



ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE
CONSULTORÍA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA SALUD MENTAL EN LAS
ORGANIZACIONES

PRESENTADO POR:

EFRANS CÁRDENAS JIMÉNEZ ID 829381

JOSÉ LUIS URREGO ULLOA ID 837796

JORGE ARMANDO ORTIZ CALDERÓN ID 11206086

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

RECTORIA VIRTUAL Y A DISTANCIA

PROGRAMA ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE PROYECTOS

AGOSTO DE 2022



ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA DE
CONSULTORÍA PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA SALUD MENTAL EN LAS
ORGANIZACIONES

PRESENTADO POR:

EFRANS CÁRDENAS JIMÉNEZ ID 829381

JOSÉ LUIS URREGO ULLOA ID 837796

JORGE ARMANDO ORTIZ CALDERÓN ID 11206086

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN GERENCIA DE PROYECTOS

ASESORA

MARITZA ARIAS HERNÁNDEZ

Mg. EM DISEÑO Y GESTIÓN DE PROYECTOS TECNOLÓGICOS

DOCENTE ESP. GERENCIA DE PROYECTOS

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

RECTORIA VIRTUAL Y A DISTANCIA

PROGRAMA ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE PROYECTOS

AGOSTO DE 2022

CONTENIDO

Lista de tablas	8
Lista de Gráficos	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción del Problema.....	14
1.1.1. Diagrama de Ishikawa.....	18
1.1.2. Análisis del diagrama de Ishikawa.....	18
2. OBJETIVOS.....	23
2.1. Objetivo general	23
2.2. Objetivos específicos.....	23
3. JUSTIFICACIÓN.....	24
4. ESTUDIO DEL MERCADO	26
4.1. Descripción del servicio	26
4.1.1. Atributos del producto:.....	27
4.1.2. Beneficios del producto:.....	28
4.1.3. Clasificación del producto:.....	28
4.1.4. Asignación de la marca del Producto:.....	29
4.1.6.1. Garantía	31
4.1.6.2. Servicio Postventa	31
4.1.7. Ficha técnica del servicio	31
4.2. Descripción del sector económico donde se enmarca el proyecto	32
4.2.1. Sector y generalidades del sector	32
4.2.2. Estadísticas del sector.....	33

4.2.3. Estructura del mercado.....	33
4.3. Estructura del mercado local donde se ubica el proyecto.....	34
4.3.1. Ubicación y zona de influencia.....	34
4.3.2. Mercado proveedor.....	36
4.3.2.1. Matriz de precios de materiales e insumos tecnológicos.....	36
4.4. Análisis de la oferta.....	36
4.4.1. Factores determinantes de la oferta.....	37
4.4.2. Matriz de competidores.....	40
4.4.3. Identificación de servicios sustitutos y servicios complementarios.....	41
Productos sustitutos.....	41
Productos complementarios.....	42
4.5. Análisis de la demanda.....	43
4.5.1. Mercado objetivo.....	43
4.5.2. Perfil del consumidor.....	44
4.5.3. Proyección de demanda potencial a 10 años.....	45
4.5.4. Proyección de ventas a 10 años.....	46
4.6. Precio.....	49
4.6.1. Precio de venta de la competencia.....	50
4.6.2. Estimación de gastos asociados a la prestación del servicio.....	51
4.6.3. Asignación de precio.....	52
4.6.4. Punto de equilibrio.....	52
4.7. Promoción y distribución.....	53
4.7.1. Canales de comunicación.....	53
4.7.2. Fuerza de ventas.....	53
4.7.3. Estrategia publicitaria.....	54

4.8.	De la encuesta.....	54
4.8.1.	De la construcción del instrumento.....	54
4.8.2.	De la validación del instrumento.....	56
4.8.3.	De la población total y la muestra.....	56
4.8.4.	Resultados	57
4.8.5.	Análisis de la información y conclusiones	60
5.	ESTUDIO TÉCNICO	60
5.1.	Localización del proyecto.....	61
5.1.1.	Macro localización	61
5.1.2.	Micro localización.....	61
5.1.2.1.	Opciones de elección de ubicación.....	62
5.1.2.2.	Elección de ubicación	62
5.2.	Proceso del Servicio	63
5.2.1.	Descripción del proceso del servicio.....	63
5.2.2.	Diagrama de flujo proceso de producción.....	67
5.2.3.	Tecnología para el desarrollo del proyecto	68
5.2.4.	Descripción de personal para el proceso de producción	69
5.2.5.	De la planta.....	71
5.2.5.1.	Distribución de la planta.....	71
5.2.6.	Resumen de la inversión necesaria para la puesta en marcha	73
5.2.6.1.	Compra o arrendamiento del lugar de operación.....	73
5.2.6.2.	Inversión en maquinaria	74
5.2.6.3.	Inversión en obras físicas	74
5.2.6.4.	Resumen de inversión.....	74
6.	ESTUDIO ADMINISTRATIVO – ORGANIZACIONAL	75

6.1.	Identificación de la organización.....	75
6.1.1.	Nombre.....	75
6.1.2.	Slogan.....	75
6.1.3.	Logotipo	75
6.2.	Planeación estratégica.....	76
6.2.1.	Misión.....	76
6.2.2.	Visión	76
6.2.3.	Valores organizacionales.....	76
6.2.4.	Objetivos organizacionales:	77
6.2.5.	Políticas organizacionales:	77
6.3.	Estructura organizacional	77
6.3.1.	Organigrama.....	77
6.3.2.	Marco legal de vinculación:	78
6.4.	Inversión en adecuación administrativa	80
6.5.	De la constitución de la sociedad	82
6.5.1.	Acta de constitución y estatutos de la Sociedad.....	82
6.5.2.	Costos de constitución.....	90
6.5.3.	Estructura patrimonial	90
7.	ESTUDIO LEGAL.....	91
8.	ESTUDIO ECONÓMICO – FINANCIERO	104
8.1.	Definición de inversiones diferidas.....	105
8.2.	Definición de inversiones fijas.....	105
8.3.	Estructura de capital	107
8.3.1.	Recursos Propios	107
8.3.2.	Recursos con terceros.....	107

8.4. Proyección de presupuestos a 10 años	107
8.4.1. Presupuesto de ventas.....	107
8.4.2. Presupuesto de gastos operacionales, no operacionales e ingresos no operacionales	108
8.5. Proyección de estados financieros a 10 años.....	111
8.5.1. Estado de situación financiera.....	111
8.5.2 Estado de resultados	112
8.6. Proyección de flujo de caja a 10 años.....	115
9. EVALUACIÓN FINANCIERA DEL PROYECTO.....	116
9.1. Presentación de indicadores financieros de liquidez y rentabilidad.....	116
9.1.1 Indicadores de liquidez.....	116
9.2. Evaluación financiera - Valor Presente Neto y TIR.....	118
9.2.1. Determinación de la tasa de descuento	118
9.2.2. Cálculo del Valor Presente Neto	119
9.2.3. Cálculo de la Tasa Interna de Retorno	120
Conclusiones	121

Lista de tablas

- Tabla 1 – Ficha Técnica Proyecto ProLife
- Tabla 2 – Evaluación ponderada de localizaciones.
- Tabla 3 - Matriz de precios de materias primas
- Tabla 4 - Matriz de perfil competitivo
- Tabla 5 – Cuadro clasificación 2022
- Tabla 6 – Colaboradores por clasificación
- Tabla 7 – Mercado objetivo por tamaño y sector
- Tabla 8 – Mercado objetivo por georreferenciación
- Tabla 9 – Mercado insatisfecho
- Tabla 10 – Cantidad de empresas en Bogotá y la región
- Tabla 11 – Proyección de la capacidad en los próximos 10 años
- Tabla 12 – Proyección de ventas por 10 años
- Tabla 13 – Precio del servicio
- Tabla 14 – Comparativo precios ProLife
- Tabla 15 – Análisis de competencia
- Tabla 16 - Matriz de perfil competitivo
- Tabla 17 - Resumen de costos y gastos
- Tabla 18 – Cuadro comparativo de elección de ubicación
- Tabla 19 – Equipos tecnológicos para el proyecto
- Tabla 20 – Inversión de maquinaria para el proyecto
- Tabla 21 – Resumen de Inversión total presupuestado para el proyecto
- Tabla 22 – Esquema de contratación
- Tabla 23 – Relación de compras y gastos

Tabla 24 – Estudio legal

Tabla 25 – Inversión diferidos

Tabla 26 – Inversión fija ProLife

Tabla 27 – Otros gastos ProLife

Tabla 28 – Inversión inicial ProLife

Tabla 29 – Ingreso de ventas por año

Tabla 30 – Proyección IPC

Tabla 31 – Gastos Operacionales (En miles de pesos)

Tabla 32 – Gastos Administrativos (En miles de pesos)

Tabla 33 – Gastos Indirectos de Fabricación (En miles de pesos)

Tabla 34 – Balance General Proyectado (En miles de pesos)

Tabla 35 – Estado de Resultados Proyectado (En miles de pesos)

Tabla 36 – Flujo de Caja Proyectado (En miles de pesos)

Tabla 37 – Indicadores de Liquidez

Tabla 38 – Indicadores de Rentabilidad

Tabla 39 – Análisis financiero

Lista de Gráficos

- Gráfico 1 – Panorama del estrés laboral en Colombia
- Gráfico 2 - Medidas para la calidad de vida laboral
- Gráfico 3 - Diagrama de Ishikawa
- Gráfico 4 – Panorama del estrés laboral en Colombia
- Gráfico 5 - Medidas para la calidad de vida laboral
- Gráfico 6 – Logo ProLife
- Gráfico 7 – Brochure de portafolio ProLife
- Gráfico 8 – Regresión lineal cantidad empresas en Bogotá
- Gráfico 9 – Pregunta No. 1 de la encuesta
- Gráfico 10 – Pregunta No. 2 de la encuesta
- Gráfico 11 – Pregunta No. 3 de la encuesta
- Gráfico 12 – Pregunta No. 4 de la encuesta
- Gráfico 13 – Pregunta No. 5 de la encuesta
- Gráfico 14 – Diagrama de flujo de proceso de producción
- Gráfico 15 - Distribución de la oficina
- Gráfico 16 – Slogan
- Gráfico 17 – Organigrama
- Gráfico 18 – Tipo de division
- Gráfico 19 – Computador portátil
- Gráfico 20 – Escritorio dotado
- Gráfico 21 – Estructura Patrimonial
- Gráfica 22 – Proyección IPC

Resumen

En el presente trabajo, se presenta un proyecto de inversión cuyo objetivo es determinar la factibilidad de la creación de una empresa de consultoría para el fortalecimiento de la salud mental de las personas en las empresas del sector de manufactura y de comercio en la ciudad de Bogotá. Para esto, se desarrollaron diferentes estudios (de mercado, técnico, administrativo – organizacional, legal, económico y financiero) que permitan dar un mayor grado de asertividad en la toma de las decisiones.

El desarrollo del documento da contexto frente a la problemática planteada y a la cual se busca dar solución con el proyecto, para posterior plantear el análisis del estudio de mercado, en donde a través de diferentes herramientas se determinó la población objetivo, el interés por las soluciones planteadas por la empresa ProLife, el mercado insatisfecho y la intención de inversión para poder abordar las temáticas planteadas

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos a través de encuestas investigaciones, se plantea un estudio, que permita determinar la ubicación más estratégica y el proceso para la prestación del servicio desde la fase de la preventa, pasando por el acercamiento, operación y servicios post venta, garantizando la calidad y el cumplimiento de la promesa de valor, la cual se desarrolla en el estudio administrativo, donde se plantea la cultura organizacional de la empresa, dándole una identidad y un norte que le da guía desde su constitución y a un corto y mediano plazo.

Finalmente, se plantea el estudio económico y financiero, cuya finalidad es evaluar de acuerdo con las proyecciones de ventas la viabilidad y rentabilidad del proyecto, especificando inversión inicial, tiempo de recuperación y proyección a 10 años, dando de esta manera una orientación a la toma de la decisión final, frente a la viabilidad de la inversión.

Palabras clave: Salud mental, inversión, empresas, proyecto, factibilidad, consultoría, empleados.

Abstract

In the present work, an investment project is presented whose objective is to determine the feasibility of creating a consulting company to strengthen the mental health of people in companies in the manufacturing and commerce sector in the city of Bogotá.

For this, different studies were developed (market, technical, administrative - organizational, legal, economic and financial) that allow greater assertiveness in decision-making.

The development of the document gives context to the problem raised and to which the project seeks to provide a solution, to later propose the analysis of the market study, where through different tools the target population was determined, the interest in solutions raised by the company ProLife, the dissatisfied market and the investment intention to address the issues raised

Taking into account the results obtained through research surveys, a study is proposed, which allows determining the most strategic location and the process for the provision of the service from the presale phase, through the approach, operation and post-sale services, guaranteeing the quality and fulfillment of the promise of value, which is developed in the administrative study, where the organizational culture of the company is raised, giving it an identity and north that guides it from its constitution and in the short and medium term. .

Finally, the economic and financial study is proposed, whose purpose is to evaluate the feasibility and profitability of the project according to the sales projections, specifying the initial investment, recovery time and ten-year projection, thus giving an orientation to the decision-making process. of the final decision, compared to the viability of the investment.

Keywords: Mental health, investment, companies, project, feasibility, consulting, employees.

Introducción

Desde el inicio de las sociedades que se conocen históricamente, data en escritos y reseñas habladas sobre la interacción entre el cuerpo y la mente, la medicina con la salud; esto conlleva a que se dé los principios históricos del término de la salud mental y sus conceptos principales como lo son las enfermedades de salud mental, entre otras.

Como lo menciona Pilar Ramírez (2021) (RAMÍREZ, 2021) en su artículo donde *“el concepto de salud mental tal y como lo define hoy en día la Organización Mundial de la Salud (OMS), como un bienestar y no solo la ausencia de trastornos. Tras la Segunda Guerra Mundial, se inician nuevas políticas que contemplan la importancia de cuidar tanto la mente como el cuerpo, así como empezar a integrar una persona con una enfermedad o trastorno mental en el sistema de salud”*.

Es entonces donde los gobiernos empiezan a trabajar en las bases de sus políticas públicas, la integración de conceptos y leyes en busca del mejoramiento de la salud mental de la población.

En Colombia debido al crecimiento exponencial de las enfermedades asociadas a la salud mental en el territorio nacional, para el año 2013 se promulga la Ley 1616 del 21 de enero para la **Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud** que *“Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”*, en donde se dan las *“definiciones, criterios de política de reformulación, implementación y evaluación de la política pública Nacional de salud mental, con base en los enfoques de derechos, territorial y población por etapa de ciclo vital”* (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013).

Dado a ello, este proyecto va encaminado en dar un servicio de consultoría para mediana y grandes empresas del sector de la manufactura y del servicio del comercio en la ciudad de Bogotá en donde se pretende crear una empresa encargada de realizar en el personal trabajador un diagnóstico asociado a las enfermedades de la salud mental.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Contemplando la información introductoria de este proyecto, y teniendo en cuenta que la mayor parte de la población con enfermedades y sintomatologías de salud mental es la trabajadora (Sistema productivo laboral), este documento tiene como enfoque determinar cuál sería la respuesta para la disminución de la productividad en medianas y grandes empresas privadas de la ciudad de Bogotá por las altas tasas de reporte de enfermedades asociadas a la salud mental como lo desarrolla la organización mundial de la salud en donde *“estima que los trastornos más comunes en el mundo son la depresión, el trastorno bipolar, la esquizofrenia, epilepsia, consumo problemático de alcohol y otras sustancias psicoactivas, Alzheimer y otras demencias, trastornos por estrés postraumático, trastorno obsesivo compulsivo y trastorno de pánico, entre otras.”* (El Tiempo, 2022)

1.1. Descripción del Problema

“La salud mental ha pasado de concebirse en los márgenes de la espiritualidad y la locura a establecerse dentro de la ciencia y el sistema mundial de la salud” (Ramírez, 2021) con mayor relevancia en los últimos años, creciendo de manera exponencial desde que iniciaron las afectaciones derivadas de la pandemia, no solo en el ámbito sanitario, sino también en ámbitos sociales, económicos, culturales, políticos, laborales, entre otros, pues como lo manifiesta la Organización Internacional del Trabajo “OIT” (Radio Nacional, 2020) *“...Además de ser una amenaza para la salud pública, las perturbaciones a nivel económico y social ponen en peligro los medios de vida a largo plazo y el bienestar de millones de personas...”* (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2000), incluyendo la palabra bienestar, como un apartado fundamental y relevante para el desarrollo integral humano.

Razón por la cual, desde diferentes sectores se han direccionado esfuerzos e iniciativas para desarrollar estrategias que permitan identificar los factores que afectan la salud mental de las

personas y de esta manera, establecer planes preventivos y de control que permitan mitigar los impactos negativos, tales como planes de bienestar empresariales, centros de felicidad del distrito en Bogotá, muestras culturales, entre otros.

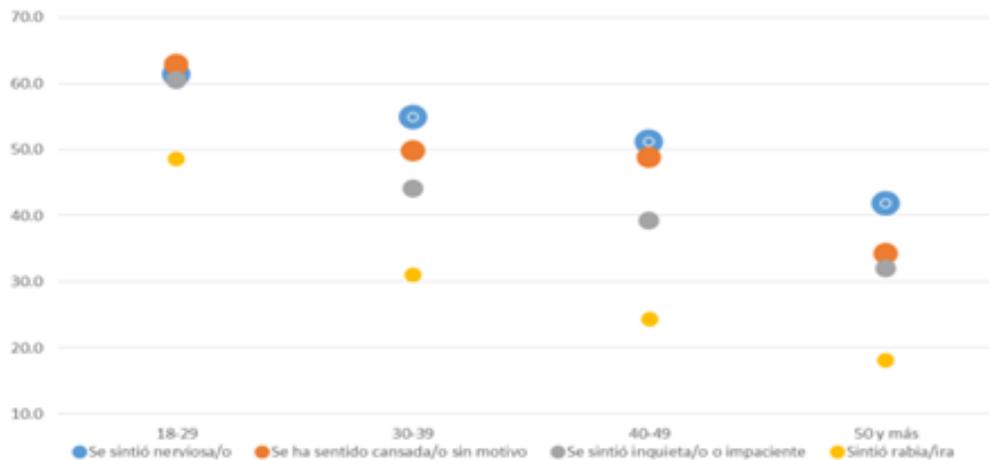
Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se tratarán diferentes conceptos e ideas acerca de la salud mental y su importancia en el desarrollo integral humano:

¿De qué se está enfermando?

En Colombia, se evidencia también un deterioro importante en su salud mental en los últimos años, debido a diferentes factores, lo cual ha tenido un crecimiento exponencial derivado de la pandemia COVID-19, generando incertidumbre en las personas frente a su futuro laboral, económico, familiar, entre otros, como lo arroja la encuesta relacionada por Profamilia en el año 2020, en la cual se buscaba conocer como la ansiedad, la depresión y miedo, eran los impulsores de mala salud mental durante el distanciamiento físico en Colombia, la cual arrojó que “de las 3.549 personas encuestadas, el 75% afirma haber sentido afectaciones en su salud mental, en donde, de este 75%, el 54% dice haberse sentido nervioso, el 53% cansado, el 46% impaciente y el 3% ha sentido rabia o ira por el aislamiento” (Radio Nacional, 2020)

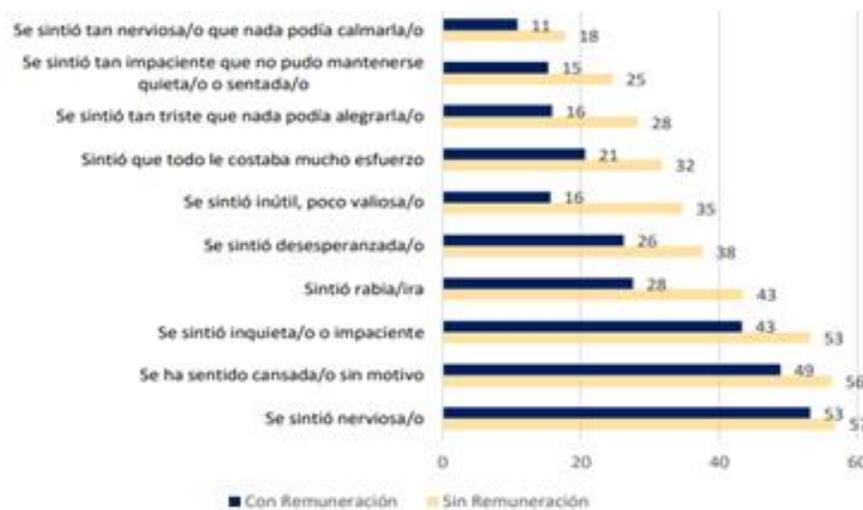
Y a su vez se realizan diferentes análisis demográficos con el fin de generar un panorama más cercano frente a la realidad de la salud mental de las personas como se evidencia en los gráficos 1 y 2.

Gráfico 1. Personas con afectaciones en salud mental según grupo de edad



Fuente: (Profamilia, Personas con afectaciones en salud mental según grupo de edad, 2020)

Gráfico 2. Porcentaje de personas con síntomas asociados a la salud mental según remuneración o no por actividades laborales.



Fuente: (Profamilia, Porcentaje de personas con síntomas asociados a la salud mental según remuneración o no por actividades laborales, 2020)

Como se puede evidenciar en los anteriores gráficos, se determina cómo diferentes factores asociados a la salud mental tienen una afectación en un porcentaje importante de los colombianos,

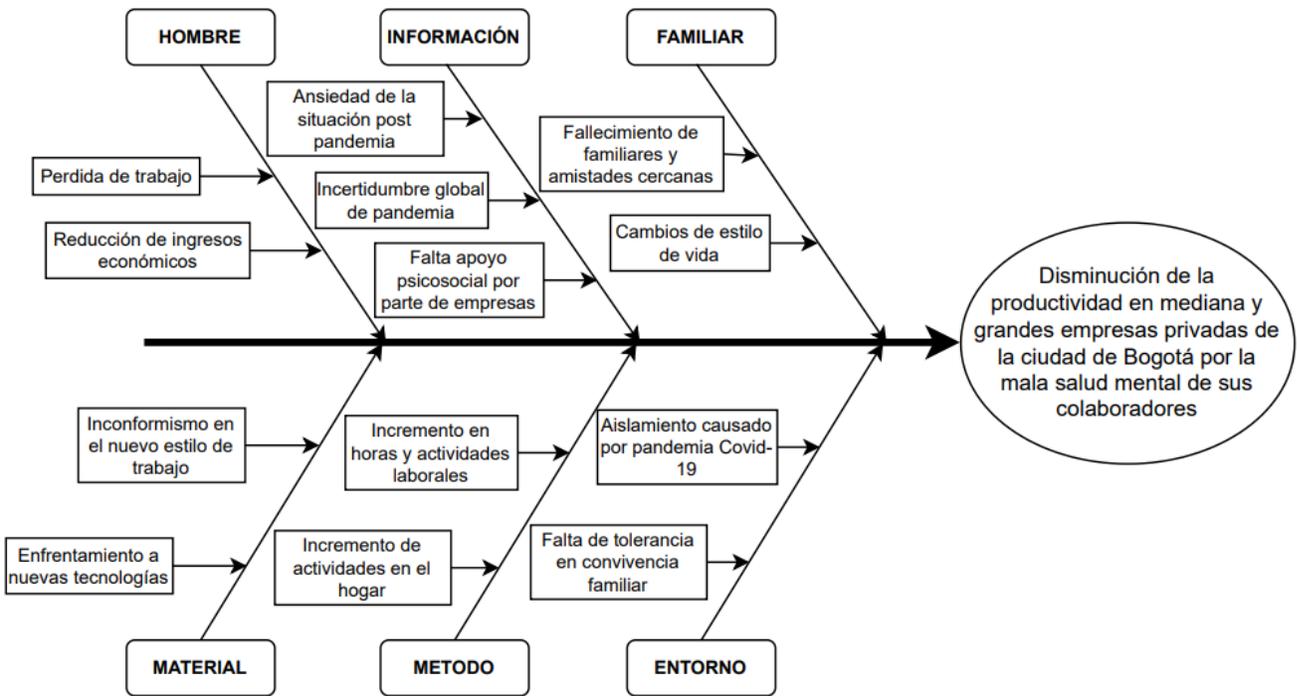
lo cual se traslada a sus diferentes entornos personales, laborales, académicos, etcétera afectando el rendimiento y productividad.

Además, es de tener en cuenta, que este es un campo multidisciplinario, ya que en la actualidad, gran parte de los sectores de la humanidad (académico, profesional, de la salud, estatales, del entretenimiento), buscan desarrollar estrategias que permitan evaluar el estado de la salud mental de las personas, para así desarrollar experiencias que tengan un mayor éxito al generar grata recordación lo cual se vea reflejado en un aumento medible en la productividad, la felicidad, el rendimiento, etc.

Por esta razón a través de este proyecto se busca crear una empresa que desarrolle encuestas aplicables a los colaboradores de diferentes empresas las cuales brinden un diagnóstico sobre el estado de la salud mental de las personas y a partir de estos brindar una asesoría para la construcción de estrategias que permitan a las empresas mejorar y mantener un alto nivel en la salud mental de los empleados, buscando que este sea un detonador de felicidad que permita aumentar la productividad y prevenir el ausentismo.

1.1.1. Diagrama de Ishikawa

Gráfico 3 - Diagrama de Ishikawa



Fuente: Elaboración Propia

1.1.2. Análisis del diagrama de Ishikawa

En ocasiones la mayoría de las personas han sufrido algún problema mental, pero se vuelve en enfermedad mental cuando los síntomas y los signos se vuelven recurrentes, esto afecta la capacidad de funcionar normalmente.

