Total
		Compra		
Impresiones	Unidad	100	10	1000
TOTAL COSTO VARIABLE DE LOS MATERIALES POR UNIDAD DE VENTA				1000

VALOR COSTO DE LA MANO DE OBRA REQUERIDA PARA LA PRODUCCION DEL BIEN		
Detalle:	MANO DE OBRA DE PERSONA CON	17.08
	PRESTACIONES SOCIALES, SEGURIDAD SOCIAL	3
VALOR TOTAL COSTO DE LA MANO DE OBRA		17.08 3

e. Reubicación

Tabla 19 Costo variable de Reubicación

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO COMERCIAL: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px auto; width: 80%;"> EMPRESA DE ASESORÍA EN SGSST </div> COSTO VARIABLE UNITARIO
--

Nombre del producto:	Reubicación laboral
-----------------------------	----------------------------

Unidades para el	1	SERVICIO	Costo	\$86.03
costeo total			Unitario	6

Margen de	\$			Precio de	\$250.0
utilidad por unidad	163.964	66%	34%	Venta	00

Detalle de los Insumos o Materias primas	Unidad de Compra	Costo	Cantidad de	Costo
		unidad	insumo	Costo
		de Compra	Utilizado	Total
Impresiones	Unidad	100	5	500
TOTAL COSTO VARIABLE DE LOS MATERIALES POR UNIDAD DE				500

VENTA	
--------------	--

VALOR COSTO DE LA MANO DE OBRA REQUERIDA PARA LA PRODUCCION DEL BIEN	
Detalle:	85.417
MANO DE OBRA DE PERSONA CON PRESTACIONES SOCIALES, SEGURIDAD SOCIAL	
VALOR TOTAL COSTO DE LA MANO DE OBRA	85.417

6.4.3 Gastos

Para iniciar la actividad económica de la empresa se deben de realizar los gastos legales los cuales son:

Tabla 20 Gatos legales

Gastos Legales de Constitución			
Descripción	Canti dad	Vr Unit	Vr Total
Matricula de sucursal	3	\$	\$
		39.000	117.000
Matrícula del empresario	3	\$	\$
		119.000	357.000
Cetificados	3	\$	\$
		13.000	39.000

Libro fiscal	3	\$	\$
		17.600	52.800
Formularios	3	\$	\$
		5.200	15.600
TOTAL	3	\$	\$
		193.800	581.400
VALOR TOTAL CON	3	\$ 74.800	\$
DESCUENTO			224.400

Para la empresa se requieren unos gastos mensuales los cuales se muestran a continuación:

Tabla 21 Gastos mensuales

Gastos Mensuales	
Internet y minutos	\$ 500.000
Nómina	\$
	7.470.986
Depreciación	\$ 265.278
Publicidad y distribución	\$ 250.000
Papelería	\$ 50.000
TOTAL	\$
	8.536.264

6.4.4 Proyección

La proyección de la empresa se realizó de acuerdo a las metas planteadas por 5 años, para el primer año se realiza la siguiente proyección;

Tabla 22 Proyección de ventas

Proyección de Ventas							
Servicio	M	M	M	M	M	M	M
	es 1	es 2	es 3	es 4	es 5	es 6	es 7
Asesoría en SGSST	5	10	15	20	24	26	26
Análisis de Puestos de Trabajo	10	12	12	14	14	15	15
Ergonomía	12	16	16	18	16	18	18
Capacitaciones	15	20	20	24	24	25	25
Reubicación Laboral	10	10	10	12	12	15	15

Proyección de Ventas					
M	M	Me	Me	Me	TOT
es 8	es 9	s 10	s 11	s 12	AL
AÑO1					
2	3	30	30	30	274
8	0				
1	1	18	18	18	179
5	8				
2	2	23	25	28	233

0	3				
2	3	30	30	30	301
8	0				
1	2	20	20	22	184
8	0				

Los ingresos por conceptos de ventas para cada año, unidades vendidas por producto, para cada año durante los primeros 5 años se muestra a continuación:

Tabla 23 Base de proyección

	U n.	A ño 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Variables Macroeconómicas							
Inflación	%		4,73%	4,75%	4,77%	4,70%	4,79%
Devaluación	%		4,05%	4,08%	4,01%	4,04%	4,07%
IPP	%		1,38%	1,40%	1,37%	1,29%	1,34%
Crecimiento PIB	%		1,25%	1,27%	1,21%	1,23%	1,29%
DTF T.A.	%		5,35%	5,31%	5,29%	5,33%	5,30%
Ventas,							

Costos y Gastos							
Precio Por Producto							
Precio Asesoría en SGSST	\$ / unid.		55.000	58.300	61.798	65.506	69.436
Precio Análisis de Puestos de Trabajo	\$ / unid.		550.000	583.000	617.980	655.059	694.362
Precio Ergonomía	\$ / unid.		55.000	58.300	61.798	65.506	69.436
Precio Capacitaciones	\$ / unid.		55.000	58.300	61.798	65.506	69.436
Precio Reubicación Laboral	\$ / unid.		250.000	265.000	280.900	297.754	315.619
Unidades Vendidas por Producto							
Unidades Asesoría en SGSST	un id.		274	329	395	473	568

