



Plan de Negocio para la Creación de SegurMipyme SAS, Consultora Integral en Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Gestión de Recursos Humanos (GRH) para Mipymes del Sector Textil de la Ciudad de Cúcuta

Jorge Humberto Cárdenas Galvis

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Oriente

Facultad De Ciencias Empresariales

Programa Administración En Seguridad Y Salud En El Trabajo

San José De Cúcuta, julio 27 de 2025

Plan de Negocio para la Creación de SegurMipyme SAS, Consultora Integral en Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Gestión de Recursos Humanos (GRH) para Mipymes del Sector Textil de la Ciudad de Cúcuta

Jorge Humberto Cárdenas Galvis

Director: William Fabian Espinel Gómez

Documento resultado de trabajo de grado, bajo la modalidad plan de negocios, para optar por el título de Administrador en Seguridad y salud en el Trabajo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Oriente

Facultad De Ciencias Empresariales

Programa Administración En Seguridad Y Salud En El Trabajo

San José De Cúcuta, julio 27 de 2025

Dedicatoria

"Primeramente a Dios, por darme la fuerza, la sabiduría y las oportunidades para alcanzar mis metas. A mi familia en especial a mi Madre y a mi tía Yajaira, cuyo apoyo incondicional ha sido mi mayor fortaleza durante este proceso. A mi esposa, por su compañía, su comprensión, paciencia y aliento constante; ellas han sido fundamentales para alcanzar esta meta, por creer en mí y por ser mi inspiración en cada paso de este camino. Y a mí mismo, por la perseverancia y el compromiso con mi crecimiento profesional."

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a los profesores Paola Durán y William Fabian Espinel, por su invaluable orientación, apoyo y dedicación durante el desarrollo de este trabajo. Sus sugerencias y conocimientos han sido fundamentales para enriquecer este proyecto, además de la asesoría contable y financiera de varios profesionales en la materia que desinteresadamente ayudaron a la consecución del proyecto.

Agradezco también a mis familiares, y amigos quienes me han brindado su apoyo incondicional, motivación y comprensión en cada etapa de este proceso.

Finalmente, a todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron con sus ideas, tiempo y colaboración, les expreso mi más profundo agradecimiento.

Tabla de contenido

	Pág.
Introducción	14
1. Presentación del Problema	16
1.1. Situación actual y magnitud del problema.....	16
1.2. Causas	18
1.3. Efectos.....	20
1.4 Justificación	22
1.5 Objetivos.....	23
1.5.1 Objetivo general.....	23
1.5.2 Objetivos específicos	24
2. Marco referencial del proyecto de grado	25
2.1. Marco Conceptual.....	25
2.2. Marco Legal	27
3. Estudio de Mercado	29
2.1 Contexto de mercado	29
2.2 Análisis y caracterización del consumidor.....	32
2.2.1 Selección de la población objeto.....	32
2.3 Identificación y análisis de la competencia	42
2.4 Estrategias de mercado	43
2.4.1 Canales de comercialización y distribución.....	44
2.4.2 Estrategias de aprovisionamiento (Proveedores).....	44
2.4.3 Estrategias de precios.....	44
2.4.4 Estrategias de promoción y publicidad.....	45
3 Propuesta de negocio	47

3.1	Características del servicio	47
3.2	Ventajas competitivas y propuesta de valor	48
4	Estudio técnico.....	50
4.1	Balance de requerimientos.....	50
4.2	Descripción del proceso.....	50
4.3	Capacidad.....	51
4.4	Localización.....	52
4.4.1	Macro y micro localización	52
4.4.2	Evaluación de la alternativa	52
4.5	Plano o diseño de las instalaciones	52
5	Estudio organizacional.....	54
5.1	Tipo y naturaleza de la empresa.....	54
5.2	Constitución de la empresa y aspectos legales	54
5.3	Estructura organizacional.....	55
5.4	Estrategias corporativas	56
5.4.1	Misión	56
5.4.2	Visión	56
5.4.3	Políticas.....	56
5.4.4	Valores corporativos.....	57
6	Estudio financiero	58
6.1	Inversiones	58
6.2	Costos.....	59
6.3	Ingresos y proyecciones de venta	60
6.4	Valor de despacho	61
6.5	Flujo de caja.....	62

6.6	Indicadores financieros	62
7	Plan operativo	65
7.1	Cronograma de actividades.....	65
8	Impactos	67
8.1	Impacto económico.....	67
8.2	Impacto social	67
8.3	Impacto ambiental.....	68
9	Conclusiones	69
10	Perfil de los emprendedores.....	71
11	Referencias.....	72
12	Anexos	76