A continuación, vamos a traer un artículo de un portal especializado en salud mental, experto en atención médica, investigación y educación para todo tipo de persona. (Mayo Clinic, SF)

Las causas de las enfermedades mentales, por lo general, se consideran originadas a partir de una variedad de factores genéticos y ambientales:

- Atributos hereditarios. La enfermedad mental es más frecuente en las personas cuyos parientes consanguíneos también la padecen. Ciertos genes pueden aumentar el riesgo de

- contraer una enfermedad mental y la situación de vida en particular puede desencadenarla.
- Exposición ambiental anterior al nacimiento. La exposición a factores de estrés ambientales, enfermedades inflamatorias, toxinas, drogas o alcohol en el útero puede asociarse, en algunos casos, con la enfermedad mental.
 - Química del cerebro. Los neurotransmisores son sustancias químicas que se encuentran naturalmente en el cerebro y que transmiten señales a otras partes del cerebro y del cuerpo. Cuando las redes neurales que contienen estas sustancias químicas se ven alteradas, la función de los receptores nerviosos y de los sistemas nerviosos cambia, lo que genera depresión y otros trastornos emocionales

Según el diagrama presentado, se da el análisis respectivo de las principales causas que conllevan al planteamiento del problema de este proyecto:

Hombre

- En este ítem encontramos dos subcausas, la primera es la pérdida del trabajo, en el comienzo del aislamiento las pequeñas empresas que no tenían el músculo financiero para sostener los costos del personal pues no se estaba generando producción o ventas que lograran apalancar el cierre temporal de las empresas, las primeras medidas que adoptan las empresas es la reducción de gastos de personal, que se reflejó en el despido masivo de los colaboradores, y conllevó a un estrés muy grande a las personas que perdieron el trabajo.
- La segunda subcausa es la disminución o ausencia total de los ingresos económicos, de acuerdo con lo mencionado anteriormente, las personas que perdieron el empleo son las que dejaron de percibir ingreso económico, pero a otras se les bajo el salario, una medida que las empresas tomaron para evitar el despido y sostener la nómina, tratando de disminuir

los gastos de personal y así mitigar en parte los costos de las empresas. En ambas circunstancias derivó en estrés y ansiedad al no tener estabilidad en sus ingresos.

Información

- La ansiedad que se manifestó postpandemia se dio por el volver a la cotidianidad anterior, ya se habían generado hábitos y rutinas, el tener que volver a adaptarse, volver al sitio de trabajo, desplazarse a las empresas, alistar a los chicos al colegio, esas actividades que se dejaron a un lado y que habría que retomar causaron malestar emocional.
- La incertidumbre global de pandemia que se está presentando por el motivo que no se ha acabado, a pesar de los levantamientos parciales de las restricciones sanitarias en el país según indicaciones estatales de los entes regulatorios, a pesar de que se siguen presentando estadísticas de contagio y presencia del virus.
- En la falta de apoyo psicosocial por parte de las empresas, esto se debe a que las áreas de talento o recursos humanos no incentivan mecanismos de consultas y sistemas de alertas tempranas para apoyar psicosocialmente las necesidades de los colaboradores. En consecuencia, estas personas quedan a la deriva con los problemas ya sean personales o laborales (estrés laboral); y como resultado no se planteen y ejecute los planes de acción y mejoras para evitar estas falencias de apoyo en dichos colaboradores.

Familiar

- El fallecimiento de familiares y amistades cercanas, para muchos colaboradores con la presencia de la pandemia, esto fue frustrante y de impacto psicológico, debido a que no se tenía métodos efectivos de prevención y vacunas que pudieran contrarrestar los síntomas que de alguna manera conlleva a la muerte de las personas. Esto da como resultado

decaimientos severos en la parte actitudinal de las personas y afectaciones laborales en las empresas.

- Cambios de estilo de vida, para muchas familias siempre tienen actividades extralaborales muy marcados en el día a día (salida a parques, centros comerciales, viajes a pueblos cercanos, etc.), esto fue de impacto altísimo por el tema de las restricciones de la pandemia; para muchas de estas familias entraron en un estado de estrés y afectaciones psicológicas severas que se vieron reflejados en sus estados de ánimo considerablemente.

Material

- El enfrentamiento de nuevas tecnologías, la mayoría de los colaboradores de las empresas tienen conocimientos básicos en el tratamiento de las nuevas tecnologías, por ende, al enfrentar términos como VPN, conexión remota entre otras son conceptos nuevos para estas personas y tienen que empezar a involucrar e identificar estos términos.
- Inconformismo en el nuevo estilo de trabajo, muchas personas se acostumbraron a ir a las oficinas por comodidad en sus labores diarias, porque se les facilita el tema de inspección y seguimiento de las actividades respectivas. El cambio al nuevo estilo de trabajo incorporado a la fuerza por el tema de la pandemia, muchos colaboradores sufrieron un choque fuerte en sus labores y actividades diarias.

Método

- Incremento en horas y actividades laborales, por la premura de las metas y cumplimientos que las empresas exigen a sus colaboradores en términos de productividad, muchas personas extralimitan las horas de trabajo, como consecuencia del alto nivel de conectividad que dejó la post pandemia, con la toma de fuerza de situaciones tales como reuniones a un clic, teletrabajo, la unión de la vida personal y la vida laboral en un solo espacio.

- Incremento de actividades en el hogar, al tener mucho tiempo en casa por el tema de las restricciones de la pandemia, los colaboradores además de estar lidiando con sus labores y actividades diarias laborales igualmente tenían que estar lidiando con las actividades del hogar, más en las mujeres debido a que ellas son más atentas a los hijos y a los quehaceres.
- El aumento de la cantidad de actividades a realizar (en el hogar y en el trabajo) y la percepción de la falta de tiempo libre de las personas han hecho que los niveles de estrés aumenten y que la sensación de insatisfacción laboral sea más alta, en donde de acuerdo con el informe de la encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos laborales determino que “solo el 15 % de las personas dicen ser felices en el trabajo, lo que hace que el nivel de compromiso y motivación sean bajos.” (El Tiempo, 2022)

Entorno

- Aislamiento causado por la pandemia Covid-19, este fue un factor de impacto fuerte a los colaboradores debido a que no es fácil cambiar de un momento para otro el estilo de vida de las personas, y más por el tema coyuntural de esta actualidad debido a la pandemia. Cambiar la libertad de las personas de poder estar movilizándose de un lado para otro, a quedarse encerrado en un solo sitio, para muchos fue frustrante y desequilibrante en el aspecto emocional.
- Falta de tolerancia en convivencia familiar, muchas personas por estar en el día a día en los puestos de trabajo, nunca se percataron que, al estar mucho tiempo conviviendo con la familia debido a las restricciones generadas por la pandemia, no detectaban la falta de la tolerancia con su núcleo familiar, y esto con lleva a disputas y malos tratos que conlleva a estrés y depresiones psicológicas.

Para dar un cierre de este apartado de la descripción del problema que se presenta en este proyecto, se ha detectado que gran parte de lo que se está presentando en el ámbito mundial y nacional, adicional en situaciones de ambiente familiar y personal, hacen que las personas tengan afectaciones en la salud mental frente al comportamiento social y en la disminución productiva en el entorno laboral; es por ello que el estudio que se define en este proyecto de inversión tiene gran relevancia, debido a que cada persona tiene diferentes comportamientos. Por la cual es importante dar un servicio de consultoría para realizar el diagnóstico de los trabajadores de las organizaciones y empresas, y presentar un informe general e integral de la situación actual, y con ello, mejorar las condiciones laborales y de bienestar en el interior de las organizaciones.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Realizar un estudio de factibilidad de la creación de una empresa dedicada a la prestación de servicios de consultoría en salud mental para organizaciones en Bogotá.

2.2. Objetivos específicos

- Analizar el comportamiento y tendencias del mercado actual en Colombia para la prestación de servicios de consultoría mental en las organizaciones.
- Elaborar el análisis técnico para la creación de una empresa dedicada a la prestación de servicios de consultoría en salud mental para organizaciones en Colombia.
- Investigar las definiciones y conceptos administrativos para la ejecución de la prestación de servicios de consultoría mental en las organizaciones en Colombia.
- Revisar el marco legal vigente para la creación de una empresa de servicios de consultoría en salud mental en Bogotá.

- Hacer el análisis financiero de los recursos que el proyecto requiere para garantizar la viabilidad.
- Estimar los indicadores que permitan la evaluación financiera integral del proyecto para medir la factibilidad.

3. JUSTIFICACIÓN

“Según Forbes y Bloomberg, el trabajo en casa ha pasado de ser de 8 horas a 10 horas diarias. E incluso, según datos de Nord VPN, en Estados Unidos se podría estar dando un aumento de hasta el 40% extra de horas laboradas” (Colsubsidio, 2020) lo que ha conllevado, a que las enfermedades y los trastornos mentales, afecten de manera considerable la estabilidad de las personas al igual que su balance vida laboral – vida personal, llevando a un decrecimiento, disminución de la calidad de vida, aumento del estrés, etcétera.

En Colombia, en el más reciente informe de la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales se determinó que entre el 20% y 33% de los trabajadores manifestaban un alto nivel de estrés como se evidencia en el gráfico 4.

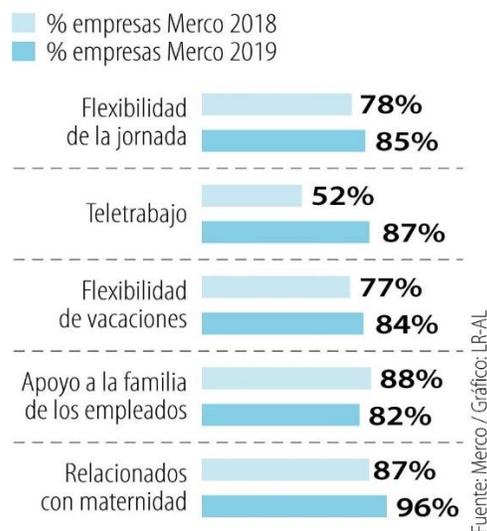
Gráfico 4 – Panorama del estrés laboral en Colombia



Fuente: (Rojas Castañeda, 2020)

De acuerdo con los datos analizados por Merco Talento, empresa que monitorea la atracción de las empresas en el año 2021 se establece que “Referente a las variables que las personas más se enfocan al buscar trabajar en una empresa, hay diferentes tendencias según la edad, en los menores de 30 quieren espacios diversos e igualitarios en los que prevalece el equilibrio entre la vida personal y laboral. Para los mayores de 30 años, los factores más importantes es el salario y el orgullo de pertenecer a una empresa por lo cual esta debe ser de un sector atractivo” (La Republica, 2021) y establecen diferentes criterios que las personas encuestas, consideran pertinentes para mejorar su calidad de vida, como se evidencia en el gráfico 5.

Gráfico 5- Medidas para la calidad de vida laboral



Fuente: (La Republica, 2021)

De acuerdo con diferentes estudios, se ha demostrado que “la mitad de los trastornos empiezan en promedio a los 14 años y el 75 % antes de los 24 años, los trastornos por consumo de sustancias a los 20 años y los trastornos afectivos a los 30” (Universidad de la Sabana, 2019)

De esta forma, el presente estudio se hace necesario porque existe un incremento alarmante de estos trastornos y enfermedades mentales en las personas; situación que está afectando directamente al sector productivo.

4. ESTUDIO DEL MERCADO

4.1. Descripción del servicio

ProLife es una empresa de consultoría la cual brinda alternativas, soluciones y estrategias a empresas de diferentes sectores para el aumento de la productividad y el sentido de pertenencia de los colaboradores a través de herramientas a la medida que permitan obtener un diagnóstico de la salud mental y otros factores psicosociales de los trabajadores.

ProLife es el aliado de las empresas el cual brinda estrategias y herramientas que permitan generar un impacto positivo en los colaboradores, aumentando de esta manera la pertinencia y productividad.

- ProLife ofrece en el mercado los siguientes servicios:
 - **Encuesta mental:** Herramienta on-line desarrollada a la medida del cliente, para la obtención de resultados de los colaboradores, que permita brindar un diagnóstico sobre el estado de la salud mental de los colaboradores y de esta manera, con el equipo profesional generar un informe con diferentes estrategias que permitan mejor y/o mantener la salud mental de los colaboradores, con los siguientes diferenciales frente a la competencia:
 - 1- El acceso a un año de los resultados obtenidos en la encuesta
 - 2- Permiso de administrador al cliente, sobre la plataforma, para conocer en tiempo real participantes y respuestas
 - 3- Acompañamiento cuatrimestral del profesional para seguimiento a las estrategias e impacto.

- **Asesoría personalizada para atención del riesgo psicosocial:** Este servicio se desarrolla a través de sesiones individuales de coaching, counseling o mentoring, lo cual permita identificar posibles factores y oportunidades de mejora en diferentes entornos de la persona que permita tener un mayor balance vida laboral – vida personal.
- **Capacitación y entrenamiento de grupos focales en habilidades psicosociales:** Desarrollo de sesiones grupales para fortalecimiento de diferentes habilidades que fortalezcan al equipo y al individuo en dimensiones como la salud mental, inteligencia emocional, gerenciamiento de la felicidad, balance vida personal – laboral, entre otros, lo cual genere trascendencia en la empresa, los equipos y la productividad.

4.1.1. Atributos del producto:

Este servicio tiene las siguientes características:

- **Fase inicial:** Visita al cliente potencial, en donde se explica la mecánica de la consultoría, se recibe la necesidad de la encuesta, para posterior exponer las diferentes encuestas existentes.

Posterior se selecciona de manera conjunta la que más se ajusta para el desarrollo de la consultoría y si la empresa tiene necesidades específicas en la encuesta, se toman dichos requerimientos y se generan los ajustes pertinentes para creación de la encuesta a la medida de las expectativas.
- **Construcción de encuesta:** Con la información y necesidades recolectadas en la fase inicial con la empresa cliente, se inicia con la construcción (si aplica), alistamiento y montaje de la encuesta a desarrollar en el personal. Se realiza citación con el cliente para mostrar el esquema de planeación, encuesta a ejecutar y creación de plan de trabajo con fechas y sesiones.

- **Aplicación herramienta:** Teniendo en cuenta la planeación y organización realizada con la empresa cliente, se aplica la encuesta a las personas, enviando el link vía correo electrónico de acuerdo con la base compartida por el cliente. Con ello, se procede a dar seguimiento, tabulación y procesamiento de los datos obtenidos para generar el informe final y sugerencias encontradas en la aplicación de dicha encuesta a la empresa cliente.
- **Informe final:** Se procede a concretar nuevamente sesión con la empresa cliente para la entrega del resultado final (medio físico y digital) de la consultoría aplicada, junto con sugerencias, observaciones y planes de acción.

4.1.2. Beneficios del producto:

El servicio ofrecido por este proyecto de inversión radica en que se puede generar encuestas acopladas a las necesidades adicionales de la empresa cliente, siendo un plus llamativo, debido a que no se centra en encuestas generalizados para todos los clientes. Adicional que cada servicio ofrecido se puede manejar de forma anual, aplicado según criterio de periodicidad del cliente (bimensual, trimestral, cuatrimestral, semestral), dando un beneficio de inversión económica a la empresa cliente acorde con la necesidad de mantener una salud mental adecuado al personal; y detectando preventivamente algún indicador de aparición de enfermedades mentales y mejorando la calidad de vida de estos.

4.1.3. Clasificación del producto:

Tipo de bien: Se define como *Servicio*, debido a que se realiza actividades para la satisfacción al cliente de obtener el estado de su personal en temas de salud mental.

Clase de bien: Se define como *Complementario*, ya que la finalidad es la utilización de actividades conjuntamente para la satisfacción de una necesidad.

Uso: Este servicio tendrá como uso la obtención de un diagnóstico claro de la salud mental en el personal de la organización o empresa cliente, desarrollando encuestas a la medida de manera presencial o virtual y la generación de informes y reportes claros para el entendimiento asertivo de los clientes.

Sustitutos: Este servicio puede ser sustituido por las encuestas desarrolladas en aplicaciones web o móviles que generen por medio de algoritmos el resultado de la situación de cada persona y genere de manera automática los informes requeridos por la empresa / organización cliente.

Complementario: Este servicio, dentro del resultado final entregado al cliente, se puede generar planes de acción y sugerencias para aplicar actividades complementarias desarrolladas por otros servicios propios de la empresa u otras instituciones especializadas.

4.1.4. Asignación de la marca del Producto:

La definición de la marca del Producto **ProLife** tiene un significado de mejoramiento en la vida mental de las personas. La empresa se enfoca en mejorar la calidad de vida de cada persona trabajadora perteneciente a los clientes empresariales que toman los servicios ofertados.

4.1.4.1. Nombre producto:

Encuesta Mental ProLife

4.1.4.2. Logo producto:

Gráfico 6 – Logo ProLife



Fuente: Elaboración Propia

4.1.5. Presentación

En este apartado se presenta el brochure de la empresa, a continuación:

Gráfico 7 – Brochure de portafolio ProLife

Empleados saludables - empresas productivas

PORTAFOLIO DE SERVICIOS

Encuesta Mental ProLife

2022

¿Quiénes somos?

Somos una empresa de consultoría para el análisis y diagnóstico de la salud mental de los colaboradores y funcionarios de las organizaciones, proponiendo estrategias para mejorar y dar apoyo a la mejoría de la sintomatología de cada persona, proyectando a generar mayor productividad en los procesos de su personal.

Misión

Desarrollar diagnósticos que permitan determinar el estado de la salud mental de las personas de empresas y organizaciones a través de servicios creados por un equipo integral y experto en diferentes campos del desarrollo humano y organizacional.

Visión

Encuesta Mental ProLife, en el 2025 será una empresa líder en el sector del desarrollo humano y organizacional, que brinde servicios a través de herramientas diferenciales, con altos estándares de calidad, efectividad en los resultados y compromiso con cada uno de los clientes.

Nuestros Valores

Servicio	Innovación	Confianza	Equidad
Solidaridad		Ética	Responsabilidad

PROLIFE

¿Qué ofrecemos?

Ofrecemos un staff de profesionales Idóneos e Interdisciplinarios que se encargan de validar y llegar a cada uno de los clientes empresariales en su necesidades y preocupaciones del estado de salud mental del personal trabajador que tiene a su cargo, siendo nuestra principal acción en diagnosticar cada uno de ellos y detectar las enfermedades de salud mental que puedan tener y afectar en sus labores diarias.

Para ello, se mencionan los siguientes servicios:

- Encuesta Mental
- Asesoría personalizada para atención del riesgo psicosocial
- Capacitación y entrenamiento de grupos focales en habilidades psicosociales

Beneficios

Por ser parte de nuestros clientes, ofrecemos un valor agregado que compone de:

- El acceso a un año de los resultados obtenidos en la encuesta
- Permiso de administrador al cliente, sobre la plataforma, para conocer en tiempo real participantes y respuestas
- Acompañamiento cuatrimestral del profesional para seguimiento a las estrategias e impacto

Contáctenos

www.prolife.org.co

312-431-8648 / 601-456-9616

servicioalcliente@prolife.org.co

Calle 118 #5-33 Piso 4
Edificio LaLocalidad - Bogotá D.C.

PROLIFE

Fuente: Elaboración Propia

4.1.6. Servicio de Apoyo

4.1.6.1. Garantía

Se ofrece un servicio con equipo técnico y humano idóneo para el ejercicio de la consultoría, donde se brinda confidencialidad de los datos suministrados por el cliente y recolectados por ProLife, al igual que un análisis profesional de estos; con acceso a los resultados por parte del contratante hasta durante un año posterior a la finalización del servicio.

4.1.6.2. Servicio Postventa

Si se requiere, se brinda un acompañamiento cuatrimestral por hasta un año para evaluar el impacto de las estrategias aplicadas por el cliente para el mejoramiento de la salud mental, que permita fortalecer la relación con el cliente.

4.1.7. Ficha técnica del servicio

A continuación, presentaremos la ficha técnica que determina las principales características del diagnóstico de salud mental ProLife:

Tabla 1 – Ficha Técnica Proyecto ProLife

FICHA TECNICA PROYECTO PROLIFE	
ELABORACION	Fecha: 05/03/2022
ELABORADO POR	José Luis Urrego Ulloa; Jorge Armando Ortiz Calderón; Efrans Cárdenas Jiménez
NOMBRE DEL SERVICIO	Proyecto de diagnóstico mental empresarial
TIPO	Servicio
USO	Obtención de un diagnóstico de la salud mental del personal de la empresa contratante de acuerdo con las variables acordadas con el cliente.
DESCRIPCION	El servicio tiene como finalidad crear y aplicar una encuesta vía web para las empresas lo que permita desarrollar un diagnóstico de la salud mental de los empleados, de acuerdo con las necesidades de cada empresa, lo que permita desarrollar estrategias de acuerdo con las variables previamente acordadas (edad, sexo, área, entre otros).
NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS CLIENTES	Conocer la realidad en lo que respecta al clima organizacional y estado de la salud mental de los colaboradores de las empresas, para establecer acciones que permitan mejorar la percepción de las personas y de esta manera percibirse como un mejor empleador, aumentando el sentido de pertenencia y la productividad.
REQUISITOS TECNICOS DEL USUARIO	1- Acceso a dispositivo con conexión a internet. 2- Navegación básica por plataforma de ProLife 3- Permisos por TI para el acceso a la plataforma ProLife si hacen uso de equipos corporativos
TIEMPO DE ENTREGA	Desde la reunión de diagnóstico con el cliente y la entrega del informe final, el tiempo del proceso es de máximo 60 días (Los tiempos pueden variar, de acuerdo con el tiempo en que el cliente envíe la información requerida)
PRESENTACION Y EMPAQUE	El resultado final se expone en una reunión de manera digital y se envía por correo electrónico al cliente

Fuente: Elaboración Propia

4.2. Descripción del sector económico donde se enmarca el proyecto

4.2.1. Sector y generalidades del sector

Hace algún tiempo teníamos los siguientes sectores que eran: el sector primario o agricultor, el secundario industrial y el terciario o de servicios; hoy en día tenemos dos nuevos sectores, son el

cuaternario o el que se desarrolla con el conocimiento o labores intelectuales, su valor se obtiene a partir de ideas científicas, y un quinto sector enfocados a la creación, reordenación e interpretación de ideas y proyectos con la ayuda de la ciencia de datos y las nuevas tecnologías. Estos dos últimos, se consideran, por parte de algunos estudiosos, como parte del sector terciario. (CREDITEA, 2021) Con lo visto anteriormente, nuestro proyecto por ser un servicio de consultoría, se clasifica en el sector cuaternario.

Haciendo un zoom en este sector cuaternario podemos resaltar las principales actividades que lo conforman: tecnología de la información y de la comunicación, planeación financiera, consultoría empresarial e investigación científica (Gestion.Org, SF). La consultoría empresarial se enfoca en el asesoramiento, el cual es el objetivo en ProLife, asesorar a los clientes o empresas, realizando un diagnóstico a los miembros de las organizaciones en lo que respecta a la salud mental y clima organizacional.

4.2.2. Estadísticas del sector

Las ciudades que según datos extraídos de Portafolio a mayo de 2021 tienen mayor cantidad de empresas son: “Bogotá (56,1 % de las organizaciones), seguida por Medellín (13,9 %), Cali (12,2 %), Barranquilla (11,2 %) y Cartagena (6,5 %)” (Portafolio, 2021). En este caso, en la ciudad de Bogotá, más exactamente en la localidad de Usaquén, pues de acuerdo con los datos de la cámara de comercio de Bogotá, allí se concentra la mayor cantidad de empresas de la ciudad con un total de 41.814 (Camara de comercio de Bogotá, 2021)

4.2.3. Estructura del mercado

La estructura o tipo de mercado a la cual pertenece nuestro proyecto de consultoría es una competencia imperfecta y que a su vez cae en una Competencia Monopolística al tener muchos productores, pero sus productos aun siendo similares, tienen un aspecto diferenciador e innovador.

4.3. Estructura del mercado local donde se ubica el proyecto

4.3.1. Ubicación y zona de influencia

Las ciudades que se tuvieron en cuenta para la localización del proyecto fueron aquellas donde se encontraban la mayor cantidad de empresas, teniendo en cuenta que estas son los potenciales clientes, las cuales según datos extraídos de Portafolio a mayo de 2021 fueron “Bogotá (56,1 % de las organizaciones), seguida por Medellín (13,9 %), Cali (12,2 %), Barranquilla (11,2 %) y Cartagena (6,5 %)” (Portafolio, 2021), las cuales se relacionan en la tabla 8 – Evaluación ponderada de localizaciones y los resultados fueron establecidos a partir de la fórmula

$$P_j = w_j * P_{ij} \text{ (Padilla, 2011)}$$

P_j = Calificación global

w_j = Peso relativo

P_{ij} = Puntuación del factor

Tabla 2 – Evaluación ponderada de localizaciones.

Evaluación ponderada de localizaciones						
Factores clave	Peso (%)	Alternativas				
		Bogotá	Medellín	Cali	Barranquilla	Cartagena
Mercado clave	30	10	9	8	7	6
Crecimiento mercado	10	10	10	7	6	6
Tecnología e internet	15	8	10	7	8	9
Mano de obra	15	10	9	7	7	7
Población objetivo	30	10	10	9	9	8
Total (P_i)		9,7	9,5	7,9	7,6	7,2

Fuente: Elaboración Propia

Esta decisión obedece al análisis de las diferentes alternativas a través del “Método de los factores ponderados” (Padilla, 2011), en el cual se tuvieron en cuenta aspectos como:

- **Mercado consumidor:** Según datos de Portafolio en mayo de 2021, la ciudad de Bogotá cuenta con el 56,1% de las empresas (Públicas, privadas y mixtas), quienes son el mercado objetivo. (Portafolio, 2021)
- **Tendencia de crecimiento del mercado potencial:** En la ciudad de Bogotá en el año 2020 se tenía un total de 384.352 empresas activas, mientras que en el 2021 la misma ciudad cerró con un total de 404.054 empresas, con un crecimiento del 5% (Valora Analitik, 2022) lo que muestra un aumento en la cantidad de potenciales clientes, siendo esta la tendencia de los últimos años, a excepción del 2019 y el 2020, situación que se vio impactada por la pandemia del coronavirus.
- **Accesibilidad a tecnología e internet:** Teniendo en cuenta que el servicio ofertado es vía web, al acceso a una adecuada red de internet y a servicios de tecnología para dar soporte al servidor y mantenimiento de las redes, la decisión de la localización del proyecto se hace imprescindible, en donde, de acuerdo con los datos registrados por Asomóvil en el año 2.021, donde se hizo una medición de la velocidad promedio de descarga y subida de información registrando a Bogotá de la siguiente manera:
 - 2do en velocidad promedio de descarga en internet fijo, superado únicamente por Bucaramanga (Asomovil, 2022)
 - 6to en velocidad promedio de carga en internet fijo, superado por Ibagué, Barranquilla, Cartagena, Cali y Bucaramanga (Asomovil, 2022)
 - Nivel de latencia más bajo con 19 ms (Portafolio, 2021)
- **Mano de obra o profesionales que apoyen la ejecución de los servicios:** Teniendo en cuenta que en meses donde se espera una mayor demanda de los servicios será necesario contratar de manera temporal un mayor número de servicios profesionales en diferentes

ciencias, por esto se contempla la ciudad de Bogotá, en donde se encuentra la mayor cantidad de graduados, los cuales, según datos del ministerio de educación del año 2020, ascendieron a un total de 85.321 a nivel universitario, de los cuales 83.679 lo hicieron en ciencias de la salud y bienestar y administración de empresas y derecho, seguido por Antioquia con 25.751 graduados a nivel universitario (Ministerio de educación, 2021).