Unidades Análisis de Puestos de Trabajo	un id.		179	215	258	309	371
Unidades Ergonomía	un id.		233	280	336	403	483
Unidades Capacitaciones	un id.		301	361	433	520	624
Unidades Reubicación Laboral	un id.		184	221	265	318	382
Total Ventas							
Precio Promedio	\$		161.306 ,6	170.985 ,0	181.244 ,1	192.118 ,7	203.645 ,8
Ventas	un id.		1.171	1.405	1.686	2.023	2.428
Ventas	\$		188.890 .000	240.268 .080	305.620 .998	388.749 .909	494.489 .884
Rebajas en Ventas							
Rebaja	% venta s		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Pronto pago	\$		0	0	0	0	0
-------------	----	--	---	---	---	---	---

Los costos unitarios de la materia prima, mano de obra, costos variables de fabricación se muestran a continuación:

Tabla 24 Base de proyección

Costos Unitarios Materia Prima									
Costo	Materia	Prima	\$ /						
Asesoría en SGSST			unid.		2.000	2.120	2.247	2.382	2.525
Costo	Materia	Prima	\$ /						
Análisis de Puestos de Trabajo			unid.		5.000	5.300	5.618	5.955	6.312
Costo	Materia	Prima	\$ /						
Ergonomía			unid.		2.000	2.120	2.247	2.382	2.525
Costo	Materia	Prima	\$ /						
Capacitaciones			unid.		1.000	1.060	1.124	1.191	1.262
Costo	Materia	Prima	\$ /						
Reubicación Laboral			unid.		500	530	562	596	631
Costos Unitarios Mano de Obra									
Costo	Mano de	Obra	\$ /						
Asesoría en SGSST			unid.		17.08	18.10	19.19	20.34	21.56
					3	8	5	6	7

Costo Mano de Obra	\$/		136.6	144.8	153.5	162.7	172.5
Análisis de Puestos de Trabajo	unid.		66	66	58	72	38
Costo Mano de Obra	\$/		17.08	18.10	19.19	20.34	21.56
Ergonomía	unid.		3	8	5	6	7
Costo Mano de Obra	\$/		17.08	18.10	19.19	20.34	21.56
Capacitaciones	unid.		3	8	5	6	7
Costo Mano de Obra	\$/		85.41	90.54	95.97	101.7	107.8
Reubicación Laboral	unid.		7	2	4	32	36
Costos Variables Unitarios							
Materia Prima (Costo Promedio)	\$/ unid.		1.965,8	2.083,8	2.208,8	2.341,3	2.481,8
Mano de Obra (Costo Promedio)	\$/ unid.		46.100,1	48.866,1	51.798,1	54.906,0	58.200,3
Materia Prima y M.O.	\$/ unid.		48.066,0	50.949,9	54.006,9	57.247,3	60.682,2
Otros Costos de Fabricación							
Otros Costos de Fabricación	\$		0	0	0	0	0

A continuación se muestran los costos de producción inventariados, los gastos operacionales, y las inversiones de maquinaria e inmuebles.

Tabla 24 Base de proyección

Costos Producción Inventariables							
Materia			2.302.00	2.928.14	3.724.59	4.737.69	6.026.34
Prima	\$		0	4	9	0	2
Mano de Obra	\$		53.983.2 44	68.666.6 86	87.344.0 25	111.101. 599	141.321. 235
Materia Prima y M.O.	\$		56.285.2 44	71.594.8 30	91.068.6 24	115.839. 290	147.347. 576
Depreciación	\$		6.662.50 0	10.245.6 25	14.007.9 06	11.295.8 02	11.860.5 92
Agotamiento	\$		0	0	0	0	0
Total	\$		62.947.7 44	81.840.4 55	105.076. 530	127.135. 091	159.208. 168
Margen Bruto	\$		66,67%	65,94%	65,62%	67,30%	67,80%
Gastos Operacionales							
Gastos de Ventas	\$		0	0	0	0	0

Gastos			102.435.	108.581.	115.096.	122.001.	129.322.
Administración	\$		170	280	157	927	042
Total			102.435.	108.581.	115.096.	122.001.	129.322.
Gastos	\$		170	280	157	927	042
Capital de Trabajo							
Cuentas por cobrar							
Rotación							
Cartera							
Cartera Clientes	días		0	0	0	0	0
Cartera Clientes	\$		0	0	0	0	0
Provisión							
Cuentas por Cobrar	%		0%	0%	0%	0%	0%
Inventarios							
Invent.							
Prod. Final	días						
Rotación	costo		0	0	0	0	0
Invent.							
Prod. Final	\$		0	0	0	0	0

Invent. Prod. en Proceso Rotación	días		0	0	0	0	0
Invent. Prod. Proceso	\$		0	0	0	0	0
Invent. Materia Prima Rotación	días compras		0	0	0	0	0
Invent. Materia Prima	\$		0	0	0	0	0
Total Inventario	\$		0	0	0	0	0

Anticipos y Otras Cuentas por Cobrar							
Anticipos y Otras Cuentas por Cobrar	\$		0	0	0	0	0

Gastos Anticipados							
Gastos Anticipados	\$	0	0	0	0	0	0
Cuentas por Pagar							
Cuentas por Pagar Proveedores	días		0	0	0	0	0
Cuentas por Pagar Proveedores	\$	0	0	0	0	0	0
Acreeedores Varios	\$		0	0	0	0	0
Acreeedores Varios (Var.)	\$		0	0	0	0	0
Otros Pasivos	\$		0	0	0	0	0
Inversiones (Inicio)							