Listado de Figuras

	Pág.
Grafica 1. Tamaño de las empresas encuestadas.....	29
Grafica 2. Conocimiento en SST.....	30
Grafica 3. Acciones preventivas en su lugar de trabajo.....	31
Grafica 4. Capacitación en prevención de riesgos laborales.....	32
Grafica 5. Afiliación a Seguridad social.....	33
Grafica 6. Temas para capacitación.....	34
Grafica 7. Contratación de consultores.....	35
Grafica 8. Plano Oficina SegurMiPyme.....	45

Listado de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Marco legal.....	25
Tabla 2. Resumen de Objetivos, Actividades, Herramientas y Población.....	28
Tabla 3. Tamaño de las empresas encuestadas.....	33
Tabla 4. Afiliación a la seguridad social de las empresas encuestadas.....	36
Tabla 5. Detalle de inversiones iniciales.....	55
Tabla 6. Proyección de Costos Fijos Mensuales.....	56
Tabla 7. Proyección de costos variables por servicio.....	56
Tabla 8. Proyección de costos variables por servicio.....	57
Tabla 9. Cronograma de implementación.....	61

Resumen ejecutivo

El presente plan de negocio tiene como objetivo formular la creación de **SegurMiPyme**, una empresa consultora integral especializada en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Gestión de Recursos Humanos (GRH), orientada a brindar soluciones técnicas y prácticas a las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) del sector textil de la ciudad de Cúcuta.

A través de un enfoque contextualizado, accesible y profesional, SegurMiPyme busca atender una problemática crítica del sector: la informalidad laboral, el incumplimiento normativo y la ausencia de cultura preventiva. La propuesta incluye un portafolio de servicios modulares, estrategias de formación, asesoría técnica en sitio y herramientas tecnológicas adaptadas al entorno productivo textil.

El estudio de mercado realizado evidencia una demanda insatisfecha en las MiPymes textiles por servicios de consultoría personalizados y orientados a su realidad. Se proyecta un modelo sostenible desde el punto de vista técnico, financiero y organizacional, con una estructura funcional, crecimiento gradual y retorno de inversión viable a mediano plazo.

Este proyecto representa una oportunidad de alto impacto económico y social para la región, aportando a la competitividad del sector textil, a la mejora de las condiciones laborales y al fortalecimiento del tejido empresarial formal en Cúcuta.

Palabras Clave. Plan de negocio, consultoría, Seguridad y Salud en el Trabajo, gestión humana, MiPymes, formalización laboral, sostenibilidad empresarial.

Abstract

The present business plan aims to formulate the creation of SegurMiPyme, a comprehensive consulting firm specialized in Occupational Health and Safety (OHS) and Human Resource Management (HRM), focused on providing technical and practical solutions to micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs) in the textile sector of the city of Cúcuta.

Through a contextualized, accessible, and professional approach, SegurMiPyme seeks to address a critical issue in the sector: labor informality, regulatory non-compliance, and the lack of a preventive culture. The proposal includes a modular service portfolio, training strategies, on-site technical consulting, and technological tools adapted to the textile production environment.

The conducted market study reveals an unmet demand among textile MSMEs for personalized consulting services tailored to their reality. The project envisions a sustainable model from technical, financial, and organizational perspectives, with a functional structure, gradual growth, and a viable return on investment in the medium term.

This project represents a high-impact economic and social opportunity for the region, contributing to the competitiveness of the textile sector, the improvement of working conditions, and the strengthening of the formal business fabric in Cúcuta.

Keywords. Business plan, consulting, Occupational Health and Safety, human resource management, MSMEs, labor formalization, business sustainability. System, Human Resources, Human Management

Introducción

En la actualidad, en la ciudad de Cúcuta, las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) y los negocios informales, representan un pilar fundamental para la economía local, generando empleo y activan el mercado. Sin embargo, estas organizaciones enfrentan a varios retos, especialmente en lo que respecta a la gestión de sus recursos humanos y al cumplimiento de la normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

La creciente exigencia del marco normativo colombiano en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el reconocimiento de la gestión humana como un factor estratégico han impuesto retos significativos a las MiPymes, especialmente en sectores tradicionales como el textil. En ciudades fronterizas como Cúcuta, caracterizadas por una economía informal amplia y estructuras empresariales frágiles, estos desafíos se intensifican.

En este contexto, nace la iniciativa de crear SegurMiPyme, una consultora que ofrezca soluciones integrales y especializadas en SST y GRH para MiPymes del sector textil. El presente documento constituye la formulación de su plan de negocio, elaborado con base en un diagnóstico del entorno, un análisis riguroso de mercado, y una propuesta técnica, organizacional y financiera coherente con la realidad local.