4.3.2. Mercado proveedor

Para el desarrollo de las actividades administrativas que se realizará en este proyecto, se hace un estudio de los posibles proveedores que tendrán en cuenta para la adjudicación de los materiales de oficina que se utilizarán por parte de los funcionarios en la labor diaria. Productos como resma de papel, bolígrafos, carpetas legajadoras, borradores y lápices se toman como base para la matriz de materiales e insumos para el proceso de ejecución de los servicios prestados.

4.3.2.1. Matriz de precios de materiales e insumos tecnológicos

Tabla 3 - Matriz de precios de materiales e insumos tecnológicos

INSUMO	PANAMERICANA	ÉXITO	COMERCIAL PAPELERA
USB 128 Gb	\$126.900	\$96.000	\$110.700
Resma de Papel	\$15.400	\$17.600	\$15.900
Esferos	\$816	\$926	\$1.500
Lápiz	\$10.200	\$9.660	\$8.900
Borradores	\$1.030	\$1.033	\$1.500
Carpetas	\$10.900	\$3.990	\$3.500

Fuente: Elaboración Propia

4.4. Análisis de la oferta

El proyecto está enmarcado dentro de un Mercado Oligopólico (Padilla, 2011), teniendo en cuenta que la oferta actual es limitada en comparación con la cantidad de potenciales compradores, por lo tanto, los principales diferenciales se encuentran en los gastos, las alianzas para la oferta de

servicios complementarios y los valores agregados en cuanto a personalización, acompañamiento y alcance de los servicios.

De acuerdo con las principales características de este mercado, se procede a desarrollar un análisis de la oferta que permita determinar oportunidades y limitantes del servicio, a través de un estudio de los componentes básicos de la oferta y la demanda como lo son “la demanda, la oferta, el perfil del cliente y el consumo” (Méndez, 2016) que permita evidenciar aspectos relevantes como competidores, proveedores, clientes, entre otros.

4.4.1. Factores determinantes de la oferta

Se define a la oferta como “la cantidad de bienes o servicios similares o sustitutos a los del proyecto, que están disponibles para atender la demanda de un mercado determinado” (Méndez, 2016), la cual tiene diferentes atributos que se deben explorar y analizar de manera independiente, de acuerdo con las características del servicio ofertado por *Encuesta Mental ProLife*:

Precio: De acuerdo con el análisis de diferentes actores en el mercado, el precio de la aplicación de esta encuesta a nivel empresarial se determina de acuerdo con la cantidad de personas a la cuales se les aplicará la herramienta, para lo cual se hace la investigación con tres empresas ubicadas en la ciudad de Bogotá las cuales aplican herramientas de medición organizacional vía web, por lo que el alcance no es únicamente regional:

- **Talentos Consultores:** De acuerdo con la cotización solicitada a la empresa, este contempla una medición de clima organizacional para 150 colaboradores, vía web con duración máxima de 4 semanas, en donde (Talentos Consultores, 2021) incluye:
 - Herramienta
 - Diagnóstico
 - Sensibilización

- Pruebas piloto
- Informes
- Plan de acción

La inversión es de \$12.000.000, valor antes de impuestos, el cual no incluye gastos logísticos, impresión de formularios si tocara, sitio, alimentación, sonido, tiquetes terrestres o aéreos, viáticos, y hospedaje de consultores (Talentos Consultores, 2021)

➤ **HM Neurocoaching:** De acuerdo con la cotización solicitada a la empresa, este contempla una medición de clima organizacional para 150 colaboradores, vía web, en donde (HM Neurocoaching, 2022) incluye:

- Diseño de 3 piezas de comunicación
- Sesión web de captura de información (Diagnóstico)
- Demo de la encuesta
- Acceso a resultados del estudio en la plataforma Open Intelligence, para todos los demográficos definidos
- Reportes ilimitados en la plataforma para informes especializados
- Análisis y elaboración del informe general total de la organización. Contempla gerencias, áreas y demográficos definidos, informe de oportunidades y amenazas en el clima organizacional y sugerencias de planes de acción a seguir.
- Presentación de resultados: sesión de trabajo para análisis de determinantes de nivel de clima percibido área administrativa o de talento humano

La inversión es de \$15.000.000, valor antes de impuestos (HM Neurocoaching, 2022)

➤ **WeTeam:** De acuerdo con la cotización solicitada a la empresa, este contempla una medición de clima organizacional independiente de la cantidad de colaboradores, con

61 preguntas ya predeterminadas vía web, con duración de hasta 8 semanas (WeTeam, 2022) incluye:

- Reunión de presentación y explicación de la herramienta y el proceso.
- Reunión de diagnóstico empresarial y definición plan de trabajo.
- Alistamiento de base de datos y ejecución de campaña de expectativa.
- Fase de pruebas.
- Envío a RRHH del link de acceso a la encuesta.
- Aplicación de encuesta a los trabajadores.
- Entrega de resultados y asesoría en el análisis de estos.

La inversión es de \$10.237.500, valor antes de impuestos, el cual no incluye gastos no descritos en la propuesta, preguntas y gráficas adicionales a las ya establecidas e informes adicionales de resultados adicionales de la medición (Por regional, área, seccional, ciudad, entre otros) (WeTeam, 2022).

Gastos de producción: Para el desarrollo de este servicio, se contemplan tres aspectos básicos dentro de los gastos de producción:

Profesionales: Profesionales que participen de las reuniones de diagnóstico, construcción de la encuesta y reunión virtual para presentar el informe con el análisis de las respuestas y estrategias de intervención.

De acuerdo con el perfil del profesional se estima en \$5.000.000 mensuales antes de impuestos, en donde se contempla una inversión de hasta 30 horas (Diagnóstico, construcción y análisis) por encuesta.

Agencia: Construcción de 3 piezas de invitación y expectativa básicas alineadas al manual de marca de la empresa y para divulgación a los colaboradores para la sensibilización de la

aplicación de la herramienta, en donde, se genera una inversión de \$3.420.000 al año como FEE de una agencia.

Plataforma: Dominio genérico en el cual se alojarán las encuestas por hasta un año, enviará el link a la base de datos compartida por la empresa, almacenará las respuestas y enviará hasta 3 recordatorios. Este servicio tiene un costo de \$14.400.000 por año antes de impuestos haciendo envío de cada encuesta a hasta 200 destinatarios con un cuerpo de correo personalizado y limitándola con hasta una respuesta por usuario.

4.4.2. Matriz de competidores

Actualmente se tiene un mercado en crecimiento por lo que el número de competidores es limitado y a continuación se presentará la tabla 2 “Matriz de perfil competitivo” (Cepeda, 2021), que permite determinar la posición de los principales referentes para los servicios de consultoría organizacional:

Tabla 4: Matriz de perfil competitivo

Matriz de perfil competitivo							
Factores clave	Peso	HM Neurocoaching		WeTeam		Talentos y consultores	
		Rating	Puntaje	Rating	Puntaje	Rating	Puntaje
Publicidad	0,1	1	0,1	4	1	3	0,7
Finanzas	0,15	2	0,3	3	0,2	3	0,2
Administración	0,15	2	0,4	4	0,6	3	0,4
Tecnología	0,15	3	0,4	4	0,8	3	0,7
Innovación	0,25	4	1	1	0,4	2	0,6
Marca	0,2	2	0,3	4	1	2	0,8
Total	1		2,5		4		3,4

Matriz de perfil competitivo							
Factores clave	Peso	CCF		OCC Solutions		Psigma	
		Rating	Puntaje	Rating	Puntaje	Rating	Puntaje
Publicidad	0,1	4	0,8	3	0,5	3	0,5
Finanzas	0,15	1	1	2	0,8	2	0,5
Administración	0,15	1	0,4	3	0,8	3	0,7
Tecnología	0,15	3	0,6	2	1	3	0,7
Innovación	0,25	3	0,4	1	0,6	2	0,5
Marca	0,2	4	1	1	1	2	0,8
Total	1		4,2		4,7		3,7

Fuente: Elaboración Propia

Dentro del análisis realizado frente a los diferentes competidores en el mercado de la aplicación que permitan determinar el estado de la salud mental a nivel organizacional, se relaciona el estudio realizado en 2020 sobre las empresas líderes en consultoría gerencial en Colombia, donde se ubican los 87 principales referentes (<https://lanota.com/index.php/CONFIDENCIAS/ranking-2020-lideres-consultoria-gerencial-de-colombia.html>), en donde “la lista la encabezan Bureau Veritas, McKinsey Colombia y Ernst & Young” (La Nota, 2021), sin embargo, al ser líderes en la industria no se toma como referentes para este proyecto debido a su influencia.

4.4.3. Identificación de servicios sustitutos y servicios complementarios

Productos sustitutos: Son aquellos servicios que puedan satisfacer la misma necesidad o una similar, “pueden clasificarse, a su vez, entre perfectos e imperfectos; en donde los sustitutos perfectos son aquellos que pueden sustituir otro bien con los mismos resultados para el consumidor, mientras que los imperfectos son aquellos que pueden utilizarse con un mismo fin, pero con un diferente resultado” (Ilerna, 2019), sin embargo, teniendo en cuenta las características del servicio del presente proyecto, todos se clasifican como sustitutos imperfectos y se enumeran a continuación:

Encuestas en tiempo real: Encuestas con preguntas predeterminadas, que permitan obtener resultados en tiempo real, con estrategias básicas, para generar planes de acción inmediatos.

Servicios personalizados: Profesionales en la empresa durante la jornada laboral, durante el cual, las personas puedan acercarse para recibir acompañamiento personalizado.

Planes de bienestar: Desarrollo de planes de bienestar integrales desde las áreas de RRHH que tengan impacto positivo en los colaboradores, los cuales sean medibles y tengan mejora continua de manera *inhouse*.

Productos complementarios: Este es un servicio el cual “se debe utilizar conjuntamente con otro para poder satisfacer la demanda del consumidor” (Roldán, 2017), del cual se hace un análisis para determinar los principales productos complementarios que permitan determinar el crecimiento de la demanda:

BTL: Empresas que ejecutan estrategias a la medida de cada empresa.

Empresas de desarrollo organizacional: Conjunto de profesionales, los cuales brindan asesoría para la construcción de planes de intervención integrales de acuerdo con los resultados de las encuestas que evalúan diferentes aspectos de los colaboradores.

Redes de servicios personalizados: Personal profesional que desarrolla intervenciones individuales de acuerdo con los hallazgos.

Hosting especializado: Desarrolladores web que permitan obtener páginas web avanzadas para la recolección de respuestas y desarrollo de análisis automáticos de acuerdo con los resultados.

4.5. Análisis de la demanda

4.5.1. Mercado objetivo

Se determinan como clientes potenciales las empresas cuya sede principal es en la ciudad de Bogotá y el departamento de Cundinamarca, en donde, de acuerdo con datos de la Cámara de Comercio de Bogotá, “el año 2021 cerró con 404.054 empresas en la ciudad de Bogotá y en los 59 municipio del departamento de Cundinamarca, en donde tiene jurisdicción la CCB fueron de 66.525 empresas” (Valora Analitik, 2022) para un total de 470.579 empresas.

De las 470.579 empresas de acuerdo con datos de (Valora Analitik, 2022) se subdividen en:

- 94,3% corresponde a microempresas – 443.756 empresas
- 4,1% corresponde a pequeñas empresas – 19,294 empresas
- 1,1% corresponde a medianas empresas – 5,176 empresas
- 0,5% corresponde a grandes empresas – 2,353 grandes empresas

En donde, de acuerdo con datos de Bancoldex, los ingresos de cada una de estas subdivisiones permiten determinar en qué nivel se encuentran las empresas, de acuerdo con lo contenido en la Tabla 5.

Tabla 5 – Cuadro clasificación 2022

Clasificación	Manufactura	Servicios	Comercio
Micro empresas	Hasta \$895.488.252	Superior a \$65.996.416.260	Hasta \$1.701.401.076
Pequeñas empresas	Superior a \$895.488.252 y hasta \$7.790.629.980	Superior a \$1.253.675.952 y hasta \$5.014.665.804	Superior a \$1.701.401.076 y hasta \$16.387.172.784
Medianas empresas	Superior a \$7.790.629.980 y hasta \$65.996.416.260	Superior a \$5.014.665.804 y hasta \$18.357.224.136	Superior a \$16.387.172.784 y hasta \$82.114.938.768
Grandes empresas	Superior a \$65.996.416.260	Superior a \$18.357.224.136	Superior a \$82.114.938.768

Fuente: (Bancoldex, 2021)

Y de acuerdo con lo establecido en la Ley 905 de 2004 (Congreso de Colombia, 2004), en donde se establece la cantidad de colaboradores de acuerdo con esta misma clasificación, se tiene lo expuesto en la tabla 6:

Tabla 6 – Colaboradores por clasificación

Clasificación	Trabajadores
Microempresas	No superior a 10 trabajadores
Pequeñas empresas	Entre 11 y 50 trabajadores
Medianas empresas	Entre 51 y 250 trabajadores
Grandes empresas	Superior a 250 trabajadores

Fuente: (Tasa.com, 2022)

4.5.2. Perfil del consumidor

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos definir que el perfil del consumidor está dado por las siguientes características:

- Empresas privadas con más de 50 colaboradores.
- Del sector manufactura con ingresos superiores a \$7.790.629.980 anuales.
- Del sector comercio con ingresos superiores a \$16.387.172.784 anuales.
- Con sede principal en la ciudad de Bogotá, en las localidades de Suba, Usaquén y Engativá.

De acuerdo con este perfil y teniendo en cuenta el estudio hecho por la consultora Plurum en 2019 donde midió la satisfacción de los colaboradores en Colombia, en el que hallo que “el 80% de los trabajadores colombianos insatisfechos. Y que el 30% de las empresas en Colombia tienen problemas para encontrar estrategias con el fin de comprometer a sus empleados” (Montes, 2019), se determina el mercado objetivo insatisfecho, teniendo en cuenta la información de la Tabla 7 – Mercado Objetivo por tamaño y sector, Tabla 8 – Mercado objetivo por georreferenciación y Tabla 9 – Mercado insatisfecho.

Tabla 7 – Mercado objetivo por tamaño y sector

Medianas y grandes empresas	7.529 empresas
Del sector manufactura (32,9%)	2.477 empresas
Del sector servicio comercio (13,8%)	1.039 empresas
Total, empresas	3.516 empresas

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 8 – Mercado objetivo por georreferenciación

Empresas por tamaño y sector	3.516 empresas
Suba (29,95%)	1,053 empresas
Usaquén (24,25%)	852 empresas
Engativá (22,16%)	779 empresas
Total, empresas	2.684 empresas

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 9 – Mercado insatisfecho

Empresas por georreferenciación	2.684 empresas
Mercado insatisfecho (35%)	939 empresas
Total, empresas	939 empresas

Fuente: Elaboración Propia

4.5.3. Proyección de demanda potencial a 10 años

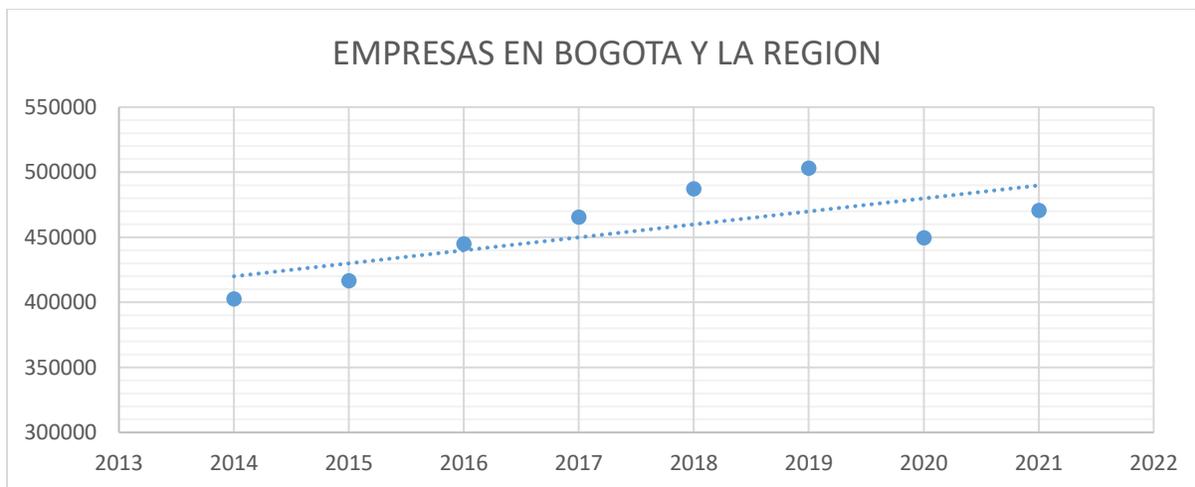
Para determinar la proyección de la demanda se utilizó la regresión lineal, esto con el fin de calcular la cantidad de empresas en Bogotá y la región en los próximos 10 años. La grafica muestra una tendencia creciente, esto es favorable para el proyecto, ya que habrá nuevas empresas a quienes se podrán llegar con los servicios de ProLife.

Tabla 10 – Cantidad de empresas en Bogotá y la región

CANTIDAD DE EMPRESAS EN BOGOTA Y LA REGION			
AÑO	HISTORICO	AÑO	PROYECCION
2014	402.546	2023	509.764
2015	416.382	2024	519.743
2016	444.723	2025	529.722
2017	465.237	2026	539.701
2018	487.148	2027	549.680
2019	502.965	2028	559.659
2020	449.455	2029	569.638
2021	470.579	2030	579.617
2022	499.785	2031	589.596
		2032	599.575

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 8 – Regresión lineal cantidad empresas en Bogotá



Fuente: Elaboración Propia

4.5.4. Proyección de ventas a 10 años

Para determinar la proyección de las ventas debemos calcular las ventas del primer año, para ello tenemos que establecer la capacidad diseñada, la capacidad instalada y la capacidad real:

- **Capacidad diseñada:** A partir de lo definido en los apartados anteriores y teniendo en cuenta que la capacidad está dada como “el nivel máximo posible de prestación de

servicios” (Padilla, 2011), se determina que con el hosting contratado la capacidad diseñada del proyecto es de hasta 10 proyectos mensuales (10 empresas, cada una de hasta 1000 colaboradores), de tal manera que no se sobrepase la capacidad del servidor contratado por lo que se determina que la máxima capacidad es de 120 herramientas aplicables al año.

Capacidad diseñada → 120 encuestas al año

- **Capacidad instalada:** Entendiendo a la capacidad instalada como “el nivel máximo de prestación de servicios que los trabajadores pueden generar permanentemente” (Padilla, 2011) Se realiza un análisis que permita determinar la capacidad que se tiene con el recurso humano contemplado para el proyecto, lo que permite determina que:
 - Un ingeniero de TI puede desarrollar las encuestas en el hosting y administrar el servido de hasta 5 empresas al mes, razón por la cual para los meses de mayor demanda para este tipo de servicios (enero, junio, octubre, noviembre y diciembre), se contempla como un gasto variable, la contratación de un ingeniero adicional que permita aplicar hasta **95** encuestas al año.
 - Un consultor, puede desarrollar las preguntas y analizar la información de acuerdo con las reuniones de diagnóstico de hasta 5 empresas al mes, razón por la cual para los meses de mayor demanda para este tipo de servicios (enero, junio, octubre, noviembre y diciembre), se contempla como un gasto variable, la contratación de un consultor adicional que permita desarrollar hasta **95** proyectos al año.
- **Capacidad real:** Entiendo a esta como “el porcentaje de la capacidad instalada que en promedio se está utilizando, teniendo en cuenta las contingencias de producción y ventas, durante un tiempo determinado” (Padilla, 2011), se analiza la capacidad diseñada del proyecto, dando como resultado hasta 86 proyectos al año, esto se calcula teniendo en

cuenta las diferentes variables que puedan llevar a la pérdida de negocios por factores como costo, oportunidad de respuesta o capacidad del recurso actual, lo cual se calcula en un 9,4% sobre la capacidad instalada.

A la capacidad instalada se saca el 9,4% $\rightarrow 95 * 9,4\% = 8,93$ y se le resta a los 95, dando como resultado:

$$95 - 8,96 = 86,07 \rightarrow 86 \text{ proyectos en el primer año}$$

Al analizar el comportamiento de creación de empresas, “entre enero y junio de 2021 en Bogotá y los municipios de la jurisdicción de la CCB el número de empresas creadas aumento 29 % en comparación con similar período del 2020, de 35.057 en 2020 a 45.133 empresas en 2021” de las cuales el 0,2% corresponden a medianas y grandes empresas, siendo este tipo de sociedades la población objetivo con las cuales se busca tener un crecimiento de clientes del 10% por año, hasta alcanzar la capacidad diseñada o de diseño máxima del proyecto como se evidencia en la tabla 11

– Proyección de la capacidad

Tabla 11 – Proyección de la capacidad en los próximos 10 años

Período	Capacidad Proyectada	Período	Capacidad Proyectada
0 año 1	86	5 año 6	120
1 año 2	95	6 año 7	120
2 año 3	105	7 año 8	120
3 año 4	116	8 año 9	120
4 año 5	120	9 año 10	120

Fuente: Elaboración Propia

Se contempla un crecimiento de la tarifa por proyecto del 5%, teniendo en cuenta el promedio del IPC anual del país de los últimos 5 años, lo que permite proyectar las ventas, así:

Tabla 12 – Proyección de ventas por 10 años

Período	Cantidad de Ventas	Valor unitario	Valor total
0 año 1	86	\$ 8.701.875	\$ 748.361.250
1 año 2	95	\$ 9.119.565	\$ 866.358.675
2 año 3	105	\$ 9.570.072	\$ 1.004.857.509
3 año 4	116	\$ 10.056.231	\$ 1.166.522.813
4 año 5	120	\$ 10.581.166	\$ 1.269.739.969
5 año 6	120	\$ 11.133.503	\$ 1.336.020.360
6 año 7	120	\$ 11.714.672	\$ 1.405.760.640
7 año 8	120	\$ 12.326.178	\$ 1.479.141.360
8 año 9	120	\$ 12.969.605	\$ 1.556.352.600
9 año 10	120	\$ 13.646.618	\$ 1.637.594.160

Fuente: Elaboración Propia

4.6. Precio

Como diferencial en comparación a las demás encuestas y teniendo en cuenta que se contempla la adquisición de un hosting propio, se tendrá la oportunidad de ofrecer una única tarifa independiente de la cantidad de personas a las cuales se les aplicará la encuesta, en donde, cada encuesta tendrá un máximo de 100 preguntas, de acuerdo con la capacidad del servidor, lo cual se relaciona a continuación en la Tabla – Precio del servicio:

Tabla 13 – Precio del servicio

Producto(s)	Categoría	Precio
Encuesta Mental ProLife	Empresarial	\$8.701.875

Fuente: Elaboración Propia

Para calcular el precio del servicio, se hizo un análisis de dos principales factores:

1. Los gastos generados para la elaboración de una encuesta para las empresas incluyendo costos fijos, variables y diferidos lo que permitió determinar que estos ascienden a \$2.750.000, por lo que se hace necesario que el valor del servicio sea superior a este costo.
2. Un comparativo con 3 competidores que tienen como área de influencia la ciudad de Bogotá y con un servicio similar a ProLife, generando un descuento porcentual en comparación a sus costos, lo cual se evidencia en la Tabla 14 – Comparativo precios ProLife.

Tabla 14 – Comparativo precios ProLife

Competidor 1	Competidor 2	Competidor 3	Empresa
HM Neurocoaching	Talentos y consultores	WeTeam	Prolife
\$ 15.000.000	\$ 12.000.000	\$ 10.237.500	\$ 8.701.875
	20% por debajo de HM Neurocoaching	15% por debajo en la tarifa de Talentos y consultores	15% por debajo en la tarifa de WeTeam

Fuente: Elaboración Propia

Adicional, se tiene planteado ofertas y descuentos por fidelización a organizaciones y empresas que adquieran y/o refiera los servicios o paquetes planteados en este proyecto a nuevos clientes.

4.6.1. Precio de venta de la competencia

A los principales competidores ubicados en la ciudad de Bogotá se les pidió una cotización de una encuesta con foco en salud mental a nivel organizacional, obteniendo como resultado, lo expuesto en la Tabla 15 – Análisis de competencia.

Tabla 15 – Análisis de competencia

Competidor 1	Competidor 2	Competidor 3
HM NeuroCoaching	Talentos y consultores	WeTeam
\$15.000.000	\$12.000.000	\$ 10.237.500

Fuente: Elaboración Propia

Matriz de competencia: Actualmente se tiene un mercado en crecimiento por lo que el número de competidores es limitado y a continuación se presentará la tabla 2 “Matriz de perfil competitivo” (Cepeda, 2021), que permite determinar la posición de los principales referentes para los servicios de consultoría organizacional:

Tabla 16: Matriz de perfil competitivo

Matriz de perfil competitivo							
Factores clave	Peso	HM Neurocoaching		WeTeam		Talentos y consultores	
		Rating	Puntaje	Rating	Puntaje	Rating	Puntaje
Publicidad	0,1	1	0,1	4	1	3	0,7
Finanzas	0,15	2	0,3	3	0,2	3	0,2
Administración	0,15	2	0,4	4	0,6	3	0,4
Tecnología	0,15	3	0,4	4	0,8	3	0,7
Innovación	0,25	4	1	1	0,4	2	0,6
Marca	0,2	2	0,3	4	1	2	0,8
Total	1		2,5		4		3,4

Fuente: Elaboración Propia

4.6.2. Estimación de gastos asociados a la prestación del servicio

En este aparte se relacionará los diferentes gastos y costos que se necesitan para el funcionamiento óptimo de la empresa de consultoría.