Período)							
Terrenos	\$	0	0	0	0	0	0
Construcciones y Edificios	\$	0	0	0	0	0	0
Maquinaria y Equipo	\$	9.550.000	10.027.500	10.528.875	11.055.319	11.608.085	12.188.489
Muebles y Enseres	\$	200.000	210.000	220.500	231.525	243.101	255.256
Equipo de Transporte	\$	0	0	0	0	0	0
Equipos de Oficina	\$	0	0	0	0	0	0
Semovientes pie de Cria	\$	0	0	0	0	0	0
Cultivos Permanentes	\$	0	0	0	0	0	0
Total Inversiones	\$		10.237.500	10.749.375	11.286.844	11.851.186	12.443.745
Otros							

Activos							
Valor Ajustado	\$	0	0	0	0	0	0
Estructura de Capital							
Capital Socios	\$	0	0	0	0	0	0
Capital Adicional Socios	\$	0	0	0	0	0	0
Obligaciones Fondo Emprender	\$	24.010.664	24.010.664	24.010.664	24.010.664	24.010.664	24.010.664
Obligaciones Financieras	\$	0	0	0	0	0	0
Dividendos							
Utilidades Repartibles	\$		0	15.749.748	49.146.799	106.397.167	199.937.804
	%		0%	0%	0%	0%	0%

Dividendos							
Dividendos	\$		0	0	0	0	0

Como base se tomó el 25% de la tasa efectiva anual.

Tabla 25 Bases

PARAMETRO	VA LOR	EXPLICACION
Nombre de los Productos		
Asesoría en SGSST		
Análisis de Puestos de Trabajo		
Ergonomía		
Capacitaciones		
Reubicación Laboral		
Información del Proyecto		
Tasa de Descuento	25 %	Tasa Efectiva Anual
Duración de la etapa improductiva del negocio (fase de implementación).en meses	3 mes	
Periodo en el cual se plantea la primera expansión del negocio (Indique el mes)	12 mes	

Periodo en el cual se plantea la segunda expansión del negocio (Indique el mes)	24 mes	
Condiciones de la Deuda		
Gracia	1	Gracia a Capital (Años)
Plazo	5	Plazo de la Deuda (Años)
Tasa en pesos	10 %	Puntos por encima del DTF
Depreciación Activos Fijos		
Construcciones y Edificaciones	20	Vida útil (años)
Maquinaria y Equipo de Operación	3	Vida útil (años)
Muebles y Enseres	3	Vida útil (años)
Equipo de Transporte	5	Vida útil (años)
Equipo de Oficina	3	Vida útil (años)
Semovientes	10	Agotamiento (años)
Cultivos Permanentes	10	Agotamiento (años)
Otros		
Gastos Anticipados	5	Amortización (años)

6.4.5 Balance

El balance o estado de situación financiero de la empresa comprende información clasificada y agrupada en tres grupos principales: activos, pasivos y capital. A su vez cada uno de estos

grupos, muestran en detalle distintas cuentas. El balance general de la empresa en el primer año es el siguiente:

Tabla 26 Balance

	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
BALANCE GENERAL						
Activo						
Efectivo	14.260.664	34.192.750	75.778.006	147.498.086	258.357.650	417.661.917
Cuentas X Cobrar	0	0	0	0	0	0
Provisión Cuentas por Cobrar		0	0	0	0	0
Inventarios Materias Primas e Insumos	0	0	0	0	0	0
Inventarios de Producto en Proceso	0	0	0	0	0	0
Inventarios Producto Terminado	0	0	0	0	0	0

Anticipos y Otras Cuentas por Cobrar	0	0	0	0	0	0
Gastos Anticipados	0	0	0	0	0	0
Total Activo	14.260.	34.192.	75.778.	147.498.	258.357.	417.661.
Corriente:	664	750	006	086	650	917
Terrenos	0	0	0	0	0	0
Construcciones y Edificios	0	0	0	0	0	0
Maquinaria y Equipo de Operación	9.550.0 00	13.051. 667	13.545. 083	10.879.8 38	11.423.8 29	11.995.0 21
Muebles y Enseres	200.000	273.333	283.667	227.850	239.243	251.205
Equipo de Transporte	0	0	0	0	0	0
Equipo de Oficina	0	0	0	0	0	0
Semovientes pie de cria	0	0	0	0	0	0

Cultivos						
Permanentes	0	0	0	0	0	0
Total Activos	9.750.0	13.325.	13.828.	11.107.6	11.663.0	12.246.2
Fijos:	00	000	750	88	72	25
Total Otros						
Activos Fijos	0	0	0	0	0	0
	24.010.	47.517.	89.606.	158.605.	270.020.	429.908.
ACTIVO	664	750	756	773	722	142
Pasivo						
Cuentas X						
Pagar						
Proveedores	0	0	0	0	0	0
Impuestos X		7.757.3	16.449.	28.197.9	46.072.2	67.966.6
Pagar	0	38	294	42	54	92
Acreeedores						
Varios		0	0	0	0	0
Obligaciones						
Financieras	0	0	0	0	0	0
Otros pasivos						
a LP		0	0	0	0	0
Obligacion	24.010.	24.010.	24.010.	24.010.6	24.010.6	24.010.6
Fondo	664	664	664	64	64	64