La consultora propuesta no solo busca cumplir con los requisitos legales vigentes, sino también promover una cultura organizacional orientada a la prevención, el bienestar laboral y la eficiencia administrativa. De esta manera, se espera que las MiPymes puedan incrementar su

competitividad, reducir riesgos laborales y mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, generando un impacto positivo en el entorno empresarial y comunitario.

Este documento presenta el diagnóstico del problema, la formulación del plan de negocio, los objetivos, la metodología que sustentan la propuesta, así como un análisis financiero preliminar que demuestra la factibilidad del proyecto. En resumen, este anteproyecto constituye un aporte estratégico para fortalecer el tejido empresarial de Cúcuta desde una perspectiva integral y sostenible.

El proyecto busca no solo satisfacer una demanda insatisfecha, sino contribuir a la transformación del sector, promoviendo la formalización, la mejora de condiciones laborales, el cumplimiento legal y el fortalecimiento empresarial. Este plan está estructurado en once capítulos que detallan desde la presentación del problema hasta los impactos esperados, concluyendo con el perfil del emprendedor y la visión estratégica que sustenta el emprendimiento.

1. Presentación del Problema

1.1. Situación actual y magnitud del problema

El sector textil en la ciudad de Cúcuta ha experimentado un desarrollo significativo en los últimos años, convirtiéndose en una fuente clave de empleo e impulso económico para la región. Las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) constituyen el eje central de esta actividad, destacándose por su flexibilidad productiva, su adaptabilidad al mercado y su impacto en la generación de ingresos para cientos de familias. Sin embargo, a pesar de su importancia económica y social, muchas de estas empresas presentan serias deficiencias en la implementación de sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y en la gestión adecuada del recurso humano.

Según el Observatorio Laboral para la Educación y el Ministerio del Trabajo. (2023). Las MiPymes informales tienen menor acceso a líneas de financiación, contratos con el Estado y cadenas de suministro formales, lo que compromete su competitividad en el mediano y largo plazo.

Por otro lado, un estudio de caso realizado en Medellín (Universidad EAFIT, 2022) demostró que las empresas con bajo nivel de formalización presentaban mayores tasas de rotación laboral, problemas de ausentismo y una productividad hasta un 25% inferior frente a empresas con sistemas organizados de SST y RRHH. Si bien el contexto es diferente, la situación

es comparable con lo que ocurre en Cúcuta, especialmente en sectores como la construcción, comercio, servicios y manufactura.

La informalidad laboral, el desconocimiento normativo, la carencia de capacitación en prevención de riesgos, y la falta de estructura organizacional son problemáticas comunes en el sector. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2023), Cúcuta mantiene uno de los índices más altos de informalidad en el país, alcanzando un 59,3% en la población ocupada. Esta situación es debido a la ausencia de seguridad social en los trabajadores de esta rama, en condiciones laborales deficientes y en un poca o improvisada gestión del talento humano.

Adicionalmente, la exigencia del cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), regulado por el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, representa un reto para las MiPymes textiles, que muchas veces no cuentan con personal capacitado ni con los recursos necesarios para su implementación. Esta brecha normativa expone a las empresas a riesgos jurídicos, económicos y operativos, generando un impacto negativo en su competitividad y sostenibilidad.

Ante esta realidad, se hace evidente la necesidad de implementar soluciones integrales y sostenibles, como lo es la creación de una consultora especializada que brinde acompañamiento en SST y gestión de recursos humanos. Esta empresa permitiría cerrar brechas de conocimiento, apoyar la formalización y mejorar la competitividad de los negocios locales.

1.2. Causas

Las causas fundamentales del problema identificado se enfocan en la falta de protección y seguridad laboral para uno de los sectores clave en la economía y a su vez específicos en la ciudad de Cúcuta: las Micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), ya que en su mayoría operan sin cumplir con las normativas vigentes en SST ni cuentan con sistemas adecuados de gestión de recursos humanos.

Muchas MiPymes textiles no tienen claridad sobre las obligaciones legales en SST ni sobre las consecuencias de su incumplimiento. Esto se debe a la ausencia de formación específica y a la limitada difusión de las normativas vigentes por parte de las entidades regulatorias. El SG-SST es percibido por muchos como una carga burocrática y no como una herramienta para proteger a los trabajadores y mejorar la productividad.

La informalidad estructural impide que las empresas accedan a los beneficios del sistema de seguridad social y limita su acceso a programas de apoyo estatal o financiamiento formal. En consecuencia, muchas operan sin registros oficiales, sin contratos escritos ni procedimientos claros para la gestión de su recurso humano.