Tabla 17: Resumen de costos y gastos

COSTOS Y GASTOS	AÑO	MES	CLASIFICACION
NOMINA	\$204.000.000	\$17.000.000	CF
HONORARIOS	\$75.948.000	\$6.329.000	CV
COSTOS INDIRECTOS FABRICACION	\$9.684.000	\$807.000	CV
SERVICIOS	\$10.936.800	911.400	CF
ARRIENDO	\$13.200.000	\$1.100.000	CF
GASTOS ADMINISTRATIVOS	\$13.200.000	\$1.100.000	CF
TOTAL, COSTOS FIJOS	\$241.336.800		
TOTAL, COSTOS VARIABLES	\$85.632.000		

Fuente: Elaboración Propia

En los honorarios se contempla la contratación por prestación de servicios, de profesionales que darán soporte a aquellos meses de mayor demanda en cuanto a los servicios de consultoría (enero, junio, octubre, noviembre y diciembre).

Se contemplan salarios para vinculación de las personas a través de la figura de contratistas, por lo que no se les hará pago de seguridad social y cada profesional deberá hacer sus respectivos aportes de ley de acuerdo con la normatividad vigente.

4.6.3. Asignación de precio

Para la asignación del precio del producto encuestas ProLife, se tuvo en cuenta la Tabla 13 – Análisis de competencia, en la cual se determinó un precio inferior a los tres competidores, haciendo un análisis el menor precio es \$10.237.500. También se calculó el costo de hora/hombre que se requiere para ejecutar un solo proyecto dando como resultado \$2.750.000. Se llegó a establecer como precio \$8.701.875 por proyecto o valor de una encuesta.

4.6.4. Punto de equilibrio

El punto de equilibrio está dado por la división de los costos fijos entre la resta del precio de venta unitario menos costo de venta unitario.

$$Q = \frac{\text{Costos Fijos}}{(\text{PVU} - \text{CVU})}$$
$$Q = \frac{241.336.800}{(8.701.875 - 2.750.000)}$$
$$Q = 41$$

Se debe vender 41 proyectos o encuestas como mínimo en el primer año para cubrir los costos fijos de la empresa, es decir y teniendo en cuenta la capacidad real (86 proyectos)

$$Q = \frac{41 * 100}{86} = 47,67\%$$

Es decir que el punto de equilibrio esta dado en la ejecución de un 47,67% encuestas o proyectos en el primer año.

4.7. Promoción y distribución

4.7.1. Canales de comunicación

La puesta comercial se tiene planteado impactar con diseño y creación de contenidos y vallas publicitarias digitales de las actividades, charlas y campañas generadas por los especialistas expertos de salud mental. También se puede hacer un benchmarking de la forma que la competencia se comunica con sus clientes para fortalecer los de ProLife. Los principales canales son:

- **Redes Sociales:** se abrirán cuentas en Facebook, Instagram, LinkedIn, Google Ads y YouTube para mostrar contenido de la empresa y ofrecer los servicios.
- **Página Web:** la página web será la cara de la empresa en el ciberespacio y tendrá interacción desde allí con las redes sociales. Será el eje de la planeación estratégica, dando a conocer la misión, visión, valores, estructura organizacional, servicios y el medio para que se contacte con la empresa.
- **Voz a Voz:** la idea es que el cliente satisfecho de a conocer los resultados obtenidos en la ejecución de nuestra labor y refiera empresas para poder ofrecer el portafolio de ProLife.
- **Teléfono:** por este canal se le hará seguimiento a la labor comercial, cuando se haya realizado el contacto inicial o visita comercial. También se realizará el servicio post venta.

4.7.2. Fuerza de ventas

En un comienzo se contratará un asesor comercial y una persona de Marketing, en la medida que la dinámica comercial lo requiera se empleará más personal idóneo:

- **Asesor Comercial:** personal especializado en ventas de servicios o intangibles, con experiencia certificada de dos años, habilidades de negociación y trabajo en equipo. Tendrá que visitar clientes ofreciendo el portafolio de la empresa, además de hacer telemarketing para gestionar visitas comerciales.

- Director de marketing: se encargará del diseño visual de las diferentes piezas para la divulgación del contenido de la empresa, desarrollo de la publicidad de cada cliente alineado al manual de marca y creación de estrategias de divulgación de contenido. Profesional de carreras administrativas con 2 años de experiencia. Tendrá a su cargo la administración de la página web
- Gerente: es la líder de la organización, tendrá a su cargo le estrategia comercial y el apoyo en lo relacionado con clientes corporativos. El perfil esta dado para un profesional en carreras administrativas con especialización en gerencia de proyectos.

4.7.3. Estrategia publicitaria

Se desarrollará material impreso y digital, visualmente impactante para lograr una recordación inmediata y que se destaque en el mercado. El material impreso se dará en las visitas comerciales y ferias a las que participe la empresa, el material digital es para subir a la página y nutrir las diferentes redes sociales.

4.8. De la encuesta

El instrumento de recolección de datos a realizar es la **Encuesta**. Este método servirá para obtener información importante para la factibilidad de este proyecto. En este apartado se presenta la construcción del instrumento con sus respectivas preguntas formuladas para la población objetivo, validación del instrumento, población total y muestra correspondiente, consolidación y tabulación de resultados y finalmente su respectivo análisis de la información y conclusiones.

4.8.1. De la construcción del instrumento

Con base al instrumento de recolección de datos se presenta la construcción de la encuesta, que lo conforma de una serie de cinco (5) preguntas, cada una con cinco opciones de respuesta y de única selección.

4. Si detecta en su empresa bajo rendimiento de productividad, ¿Estaría dispuesto a contratar alguna empresa consultora para evaluar y diagnosticar si el personal sufre de trastornos o problemas mentales?

Respuestas: Muy Desacuerdo Acuerdo Desacuerdo
 Muy Acuerdo Neutral

Si fuera la persona que tomara decisiones en la organización, ¿Cuánto está dispuesto a invertir en una consultoría donde le realice un diagnóstico para mejorar la salud mental de su personal?

Respuestas: 0 a 3'000.000 9'000.001 a 12'000.000
 3'000.001 a 6'000.000 12'000.001 o más
 6'000.001 a 9'000.000 No responde

4.8.2. De la validación del instrumento

Para las validaciones que se realizaron al instrumento se procedió con los integrantes de este estudio en la revisión del contenido, entendimiento de las preguntas desarrolladas, planteadas y formuladas en la encuesta, la cantidad de preguntas y metodología del desarrollo de este, que para tal efecto se plasmó sobre Google Forms, y siendo enviado a los encuestados vías correo electrónico y Whatsapp.

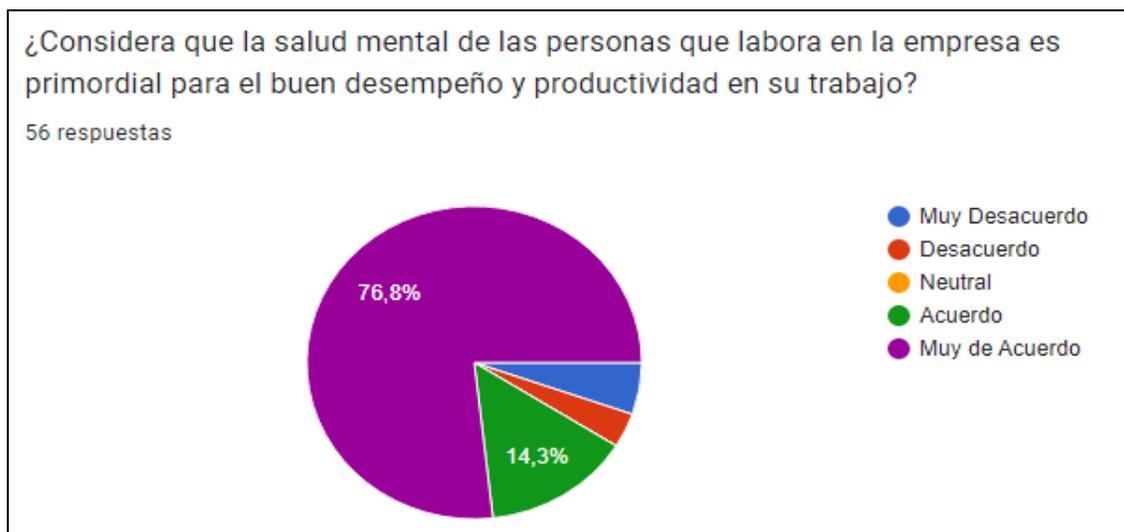
4.8.3. De la población total y la muestra

Tomando como referencia la información contenida en la Tabla 9 – Mercado insatisfecho, se toma la cantidad de 939 empresas insatisfechas como población total, y para determinar la muestra se define una confianza del 90% y margen de error del 10% dando como resultado la cantidad de 82 muestras a realizar. Esta encuesta se realiza con una muestra no probabilística el cual corresponde a 56 encuestados bajo el tipo de muestreo a conveniencia.

4.8.4. Resultados

Realizando la aplicabilidad de la encuesta, en donde la población en su totalidad registro con un porcentaje del 100% de aceptación, se muestra los siguientes resultados por pregunta:

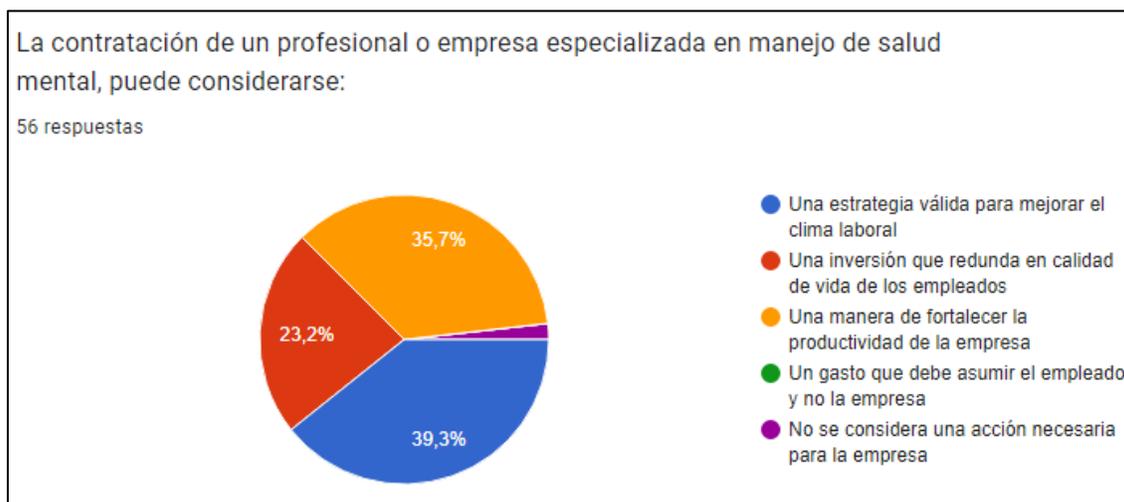
Gráfico 9 – Pregunta No. 1 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que, para la pregunta, con un porcentaje del 91.1% de la población indica que está de acuerdo en que la salud mental de las personas en el trabajo es primordial para el buen desempeño y productividad.

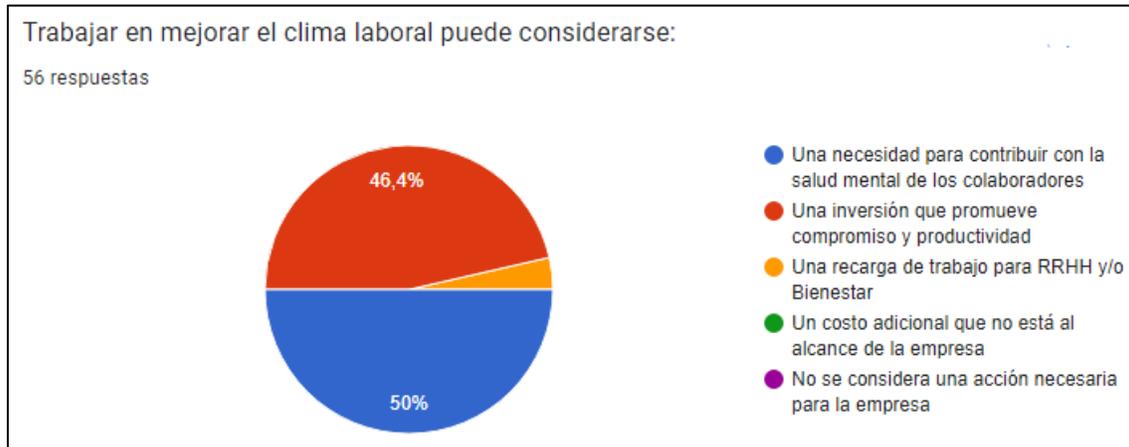
Gráfico 10 – Pregunta No. 2 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Para la segunda pregunta donde se indaga a la población encuestada si la contratación de una entidad especializada en manejo de salud mental puede considerarse, se ve que los porcentajes mayores se enfocan en las consideraciones de mejorar del clima laboral, mejorar la calidad de vida y fortalecimiento de la productividad del cuerpo trabajador de la empresa.

Gráfico 11 – Pregunta No. 3 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

En la tercera pregunta, en donde se analiza si trabajar en mejorar el clima laboral se puede considerar en, con un alto porcentaje de respuestas se refleja que es una necesidad de contribuir con la salud mental de los trabajadores y que para las empresas es una inversión que promueve compromiso y productividad del sector trabajador de su organización.

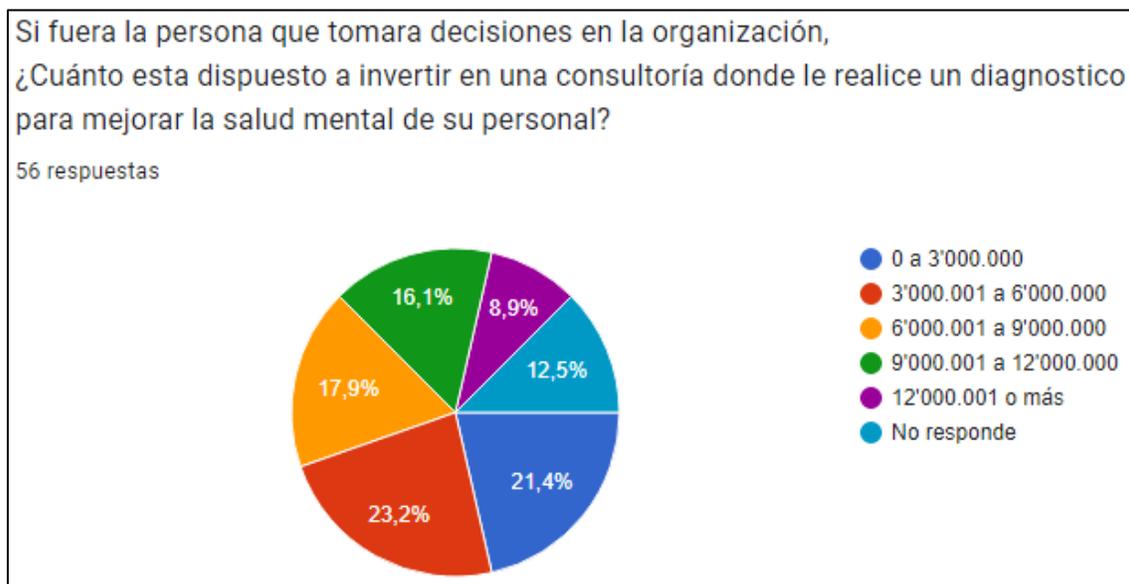
Gráfico 12 – Pregunta No. 4 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Continuando con la cuarta pregunta, se consulta a la población si está dispuesto a contratar alguna empresa consultora para evaluar y diagnosticar si el personal tiene alguna afectación mental, con un 82.1% de los encuestados indica que estarían de acuerdo en tomar dicha consultoría para poder ayudar a su personal trabajador, y con ello ayudar a tomar medidas preventivas.

Gráfico 13 – Pregunta No. 5 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Y para la pregunta cinco de la encuesta realizada a la población objetivo, se validó el tema de cuanto estaría dispuesto a invertir en una consultoría para el diagnóstico y mejoramiento de la salud mental, de la cual, el primer lugar con el 23.2% estaría dispuesto a pagar entre tres a seis millones de pesos, el segundo lugar con un porcentaje del 21.4% la población estaría dispuesto a pagar hasta tres millones de pesos y el tercer lugar con un porcentaje de 17.9% la población encuestada estaría dispuesto a pagar entre los seis a nueve millones de pesos.

4.8.5. Análisis de la información y conclusiones

Terminada la realización de la encuesta a las 56 muestras de la población objetivo, se puede analizar que en todas las preguntas, las respuestas tienen un enfoque de aceptación para desarrollar una empresa de consultoría dedicada al diagnóstico y mejoramiento de la salud mental en el personal trabajador y operativo, dado que ven que esta condición afecta directamente a la productividad laboral y que es necesario invertir en este rublo; que a pesar no tener un retorno de la inversión directamente y a corto plazo como un ingreso tangible en las organizaciones, lo ven como una utilidad a mediano y corto plazo con retorno intangible, reflejado en la productividad de los colaboradores de la organización. Y, por último, en cuanto al valor dispuesto a pagar por la población objetivo, podemos indicar que se encuentra por encima del 40% de aceptación, teniendo como referencia el valor precio del servicio a ofertar por este estudio de factibilidad.

5. ESTUDIO TÉCNICO

La eficiencia como variable empresarial tiene alta relevancia y ha sido estudiada no solo desde el campo de conocimiento de las ciencias empresariales (Liévano, 2021), y es natural debido a su impacto, por ejemplo, desde el punto de vista de producción, y, por ende, en los futuros resultados financieros.

Dando seguimiento sobre la viabilidad técnico-operativo necesario para el desarrollo al presente proyecto de consultoría, se indica los aspectos de localización del proyecto y procesos de producción del insumo a ofrecer, aspectos operativos para el logro de la eficiencia y el respectivo funcionamiento de ello.

5.1. Localización del proyecto

En este apartado se realiza los estudios de macro y micro localización que se evaluaron para este proyecto, con la respectiva elección estratégica de la ubicación para el desarrollo de las actividades de la prestación del servicio en el proyecto de inversión.

5.1.1. Macro localización

Teniendo en cuenta el numeral 4.3.1 donde se realiza el estudio en Colombia con las ciudades principales donde se encuentran las mayores empresas potenciales de clientes para seleccionar y ubicar la zona de influencia; las ciudades que se toman para dicho estudio son las de Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Cartagena.

El resultado final que se pondero y la que se selecciona es Bogotá. Como se ha mencionado en el transcurso del documento, este será un servicio virtual que tendrá aplicabilidad a nivel nacional, por lo que el territorio nacional será su “macro localización” (Méndez, 2016).

5.1.2. Micro localización

Teniendo en cuenta el tipo de servicio ofertado y los resultados del análisis ponderado, la sede principal del proyecto se situará en donde se encuentra el mayor porcentaje de mercado objetivo, el crecimiento proyectado de los potenciales clientes, la mayor cantidad de población afectada y se tiene un mayor acceso a una adecuada tecnología de comunicaciones, en este caso, en la ciudad de Bogotá, más exactamente en la localidad de Usaquén, pues de acuerdo a los datos de la cámara de comercio de Bogotá, allí se concentra la mayor cantidad de empresas de la ciudad con un total

de 41.814 (Cámara de comercio de Bogotá, 2021), lo que permitiría visitar y ampliar la posibilidad de relacionamiento a clientes potenciales siendo esta su “micro localización” (Méndez, 2016).

5.1.2.1. Opciones de elección de ubicación

Teniendo en cuenta los estudios que se realizan en ítems anteriores, y la selección como Bogotá el sitio para la micro localización, se realiza las opciones de ubicación en la ciudad seleccionada, de la cual se tiene la siguiente tabla comparativa de sitios estratégicos indicando entre Usaquén, Colón y Chico Norte:

Tabla 18 – Cuadro comparativo de elección de ubicación

Usaquén: Calle 118 #5-33	Colón: Calle 100 #60-04	Chico Norte: Calle 94 # 13-59
Vías de comunicación: Hacia al norte Calle 118 con carrera 5	Vías de comunicación: Hacia al norte Av. Suba con calle 104	Vías de comunicación: Hacia al norte Carrera 13 con calle 95
Hacia el sur Calle 117 con carrera 5	Hacia el sur Av. Suba con calle 96	Hacia el sur Carrera 13 con calle 93
Hacia occidente Carrera 7 con Calle 117	Hacia occidente Calle 100 con carrera 62	Hacia occidente Calle 94 con carrera 15
Hacia el Oriente Carrera 5 con Calle 119	Hacia el Oriente Calle 100 con carrera 53	Hacia el Oriente Calle 94 con carrera 11

Fuente: Elaboración propia

5.1.2.2. Elección de ubicación

Revisando las tres (3) opciones de ubicación para la selección del sitio estratégico se selecciona la dirección de Usaquén, que se define por las siguientes variables:

- Mayoría de empresas clientes donde se pueden visitar y promocionar los servicios y portafolios de la empresa de consultoría.
- Por la prestación de soporte de los proveedores de los servicios informáticos (internet y página web)
- Accesibilidad de entrada y llegada al sitio donde va a quedar las instalaciones administrativas para los funcionarios de la empresa.

- Ubicación central para la adquisición de materiales de oficina e insumos para el desarrollo de los servicios ofertados por la empresa consultora.

5.2. Proceso del Servicio

Teniendo en cuenta los servicios a prestar por parte de la empresa de consultoría que se describe en este proyecto de inversión, se hace la descripción del proceso de producción a desarrollar.

5.2.1. Descripción del proceso del servicio

Partiendo las características y definiciones para este estudio de factibilidad de este proyecto y poder desarrollar estos formatos de diagnósticos, más específicamente los que el cliente requiere según la necesidad que se pueda presentar, es donde la metodología SCRUM tiene la mejor aplicabilidad en nuestra empresa, debido a que tiene “*un marco de trabajo para desarrollar, entregar y mantener productos complejos*” (Salazar, 2017)

Pero ¿Por qué SCRUM? Este marco de trabajo dentro de las especificaciones que contiene la metodología parte teóricamente que se puede manejar con el control del empirismo. Esto indica que el equipo Scrum es auto gestionable, auto organizado y multidisciplinar, y bajo los pilares de la transparencia, adaptación e inspección, se garantiza que el trabajo de los integrantes de la metodología cumpla con el objetivo de la entrega de las actividades planificadas en la historia de usuario (épica), lista de productos y el mínimo producto viable.

El proyecto de diagnóstico de salud mental tiene la siguiente información, lo que permitirá hacer el análisis y la construcción de la ingeniería del servicio enmarcado en la metodología SCRUM:

Información básica:

Para el desarrollo de este proyecto se toma como punto de referencia que “Colombia tiene 469.099 empresas activas a mayo 2021 según el informe de portafolio, de las cuales, el 56,1% se encuentran en Bogotá” (Portafolio, 2021), siendo este el lugar en el cual se plantea la localización principal

del proyecto, con el fin de poder visitar de manera presencial clientes potenciales y de esta manera alcanzar la meta que se planteó como tamaño del proyecto, con 86 proyectos desarrollados en un año.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace una construcción de las etapas para la prestación del servicio en donde se determina el tiempo de cada una y sus principales características:

Reunión de entendimiento (3 días hábiles): El tiempo se proyecta basados en la posibilidad de acordar agenda entre las dos partes (Cliente y ProLife), estableciendo que posterior al primer contacto, se den hasta 3 días para poder coordinar la reunión inicial. En esta etapa el asesor comercial hace el primer contacto con el cliente o el cliente contacta de manera directa a la empresa, en donde se presenta la herramienta (estándar y posibilidades de desarrollo a la medida), sus beneficios y el impacto que tiene el aplicar este tipo de encuestas a sus empleados, creando la necesidad de adquirir estos servicios.

Si el cliente durante esta reunión muestra un interés para adquirir el servicio, se le solicita la información básica para la construcción y presentación de la cotización.

Construcción de cotización: Posterior a la recepción de la información, se le envía al cliente una cotización con los tiempos de desarrollo, la información requerida, entre otros aspectos relevantes, método de pago, disponibilidad del servicio en donde se tienen dos tipos de cotizaciones:

- *Cotización herramienta estándar (1 día hábil)*: Es aquel proyecto en donde el cliente está interesado en la adquisición de la encuesta estándar, en donde ya se tienen preguntas prediseñadas y los únicos ajustes que se hacen a estos, son de imagen de la empresa y encabezado.
- *Cotización herramienta a la medida (3 días hábiles)*: Es aquel proyecto en donde el cliente está interesado en hacer la adquisición de la encuesta, sin embargo, busca desarrollar cambios

de forma para incluir o retirar preguntas, ajustar variables y cambiar el orden de la encuesta.

Adicional a esto se incluye la imagen de la empresa y el encabezado.

Presentación de la cotización (3 días hábiles): El tiempo se proyecta basados en la posibilidad de acordar agenda entre las dos partes (Cliente y ProLife), estableciendo que posterior al envío de la cotización, se den hasta 3 días para poder coordinar la presentación de la cotización. Posterior al envío de la cotización, si el cliente tiene un interés por la adquisición del servicio, se proyecta una reunión para presentar al equipo profesional que acompañará el servicio, la información que se requiere para llevar a cabo el proyecto y las condiciones de este como acuerdos de confidenciales de la información y manejo de datos personales.

Aprobación de la cotización (10 días hábiles): Se proyecta con el cliente un acompañamiento permanente durante hasta 10 días hábiles de manera virtual para resolver dudas, hacer claridad del proyecto, entre otros, dando un tiempo de vigencia a la cotización de 15 días hábiles posterior al envío, en donde luego, la cotización puede cambiar de acuerdo con diferentes factores como disponibilidad de los profesionales y capacidad del servidor.

En esta se tienen dos posibilidades:

- *El cliente aprueba la cotización*: Se procede con la siguiente etapa.
- *El cliente no aprueba la cotización*: Se hace una nueva reunión de entendimiento para poder presentar una nueva oferta o se finaliza el proceso de acuerdo con las indicaciones del cliente.