Emprender (Contingente)						
PASIVO	24.010. 664	31.768. 003	40.459. 958	52.208.6 07	70.082.9 18	91.977.3 57
Patrimonio						
Capital Social	0	0	0	0	0	0
Reserva Legal Acumulada	0	0	0	0	0	0
Utilidades Retenidas	0	0	15.749. 748	49.146.7 99	106.397. 167	199.937. 804
Utilidades del Ejercicio	0	15.749. 748	33.397. 051	57.250.3 68	93.540.6 37	137.992. 982
Revalorizacion patrimonio	0	0	0	0	0	0
PATRIMONIO	0	15.749. 748	49.146. 799	106.397. 167	199.937. 804	337.930. 785
PASIVO + PATRIMONIO	24.010. 664	47.517. 750	89.606. 756	158.605. 773	270.020. 722	429.908. 142

6.4.6 Estado de pérdidas y ganancias

Todas las empresas, sea cual sea su tamaño necesitan obtener información sobre su desempeño para saber si han logrado resultados positivos, es decir, ganancias o si al contrario han sufrido pérdidas producto de su operación al finalizar un periodo determinado y dado que el objetivo primordial de las organizaciones es maximizar las utilidades, es fundamental que apoyarnos en herramientas que permitan contar con información oportuna y confiable para la toma de decisiones.

En la siguiente tabla se muestra el estado financiero de la empresa al finalizar el estudio, este ayuda a tener una mejor visión de la situación financiera de la empresa, los recursos con los que se cuenta, los resultados obtenidos, las entradas y salidas de efectivo que se han presentado, la rentabilidad generada, entre otros aspectos de gran relevancia para la operación y administración de la organización.

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
ESTADO DE RESULTADOS					
Ventas	188.890. 000	240.268. 080	305.620. 998	388.749. 909	494.489. 884
Devoluciones y rebajas en ventas	0	0	0	0	0
Materia Prima, Mano de Obra	56.285.2 44	71.594.8 30	91.068.6 24	115.839. 290	147.347. 576
Depreciación	6.662.50 0	10.245.6 25	14.007.9 06	11.295.8 02	11.860.5 92

Agotamiento	0	0	0	0	0
Otros Costos	0	0	0	0	0
Utilidad Bruta	125.942. 256	158.427. 625	200.544. 468	261.614. 818	335.281. 716
Gasto de Ventas	0	0	0	0	0
Gastos de Administracion	102.435. 170	108.581. 280	115.096. 157	122.001. 927	129.322. 042
Provisiones	0	0	0	0	0
Amortización Gastos	0	0	0	0	0
Utilidad Operativa	23.507.0 86	49.846.3 45	85.448.3 10	139.612. 891	205.959. 674
Otros ingresos					
Intereses	0	0	0	0	0
Otros ingresos y egresos	0	0	0	0	0
Utilidad antes de impuestos	23.507.0 86	49.846.3 45	85.448.3 10	139.612. 891	205.959. 674
Impuestos (35%)	7.757.33 8	16.449.2 94	28.197.9 42	46.072.2 54	67.966.6 92
Utilidad Neta Final	15.749.7 48	33.397.0 51	57.250.3 68	93.540.6 37	137.992. 982

6.4.7 Rentabilidad

	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Supuestos Macroeconómicos						
Variación Anual IPC		4,73%	4,75%	4,77%	4,70%	4,79%
Devaluación		4,05%	4,08%	4,01%	4,04%	4,07%
Variación PIB		1,25%	1,27%	1,21%	1,23%	1,29%
DTF ATA		5,35%	5,31%	5,29%	5,33%	5,30%
Supuestos Operativos						
Variación precios		N.A.	6,0%	6,0%	6,0%	6,0%
Variación Cantidades ventas		N.A.	20,0%	20,0%	20,0%	20,0%
Variación costos de producción		N.A.	30,0%	28,4%	21,0%	25,2%
Variación Gastos		N.A.	6,0%	6,0%	6,0%	6,0%

Administrativos						
Rotación Cartera (días)		0	0	0	0	0
Rotación Proveedores (días)		0	0	0	0	0
Rotación inventarios (días)		0	0	0	0	0
Indicadores Financieros Proyectados						
Liquidez - Razón Corriente		4,41	4,61	5,23	5,61	6,15
Prueba Acida		4	5	5	6	6
Rotacion cartera (días),		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Rotación Inventarios (días)		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Rotacion Proveedores (días)		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nivel de Endeudamiento Total		66,9%	45,2%	32,9%	26,0%	21,4%

Concentración Corto Plazo		0	0	1	1	1
Ebitda / Gastos Financieros		N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Ebitda / Servicio de Deuda		N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Rentabilidad Operacional		12,4%	20,7%	28,0%	35,9%	41,7%
Rentabilidad Neta		8,3%	13,9%	18,7%	24,1%	27,9%
Rentabilidad Patrimonio		100,0%	68,0%	53,8%	46,8%	40,8%
Rentabilidad del Activo		33,1%	37,3%	36,1%	34,6%	32,1%
Flujo de Caja y Rentabilidad						
Flujo de Operación		30.169. 586	52.334. 631	83.006. 923	122.710. 751	171.748. 012
Flujo de Inversión	- 24.010.664	- 10.237.50 0	- 10.749.37 5	- 11.286.84 4	- 11.851.186	- 12.443.745