Diseño de la herramienta: De acuerdo con la cotización aprobada por el cliente, se tienen dos tipos de aprobación:

- *Herramienta prediseñada (5 días hábiles)*: Se incluye el logo de la empresa en la encuesta y un encabezado de invitación al desarrollo de la encuesta el cual se le envía al cliente en

formato demo para la aprobación, al igual que las piezas de sensibilización para la divulgación con los empleados.

- *Herramienta a la medida (10 días hábiles)*: De acuerdo con la información enviada por la empresa y las variables acordadas para la medición de la salud mental de los empleados, se desarrolló con el consultor la encuesta que permita responder a las expectativas del cliente y se le envía un demo al cliente lo cual puede generar dos alternativas:

- Aprueba la herramienta: Se procede con el envío del link de encuesta y la aplicación de acuerdo con la base enviada por el cliente.
- No aprueba la herramienta: Se hacen los ajustes correspondientes, solicitados por el cliente para llegar a un acuerdo con relación a la herramienta de acuerdo con las expectativas.

Aplicación de la herramienta (10 días hábiles): Se hace envío del link a la base de datos compartida por el cliente y posterior a la aprobación de TI de la empresa, la cual queda habilitada durante hasta 10 días hábiles para la respuesta de los empleados y se brinda soporte durante los días para la solución de errores de la página.

Durante este tiempo se envían informes diarios a la empresa de la cantidad de empleados que han dado respuesta y se le envía usuario de administrador al cliente para ver el avance de las variables.

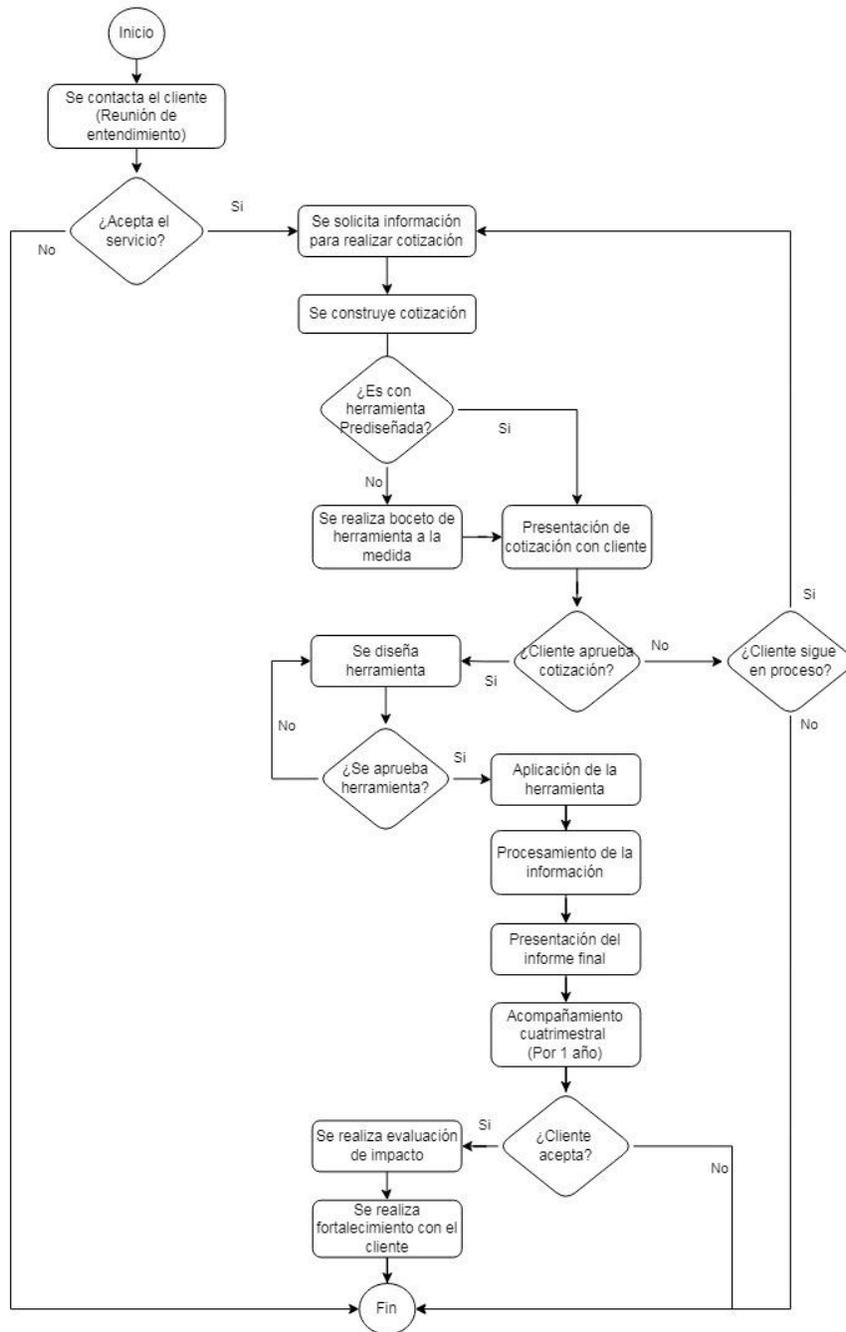
Procesamiento de la información (8 días hábiles): Luego del cierre de la encuesta, el profesional descargará las respuestas de la encuesta y hará un análisis de la información generando un documento teniendo en cuenta los acuerdos hechos con el cliente tales como principales afectaciones de las personas, áreas de mayor impacto, enfermedades de mayor recurrencia, estrategias de intervención para el mejoramiento de los indicadores, entre otros.

Informe final (3 días hábiles): El tiempo se proyecta basados en la posibilidad de acordar agenda entre las dos partes (Cliente y ProLife), estableciendo que posterior a la terminación del informe, se den hasta 3 días para poder coordinar la reunión con el cliente. Se presenta el informe a la empresa con un grupo focal definido por el cliente para explicar la información encontrada en la encuesta y posterior a esta, aclarar dudas e inquietudes, brindar posibilidades de intervención y enviar todos los registros y realizar la respectiva facturación del servicio.

5.2.2. Diagrama de flujo proceso de producción

Teniendo en cuenta la descripción de cómo se ejecutará el flujo de producción anteriormente descrito, se muestra gráficamente en el siguiente diagrama:

Gráfico 14 – Diagrama de flujo de proceso de producción



Fuente: Elaboración propia

5.2.3. Tecnología para el desarrollo del proyecto

Para el desarrollo de este proyecto de inversión, los equipos tecnológicos necesarios para la puesta en marcha del personal para la ejecución de los servicios a ofrecer son:

Tabla 19 – Equipos tecnológicos para el proyecto

Equipo	Cantidad	Descripción
Computador	6	Computador Portátil Core i5
Teléfono	3	Teléfono inalámbrico
Celular	6	Celular smartphone de 128 Gb
Impresora	2	Multifuncional Wifi de recarga continua
Proyector	2	Proyector Wifi de 2.800 Lúmenes
Router	1	Router amplificador de señal Wifi

Fuente: Elaboración propia

5.2.4. Descripción de personal para el proceso de producción

Para el desarrollo de este proyecto se contemplan los siguientes recursos necesarios, describiendo las capacidades, aptitudes, perfil profesional y características principales de cada rol:

Asesor comercial: Persona cuyo principal objetivo es el de establecer relaciones y contactos con potenciales clientes a los cuales presentar los atributos de ProLife y de esta manera confirmar proyectos de diagnóstico de la salud mental a nivel organizacional, el cual tendrá como perfil:

- Habilidades de negociación y venta.
- Habilidades de persuasión de clientes.
- Entendimiento de las necesidades de los clientes.
- Dinámico y versátil
- Empático

Consultor: Profesional el cual desarrollará la encuesta estándar, construir las preguntas de las herramientas a la medida de acuerdo con la cultura organizacional del cliente y realizará el análisis de la información quien tendrá una visión social – organizacional para determinar los aspectos más relevantes para obtener los resultados esperados con el cliente, con un perfil:

- Coaching en diferentes ramas (ontológico, transformacional, equipos o afines)
- Programación neurolingüística

- Redacción
- Formación en salud mental o afines
- Capacidad de análisis e investigación

Desarrollador de TI: El cual desarrollará la encuesta creada por el consultor, en el dominio de ProLife, creará los usuarios demos y de la empresa y hará el respectivo envío de acuerdo con la base de datos enviada por la empresa, el cual tendrá un perfil:

- Profesional en desarrollo de software
- Manejo de equipos de computo
- Capacidad de resolución de conflictos
- Programación y mantenimiento de software
- Habilitación de permisos y certificados de seguridad web

Director de marketing: El cual se encargará del diseño visual de las diferentes piezas para la divulgación del contenido de la empresa, desarrollo de la publicidad de cada cliente alineado al manual de marca y creación de estrategias de divulgación de contenido, el cual tendrá el siguiente perfil:

- Creativo
- Manejo de programas de diseño
- Capacidad de análisis
- Capacidad de escucha

Gerente general: es el encargado de tomar las decisiones de la empresa al igual que es quien define el direccionamiento estratégico, desarrollando alternativas que permitan llegar a más usuarios, generar eficiencia con relación a los gastos, etcétera, el cual tendrá un perfil:

- Toma de decisiones
- Pensamiento crítico
- Análisis de tendencias
- Motivación
- Comunicación

Asistente administrativo: Es la persona encargada de desarrollar las funciones asistenciales de la empresa, como lo son el manejo de la nómina, cobro a clientes, aseguramiento de los SGC y SST, esta personal tendrá un perfil:

- Financiero
- Empático
- Orden
- Manejo de sistemas de cómputo básicos

5.2.5. De la planta

En este numeral se detallará la distribución y esquema de las instalaciones expuesto en el plano arquitectónico donde se ejecutará el proyecto, teniendo en cuenta las áreas del personal y zonas de atención a los clientes, detallando el uso que se brindará a cada espacio de la locación.

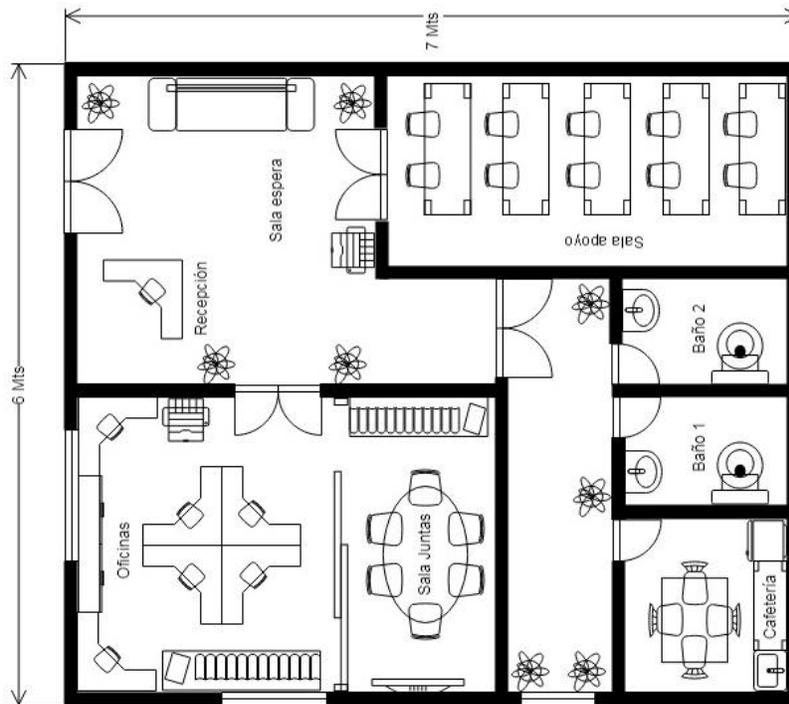
5.2.5.1. Distribución de la planta

Referenciando a la localización realizado en apartado 5.1.2.2. *Elección de ubicación*, el sitio donde se desarrollará el proyecto de inversión es en el barrio Usaquén, en el edificio La Localidad, ubicado en la dirección Calle 118 #5-33 de la ciudad de Bogotá.

En este edificio ofrece áreas de 43 Mts2 para uso empresarial, de la cual, se distribuyen de la siguiente manera:

- Área de Oficinas: Es un espacio de puesto de trabajo en forma de cubículos, destinados para el personal administrativo y profesional de la empresa.
- Sala de juntas: Sala en donde se utiliza para realizar las reuniones y sesiones destinadas para las presentaciones a los clientes del portafolio de servicios que ofrece la empresa consultora. Adicional se puede dar uso para necesidades internas del personal administrativo.
- Sala de espera y recepción: Sala destinada para la recepción y espera de los clientes quienes van a utilizar los servicios de la empresa consultora y que sean atendidos por el personal profesional y/o administrativo.
- Sala de apoyo: Esta sala es para emplear y ejecutar los servicios a realizar al personal de los clientes, según la herramienta a utilizar.
- Baños (1 y 2): Área abierta para que las personas (clientes y administrativas) realicen las necesidades fisiológicas.
- Cafetería: Área destinada para que se use como comedor y/o sitio de descanso por parte del personal administrativo.

Gráfico 15 - Distribución de la oficina



Fuente: Elaboración propia

5.2.6. Resumen de la inversión necesaria para la puesta en marcha

Según la información y datos realizados en numerales anteriores, se define los costos necesarios para el inicio y ejecución del proyecto de inversión.

5.2.6.1. Compra o arrendamiento del lugar de operación

Revisando los costos de los inmuebles según el sitio indicado en numeral 5.1.2.2. *Elección de ubicación*, se determina en dar la opción de arrendar el lugar donde se ubicará y desarrollará la empresa de consultoría para este proyecto de inversión, dado que el costo de compra del inmueble con las características necesarias para iniciar el proyecto oscila por un valor aproximado entre \$400.000.000 a \$800.000.000; mientras que el canon de arrendamiento en el sitio ya seleccionado esta por un valor de \$4.500.000, siendo asequible el costo por los recursos limitados con que se cuenta.

5.2.6.2. Inversión en maquinaria

Tabla 20 – Inversión de maquinaria para el proyecto

Equipo	Cantidad	Descripción	Precio	Tipo
Computador	6	Computador Portátil Core i5	\$8.400.000	Compra
Teléfono	3	Teléfono inalámbrico	\$ 450.000	Compra
Celular	6	Celular smartphone de 128 Gb	\$3.000.000	Compra
Impresora	2	Multifuncional Wifi recarga continua	\$1.200.000	Compra
Proyector	2	Proyector Wifi de 2.800 Lúmenes	\$1.700.000	Compra
Router	1	Router amplificador de señal Wifi	\$600.000	Compra
Total			\$15.350.000	

Fuente: Elaboración propia

5.2.6.3. Inversión en obras físicas

Según las adecuaciones de obras físicas a realizar en el sitio de la empresa de consultoría, se estima los siguientes costos de inversión:

- Se necesita colocar las bases donde se ubicarán los proyectores en la Sala de Juntas y Sala de apoyo, donde tiene un costo de **\$160.000 c/u.**
- Se necesita colocar base de router en donde se extenderá la señal a las impresoras inalámbricas, donde tiene un costo de **\$80.000.**

5.2.6.4. Resumen de inversión

Tabla 21 – Resumen de Inversión total presupuestado para el proyecto

Equipo	Cantidad	Descripción	Precio	Tipo
Computador	6	Computador Portátil Core i5	\$ 8.400.000	Compra
Teléfono	3	Teléfono inalámbrico	\$ 450.000	Compra
Celular	6	Celular smartphone de 128 Gb	\$ 3.000.000	Compra
Impresora	2	Multifuncional Wifi recarga continua	\$1.200.000	Compra
Proyector	2	Proyector Wifi de 2.800 Lúmenes	\$ 1.700.000	Compra
Router	1	Router amplificador de señal Wifi	\$600.000	Compra
Bases	2	Bases de proyectores y router	\$400.000	Compra
Total			\$ 15.750.000	

Fuente: Elaboración propia

6. ESTUDIO ADMINISTRATIVO – ORGANIZACIONAL

En el presente capítulo se presente la constitución organizacional del proyecto, en donde se definen aspectos tales como la visión, misión, valores, entre otros aspectos relevantes a la estructura organizacional, lo que permite darle una identidad a la empresa y por lo tanto una cultura con un norte para todos aquellos partícipes de la prestación del servicio a los diferentes niveles empresariales.

Adicional, a continuación, se presentan los documentos de constitución, la estructura de capital e inversiones en adecuaciones.

6.1. Identificación de la organización

Se presentan los componentes relacionados a la identificación visual y de nombre de la empresa del presente proyecto de emprendimiento, los cuales permitirán generar recordación en los clientes y mayor pertenencia hacia esta.

6.1.1. Nombre

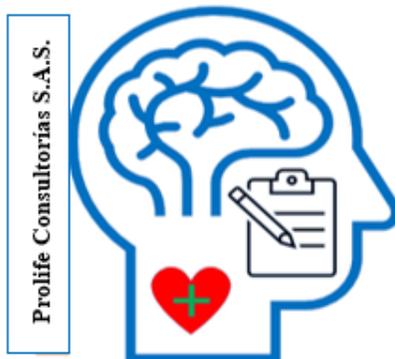
ProLife Consultorías S.A.S.

6.1.2. Slogan

Empleados saludables, empresas productivas

6.1.3. Logotipo

Gráfico 16 - Slogan



Fuente: Elaboración propia

6.2. Planeación estratégica

A continuación, se desarrollan los conceptos que permiten dar rumbo a la empresa, estableciendo el norte hacia el cual se proyecta de acuerdo con los objetivos de los inversionistas y la naturaleza de esta.

6.2.1. Misión

Desarrollar e implementar estrategias que permitan determinar el estado de la salud mental de las personas de empresas y organizaciones a través de servicios creados por un equipo integral y experto en diferentes campos del desarrollo humano y organizacional.

6.2.2. Visión

ProLife Consultoría S.A.S. en el 2.025 será una empresa líder en el sector del desarrollo humano y organizacional, que brinde servicios a través de herramientas diferenciales, con altos estándares de calidad, efectividad en los resultados y compromiso con cada uno de los clientes.

6.2.3. Valores organizacionales

- **Servicio:** Satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes a través de un trato amable y cordial.
- **Solidaridad:** Contribuir a la mejora de los servicios que contribuyen con la integración socio laboral de personas con patologías asociadas a la salud mental.
- **Innovación:** Desarrollar estrategias a la vanguardia e innovadoras para los servicios ofrecidos.
- **Ética:** Brindar servicios basados en el respeto a los demás y la integralidad de las personas.
- **Confianza:** Sinceridad y compromiso con nuestros empleados y clientes.
- **Equidad:** Servicios aptos para todo tipo de personas.
- **Responsabilidad:** Cumplimiento con los compromisos y expectativas pactadas.

6.2.4. Objetivos organizacionales:

Se han planteado una serie de objetivos enmarcados en dos funciones básicas como lo son: el desarrollo y la investigación:

- Atender de forma eficaz y con altos estándares de calidad las necesidades de los clientes.
- Desarrollar herramientas novedosas que permitan disminuir los tiempos de entrega de los resultados a los clientes.
- Incrementar el personal fijo contratado y ampliar la cantidad de clientes atendidos.
- Ampliar la zona de cobertura de los servicios.

6.2.5. Políticas organizacionales:

- Brindar capacitaciones frecuentes al equipo de trabajo.
- Formar líderes en el trabajo, para que guíen a los demás.
- Brindar un entorno amigable y positivo para los empleados.
- Aportar soluciones a las necesidades de nuestros clientes.
- Brindar un comportamiento ético por parte de nuestro equipo a los clientes.
- Ofrecer precios accesibles para todos nuestros clientes.
- Brindar apoyo en formación profesional y personal a nuestros empleados.

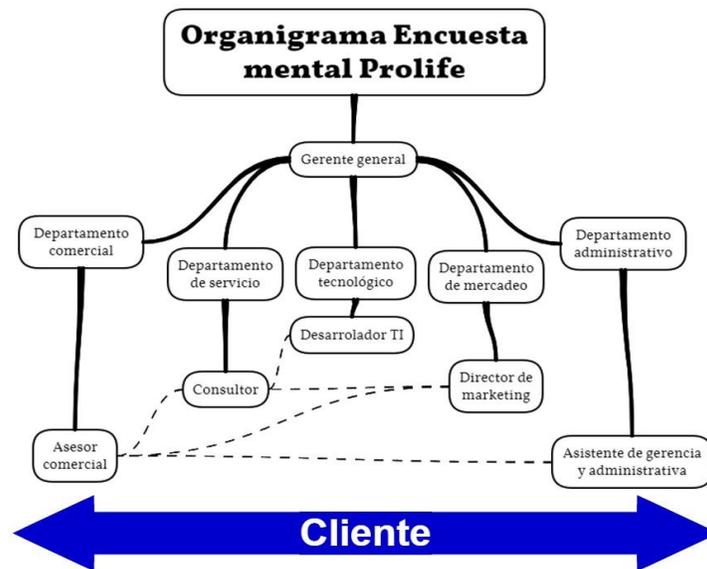
6.3. Estructura organizacional

En este apartado se presenta el organigrama y todo lo relacionado a la constitución legal de la empresa para el correcto funcionamiento.

6.3.1. Organigrama

Se plantea un organigrama de funcionamiento de acuerdo con los cargos planteados en el presente proyecto:

Gráfico 17 – Organigrama



Fuente: Elaboración propia

6.3.2. Marco legal de vinculación:

Se proyecta el tipo de contratación de cada uno de los roles de la organización de acuerdo con la estructura organizacional:

Tabla 22 – Esquema de contratación

Cargo	Salario base	Tipo de contrato
Gerente General	\$4.000.000	Término indefinido
Asistente administrativo	\$2.000.000	Término indefinido
Ingeniero TI	\$3.000.000	Término indefinido
Consultor	\$3.000.000	Término indefinido
Marketing	\$2.500.000	Término indefinido
Comercial	\$2.500.000	Término indefinido

Fuente: Elaboración propia

Para lo que a continuación, se detalla el perfil de cada uno de los empleados y sus funciones:

- **Gerente general:** Es el encargado de tomar las decisiones de la empresa al igual que es quien define el direccionamiento estratégico, desarrollando alternativas que permitan llegar a más usuarios, generar eficiencia con relación a los gastos, etcétera.

Este rol toma las decisiones de mayor relevancia para la empresa, sin embargo, no interfiere en el rol y las decisiones propias de cada empleado.

- **Asesor comercial:** Persona cuyo principal objetivo es el de establecer relaciones y contactos con potenciales clientes a los cuales presentar los atributos de ProLife y de esta manera confirmar proyectos de diagnóstico de la salud mental a nivel organizacional.

El asesor comercial transmitirá la información y expectativa del cliente al equipo consultor quien desarrollará la(s) herramienta(s) a aplicar y a su vez reportará al asistente administrativo los datos relacionados para el respectivo cobro al cliente.

- **Consultor:** Profesional el cual desarrollará la encuesta estándar, construirá las preguntas de las herramientas a la medida de acuerdo con la cultura organizacional del cliente y realizará el análisis de la información quien tendrá una visión social – organizacional para determinar los aspectos más relevantes para obtener los resultados esperados con el cliente, con un perfil.

El equipo consultor recibirá la información y expectativa por parte del asesor y del cliente y la trasladará al equipo de TI, quien lo plasmará en el aplicativo.

Adicional, transmitirá la información al equipo de mercadeo encargado de diseñar las piezas de expectativa y sensibilización de acuerdo con la intención de la herramienta y la imagen corporativa.

- **Desarrollador de TI:** El cual desarrollará la encuesta creada por el consultor, en el dominio de ProLife, creará los usuarios demos y de la empresa y hará el respectivo envío de acuerdo con la base de datos enviada por la empresa.
- **Director de marketing:** El cual se encargará del diseño visual de las diferentes piezas para la divulgación del contenido de la empresa, desarrollo de la publicidad de cada cliente

alineado al manual de marca y creación de estrategias de divulgación de contenido, el cual tendrá el siguiente perfil.

Adicional le entrega la información al consultor y al asesor comercial, para la validación y envió al cliente.

- **Asistente administrativo:** Es la persona encargada de desarrollar las funciones asistenciales de la empresa, como lo son el manejo de la nómina, cobro a clientes, aseguramiento de los SGC y SST.

El asistente administrativo, está en contacto permanente con el área comercial con el fin de mantener una cartera sana y una buena relación con los clientes en cuanto a cuentas por pagar.

6.4. Inversión en adecuación administrativa

Para el desarrollo del proyecto se estipuló el arriendo de una oficina, en la cual se deben hacer diferentes adecuaciones de división de espacios, que permita desarrollar los respectivos espacios de trabajo.

Se contempla la creación de los siguientes espacios:

- Oficina de gerencia
- Sala de juntas para 4 personas
- Cubículos para personal administrativo, de soporte e ingeniería

Adecuaciones de la oficina

Las divisiones se realizarán en separadores de melamina, como los relacionados en la Grafico 13 – Tipo de división, la cual es una “fina y resistente capa de plástico, llamada resina melamínica, que recubre a un aglomerado de madera comprimida, cuya opción resulta menos costosa que levantar paredes o muros” (Melaglass, 2020).

Adicional a las divisiones de espacios se instalarán escritorios, equipos de cómputo y elementos de oficina (cocedoras, papeleras, impresora, organizadores y demás elementos).

Gráfico 18 – Tipo de division



Fuente: (Deco, 2020)

Equipos de cómputo

Para los desarrollos administrativos, se hará la adquisición de 4 computadores portátiles, cuyas características son:

- Procesador Intel i5.
- RAM de 8GB
- DDR 256 GB
- Windows 11
- Licencia office 365 estándar
- Tarjeta gráfica Intel UHD
- Paquete Adobe
- Programas necesarios para el desarrollo de cada función.

Lo que permitirá contar con equipos de alta tecnología para el desarrollo de las funciones de cada empleado, como el que se muestra en la Gráfico 14 – Computador portátil:

Gráfico 19 – Computador portátil



Fuente: (Panamericana, 2022)

Escritorio

Se hará la adquisición de 6 escritorios, adecuados con organizadores y material de oficina básico como papelería, esferos, calendarios, entre otros, como los descritos en el gráfico 15 – Escritorio dotado.