Flujo de Financiación	24.010.664	0	0	0	0	0
Flujo de caja para evaluación	- 24.010.664	19.932.086	41.585.256	71.720.079	110.859.565	159.304.266
Flujo de caja descontado	- 24.010.664	15.945.669	26.614.564	36.720.681	45.408.078	52.200.822
Criterios de Decisión						
Tasa mínima de rendimiento a la que aspira el emprendedor	25%					
TIR (Tasa Interna de Retorno)	148,53%					
VAN (Valor actual neto)	152.879.149					
PRI (Periodo de recuperación de la inversión)	0,30					
Duración de la etapa improductiva del negocio (fase	3 mes					

de implementación).e n meses						
Nivel de endeudamiento inicial del negocio, teniendo en cuenta los recursos del fondo emprender. (AFE/AT)	100,00%					
Periodo en el cual se plantea la primera expansión del negocio (Indique el mes)	12 mes					
Periodo en el cual se plantea la segunda expansión del negocio (Indique el mes)	24 mes					

En conclusión, se logra identificar que el proyecto es viable, debido a que la TIR arrojó un

resultado favorable y adicional a esto, se tiene en cuenta que en la tasa interna de retorno de 148,3% se refleja una rentabilidad. Nuestra tasa esperada de retorno es de 25% y dio 148,3%, por ende el proyecto es viable

Si la VAN da menor de 0 o es negativo el proyecto no es viable, si la VAN da 0 o más es positiva es viable financieramente, como se muestra anteriormente.

7. Conclusiones

Gracias al instrumento aplicado a las 350 empresas, de las cuales 325 respondieron se pudo caracterizar cada una de las diferentes necesidades de los clientes, lo que permitió conocer que hay un alto porcentaje de empresas que requieren un servicio que permita evaluar la ergonomía de sus colaboradores, capacitaciones específicas según su perfil laboral y un servicio que sea eficaz y rápido,

La determinación de los aspectos administrativos, y legales permitieron conocer el tipo de empresa a conformar legalmente, que para este proyecto sería una sociedad de régimen común, para lo cual se pudo definir la documentación y los trámites legales que se deben realizar para apertura una empresa, definir el valor agregado del producto, que servicios lo componen, de igual manera especificar paso a paso el funcionamiento administrativo y, estableciendo un organigrama, lo que permitiría un buen funcionamiento y operación de la idea de negocio.

Se puede determinar que al conocer cada variable financiera del proyecto, el Valor Presente Neto (VPN) es mayor a 0...

Finalmente se puede concluir que se estableció la factibilidad de una empresa dedicada al servicio de asesorías en seguridad y salud en el trabajo en las pequeñas empresas de la zona industrial de Pereira en el año 2017, ya que desde los aspectos analizados en todo el proyecto cómo comercial, administrativa y financiera, representa una oportunidad para la ciudad de Pereira.

8. Recomendaciones

Para la aplicación de este proyecto en la ciudad de Pereira se recomienda que esta idea de negocio vaya dirigido a las pequeñas empresas del área industrial, ya que son estas empresas las cuales expresan que tienen necesidades en el tema de seguridad y salud en el trabajo.

9. Bibliografía

(s.f.).

1562, L. (15 de julio de 2012). *Gerencie.com*. Obtenido de Definición legal de accidente de trabajo: <https://www.gerencie.com/definicion-legal-de-accidente-de-trabajo.html>

ABC, D. (2016). *Definicion ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/peligro.php>

Agreda, K., & Romero, D. (2013). Impacto de los supermercados en Colombia . *ICESI*, 15.

Anaya, H. O. (2006). *Análisis financiero aplicado y principios de administración financiera*. Bogotá: Universidad esternado de Colombia .

Becerra, R. (1997). Estudio de factibilidad para implementar la infraestructura administrativa y financiera para una oficina especializada en servicios de salud ocupacional. *Biblioteca Universidad del quindio*.

Benassini, M. (Segunda Edición 2009). *Introducción a la investigación de mercados*. Mexico: PEARSON.

bustamante, Y. p. (2009). estudio de la oferta y la demanda de servicios de asesoría y consultoría a micro y pequeñas empresas familiares de Bogotá para el centro de desarrollo de empresas de familia. *PDF*.

Canelo, J. A., Sardón, M. A., & Sena, H. I. (2010). Metodología de investigación en Salud Laboral. *Scielo* .

Carlos Patiño Bucheli, M. C. (2004). investigación de mercados para servicios de capacitación y asesoría en salud ocupacional en empresas de clase iv y v de riesgo. *San Juan de Pasto* .

Cerrejon. (2015). *Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.cerrejon.com/site/nuestra-empresa/sistema-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.aspx>

Colombia, C. d. (2 mayo del 2016). Ley 789.

Colombianas, F. d. (Abril de 2010). *FASECOLDA*. Obtenido de http://www.suratep.com/index.php?option=com_content&view=article&id=1409&Itemid=164. Consultado en

Deysi Barreto rodriguez, Y. A. (2013). estudio de factibilidad para la creación de empresa en asesoría y consultoría en seguridad y salud en el trabajo en pequeñas y medianas empresas del sector manufacturero. *Bogota*.

Dinero. (17 de 08 de 2017). Pereira, la capital comercial del Eje Cafetero.

ensayo, C. d. (6 de julio de 2011). *GRADO DE PELIGROSIDAD Salud Ocupacional*. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/GRADO-DE-PELIGROSIDAD-Salud-Ocupacional/25075.html>

FASECOLDA. (Abril de 2010). *Federacion de Aseguradores Colombianos*. Obtenido de *Ibid.:* <http://www.colmena->

arp.com.co/portalarp/QuienesSomos/Historia/tabid/67/language/es-CO/Default.aspx.

García, J. A., & delgado, J. (2012). Análisis de la Competencia en el mercado minorista de distribución en España. *The blade group*, 5.

García, O. L. (Agosto, 2009). *INTRODUCCION AL DIAGNOSTICO FINANCIERO/ CAPITULO 2*.

Gaspar, N. C. (2009). investigación de la aplicación de la salud ocupacional en el sector pecuario. *Universidad de ciencias aplicadas y ambientales*.

Gomez, H. S. (3 edición). *Gerencia estrategica*. Bogota : 3R Editores.

González, R. (6 de agosto de 2012). *Blog El ausentismo laboral*. Obtenido de <http://randolpgr16.blogspot.com.co/>

Instituto sindical de trabajo, a. y. (12 de enero de 2017). *Istas*. Obtenido de Salud Laboral : <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>

ISOtools. (2016). *ISOtools*. Obtenido de ¿En qué consiste el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

Juan camilo alcazar Manrique, A. A. (Bogota de 2010). *INVESTIGACIÓN DE MERCADOS SOBRE LAS EXPECTATIVAS DEL SERVICIO POR PARTE DE LOS CLIENTES DE LAS ASEGURADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES EN LA CIUDAD DE IBAGUE*. Obtenido de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis410.pdf>

L, I. (2010). *Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de

[https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST))

Lady Johana, A. D. (2007). estudio de viabilidad para la creación de una empresa dedicada a la prestación de asesorías en programas de seguridad industrial y salud ocupacional.

Malhotra, N. (1997). *Investigacion de mercados* . PEARSON, Pagina 97.

Malhotra, N. (2010). *Investigacion de mercados*. Mexico : PEARSON, Editorial .

Marziale, M. H. (2016). Los papeles y funciones del enfermero de salud laboral en Brasil y en los Estados Unidos de América. *Estados unidos* .

Mendoza, A. (Septiembre, 2011). propuesta del programa de seguridad y salud en el trabajo de las oficinas administrativas de una empresa del sector farmacéutico, ubicadas en la Urbina, para el año 2011, .

Montejo, F. O. (Cali, 2013). Plan de negocios para la creacion de una IPS con especialidad en salud ocupacional en la ciudad de Cali . *UNIVERSIDAD EAN*.

mortalidad, M. y. (2015). *Scribd*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/51954293/10-PRIMERAS-CAUSAS-DE-MORBILIDAD-EN-EL-PAIS>

Moya, H. A. (2014). análisis de factibilidad para performance, servicio integral de gestión de fatiga en minería .

Muñoz, R. H. (2015). Proyecto de factibilidad para la creación de una empresa de asesoría en seguridad integral y salud ocupacional.

Murillo, E., & Bautista, L. G. (2013). *estudio de factibilidad para la creación de una empresa en gestión de seguridad y salud en el trabajo dirigido al sector empresarial privado y público de las provincias de Vélez, comunera y guantentina* . Obtenido de PDF.

Nunes, I. L. (agosto de 2010). *Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo* . Obtenido de oshwiki: [https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_\(SST\)](https://oshwiki.eu/wiki/Aspectos_generales_de_seguridad_y_salud_en_el_trabajo_(SST))

Oviedo, C. (Octubre, 2010). estudio de Factibilidad para la creación de una Consultora de Prevención de Riesgos del Trabajo en la Industria Alimenticia en la Ciudad de Quito, provincia de Pichincha,.

perez, A. &, & Aguer Hortal , E. (2005). *Manual de administracion de empresas y direccion de empresas*. Madrid: Universitaria Ramon Areces.

Pineda, R. L. (2000). proponer la creación de un servicio de salud ocupacional en el instituto universitario experimental de tecnología Andrés Eloy Blanco, en abril del 2000.

Politica, C. (2012). Artículo 3 Ley 1562 del 2012.

Portafolio. (15 de Agosto de 2007). Finanzas . *Accidentalidad laboral aumentó más que los afiliados a las ARP, Los accidentes laborales el año pasado crecieron más rápidamente que el número de trabajadores afiliados a las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP)*., pág. 1.

porter, M. (1979). *Cómo las Fuerzas Competitivas le dan Forma a la Estrategia*.
Harvard Business Review.

Porter, M. (1980). *Estrategia competitiva: Técnicas para el análisis de la empresa y sus competidores*. New York .

radio, C. (7 de Marzo de 2014). *Cartilla de riesgos laborales para trabajadores* .
Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-febrero-2014/3090-cartilla-de-riesgos-laborales-para-trabajadores.html>

Raul Alberto Garcia Delgado, T. M. (2010). investigación en formación en promoción de la seguridad, salud en el trabajo, prevención de los accidentes y enfermedades laborales, en contexto de una compañía aseguradora en Colombia.

republica, B. d. (2015). Pereira: contexto actual y perspectivas .