Gráfico 20 – Escritorio dotado



Fuente: (Homecenter, 2022)

6.5. De la constitución de la sociedad

6.5.1. Acta de constitución y estatutos de la Sociedad

De acuerdo con lo estipulado en la página de la Cámara de Comercio de Bogotá, se realiza el proceso para la constitución de una sociedad por acciones simplificadas – SAS - (Camara de Comercio de Bogotá, 2016), usando como base el formato y lo allí estipulado en termino básicos legales, de inversión, entre otros.

Estatutos Básicos Sociedad por Acciones Simplificada

Bogotá D.C., 21 de julio de 2022

Por medio del presente documento privado, **Nosotros,**

Nombre	Tipo de Identificación	Identificación		Domicilio
		Número	Lugar de Expedición	
José Luis Urrego Ulloa	C.C	1023903487	Bogotá D.C	Bogotá D.C.
Jorge Armando Ortiz Calderón	C.C.	11206086	Girardot	Bogotá D.C.
Efrans Cárdenas Jiménez	C.C.	79648858	Bogotá D.C	Bogotá D.C.

Choose an item.

Manifestamos con la firma de este documento nuestra voluntad de constituir una sociedad comercial del tipo: Sociedad por Acciones Simplificada (SAS), la cual se registrará por los siguientes estatutos:

Capítulo I

Nombre, Nacionalidad, Domicilio, Objeto y Duración de la Sociedad

Artículo 1. Nombre, nacionalidad y domicilio.

La sociedad se denomina ProLife Consultorías SAS. Es una sociedad comercial por acciones simplificada, de nacionalidad colombiana. El domicilio principal de la sociedad es la ciudad de Bogotá D.C.. La sociedad podrá crear sucursales, agencias y establecimientos por decisión de su Asamblea General de Accionistas.

Artículo 2. Objeto:

La sociedad tendrá como objeto principal elaboración e implementación de herramientas para el diagnóstico del estado de la salud mental en los empleados de las diferentes empresas que adquieran nuestros servicios. Así mismo, podrá realizar cualquier otra actividad económica lícita tanto en Colombia como en el extranjero.

La sociedad podrá llevar a cabo, en general, todas las operaciones, de cualquier naturaleza que ellas fueren, relacionadas con el objeto mencionado, así como cualesquiera actividades similares, conexas o complementarias o que permitan facilitar o desarrollar el comercio o la industria de la sociedad.

Artículo 3. Duración.

La sociedad tendrá vigencia indefinida.

Capítulo II

Capital y Acciones

Artículo 4. Capital Autorizado, Suscrito y Pagado

VALOR NOMINAL DE LAS ACCIONES	\$ 1.000
Clase de acciones	Nominativas y Ordinarias

CAPITAL AUTORIZADO	
No. DE ACCIONES	VALOR TOTAL
50.000	50.000.000

CAPITAL SUSCRITO	
No. DE ACCIONES	VALOR TOTAL
50.000	50.000.000

CAPITAL PAGADO	
No. DE ACCIONES	VALOR TOTAL
50.000	50.000.000

Artículo 5. Derechos derivados de cada acción.

Cada acción nominativa confiere los siguientes derechos a su propietario: a) El de deliberar y votar en la Asamblea de Accionistas de la Sociedad; b) El de percibir una parte proporcional a su participación en el capital de la sociedad de los beneficios sociales establecidos por los balances de fin de ejercicio; c) El de negociar las acciones con sujeción a la ley y a los estatutos; d) El de inspeccionar libremente los libros y papeles sociales, dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores

a la fecha en que deban aprobarse los balances de fin de ejercicio, en los eventos previstos en el artículo 20 de la ley 1258 de 2008; y e) El de recibir, en caso de liquidación de la sociedad, una parte proporcional a su participación en el capital de la sociedad de los activos sociales, una vez pagado el pasivo externo de la sociedad.

Capítulo III.

Dirección, Administración, Representación y Revisoría Fiscal de la Sociedad

Artículo 6. Órganos Sociales:

La dirección de la sociedad es ejercida por la Asamblea General de Accionistas o, de modificarse su composición accionaria en tal sentido y de conformidad con la ley, lo será por su único accionista. La administración y representación legal está a cargo del Representante legal.

Artículo 7. Dirección de la Sociedad: Asamblea General de Accionistas.

La Asamblea se compone de los accionistas inscritos en el Libro de Registro de Acciones, o de sus representantes o mandatarios reunidos en el domicilio social o fuera de él, con el quórum y en las condiciones previstas en estos estatutos y en la ley. La asamblea ejerce las funciones previstas en el artículo 420 del Código de Comercio. La asamblea será convocada por el representante legal mediante comunicación escrita que incluirá el orden del día correspondiente a la reunión convocada, dirigida a cada accionista con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles. Para deliberar en cualquier tipo de reunión, se requerirá de uno o varios accionistas que representen cuando menos la mitad más una de las acciones suscritas. En cualquier tipo de reunión, la mayoría decisoria estará conformada por el voto favorable de un número singular o plural de accionistas que represente al menos la mitad más una de las acciones presentes. Se podrán realizar reuniones por comunicación simultánea o sucesiva y por consentimiento escrito.

Artículo 8. Administración y Representación Legal de la Sociedad

La administración y representación legal de la sociedad está en cabeza del representante legal, quien tendrá un suplente que podrá reemplazarlo en sus faltas absolutas, temporales o accidentales

La representación legal puede ser ejercida por personas naturales o jurídicas, la Asamblea General de Accionistas, designará a los representantes legales por el período que libremente determine o en forma indefinida, si así lo dispone, y sin perjuicio de que los nombramientos sean revocados libremente en cualquier tiempo.

Artículo 9. Facultades de los representantes legales

Los representantes legales pueden celebrar o ejecutar todos los actos y contratos comprendidos en el objeto social o que se relacionen directamente con la existencia y funcionamiento de la sociedad.

Artículo 10. Revisoría Fiscal.

La sociedad no tendrá Revisor Fiscal mientras no esté obligada por la Ley. De llegar a encontrarse en los supuestos legales que hacen obligatoria la provisión de dicho cargo, se procederá a la designación por parte de la asamblea general de accionistas, y su nombramiento se efectuará con posterioridad a la constitución de la sociedad.

Capítulo IV

Estados Financieros, Reservas y Distribución de Utilidades

Artículo 11. Estados Financieros y Derecho de Inspección.

La sociedad tendrá ejercicios anuales y al fin de cada ejercicio social, el 31 de diciembre, la Sociedad deberá cortar sus cuentas y preparar y difundir estados financieros de propósito general de conformidad con las prescripciones legales y las normas de contabilidad establecidas, los cuales se someterán a la consideración de la Asamblea de Accionistas en su reunión ordinaria junto con los informes, proyectos y demás documentos exigidos por estos estatutos y la ley.

Tales estados, los libros y demás piezas justificativas de los informes del respectivo ejercicio, así como éstos, serán depositados en las oficinas de la sede principal de la administración, con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles al señalado para su aprobación.

Artículo 12. Reserva Legal:

De las utilidades líquidas de cada ejercicio la sociedad destinará anualmente un diez por ciento (10%) para formar la reserva legal de la sociedad hasta completar por lo menos el cincuenta por ciento (50%) del capital suscrito.

Artículo 13. Utilidades, Reservas y Dividendos.

Aprobados los estados financieros de fin de ejercicio, la Asamblea de Accionistas procederá a distribuir las utilidades, disponiendo lo pertinente a reservas y dividendos. La repartición de dividendos se hará en proporción a la parte pagada del valor nominal de las acciones. El pago del dividendo se hará en efectivo, en las épocas que defina la Asamblea de Accionistas al decretarlo sin exceder de un año para el pago total; si así lo deciden los accionistas en Asamblea, podrá pagarse el dividendo en forma de acciones liberadas de la misma sociedad. En este último caso, no serán aplicables los artículos 155 y 455 del Código de Comercio.

Capítulo V

Disolución y Liquidación

Artículo 14. Causales de Disolución.

La sociedad se disolverá ante la ocurrencia de cualquiera de las siguientes causales:

1. Por vencimiento del término previsto en los estatutos, si lo hubiere, a menos que fuera prorrogado mediante documento inscrito en el registro mercantil antes de su expiración.
2. Por imposibilidad de desarrollar las actividades previstas en su objeto social.
3. Por la iniciación del trámite de liquidación judicial.

4. Por las causales previstas en los estatutos.
5. Por la voluntad de los accionistas adoptada en la asamblea o por decisión del accionista único.
6. Por orden de autoridad competente.

Artículo 15. Liquidación.

Llegado el caso de disolución de la sociedad, se procederá a la liquidación y distribución de los bienes de acuerdo con lo prescrito en la ley en relación con las sociedades de responsabilidad limitada.

Artículo 16. Liquidador.

Hará la liquidación la persona o personas designadas por la Asamblea de Accionistas. Si no se nombrara liquidador, tendrá carácter de tal del Representante Legal.

Artículo 17. Sujeción a las Normas Legales.

En cuanto al desarrollo y término de la liquidación, el liquidador o los liquidadores se sujetarán a las normas legales vigentes en el momento de efectuarse la liquidación.

Capítulo VI

Resolución de Conflictos

Artículo 18. Arbitramento.

Todas las diferencias que ocurran a los accionistas entre sí, o con la sociedad o sus administradores, en desarrollo del contrato social o del acto unilateral, incluida la impugnación de determinaciones de asamblea o junta directiva con fundamento en cualquiera de las causas legales, será resuelta por un tribunal arbitral compuesto por 1 Arbitro que decidirá en Equidad, designados por el Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá. El tribunal sesionará en el Centro

antes mencionado y se sujetará a las tarifas y reglas de procedimiento vigentes en él para el momento en que la solicitud de arbitraje sea presentada.

Capítulo VII

Remisión

Artículo 19. Remisión Normativa.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 4 del Código de Comercio y 45 de la ley 1258 de 2008, en lo no previsto en estos estatutos la sociedad se registrará por lo dispuesto en la ley 1258 de 2008; en su defecto, por lo dispuesto en las normas legales aplicables a las sociedades anónimas; y en defecto de éstas, en cuanto no resulten contradictorias, por las disposiciones generales previstas en el Título I del libro Segundo del Código de Comercio.

Capítulo VIII

Disposiciones Transitorias

Artículo 1. Transitorio. Nombramientos.

Hasta cuando la Asamblea disponga lo contrario, sin perjuicio de las facultades de elección y remoción consagradas en estos estatutos, se hacen los siguientes nombramientos:

Representante Legal Principal
Se designa en este cargo a: José Luis Urrego Ulloa, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 1023903487 de Bogotá D.C..
La persona designada como Representante Legal Suplente Estando presente acepta el cargo

Firmas:

JOSÉ LUIS URREGO ULLOA

C.C. 1023903487

JORGE ARMANDO ORTIZ CALDERÓN

C.C. 11206086

EFRANS CÁRDENAS JIMÉNEZ

C.C. 79.648.858

7. ESTUDIO LEGAL

Teniendo en cuenta que a la fecha no se cuenta con una normatividad que aplique a las empresas de consultoría en Colombia, se toman como referentes aquellas principales, leyes, decretos y resoluciones que aplican a las empresas en el país en cuanto a salud ocupacional, infraestructura, entre otras, como se evidencia en la Tabla 24 – Estudio legal.

Tabla 24 – Estudio legal

Fuente	Norma	Descripción del artículo
Decreto único reglamentario del sector trabajo	Decreto 1072 de 2015	Anteriormente Decreto 2923 de 2011. Directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados. Para el diseño y desarrollo del Programa de Salud Ocupacional de las empresas, éstas podrán contratar con la entidad Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentren afiliados, o con cualesquiera otra persona natural o jurídica que reúna las condiciones de idoneidad profesional para desempeñar labores de Salud Ocupacional y debidamente certificadas por autoridad competente. Son afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Profesionales, los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. El empleador está obligado a afiliarse a sus trabajadores desde el momento en que nace el vínculo laboral entre ellos. Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al sistema General de Riesgos Profesionales. (Ministerio del trabajo, 2015)
Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas	Decreto 1108 de 1994	Se prohíbe a todos los empleados presentarse al sitio de trabajo bajo el influjo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas, consumirlas o incitarlas a consumirlas en dicho sitio. (Presidencia de la república de Colombia, 1994)

<p>Por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales</p>	<p>Decreto 1295 de 1994</p>	<p>Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el respectivo empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales, procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo. (Ministerio del Trabajo, 1994)</p>
<p>Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales</p>	<p>Decreto 1477 de 2014</p>	<p>La nueva tabla de enfermedades se desarrolla en dos partes; primera: Agentes de riesgo para prevenir las. Enfermedades en las actividades laborales; Segunda: Grupos de enfermedades para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados; si la enfermedad no se encuentra en la tabla de enfermedades laborales, pero se encuentra relación de causalidad con los factores de riesgos ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral. (Presidencia de la república de Colombia, 2014)</p>
<p>Por el cual se expide el manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional</p>	<p>Decreto 1507 de 2014</p>	<p>Manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional, instrumento técnico para la pérdida de capacidad laboral y ocupacional de cualquier origen. La norma es aplicable a todos los habitantes del territorio nacional, trabajadores públicos, oficiales y semioficiales en todos sus órdenes y a los trabajadores del sector privado. Los procedimientos, exámenes y práctica de pruebas en el proceso de calificación del origen y pérdida de capacidad laboral, así como los dictámenes, recursos de reposición y apelación que se encuentren en curso a la fecha de entrada en vigor del presente decreto se seguirá rigiendo y culminarán con los parámetros señalados en el manual de calificación establecido en el decreto 917 de 1999. (Ministerio del Trabajo, 2014)</p>
<p>Por el cual se reglamentan parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994</p>	<p>Decreto 1530 de 1996</p>	<p>Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional deberá adelantar, junto con el comité paritario de Salud Ocupacional o el Vigía Ocupacional, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin. (Presidencia de la República de Colombia, 1996)</p>

<p>Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el sistema general de riesgos profesionales y se dictan otras disposiciones</p>	<p>Decreto 1607 de 2002</p>	<p>El presente decreto se aplica a los afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, organizado por el Decreto Ley 1295 de 1994, Tabla de Clasificación de Actividades Económicas. En desarrollo del artículo 28 del Decreto Ley 1295 de 1994, cuando una actividad económica no se encuentre en la tabla contenida en el artículo segundo de este decreto, el empleador y administradora de riesgos profesionales podrán efectuar la clasificación de acuerdo con el riesgo ocupacional de la actividad afín contemplada en la tabla. (Ministerio del Trabajo, 2002)</p>
<p>Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud</p>	<p>Decreto 2400 de 2002</p>	<p>Establece reglas para controlar y promover la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. (Presidencia de la República de Colombia, 2002)</p>
<p>Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del Código Sustantivo del Trabajo, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950</p>	<p>Ley 2141 de 2021</p>	<p>Poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. Proporcionar sitios de trabajo adecuados, elementos de protección personal. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos convenidos. (Código Sustantivo del Trabajo, 2021)</p>
<p>Por el cual se modifica el Decreto número 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo</p>	<p>Decreto 3743 de 1950</p>	<p>De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud. (Presidencia de la República de Colombia, 1950)</p>
<p>Por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que</p>	<p>Decreto 583 de 2016</p>	<p>Afiliación obligatoria al SGP, Cotización SGRP a cargo del empleador, Afiliación y obligaciones del empleador en SGS, obligatoriedad de las Cotizaciones. Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones y salud por parte de los afiliados,</p>

<p>reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015</p>		<p>los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen. El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte. (Código Sustantivo del Trabajo, 2016)</p>
<p>Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.</p>	<p>Decreto 614 de 1984</p>	<p>Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, selección de personal, ubicación según aptitudes, cambios de ocupación, reingreso al trabajo y otras relacionadas con los riesgos para la salud de los operarios. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo. Notificar obligatoriamente a las autoridades competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presentan. Permitir la constitución y el funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo y auspiciar su participación en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional correspondiente. Informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos sus efectos y las medidas preventivas. Las empresas deberán Determinar espacios adecuados para el descanso y la recreación, como medios para la recuperación física y mental de los trabajadores. (Presidencia de la República de Colombia, 1984)</p>
<p>Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales</p>	<p>Decreto 776 de 2002</p>	<p>Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley. (Congreso de la República, 2002)</p>

<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social</p>	<p>Decreto 1492 de 2022</p>	<p>Anteriormente Decreto 2200 de 2005. Reglamenta la prohibición de medicamentos en los botiquines de primeros auxilios. El formulario único o integrado podrá ser presentado en forma física o por medios electrónicos. Pago de aportes a través entidades autorizadas para efectuar recaudos en sistemas de pago de bajo valor. Los aportantes obligados al pago de los aportes a los que se refieren las Leyes 21 de 1982, 89 de 1988, y la Ley 119 de 1994, deberán presentar, con la periodicidad, en los lugares y dentro de los plazos que corresponda, conforme a lo señalado en los artículos 15, 16, 17, 18, 20, 21 y 24 del Decreto 1406 de 1999, las declaraciones de autoliquidación y pago al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, a las Cajas de Compensación Familiar y, en lo pertinente, a Escuela Superior de Administración Pública, ESAP. Las EPS reconocerán a partir del tercer (3) día de incapacidad. En el Sistema General de Riesgos Laborales las ARL reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o diagnosticada la enfermedad como laboral. (Presidencia de la República de Colombia, 2022)</p>
<p>Por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional</p>	<p>Decreto 806 de 1998</p>	<p>El presente decreto tiene por objeto reglamentar la Seguridad Social en Salud, Plan Obligatorio de Salud, POS. (Presidencia de la República de Colombia, 1998)</p>
<p>Por el cual se promulga el "Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo",</p>	<p>Decreto 873 de 2001</p>	<p>Los servicios de salud en el trabajo deberán cumplir sus funciones en cooperación con los demás servicios de la empresa. (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2001)</p>
<p>Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones</p>	<p>Ley 100 de 1993</p>	<p>Afiliación obligatoria al SGP, Cotización SGRP a cargo del empleador, Afiliación y obligaciones del empleador en SGS, obligatoriedad de las Cotizaciones. Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse</p>

	<p>cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones y salud por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen. El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte - a) Afiliados al sistema de seguridad social - Existirán dos tipos de afiliados al sistema general de seguridad social en salud: 1. Los afiliados al sistema mediante el régimen contributivo son las personas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago. 2. Los afiliados al sistema mediante el régimen subsidiado de que trata el artículo 211 de la presente ley son las personas sin capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización. Obligaciones del empleador como integrantes del sistema general de seguridad social en salud, los empleadores, cualquiera que sea la entidad o institución en nombre de la cual vinculen a los trabajadores, deberán: 1. Inscribir en alguna entidad promotora de salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral 2. contribuir al financiamiento del sistema general de seguridad social en salud, mediante acciones como las siguientes: a) Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden b) Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores a su servicio. c) Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la entidad promotora de salud. Informar las novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a la cual están afiliados. Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional. El empleador, y en general cualquier persona natural o jurídica que impida o atente en cualquier forma contra el derecho del trabajador a su afiliación y selección de organismos e instituciones del sistema de seguridad social integral se hará acreedor, en cada caso y por cada afiliado, a una multa impuesta por las autoridades del Ministerio del Trabajo</p>
--	--

		y Seguridad Social o del Ministerio. (Senado de la República, 1993)
Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Ley 1010 de 2006	Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. (Congreso de República, 2006)
Por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud, se redireccionan recursos al interior del sistema de salud y se dictan otras disposiciones	Ley 1393 de 1010	La celebración y cumplimiento de las obligaciones derivadas de contratos de prestación de servicios estará condicionada a la verificación por parte del contratante de la afiliación y pago de los aportes al sistema de protección social. Para efectos de la deducción por salarios de que trata el presente artículo se entenderá que tales aportes parafiscales deben efectuarse de acuerdo con lo establecido en las normas vigentes. (Congreso de la República, 2010)
Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo	Ley 1429 de 2010	El empleador publicará en cartelera de la empresa el reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. (Congreso de la República, 2010)
Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.	Ley 1468 de 2011	Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente LEY. Las madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más”. La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se

		requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. (Congreso de la República, 2011)
Por la cual se promueve la cultura en seguridad social en Colombia, se establece la semana de la seguridad social, se implementa la jornada nacional de la seguridad social y se dictan otras disposiciones.	Ley 1502 de 2011	Declárese de interés general el estímulo, la educación, el fomento y apropiación de la cultura de la seguridad social en Colombia y, en particular, el conocimiento y divulgación de los principios, valores y estrategias en que se fundamenta la protección social. (Congreso de la República, 2011)
Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Ley 1562 de 2012	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. (Congreso de la República, 2012)
Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones	Ley 1616 de 2013	Ley de salud mental Además de los Derechos consignados en la Declaración de Lisboa de la Asociación Médica Mundial, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y otros instrumentos internacionales, Constitución Política, y la Ley General de Seguridad Social en Salud establece derechos de las personas en el ámbito de la Salud Mental. Reconocimiento de las incapacidades laborales dictadas por un profesional de la salud tratante, garantizando su recuperación. Las incapacidades de salud mental deben ser pagadas de acuerdo con la normatividad vigente. Las ARL deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención de trastorno mental y deberán garantizar que las empresas afiliadas incluyan es su SG-SST el monitoreo de la exposición a factores de riesgo en el trabajo. La atención integral en salud mental incluirá acciones complementarias al tratamiento tales como la integración familiar, social, laboral y educativa Las Administradoras de Riesgos laborales deberán garantizar que sus empresas afiliadas de incluyan y cumplan con el desarrollo del plan de

		trabajo anual dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo con el artículo 4° de la Ley 1562 de 2012, el Ministerio de Salud y Protección Social deberá actualizar la tabla de enfermedades laborales, incluyendo las causadas por la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo. (Congreso de Colombia, 2013)
Por el cual se modifica el Decreto No. 26630 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo	Ley 3743 de 1950	Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo. Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el artículo 349, el {empleador} debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada. (Presidencia de la República de Colombia, 1950)
Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo"	Ley 378 de 1997	Los servicios de salud en el trabajo deberán asegurar las funciones siguientes que sean adecuadas y apropiadas a los riesgos de la empresa para la salud en el trabajo. (Congreso de la República, 1997)
Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	Ley 776 de 2002	Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría. (Congreso de la República, 2002)
por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales	Ley 797 de 2003	Durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados, los empleadores y contratistas con base en el salario o ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen. (Congreso de la República, 2003)

Exceptuados y Especiales.		
Por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social	Ley 828 de 2003	El empleador que argumentando descontar al trabajador sumas correspondientes a aportes parafiscales no las remita a la seguridad social y, al ICBF, Sena y Cajas de Compensación Familiar, cuando a ello hubiere lugar, será responsable conforme las disposiciones penales por la apropiación de dichos recursos, así como por las consecuencias de la información falsa. (Congreso de la República, 2003)
Por la cual se dictan medidas sanitarias	Ley 9 de 1979	Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo. Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción. Obligaciones del empleador de preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, realizar programas educativos sobre riesgos, adoptar medidas para proteger y promover la salud de los individuos. Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo. Los equipos y dispositivos para extinción de incendios deberán ser diseñados, construidos y mantenidos para que puedan ser usados de inmediato con la máxima eficiencia. Las áreas de circulación deberán estar claramente demarcadas, tener la amplitud suficiente para el tránsito seguro de las personas y estar provistas de la señalización adecuada y demás medidas necesarias para evitar accidentes. (Congreso de la República, 1979)
Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.	Resolución 1016 de 1989	El programa de salud ocupacional deberá mantenerse actualizado. Informar a las autoridades competentes sobre los accidentes de trabajo ocurridos a sus trabajadores. Elaborar, mantener actualizadas y analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, las cuales estarán a disposición de las autoridades competentes. Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores. Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios. Evaluar con la ayuda de técnicas de medición cualitativas y cuantitativas, la magnitud de los riesgos, para

		determinar su real peligrosidad. Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes, mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general. Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generales por los riesgos psicosociales, Promover actividades de recreación y deporte. (Ministerio del Trabajo, 1989)
Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.	Resolución 1075 de 1992	Los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control del fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores. (Ministerio del Trabajo, 1992)
Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012	Resolución 1356 de 2012	El comité de convivencia laboral estará compuesto por (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplente si la empresa cuenta con más de 20 trabajadores. Si las empresas, cuenten con menos de veinte (20) Trabajadores, el Comité estará conformado por un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador con sus respectivos suplentes. El comité se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y se consagra un periodo. La dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral y fomentar relaciones sociales positivas entre todos. (Ministerio del Trabajo, 2012)
Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Resolución 1401 de 2007	Los aportantes definidos en el artículo anterior tienen las siguientes obligaciones: 1. Conformar el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo 2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia 3. Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo 4. Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente o incidente de trabajo. 5. Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el Comité Paritario de Salud Ocupacional o Vigía Ocupacional; 6. Proveer los

		recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación 7. Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella 8. Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas. 9. Remitir, a la respectiva administradora de riesgos profesionales, los informes de investigación de los accidentes de trabajo 10. Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados. (Ministerio de la Protección Social, 2007)
Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones	Resolución 156 de 2005	Adoptar los formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional de que trata el artículo 62 del Decreto ley 1295. La presente resolución se aplica a los empleadores y a las empresas públicas, privadas. (Ministerio de la Protección Social, 2005)
Por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones	Resolución 1570 de 2005	Cuando el empleador o contratante no reporte el accidente de trabajo o la enfermedad profesional y el aviso lo dé el trabajador o la persona interesada, conforme lo dispone el inciso 5° del artículo 3° de la Resolución 00156 de 2005, la Entidad Administradora de Riesgos Profesionales solicitará y complementará la información que se requiera, para efecto de diligenciar las variables contenidas en el anexo técnico que forma parte integral de la presente resolución. (Ministerio de la Protección Social, 2005)
Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.	Resolución 2013 de 1986	Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial. (Ministerio del Trabajo, 1986)
Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de	Resolución 2346 de 2007	Las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes: Evaluación médica pre ocupacional o de preingreso, evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, evaluación médica de egreso, posincapacidad o por

las historias clínicas ocupacionales		reintegro para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, debido a situaciones particulares. (Ministerio de la Protección Social, 2007)
Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Resolución 2400 de 1979	Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos. Proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad. Todos los establecimientos de trabajo (a excepción de las empresas mineras, canteras y demás actividades extractivas) en donde exista alcantarillado público, que funcionen o se establezcan en el territorio nacional, deben tener o instalar un inodoro un lavamanos, un orinal y una ducha, en proporción de uno {1} por cada quince (15) trabajadores, separados por sexos, y dotados de todos los elementos indispensables para su servicio, consistentes en papel higiénico, recipientes de recolección, toallas de papel, jabón, desinfectantes y desodorantes. Obligaciones del empleador, de preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones. (Ministerio del Trabajo, 1979)
Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Resolución 2646 de 2008	Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa: a) Gestión organizacional: b) Características de la organización del trabajo: c) Características del grupo social de trabajo: d) Condiciones de la tarea: e) Carga física: f) Condiciones del medioambiente de trabajo. g) Interfaz persona-tarea h) Jornada de trabajo. Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados. (Ministerio de la Protección Social, 2008)

Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.	Resolución 2844 de 2007	Por la cual se adoptan las guías de atención Integral de salud Ocupacional Basadas en la evidencia para: Dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal relacionados con la manipulación manual de cargas y otros factores de riesgo en el lugar de trabajo; desórdenes músculo, esqueléticos relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de Querían), Hombro doloroso relacionado con factores de riesgo en el trabajo; Neumoconiosis (silicosis, neumoconiosis del minero de carbón y asbestosis), Hipoacusia neurosensorial inducida por ruido en el lugar de trabajo. (Ministerio de la Protección Social, 2007)
Por la cual se modifica el artículo 3° de la Resolución número 156 de 2005	Resolución 2851 de 2015	De conformidad con el literal e) del artículo 21 y el artículo 62 del Decreto-Ley 1295 de 1994, los artículos 2.2.4.2.2.1, 2.2.4.1.6 y 2.2.4.1.7. Del Decreto número 1072 de 2015, reporte de accidentes graves y mortales y enfermedades diagnosticadas como laborales. (Ministerio del Trabajo, 2015)
Por la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones	Resolución 4502 de 2012	La expedición, renovación, vigilancia y control de las licencias de salud ocupacional a las personas naturales o jurídicas públicas o privadas que oferten a nivel nacional, servicios de seguridad y salud en el trabajo, definidos por el artículo 1° de la Ley 1562 de 2012, estará a cargo de las Secretarías Seccionales y Distritales de Salud. Las licencias de salud ocupacional otorgadas tendrán una vigencia de diez (10) años y podrán ser renovadas por un término igual, siempre y cuando cumplan con los requisitos estipulados. (Ministerio de la Protección Social, 2012)

Fuente: Elaboración Propia

8. ESTUDIO ECONÓMICO – FINANCIERO

Teniendo en cuenta la información que se va a desarrollar en este documento, se hace un análisis no solo de la capacidad nominal y de los gastos fijos requeridos para el progreso del proyecto, si no también, se contemplan diferentes variables que permitan determinar la viabilidad del proyecto, con una proyección a 10 años.