ROJA, F. I. (2015). *Accidentes industriales* . Obtenido de <http://www.ifrc.org/es/introduccion/disaster-management/sobre-desastres/definicion--de-peligro/accidentes-industriales/>

Roskan, E. (2006). *Introduccion a la salud y la segurad laborales*. Ginebra : Oficina internacional del trabajo, cuarta edicion .

salud, M. d.-D. (2015). *Perfil profesional y competencias del fisioterapeuta en Colombia* . Bogota : ASCOFI.

salud, O. m. (28 de Abril de 2005). El numero de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando. *OIT y OMS recomiendan aplicar estrategias de prevención*, pág. 1.

Samperi, R. H. (2004). *Metodología de la investigación* . Capitulo 1,2,3.

Santos, A., & Tarajona, J. D. (2013). *estudio de factibilidad para la implementación y puesta en marcha de de una empresa en consultoría para organizaciones Pymes en la ciudad de Bucaramanga y el área metropolitana*. Obtenido de PDF.

seguridad, C. C. (2017). *Intoxicaciones entre trabajadores colombianos por manejo de quimicos* . Colombia : Boletines de prensa.

Strauss, A. M. (2011). *Guia tecnica para el analisis de exposicion a factores de riesgo ocupacional en el proceso de evaluacion para la calificacion de origen de enfermedad laboral* . *Ministerio de proteccion social* .

SURA. (2016). *¿Cuándo es o no un accidente de trabajo ?* Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article/59-centro-de-documentacion-anterior/gestion-de-la-salud-ocupacional-/335--sp-8606>

SURA. (2016). *Metodología para la identificación de riesgos* s.

SURA, A. (2017). *Glosario* . Obtenido de ARL: <https://www.arlsura.com/index.php/glosario-arl>

Tanoira, F. G. (2008). *investigación sobre la responsabilidad social empresarial: Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán, en el 2008*.

Torres, Z. y. (1993). *Metodología de la investigación* .

Vargas, G. P. (2016). *estudio de factibilidad para la implementación del laboratorio de seguridad y salud en el trabajo para la facultad tecnológica de la universidad distrital francisco José de caldas*. *Universidad distrital de jose de caldas* .

10. Apéndices y anexos

ANEXO 1 Diseño del primer instrumento.

- ¿Usted identifica que es un SG-SST? Sí/No
- ¿Conoce la importancia de un SG-SST? Sí/No
- ¿Cuenta con este sistema en su empresa? Sí/No
- ¿Qué empresas conoce que ofrezca este servicio?
- ¿Cuál es la prestadora de servicios en SST más selecta por la empresa?
- ¿Se encuentra a gusto con la prestadora de servicios en SST? Sí/No
- ¿Cuáles considera son las debilidades?
- ¿Cuáles considera que son las necesidades de estas empresas prestadoras de SST?
- ¿Qué podría hacer que cambies de proveedor de servicios en SST? Sí/No
- ¿Qué es lo que más te gusta de su sistema actual? ¿Qué te gustaría cambiar? Sí/No
- ¿Cuáles son tus necesidades y qué tan importantes son?
- ¿Cree necesaria la capacitación en el área de trabajo para sus colaboradores Sí/No
- ¿Considera que sus colaboradores tienen todos los conocimientos en seguridad y salud en el trabajo y habilidades para desempeñar su trabajo? Sí/No

- ¿Considera que recibe la asesoría pertinente en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a su empresa? Sí/No

- ¿Los procesos que le ofrecen la empresa prestadora en SST son eficaces y rápidos? Sí/No

- ¿Sus colaboradores pueden identificar un problema (Riesgo-peligro) y tomar las medidas pertinentes para resolverlo? Sí/No

- ¿Le han impartidos cursos de capacitación relevantes e importantes a sus colaboradores de acuerdo su área de trabajo? Sí/No

¿Considera que los conocimientos de seguridad y salud en el trabajo con que usted cuenta son suficientes para el bienestar de sus colaboradores? Sí/No

ANEXO 2 Corrección 1 del instrumento.

¿Usted identifica que es un SG-SST? Si/No

¿Conoce la importancia de un SG-SST? Si/No

¿Cuenta con este sistema en su empresa? Si/No

¿Qué empresas conoce que ofrezca este servicio de asesoría para la implementación de SG-SST?

¿Cuál es la prestadora de servicios en SST que prefiere su empresa?

Sin Riesgos S.A.S

SURA

Liberty Seguros

Colmena vida y riesgos profesionales S.A

Otro: ¿Cuál? _____

¿Se encuentra a gusto con la actual prestadora de servicios en SST?

¿Cuáles considera son las debilidades de la empresa en mención?

Poco acompañamiento a los colaboradores en su puesto de trabajo

No evalúan la ergonomía ocupacional de cada colaborador según sus funciones y puesto de trabajo.

No capacitan a los colaboradores en la prevención de riesgos y peligros según su puesto de trabajo.

Los procesos de gestión son demorados y poco eficaces.