8.1. Definición de inversiones diferidas

En el proyecto se hará la adquisición de una licencia o Hosting en que permitirá crear las encuestas, almacenar respuestas y entregar reportes, adicional el valor del registro mercantil, así:

Tabla 25 – Inversión diferidos

Inversiones diferidas				
Descripción	Vida útil (años)	Unidades	Valor unitario	Valor total
Registro mercantil	1	1	\$674.000	\$674.000
Hosting	10	1	\$3.800.000	\$38.000.000
TOTAL				\$38.674.000

Fuente: Elaboración Propia

8.2. Definición de inversiones fijas

Con el fin de determinar los equipos de cómputo e inmuebles que permitan dar inicio al proyecto y contemplarlos como parte del presupuesto de inversión se determinan las inversiones fijas del proyecto:

Tabla 26 – Inversión fija ProLife

Inversiones fijas				
Descripción	Vida útil (años)	Unidades	Valor unitario	Valor total
Escritorio (Año 0 al 10)	10	6	\$389.900	\$2.339.400
Silla (Año 0 al 10)	10	6	\$159.900	\$959.400
Impresora (Año 0 al 5)	5	1	\$579.900	\$579.900
Equipo de cómputo (Año 0 al 5)	5	6	\$2.599.000	\$15.594.000
Impresora (Año 6 al 10)	5	1	\$579.900	\$579.900
Equipo de cómputo (Año 6 al 10)	5	6	\$2.599.000	\$15.594.000
TOTAL				\$35.646.600

Fuente: Elaboración Propia

Adicional a las inversiones fijas y diferidas, se contemplan los gastos de nómina, generales y la compra de insumos para la operación de la empresa durante un período de 3 meses (90 días), como se muestra en la tabla 27 – Otros gastos ProLife, ya que pasado este tiempo se proyecta empezar a

generar ingresos por las encuestas realizadas, generando un flujo de caja que permita que la empresa seas rentable por sí misma.

Tabla 27 – Otros gastos ProLife

Gastos de nómina		
Rol	Anual	
	Sueldos	Aportes fiscales
Administrativos	\$ 72.000.000	\$ 21.614.400
Ventas	\$ 30.000.000	\$ 9.006.000
Producción	\$ 102.000.000	\$ 30.620.400
Gastos generales		
ítem	Anual	
Contador y abogado trimestral	\$ 12.000.000	
Arrendamiento	\$ 13.200.000	
Servicios públicos	\$ 10.936.800	
Útiles y papelería	\$ 1.200.000	
Honorarios	\$ 75.948.000	
Gastos legales	\$ 6.000.000	
Mantenimiento	\$ 2.004.000	
Elementos de aseo y cafetería	\$ 1.680.000	
Compra de insumos		
ítem	Anual	
Materia primera	\$ 236.460.157	
Sub Total		\$ 624.669.757
Imprevistos	10%	\$ 62.466.976
Total, Anual		\$ 687.136.733
Total, gastos y costos diarios		\$ 1.908.713
Total, días para capital de trabajo		90
Total, capital para 90 días		\$ 171.784.183

Fuente: Elaboración Propia

Teniendo en cuenta lo anterior y los gastos fijos y diferidos se determina la inversión inicial y la financiación para la construcción de ProLife, lo cual se evidencia en la Tabla 28 – Inversión inicial ProLife.

Tabla 28 – Inversión Inicial ProLife

VALOR INVERSIÓN INICIAL	
INVERSIONES DIFERIDAS (Tabla 25)	\$ 38.674.000
INVERSIONES FIJAS (Tabla 26)	\$ 35.646.600
CAP. DE TRAB. COS. Y GAS. (Tabla 27)	\$ 171.784.183
TOTAL, INVERSIÓN INICIAL	\$ 246.104.783

Fuente: Elaboración Propia

8.3. Estructura de capital

La estructura de capital tiene más de 70 años de estudio, desde el punto de vista de su impacto en los resultados financieros de la empresa (Barrera, 2022), ya que es una variable condicionadora del desempeño financiero de la organización (Lievano, 2019), aunque realmente no existe evidencia suficiente, de manera agregada, que valide el impacto en el desempeño real (Barrera, et al. 2022).

8.3.1. Recursos Propios

La inversión inicial que se va a financiar con recursos propios asciende a \$184.579.000.

8.3.2. Recursos con terceros

La inversión inicial que se va a financiar con recursos de terceros asciende a \$61.526.000.

8.4. Proyección de presupuestos a 10 años

El presupuesto se proyecta para los primeros 10 años de ejecución del proyecto.

8.4.1. Presupuesto de ventas

A continuación, se mostrará la proyección de las ventas para los 10 primeros años, de acuerdo con la información del numeral 4.5.4

Tabla 29 – Ingreso de ventas por año

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10
Unidades por vender	86	95	105	116	120	120	120	120	120	120
Valor unitario (Sin IVA)	\$8.701.875	\$9.119.565	\$9.570.072	\$10.056.231	\$10.581.166	\$11.133.503	\$11.714.672	\$12.326.178	\$12.969.605	\$13.646.618
Valor total	\$748.396.058	\$866.395.153	\$1.004.858.509	\$1.166.566.038	\$1.269.739.969	\$1.336.020.396	\$1.405.760.660	\$1.479.141.367	\$1.556.352.546	\$1.637.594.149

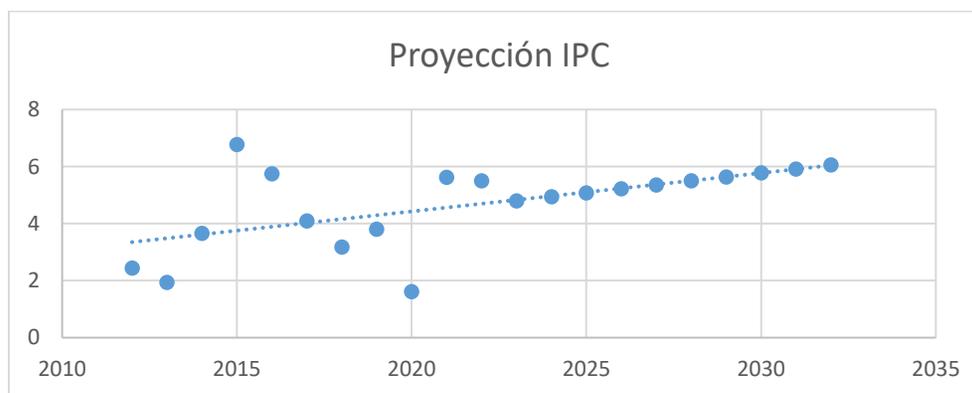
Fuente: Elaboración Propia

8.4.2. Presupuesto de gastos operacionales, no operacionales e ingresos no operacionales

Para las proyecciones se tuvieron en cuenta los siguientes factores:

- Proyección IPC: para realizar la proyección se hizo una regresión lineal simple de la cual se muestra a continuación, tanto la gráfica como los datos.

Gráfica 22 – Proyección IPC



Fuente: Elaboración Propia

Tabla 30 – Proyección IPC

Año	IPC	Año	IPC
2012	2,44	2022	5,5
2013	1,94	2023	4,80
2014	3,66	2024	4,94
2015	6,77	2025	5,08
2016	5,75	2026	5,22
2017	4,09	2027	5,36
2018	3,18	2028	5,50
2019	3,8	2029	5,64
2020	1,61	2030	5,78
2021	5,62	2031	5,92
		2032	6,06

Fuente: Elaboración Propia

- En este caso, “la inflación se proyectó en un inicio del año en 4,3% sin embargo, ha tenido un crecimiento exponencial de hasta el 8,01% en el mes de febrero” (La República, 2022), por lo que se toma como referente de inflación un 5,5%.

Tabla 31 – Gastos Operacionales (En miles de pesos)

Gastos Operacionales	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Sueldos Producción	154.887	162.321	170.340	178.993	188.337
sueldo ventas	45.555	47.742	50.100	52.645	55.393
Sueldo Administrativos	109.332	114.580	120.240	126.348	132.943
TOTAL, GASTOS	309.773	324.642	340.680	357.986	376.673
Gastos Operacionales	AÑO 6	AÑO 7	AÑO 8	AÑO 9	AÑO 10
Sueldos Producción	198.168	208.512	219.396	230.849	242.899
sueldo ventas	58.285	61.327	64.528	67.897	71.441
Sueldo Administrativos	139.883	147.185	154.868	162.952	171.458
TOTAL, GASTOS	396.335	417.024	438.793	461.698	485.798

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 32 – Gastos Administrativos (En miles de pesos)

Gastos Administrativos	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Honorarios	12.000	12.576	13.197	13.868	14.592
Arrendamiento	13.200	13.834	14.517	15.254	16.051
Servicios Públicos	10.937	11.462	12.028	12.639	13.299
Útiles y Papelería	1.200	1.258	1.320	1.387	1.459
TOTAL, GASTOS	37.337	39.129	41.062	43.148	45.400

Gastos Administrativos	AÑO 6	AÑO 7	AÑO 8	AÑO 9	AÑO 10
Honorarios	15.353	16.155	16.998	17.885	18.819
Arrendamiento	16.889	17.770	18.698	19.674	20.701
Servicios Públicos	13.993	14.723	15.492	16.301	17.152
Útiles y Papelería	1.535	1.615	1.700	1.789	1.882
TOTAL, GASTOS	47.770	50.264	52.887	55.648	58.553

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 33 – Gastos Indirectos de Fabricación (En miles de pesos)

Costos indir. Fabricación	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Honorarios	75.948	79.594	83.525	87.769	92.350
Gastos Legales	6.000	6.288	6.599	6.934	7.296
Mantenimiento Reparaciones	2.004	2.100	2.204	2.316	2.437
Elementos de Aseo y Cafetería	1.680	1.761	1.848	1.941	2.043
TOTAL, GASTOS	85.632	89.742	94.176	98.960	104.125

Costos indir. Fabricación	AÑO 6	AÑO 7	AÑO 8	AÑO 9	AÑO 10
Honorarios	97.171	102.243	107.580	113.196	119.105
Gastos Legales	7.677	8.077	8.499	8.943	9.409
Mantenimiento Reparaciones	2.564	2.698	2.839	2.987	3.143
Elementos de Aseo y Cafetería	2.149	2.262	2.380	2.504	2.635
TOTAL, GASTOS	109.561	115.280	121.297	127.629	134.291

Fuente: Elaboración Propia

8.5. Proyección de estados financieros a 10 años

A continuación, se mostrarán la proyección del balance y estado de resultados

8.5.1. Estado de situación financiera

Tabla 34 – Balance General Projectado (En miles de pesos)

CUENTA CONTABLE	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ACTIVO						
Corriente						
Caja y Bancos	171.784	161.782	273.350	432.166	650.873	884.613
Inventario	0	19.705	22.815	26.461	30.719	33.436
Clientes		31.179	36.100	41.869	48.607	52.906
Total, Activo Corriente	171.784	212.666	332.265	500.497	730.199	970.955
Propiedad Planta y equipo	35.647	35.647	35.647	35.647	35.647	35.647
Depreciación Acumulada		6.566	13.131	19.697	26.262	32.828
Total, Propiedad, Planta y Equipo	35.647	29.081	22.516	15.950	9.385	2.819
Otros Activos						
Diferidos ajustados	38.674	34.200	30.400	26.600	22.800	19.000
Amortización acumulada		0	0	0	0	0
Total, Otros Activos	38.674	34.200	30.400	26.600	22.800	19.000
TOTAL, ACTIVO	246.105	275.947	385.181	543.047	762.384	992.774
PASIVOS						
Cuentas por Pagar por Flujo caja		0	0	0	0	0
Cuentas por pagar	61.526	0	0	0	0	0
Impuestos por Pagar		24.422	48.943	74.871	105.846	121.873
Cuentas por Pagar proveedores		3.941	4.260	4.941	5.737	6.215
TOTAL, PASIVO	61.526	28.363	53.203	79.812	111.583	128.088
PATRIMONIO						
Aportes de Capital	184.579	184.579	184.579	184.579	184.579	184.579
Reserva Legal		3.577	11.556	24.173	42.335	63.342
Utilidades del periodo		32.190	71.813	113.552	163.461	189.058
Utilidades Acumuladas		0	32.190	104.003	217.556	381.017
TOTAL, PATRIMONIO	184.579	220.346	300.138	426.307	607.930	817.995
TOTAL, PASIVO Y PATRIMONIO	246.105	248.709	353.341	506.119	719.514	946.083

CUENTA CONTABLE	AÑO 6	AÑO 7	AÑO 8	AÑO 9	AÑO 10
ACTIVO					
Corriente					
Caja y Bancos	1.121.166	1.367.614	1.626.855	1.899.557	2.186.423
Inventario	35.182	37.018	38.951	40.984	43.123
Clientes	55.668	58.573	61.631	64.848	68.233
Total, Activo Corriente	1.212.015	1.463.205	1.727.436	2.005.389	2.297.779
Propiedad Planta y equipo	35.647	35.647	35.647	35.647	35.647
Depreciación Acumulada	32.923	33.019	33.115	33.211	33.307
Total, Propiedad, Planta y Equipo	2.723	2.627	2.531	2.435	2.339
Otros Activos					
Diferidos ajustados	15.200	11.400	7.600	3.800	0
Amortización acumulada	0	0	0	0	0
Total, Otros Activos	15.200	11.400	7.600	3.800	0
TOTAL, ACTIVO	1.229.939	1.477.233	1.737.567	2.011.624	2.300.119
PASIVOS					
Cuentas por Pagar por Flujo caja	0	0	0	0	0
Cuentas por pagar	0	0	0	0	0
Impuestos por Pagar	130.689	137.582	144.835	152.466	160.496
Cuentas por Pagar proveedores	6.522	6.862	7.221	7.598	7.994
TOTAL, PASIVO	137.211	144.444	152.055	160.064	168.490
PATRIMONIO					
Aportes de Capital	184.579	184.579	184.579	184.579	184.579
Reserva Legal	85.900	109.650	134.652	160.973	188.681
Utilidades del periodo	203.028	213.746	225.022	236.887	249.372
Utilidades Acumuladas	570.075	773.103	986.849	1.211.871	1.448.758
TOTAL, PATRIMONIO	1.043.582	1.281.077	1.531.102	1.794.310	2.071.389
TOTAL, PASIVO Y PATRIMONIO	1.180.793	1.425.522	1.683.157	1.954.374	2.239.880

Fuente: Elaboración Propia

Las cifras que se muestran en los cuadros anteriormente son muy favorables, se hará un detalle más riguroso en la presentación de los indicadores

8.5.2 Estado de resultados

En las cifras que a continuación presentaremos, se ve que el resultado del ejercicio año a año es favorable o positivo, quiere decir que habrá ganancias en los 10 periodos.

Tabla 35 – Estado de Resultados Proyectado (En miles de pesos)

Concepto	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Ventas estimadas					
Ingresos por ventas	748.292	866.395	1.004.858	1.166.563	1.269.740
TOTAL, VENTAS	748.292	866.395	1.004.858	1.166.563	1.269.740
Costo de ventas	476.979	525.844	582.050	646.587	693.700
Utilidad Bruta	271.313	340.551	422.807	519.976	576.040
Gastos administrativos					
Nomina	72.000	75.456	79.184	83.206	87.549
Aportes sociales	37.332	39.124	41.056	43.142	45.394
Total, gasto de personal	109.332	114.580	120.240	126.348	132.943
Gastos de funcionamiento	37.337	39.129	41.062	43.148	45.400
Impuesto de ICO	5.163	5.978	6.934	8.049	8.761
Depreciación	6.566	6.566	6.566	6.566	6.566
Amortización	4.474	3.800	3.800	3.800	3.800
Gasto de intereses	7.860	0	0	0	0
Total, gastos administrativos	170.732	170.052	178.601	187.911	197.470
Gastos de ventas					
Nomina	30.000	31.440	32.993	34.669	36.479
Aportes sociales	15.555	16.302	17.107	17.976	18.914
Total, gasto de personal	45.555	47.742	50.100	52.645	55.393
Gastos de ventas	0	0	0	0	0
Total, gastos de ventas	45.555	47.742	50.100	52.645	55.393
Total, gastos	216.287	217.794	228.701	240.556	252.863
	29%	25%	23%	21%	20%
Utilidad operacional	55.026	122.757	194.106	279.421	323.177
Utilidad después de ajustes por inflación	55.026	122.757	194.106	279.421	323.177
Impuesto de Renta	19.259	42.965	67.937	97.797	113.112
Utilidad después de impuestos	35.767	79.792	126.169	181.623	210.065
Reserva legal	3.577	7.979	12.617	18.162	21.006
Inversiones futuras	0	0	0	0	0
Utilidad por distribuir	32.190	71.813	113.552	163.461	189.058

Concepto	AÑO 6	AÑO 7	AÑO 8	AÑO 9	AÑO 10
Ventas estimadas					
Ingresos por ventas	1.336.020	1.405.761	1.479.141	1.556.353	1.637.594
TOTAL, VENTAS	1.336.020	1.405.761	1.479.141	1.556.353	1.637.594
Costo de ventas					
Costo de ventas	729.911	768.012	808.102	850.285	894.670
Utilidad Bruta					
Utilidad Bruta	606.109	637.748	671.039	706.067	742.924
Gastos administrativos					
Nomina	92.119	96.928	101.988	107.312	112.913
Aportes sociales	47.764	50.257	52.880	55.641	58.545
Total, gasto de personal	139.883	147.185	154.868	162.952	171.458
Gastos de funcionamiento	47.770	50.264	52.887	55.648	58.553
Impuesto de ICO	9.219	9.700	10.206	10.739	11.299
Depreciación	96	96	96	96	96
Amortización	3.800	3.800	3.800	3.800	3.800
Gasto de intereses	0	0	0	0	0
Total, gastos administrativos	200.768	211.044	221.857	233.235	245.207
Gastos de ventas					
Nomina	38.383	40.387	42.495	44.713	47.047
Aportes sociales	19.901	20.940	22.033	23.184	24.394
Total, gasto de personal	58.285	61.327	64.528	67.897	71.441
Gastos de ventas	0	0	0	0	0
Total, gastos de ventas	58.285	61.327	64.528	67.897	71.441
Total, gastos					
Total, gastos	259.052	272.371	286.386	301.132	316.648
Utilidad operacional					
Utilidad operacional	347.057	365.377	384.653	404.935	426.276
Utilidad después de ajustes por inflación					
Utilidad después de ajustes por inflación	347.057	365.377	384.653	404.935	426.276
Impuesto de Renta					
Impuesto de Renta	121.470	127.882	134.629	141.727	149.197
Utilidad después de impuestos					
Utilidad después de impuestos	225.587	237.495	250.024	263.208	277.080
Reserva legal					
Reserva legal	22.559	23.750	25.002	26.321	27.708
Inversiones futuras					
Inversiones futuras	0	0	0	0	0
Utilidad por distribuir	203.028	213.746	225.022	236.887	249.372

IMPUESTO RENTA	35%
RESERVA LEGAL	10%
OTRAS RESERVAS	0%

Fuente: Elaboración Propia

8.6. Proyección de flujo de caja a 10 años

Al hacer un análisis del flujo de caja se determinará la distribución de la inversión final y los ingresos y egresos de cada año, para poder determinar el saldo final en caja.

Tabla 36 – Flujo de Caja Proyectado (En miles de pesos)

CONCEPTO	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
INGRESOS						
Ingresos por Ventas de Contado	0	717.113	830.295	962.988	1.117.956	1.216.834
Ingresos por Ventas a Crédito		31.179	36.100	41.869	48.607	52.906
Caja inicial	0	171.784	161.782	273.350	432.166	650.873
Préstamo	61.526	0	0	0	0	0
Aporte de capital	184.579	0	0	0	0	0
TOTAL, INGRESOS	246.105	920.076	1.028.177	1.278.208	1.598.729	1.920.613
EGRESOS						
Pago Compras de mercancías Contado		252.224	272.631	316.240	367.155	397.740
Pago Compras de mercancías Crédito		3.941	4.260	4.941	5.737	6.215
costo de Personal Producción		154.887	162.321	170.340	178.993	188.337
Costos Indirectos De Fabricación		85.632	89.742	94.176	98.960	104.125
Gastos de funcionamiento		37.337	39.129	41.062	43.148	45.400
Gastos de personal		154.887	162.321	170.340	178.993	188.337
Amortización préstamo		61.526	0	0	0	0
Compra de activos fijos	35.647	0	0	0	0	0
Gastos de iniciación y montaje	38.674	0	0	0	0	0
Pago de intereses		7.860	0	0	0	0
Pagos de impuestos	0	0	24.422	48.943	74.871	105.846
TOTAL, EGRESOS	74.321	758.294	754.827	846.041	947.857	1.036.000
SALDO FINAL EN CAJA	171.784	161.782	273.350	432.166	650.873	884.613

CONCEPTO	AÑO 6	AÑO 7	AÑO 8	AÑO 9	AÑO 10
INGRESOS					
Ingresos por Ventas de Contado	1.280.353	1.347.187	1.417.510	1.491.505	1.569.361
Ingresos por Ventas a Crédito	55.668	58.573	61.631	64.848	68.233
Caja inicial	884.613	1.121.166	1.367.614	1.626.855	1.899.557
Préstamo	0	0	0	0	0
Aporte de capital	0	0	0	0	0
TOTAL, INGRESOS	2.220.633	2.526.927	2.846.755	3.183.207	3.537.151
EGRESOS					
Pago Compras de mercancías Contado	417.406	439.194	462.120	486.243	511.625
Pago Compras de mercancías Crédito	6.522	6.862	7.221	7.598	7.994
costo de Personal Producción	198.168	208.512	219.396	230.849	242.899
Costos Indirectos De Fabricación	109.561	115.280	121.297	127.629	134.291
Gastos de funcionamiento	47.770	50.264	52.887	55.648	58.553
Gastos de personal	198.168	208.512	219.396	230.849	242.899
Amortización préstamo	0	0	0	0	0
Compra de activos fijos	0	0	0	0	0
Gastos de iniciación y montaje	0	0	0	0	0
Pago de intereses	0	0	0	0	0
Pagos de impuestos	121.873	130.689	137.582	144.835	152.466
TOTAL, EGRESOS	1.099.467	1.159.313	1.219.900	1.283.650	1.350.728
SALDO FINAL EN CAJA	1.121.166	1.367.614	1.626.855	1.899.557	2.186.423

Fuente: Elaboración Propia

9. EVALUACIÓN FINANCIERA DEL PROYECTO

9.1. Presentación de indicadores financieros de liquidez y rentabilidad

9.1.1 Indicadores de liquidez

Estos indicadores miden las disponibilidades actuales de la empresa para atender las obligaciones existentes en la fecha de emisión de los estados financieros que se están analizando. (Cabrera, SF).

Con esto indica la solvencia que tiene la empresa para cubrir las deudas a corto plazo.

En los tres primeros indicadores vemos que por cada peso de se debe hay más recursos para cubrir las obligaciones o deudas. En el indicador de capital de trabajo es mayor a 0, esto indica que se tiene fondos en términos monetarios para garantizar el desarrollo de sus funciones en un corto plazo.