Otro: ¿Cuál? _____

¿Considera que recibe la asesoría pertinente en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a su empresa? Si/No

¿Los procesos que le ofrecen la empresa prestadora en SST son eficaces y rápidos? Si/No

¿Cuáles considera que son las necesidades de su empresa en cuanto al tema de seguridad y salud en el trabajo? Si/No

Rediseño de puestos de trabajo acorde al perfil antropométrico del trabajador

Asesorías en reubicaciones laborales

Análisis de inspección de puestos de trabajo

Instrucción y entrenamiento en el manejo de cargas a los trabajadores

Implementación programa pausas Activas con énfasis en Formación de líderes.

Acompañamiento y asesoría a restricciones medicas laborales.

Otro: ¿Cuál? _____

¿Qué podría hacer que cambie de proveedor de servicios en SST? tiempo, dinero.

Disminución de un importante porcentaje del ausentismo laboral

Disminución de la tasa de accidentabilidad de la empresa

Disminución de la tasa de incidentabilidad de la empresa

Ganancias económicas como resultado del desarrollo de los sistemas

Resultados más rápidos y eficaces

Otro: ¿Cuál? _____

¿Cree necesaria la capacitación en el área de trabajo para sus colaboradores? Si/No

¿Considera que sus colaboradores tienen todos los conocimientos en seguridad y salud en el trabajo y habilidades para desempeñar su trabajo? Si/No

¿Sus colaboradores pueden identificar un problema (Riesgo-peligro) y tomar las medidas pertinentes para resolverlo? Si/No

¿Cuáles de las siguientes capacitaciones han recibido sus colaboradores?

Instrucción y entrenamiento en el manejo de cargas.

Identificación de riesgos y peligros en el puesto de trabajo

Uso correcto de los elementos de protección personal

Otro: ¿Cuál? _____

¿Considera que los conocimientos de seguridad y salud en el trabajo con que usted cuenta son suficientes para el bienestar de sus colaboradores? Si/No

ANEXO 3 Corrección final del instrumento.

Buen día,

Estamos realizando una investigación para identificar las necesidades que tienen las empresas respecto al tema de asesorías en seguridad y salud en el trabajo. Nos gustaría saber qué servicios, necesidades y herramientas usa su empresa con mayor frecuencia y qué tipo de servicios les gustaría implementar. Esto nos ayudará a realizar mejoras en la herramienta existente y a priorizar nuevos servicios. La encuesta solo le tomará cinco minutos y sus respuestas son totalmente confidenciales

¡Valoramos sus comentarios!

Encuesta para la identificación de necesidades en SST

Encuesta para detectar las necesidades en Seguridad y Salud en trabajo en las empresas del sector industrial.

Dirección de correo electrónico *

Nos interesa tu opinión

¿Usted identifica qué es un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)? *

Sí

No

¿Conoce la importancia de un SG-SST? *

Sí

No

¿Cuenta con este sistema en su empresa? *

Sí

No

¿Cuál es la prestadora de servicios en SST que prefiere su empresa? *

Sin Riesgos S.A.S

SURA

Grupo Gemas

Activa salud ocupacional

Otro:

¿Se encuentra a gusto con la actual prestadora de servicios en SST? *

Sí

No

¿Considera que recibe la asesoría pertinente en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a su empresa? *

Sí

No

¿Cuáles considera son las debilidades de la empresa en mención? *

Poco acompañamiento a los colaboradores en su puesto de trabajo

No evalúan la ergonomía ocupacional de cada colaborador según sus funciones y puesto de trabajo.

No capacitan a los colaboradores en la prevención de riesgos y peligros según su puesto de trabajo.

Los procesos de gestión son demorados y poco eficaces.

Otro:

¿Los procesos que le ofrecen la empresa prestadora en SST son eficaces y rápidos? *

Si

No

¿Cuáles considera que son las necesidades de su empresa en cuanto al tema de seguridad y salud en el trabajo? *

Rediseño de puestos de trabajo acorde al perfil antropométrico del trabajador

Asesorías en reubicaciones laborales

Análisis de inspección de puestos de trabajo

Instrucción y entrenamiento en el manejo de cargas a los trabajadores

Implementación programa pausas Activas con énfasis en Formación de líderes.

Acompañamiento y asesoría a restricciones medicas laborales.

Otro:

¿Qué podría hacer que cambie de proveedor de servicios en SST? *

Disminución de un importante porcentaje del ausentismo laboral

Disminución de la tasa de accidentabilidad de la empresa

Disminución de la tasa de incidentabilidad de la empresa

Ganancias económicas como resultado del desarrollo de los sistemas

Resultados más rápidos y eficaces

Otro:

¿Cree necesaria la capacitación en el área de trabajo para sus colaboradores? *

Si

No

¿Considera que sus colaboradores tienen todas las habilidades y conocimientos pertinentes en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a su puesto de trabajo? *

Si

No

¿Cuáles de las siguientes capacitaciones han recibido sus colaboradores? *

Identificación de riesgos y peligros en el puesto de trabajo

Uso correcto de los elementos de protección personal

Instrucción y entrenamiento en el manejo de cargas.

Otro:

¿Considera que los conocimientos de seguridad y salud en el trabajo con que usted cuenta son suficientes para el bienestar de sus colaboradores? *

Sí

No