Tabla 37 – Indicadores de Liquidez

Índice de Liquidez	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Liquidez corriente o circulante	7,50	6,25	6,27	6,54	7,58
Prueba o razón ácida	6,80	5,82	5,94	6,27	7,32
Solidez	9,73	7,24	6,80	6,83	7,75
Capital de trabajo neto	\$184.302	\$279.062	\$420.685	\$618.616	\$842.867
Índice de Liquidez	AÑO 6	AÑO 7	AÑO 8	AÑO 9	AÑO 10
Liquidez corriente o circulante	8,83	10,13	11,36	12,53	13,64
Prueba o razón ácida	8,58	9,87	11,10	12,27	13,38
Solidez	8,96	10,23	11,43	12,57	13,65
Capital de trabajo neto	\$1.074.805	\$1.318.761	\$1.575.381	\$1.845.325	\$2.129.289

Fuente: Elaboración Propia

9.1.2. Indicadores de Rentabilidad

Los indicadores de rentabilidad son aquellos datos que sirven para medir la efectividad de tu gestión empresarial, llevar control de los costos y gastos, permitiéndote realizar un excelente análisis de tu compañía y tomar decisiones importantes. (Amaya, SF)

Los porcentajes que se observan en los tres primeros indicadores son mayores a 0, entonces tenemos siempre utilidad. Si miramos el indicador EVA también es favorable porque es mayor a 0, se dice que el proyecto genera valor en los primeros 10 años.

Tabla 38 – Indicadores de Rentabilidad

Índice de Rentabilidad	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Margen bruto de utilidad	36,26%	39,31%	42,08%	44,57%	45,37%
Margen neto de utilidad	4,30%	8,29%	11,30%	14,01%	14,89%
Porcentaje de gastos operacionales sobre ventas netas	28,90%	25,14%	22,76%	20,62%	19,91%
Valor económico agregado EVA	\$2.658	\$42.280	\$84.020	\$133.928	\$159.526

Índice de Rentabilidad	AÑO 6	AÑO 7	AÑO 8	AÑO 9	AÑO 10
Margen bruto de utilidad	45,37%	45,37%	45,37%	45,37%	45,37%
Margen neto de utilidad	15,20%	15,20%	15,21%	15,22%	15,23%
Porcentaje de gastos operacionales sobre ventas netas	19,39%	19,38%	19,36%	19,35%	19,34%
Valor económico agregado EVA	\$173.496	\$184.213	\$195.489	\$207.355	\$219.839

Fuente: Elaboración Propia

9.2. Evaluación financiera - Valor Presente Neto y TIR

9.2.1. Determinación de la tasa de descuento

Para el proyecto y más exactamente para la implementación de programa de Evaproyect que es el recurso utilizado en evaluación de proyectos, donde se determinó que la tasa de descuento sería la misma TIO (Tasa Interna de Oportunidad), su cálculo se da a partir de la suma de la inflación proyectada del 2.022 más el crecimiento proyectado del sector.

“La inflación se proyectó en un inicio del año en 4,3% sin embargo, ha tenido un crecimiento exponencial de hasta el 8,01% en el mes de febrero” (La República, 2022), por lo que se toma como referente de inflación un 5,5%.

Se toma como base de crecimiento el sector de servicio, el cual “incluye todo aquello que produce un beneficio intangible, que no se puede almacenar, de corta duración y de la que no se puede adquirir propiedad” (Ferrari, 2016) el cual, de acuerdo con datos de la cámara de comercio es del 10,5% (Camará de comercio de Bogotá, 2022), dando como resultado una TIO del 16%.

Entonces la tasa de descuento para el proyecto es 16%

9.2.2. Cálculo del Valor Presente Neto

“El VPN, representa la equivalencia presente de los ingresos netos futuros y presentes de un proyecto. Aquí nuevamente se observa la importancia del concepto de equivalencias: la conversión de sumas futuras a sumas presentes permite sumar los costos y beneficios de diferentes años como si hubieran ocurrido todos en el mismo período.” (Méndez, 2016)

Criterio de Aceptación: si el VPN es menor a cero o negativo el proyecto se rechaza, si el VPN es igual a cero el proyecto es indiferente, y si el VPN es mayor a cero o positivo se le da una aceptación favorable (Méndez, 2016). Para nuestro caso es positivo tanto para el inversionista como el proyecto.

$$VPN = \sum \frac{\text{Flujo de caja neto durante un periodo } (n)}{(1 + i)^n}$$

Donde n representa el número de los periodos

i es la tasa de descuento

La VPN para el proyecto y su proyección a 10 años es \$682.951.000, cómo se puede en la tabla

39 – Análisis financiero

Tabla 39 – Análisis financiero

ANALISIS FINANCIERO	RESULTADO
Tasa Interna de Retorno (TIR)	57%
Valor Presente Neto (VPN)	682.951
Tasa Interna de Oportunidad (TIO)	16%
Relación Beneficio / Costo (B/C)	3,78
Tasa verdadera de Rentabilidad (TVR)	32%

9.2.3. Cálculo de la Tasa Interna de Retorno

La TIR se define como la tasa de descuento Inter temporal a la cual los ingresos netos del proyecto apenas cubren los costos de inversión, de operación y de rentabilidades sacrificadas. (Méndez, 2016)

Criterio de Aceptación: La TIR debe ser mayor a cero. Otro criterio de aceptación para tener en cuenta es la tasa bancaria corriente, la cual para el mes de abril estaba en un 19.05%

De acuerdo con los resultados del Evaproyect nuestra TIR = 57%, cómo lo reflejado en la tabla 39 – análisis financiero

Para concluir la evaluación financiera del proyecto realizando el análisis de todos los indicadores, los cuales pasaron los criterios de aceptación, podemos afirmar que el proyecto es viable y aceptable financieramente.

Conclusiones

Para este proyecto con iniciativa al estudio de la factibilidad de creación de una empresa de consultoría para el mejoramiento de la salud mental, se concluye que, con base al objetivo específico de analizar el comportamiento y tendencias del mercado colombiano para el ejercicio de este proyecto y validando la población focal de 939 empresas con insatisfacción, se realiza una encuesta no probabilística correspondiente a 56 muestras, dando como resultado un 80% de aceptación y favorabilidad en el lanzamiento y ejecución de este proyecto, y una proyección de inversión por encima del 40% por parte de la población objetivo en tomar en este tipo de servicios. Por consiguiente, según el análisis técnico determina que la mejor ubicación para la instalación de las oficinas y sede principal de la empresa será en el barrio Usaquén (Calle 118 #5-33), debido a la posición geográfica y estratégica para los potenciales clientes de este proyecto de inversión.

Continuando, se define que según el desarrollo de la parte administrativa, se tiene como meta para el año 2025 en ser una de las empresas líder en el sector del desarrollo humano y organizacional, que brinde servicios a través de herramientas diferenciales, con altos estándares de calidad, efectividad en los resultados y compromiso con cada uno de los clientes, respaldado por el personal profesional integral y experto, que construirán y desarrollarán servicios ofertados con calidad, transparencia y responsabilidad.

Finalizando este apartado, según el estudio financiero se evidencia un 57% correspondiente a la tasa interna de retorno (TIR) que permite concluir que es un valor superior frente a la tasa de descuento esperado del 16% por el inversionista, donde se puede dar un análisis de viabilidad económica favorable y aceptable para esta iniciativa. Por otro lado, la evaluación financiera en sus indicadores proyectados en los 10 años de ejecución de la empresa da los argumentos y criterios que afirman que el proyecto es viable y aceptable financieramente.

Referencias

- Amaya, L. (SF). *Contifico*. Obtenido de <https://contifico.com/indicadores-de-rentabilidad/#:~:text=Los%20indicadores%20de%20rentabilidad%20son,compa%C3%B1%C3%ADa%20y%20tomar%20decisiones%20importantes>.
- Asomovil. (2022). *Asomovil*. Recuperado el 06 de Marzo de 2022, de <https://www.asomovil.org/3031-2/#:~:text=Velocidad%20promedio%20de%20carga%20en%20internet%20fijo%3A&text=Cartagena%3A%2028%2C53%20Mbps,Bogot%C3%A1%3A%2023%2C48%20Mbps>
- Bancoldex. (29 de Julio de 2021). *Bancoldex*. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de <https://www.bancoldex.com/es/sobre-bancoldex/quienes-somos/clasificacion-de-empresas-en-colombia-200>
- Barrera, J. (2022). Análisis empírico de correlación entre el indicador de estructura de capital y el indicador de margen de utilidad neta en pequeñas y medianas empresas. *Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa*. (33), 116-133 <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.4450>
- Barrera Lievano, J. A., Méndez Ortiz, E., & Parra Ramírez, S. (2022). Asociación de dependencia de factores determinantes de acceso al crédito «gota a gota» en micro, pequeñas y medianas empresas. <https://doi.org/10.21678/0252-1865>.
- Cabrera, J. L. (SF). *Técnicas de análisis financiero. Los indicadores financieros*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/tecnicas-de-analisis-financiero-los-indicadores-financieros/#razon-corriente>
- Camara de Comercio de Bogotá. (15 de Marzo de 2016). *Camara de Comercio de Bogotá*. Recuperado el 10 de Marzo de 2022, de <https://www.ccb.org.co/Inscripciones-y-renovaciones/Asistencia-Virtual>
- Camara de comercio de Bogotá. (Diciembre de 2021). *CCB*. Recuperado el 06 de Marzo de 2022, de <https://www.ccb.org.co/observatorio/Dinamica-Empresarial/Dinamica-empresarial/EMPRESAS-ACTIVAS-El-52-de-las-empresas-activas-de-Bogota-se-ubican-en-5-localidades-del-norte-y-occidente-de-la-ciudad>

Camará de comercio de Bogotá. (18 de Enero de 2022). *CCB*. Recuperado el 28 de Marzo de 2022, de <https://www.ccb.org.co/observatorio/Analisis-Economico/Analisis-Economico/Crecimiento-economico/Indice-de-seguimiento-a-la-economia-ISE#:~:text=El%20sector%20terciario%20fue%20el,de%20seguimiento%20de%20la%20econom%C3%ADa>.

Camara de Comercio de Cali. (22 de Julio de 2021). *CCC*. Recuperado el 27 de Febrero de 2022, de <https://www.ccc.org.co/ccc-166mil-empresas-creadas-en-colombia-2021/#:~:text=La%20creaci%C3%B3n%20de%20empresas%20aument%C3%B3,al%20mismo%20periodo%20de%202020.&text=Del%20total%20de%20empresas%20nuevas,25%2C3%25%20a%20sociedades.&text=El%2053%2C3%25%20de>

Cepeda, M. d. (2021). *Zonaeconomica*. Recuperado el 26 de Febrero de 2022, de <https://www.zonaeconomica.com/matriz-del-perfil-competitivo>

Código Sustantivo del Trabajo. (10 de Agosto de 2021). *Función Pública*. Recuperado el 06 de Agosto de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=168351#>

Código Sustantivo del Trabajo. (08 de Abril de 2016). *Función Pública*. Recuperado el 02 de Agosto de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=68914>

Colsubsidio. (26 de Octubre de 2020). *Xposable*. Recuperado el 25 de Enero de 2022, de <https://www.xposable.com/tendencias/el-teletrabajo-aumenta-dos-horas-la-jornada-laboral/>

Congreso de Colombia. (02 de Agosto de 2004). *Comunidadcontable*. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de http://www.comunidadcontable.com/BancoMedios/Documentos%20PDF/ley_905_de_2004.pdf

Congreso de Colombia. (21 de Enero de 2013). *MinSalud*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Congreso de la República. (16 de Julio de 1979). *MinSalud*. Recuperado el 06 de Agosto de 2022, de

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf

Congreso de la República. (09 de Julio de 1997). *Función Pública*. Recuperado el 02 de Agosto de 2022, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37896#:~:text=Todo%20miembro%20se%20compromete%20a,y%20en%20todas%20las%20empresas.>

Congreso de la República. (17 de Diciembre de 2002). *Alcaldía de Bogotá*. Recuperado el 06 de Agosto de 2022, de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16752>

Congreso de la República. (17 de Diciembre de 2002). *Secretaría Senado*. Recuperado el 03 de Agosto de 2022, de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html

Congreso de la República. (10 de Julio de 2003). *Función Pública*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8816>

Congreso de la República. (29 de Enero de 2003). *Rama Judicial*. Recuperado el 06 de Agosto de 2022, de

https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10635/1525553/Ley_797+de+2003.pdf/3e14324c-7100-4a66-8640-cafdb7c8af85#:~:text=Cr%C3%A9ase%20una%20subcuenta%20de%20subsistencia,se%20establece%20en%20esta%20ley.

Congreso de la República. (12 de Julio de 2010). *Función Pública*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39995>

Congreso de la República. (29 de Diciembre de 2010). *Secretaría Jurídica*. Recuperado el 05 de Agosto de 2022, de

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

Congreso de la República. (30 de Junio de 2011). *Función Pública*. Recuperado el 02 de Agosto de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43212>

Congreso de la República. (29 de Diciembre de 2011). *Función Pública*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45259>

Congreso de la República. (11 de Julio de 2012). *MinSalud*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Congreso de República. (23 de Enero de 2006). *Bogotá Jurídica*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>

CREDITEA. (30 de 03 de 2021). *CREDITEA*. Obtenido de <https://www.creditea.es/blog/sectores-economicos#:~:text=En%20la%20actualidad%2C%20existen%20cinco,como%20parte%20del%20sector%20terciario.>

Deco, O. (2020). *Biombos Separación de Oficina en Melamina*. Obtenido de Office Deco: <https://www.officedeco.es/biombos-separaciones-de-oficinas/biombos-de-melamina/>

El Tiempo. (13 de Febrero de 2022). *El Tiempo*. Recuperado el 08 de Agosto de 2022, de <https://www.eltiempo.com/salud/las-enfermedades-mentales-mas-dificiles-de-tratar-salud-mental-colombia-651296>

El Tiempo. (20 de Marzo de 2022). *El Tiempo*. Recuperado el 08 de Agosto de 2022, de <https://www.eltiempo.com/salud/ciencia-de-la-felicidad-beneficios-de-su-implementacion-en-las-empresas-659554>

Ferrari, F. C. (24 de Enero de 2016). *Economipedia*. Recuperado el 27 de Marzo de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/sector-terciario-servicios.html>

Gestion.Org. (SF). *Gestion.Org*. Obtenido de <https://www.gestion.org/sector-cuatenario/>

HM Neurocoaching. (2022). *Clima organizacional - Medición de Clima; una metodología estratégica*. Bogotá: HM Neurocoaching. Recuperado el 26 de Febrero de 2022

Homecenter. (2022). *Estación trabajo Kyoto Arena Blanco* . Obtenido de Homecenter: <https://www.homecenter.com.co/homecenter-co/landing/cat10320/Muebles-de-Oficina-y-Escritorio>

- Ilerna. (06 de Febrero de 2019). *Ilerna*. Recuperado el 26 de Febrero de 2022, de <https://www.ilerna.es/blog/fp-online/bienes-sustitutivos-complementarios/#:~:text=Son%20bienes%20que%20satisfacen%20una,el%20az%C3%BAcar%20y%20la%20sacarina>.
- La Nota. (26 de Junio de 2021). *Lanota*. Recuperado el 26 de Febrero de 2022, de <https://lanota.com/index.php/CONFIDENCIAS/ranking-2020-lideres-consultoria-gerencial-de-colombia.html>
- La Republica. (17 de Juio de 2021). *La Republica*. Recuperado el 02 de Febrero de 2022, de <https://www.larepublica.co/ocio/estrategias-empresariales-para-lograr-el-bienestar-y-la-felicidad-en-el-trabajo-remoto-3202809>
- La República. (07 de Marzo de 2022). *La República*. Recuperado el 28 de Marzo de 2022, de <https://www.larepublica.co/economia/la-inflacion-anual-continua-al-alza-en-febrero-jalonada-por-el-precio-de-los-alimentos-3317172#:~:text=El%20Departamento%20Administrativo%20Nacional%20de,enero%20a%208%2C01%25>.
- Lievano, J. A. B. (2019). Correlación entre los indicadores financieros de estructura de capital y margen de utilidad neta como variable de éxito económico. *De ideales a realidades en las ciencias sociales*, 137.
- Lievano, J. A. B. (2021). Análisis de correlación entre los indicadores financieros de eficiencia administrativa y margen de utilidad neta en las empresas de Colombia. *Revista científica Quantica*, 2(2), 42-62
- Mayo Clinic. (SF). *Mayo Clinic*. Obtenido de <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/mental-illness/symptoms-causes/syc-20374968>
- Melaglass. (17 de Noviembre de 2020). *Melagalss*. Recuperado el 12 de Marzo de 2022, de <https://melaglass.wixsite.com/melaglass/post/melamina-o-mdf-qu%C3%A9-material-elegir-para-tus-muebles>

Méndez, R. (2016). Formulación y evaluación de proyectos: Enfoque para emprendedores. En R. Méndez, *Formulación y evaluación de proyectos: Enfoque para emprendedores* (Novena ed.). Bogotá: Digiprint editores.

Ministerio de educación. (2021). *Ministerio de educación*. Recuperado el 06 de Marzo de 2022, de https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/poblacional?p_anio=2020&p_semestre=0&p_variable=GRADUADO&p_depto=CO-DC

Ministerio de la Protección Social. (27 de Enero de 2005). *MinSalud*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%200156%20DE%202005.pdf

Ministerio de la Protección Social. (02 de Junio de 2005). *MinSalud*. Recuperado el 03 de Agosto de 2022, de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/RESOLUCI%C3%93N%201570%20DE%202005.pdf

Ministerio de la Protección Social. (22 de Agosto de 2007). *ICBF*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2844_2007.htm

Ministerio de la Protección Social. (11 de Julio de 2007). *INS*. Recuperado el 06 de Agosto de 2022, de <https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%2002007.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (24 de Mayo de 2007). *MinSalud*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>

Ministerio de la Protección Social. (23 de Julio de 2008). *ICBF*. Recuperado el 03 de Agosto de 2022, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm

Ministerio de la Protección Social. (28 de Diciembre de 2012). *ARL Sura*. Recuperado el 05 de Agosto de 2022, de https://arlsura.com/files/Resolucion_4502_de_2012_ReglamentalLey1562_Licancia_SO.PDF

Ministerio de Relaciones Exteriores. (11 de Mayo de 2001). *ICBF*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0873_2001.htm

Ministerio del Trabajo. (22 de Mayo de 1979). *MinVivienda*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de <https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%2002007.pdf>

Ministerio del Trabajo. (06 de Junio de 1986). *Bogotá Jurídica*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

Ministerio del Trabajo. (31 de Marzo de 1989). *MinCit*. Recuperado el 03 de Agosto de 2022, de <https://www.mincit.gov.co/ministerio/normograma-sig/procesos-de-apoyo/gestion-documental/subsistemas/subsistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/resoluciones/resolucion-1016-de-1989.aspx#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20reglamenta,o%20empleadores%20en%20e>

Ministerio del Trabajo. (24 de Marzo de 1992). *Aistencia Organizacional*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de https://www.asistenciaorganizacional.com/gallery/43%20resolucion_1075-1992-min.pdf

Ministerio del Trabajo. (22 de Junio de 1994). *CVC*. Recuperado el 03 de Agosto de 2022, de https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/Sistema_Gestion_de_Calidad/Procesos%20y%20procedimientos%20Vigente/Normatividad_Gnl/Decreto%201295%20de%201994-Jun-22.pdf

Ministerio del Trabajo. (31 de Julio de 2002). *MinSalud*. Recuperado el 06 de Agosto de 2022, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1607-de-2002.pdf>

Ministerio del Trabajo. (18 de Julio de 2012). *MinTrabajo*. Recuperado el 03 de Agosto de 2022, de

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc

Ministerio del Trabajo. (12 de Agosto de 2014). *MinSalud*. Recuperado el 02 de Agosto de 2022, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1507-DE-2014.pdf>

Ministerio del Trabajo. (28 de Julio de 2015). *ARL Sura*. Recuperado el 05 de Agosto de 2022, de https://www.arlsura.com/files/res2851_15.pdf

Ministerio del trabajo. (26 de Mayo de 2015). *Mintrabajo*. Recuperado el 03 de Agosto de 2022, de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio de Salud y Protección Social, R. d. (2013). *Ley 1616 del 21 Enero 2013*. Obtenido de POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE LA LEY DE SALUD MENTAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Montes, S. (20 de Febrero de 2019). *La República*. Recuperado el 16 de Abril de 2022, de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>

OIT. (10 de 10 de 2000). *Organizacion Mundial del Trabajo.org*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008592/lang-es/index.htm

Organización Mundial de la Salud. (01 de 03 de 2015). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de https://www.who.int/es/health-topics/depression#tab=tab_1

Padilla, M. C. (2011). *Formulación y evaluación de proyectos*. En M. C. Padilla. Bogotá: Ecoe Ediciones. Recuperado el 24 de Enero de 2022

Panamericana. (2022). *Portátil HP Intel® Core™ i5, RAM 8GB, 256 GB SSD, 14" HD*. Obtenido de Panamericana: <https://www.panamericana.com.co/tecnologia/computadores-y-tablets>

Portafolio. (10 de Agosto de 2021). Portafolio. *Empresas en Colombia: cuántas han cerrado y cuántas hay activas*, págs. <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/empresas-en-colombia-cuantas-han-cerrado-y-cuantas-hay-activas-a-mayo-del-2021-554985>.

Portafolio. (05 de Marzo de 2021). *Portafolio*. Recuperado el 31 de Enero de 2022, de <https://www.portafolio.co/economia/colombia-retrocedio-diez-anos-en-sus-avances-sociales-549773>

Portafolio. (26 de Octubre de 2021). *Portafolio*. Recuperado el 06 de Marzo de 2022, de <https://www.portafolio.co/innovacion/proveedores-con-mejor-velocidad-de-internet-en-colombia-durante-primer-semester-segun-crc-557805>

Presidencia de la República de Colombia. (20 de Diciembre de 1950). *Suin-Juriscol*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1535683>

Presidencia de la República de Colombia. (20 de Diciembre de 1950). *Suin-Juriscol*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1535683#:~:text=Todo%20patrono%20est%C3%A1%20obligado%20a,proporcionalmente%20por%20fracciones%20de%20a%C3%B1o%22.&text=Art%C3%ADculo%2016.,%22Art%C3%ADculo%20252>.

Presidencia de la República de Colombia. (14 de Marzo de 1984). *Función Pública*. Recuperado el 05 de Agosto de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357#:~:text=El%20presente%20Decreto%20determina%20las,el%20del%20mejoramiento%20de%20las>

Presidencia de la república de Colombia. (31 de Mayo de 1994). *Función Pública*. Recuperado el 06 de Agosto de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6966>

Presidencia de la República de Colombia. (26 de Agosto de 1996). *Función Pública*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8804>

Presidencia de la República de Colombia. (30 de Abril de 1998). *Función Pública*. Recuperado el 04 de Agosto de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=19411>

Presidencia de la República de Colombia. (25 de Octubre de 2002). *Función Pública*. Recuperado el 03 de Agosto de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6219>

Presidencia de la república de Colombia. (05 de Agosto de 2014). *Función Pública*. Recuperado el 05 de Agosto de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849#:~:text=El%20presente%20decreto%20tiene%20por,m%C3%A9dico%20en%20los%20trabajadores%20afectados.>

Presidencia de la República de Colombia. (03 de Agosto de 2022). *Función Pública*. Recuperado el 06 de Agosto de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=191370#>

Profamilia. (2020). *Personas con afectaciones en salud mental según grupo de edad*. Obtenido de Profamilia: <https://profamilia.org.co/wp-content/uploads/2020/05/Informe-3-Ansiedad-depresion-y-miedo-impulsores-mala-salud-mental-durante-pandemia-Estudio-Solidaridad-Profamilia.pdf>

Profamilia. (2020). *Porcentaje de personas con síntomas asociados a la salud mental según remuneración o no por actividades laborales*. Obtenido de Profamilia: <https://profamilia.org.co/wp-content/uploads/2020/05/Informe-3-Ansiedad-depresion-y-miedo-impulsores-mala-salud-mental-durante-pandemia-Estudio-Solidaridad-Profamilia.pdf>

Radio Nacional. (04 de Mayo de 2020). *Radio Nacional*. Recuperado el 30 de Enero de 2022, de <https://www.radionacional.co/cultura/el-75-de-los-encuestados-han-tenido-problemas-de-salud-mental-por-la-cuarentena-profamilia>

RAMÍREZ, A. P. (07 de 10 de 2021). *La Vanguardia*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20211007/7523365/cual-sido-camino-recorrido-salud-mental.html>

Rojas Castañeda, D. (2020). *Panorama del estrés laboral*. Obtenido de asuntoslegales.com.co: <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/estres-laboral-una-enfermedad-comun-que-sufre-33-de-los-trabajadores-en-colombia-2995082>

Roldán, P. N. (07 de Enero de 2017). *Economipedia*. Recuperado el 26 de Febrero de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/bien-complementario.html>

Salazar, L. (07 de 11 de 2017). *Revisión a la Guía de Scrum 2017*. Obtenido de Gazafatonario IT: http://www.gazafatonarioit.com/2017/11/revision-la-guia-de-scrum-2017_7.html

Senado de la República. (23 de Diciembre de 1993). *Secretaría Senado*. Recuperado el 03 de Agosto de 2022, de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Talentos Consultores. (2021). *Propuesta económica clima organizacional*. Bogotá: Talentos Consultores. Recuperado el 26 de Febrero de 2022

Tasa.com. (21 de 06 de 2022). *Clasificación de las empresas según su tamaño: Tipos y definiciones 2022*. Obtenido de Tasa.com: <https://www.tasa.com.co/como-se-clasifican-las-empresas-segun-su-tamano/#:~:text=C%C3%B3mo%20se%20clasifican%20las%20empresas%20seg%C3%BAn%20su%20tama%C3%B1o,-Su%20clasificaci%C3%B3n%20se&text=Para%20ser%20microempresa%20debe%20tener,tener%20m%C3%A1s%20de>

Universidad de la Sabana. (07 de Agosto de 2019). *Uni Sabana*. Recuperado el 24 de Enero de 2022, de <https://www.unisabana.edu.co/nosotros/noticias-institucionales/detalle-noticias->

institucionales/noticia/como-esta-la-salud-mental-de-los-ninos-y-adolescentes-en-colombia/

Valora Analitik. (11 de Febrero de 2022). *Valora Analitik*. Recuperado el 06 de Marzo de 2022, de <https://www.valoraanalitik.com/2022/02/11/subio-numero-empresas-activas-bogota-region-2021/>

WeTeam. (2022). *Medición de Clima Organizacional*. Bogotá: WeTeam. Recuperado el 26 de Febrero de 2022