Existe una ausencia de cultura preventiva, la prevención de riesgos no forma parte de las prioridades de gestión en muchas empresas del sector textil. Esta ausencia se traduce en la no identificación de peligros, la falta de medidas de control y la no realización de capacitaciones o simulacros, lo cual incrementa el riesgo de accidentes o enfermedades laborales.

Otra de las causas, sugiere el limitado acceso a servicios especializados, la mayoría de estas empresas no cuentan con asesoría técnica en SST ni en gestión de talento humano. La oferta de consultorías suele estar orientada a grandes empresas y no adaptada a la realidad de las MiPymes, lo que genera barreras económicas y operativas para su contratación.

Por último, pero no menos importante, las MiPymes poseen débil inversión en formación y desarrollo del talento humano: Las MiPymes textiles enfrentan restricciones presupuestales que dificultan la capacitación continua de su personal, tanto en temas operativos como administrativos. Esta debilidad afecta directamente la calidad del empleo, la seguridad en el entorno de trabajo y la eficiencia productiva.

Esta situación ha derivado en altas tasas de accidentes laborales, enfermedades profesionales y sanciones legales por parte de las autoridades competentes. De acuerdo con reportes de la ARL Positiva (2023), en sectores como la construcción y la manufactura, el número de accidentes laborales ha venido en aumento, en parte debido a la ausencia de programas preventivos, uso de equipos de protección personal (EPP) y estrategias de mitigación de riesgos.

Con base en este contexto, la creación de una empresa consultora SEGURMIPYME especializada en SST y gestión de recursos humanos se presenta como una solución estratégica inicialmente. Este tipo de consultoría permitiría a las MiPymes recibir acompañamiento técnico, capacitaciones, asesoría legal y apoyo en la implementación de buenas prácticas, promoviendo así su formalización, competitividad y en un futuro su mejora continua. De esta forma, se vincula directamente el diagnóstico de la problemática con la propuesta de valor del proyecto.

1.3. Efectos

La falta de cumplimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y una deficiente gestión de recursos humanos generan una serie de efectos negativos que impactan directamente a trabajadores, empresas y al desarrollo socioeconómico de Cúcuta. Estos efectos se manifiestan tanto a corto como a largo plazo, Los efectos derivados de estas causas afectan múltiples dimensiones del funcionamiento empresarial y del bienestar de los trabajadores. Entre los más relevantes se destacan:

Incremento de los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales: La falta de medidas preventivas y de vigilancia en SST expone a los trabajadores a riesgos como cortaduras, quemaduras, lesiones musculares, exposición a sustancias químicas, entre otros. Esto no solo afecta su salud, sino que interrumpe los procesos productivos y aumenta los costos médicos y legales para el empleador.

Sanciones legales y debilitamiento de la marca empresarial: El incumplimiento del SG-SST puede ocasionar investigaciones, multas y cierres temporales o definitivos por parte del Ministerio del Trabajo o la ARL correspondiente. Estas sanciones no solo tienen un impacto financiero, sino que afectan la reputación y confianza en la empresa, limitando su capacidad para establecer alianzas o participar en cadenas de valor más grandes.

Alta rotación y baja retención del talento humano: La carencia de condiciones laborales apropiadas provoca descontento, falta de motivación y abandonos frecuentes. Las organizaciones

deben asumir gastos extras por la búsqueda y capacitación de nuevo personal, lo que impacta negativamente en la estabilidad y continuidad de sus actividades a largo plazo.

Pérdidas económicas por ineficiencia y litigios: Las enfermedades profesionales y los conflictos laborales generan ausentismo, disminución del rendimiento y, en casos extremos, demandas jurídicas que pueden comprometer seriamente la viabilidad financiera de la empresa.

Reforzamiento de la exclusión y la informalidad: La ausencia de condiciones dignas de trabajo y de estrategias de formalización impide que las empresas textiles accedan a nuevos mercados o créditos. Esto genera un ciclo en el que la informalidad detiene el crecimiento y el desarrollo empresarial, condenando a los trabajadores a condiciones laborales precarias en sus puestos de trabajo.

Estos efectos no solo representan una amenaza para el bienestar individual, sino que deterioran la productividad empresarial, aumentan los costos operativos y reducen la competitividad del tejido económico local. Ante la falta de intervención por parte de diferentes actores, el problema se profundiza y se convierte en un obstáculo estructural para el desarrollo de la región.

1.4 Justificación

Este trabajo de grado se justifica por la necesidad urgente de brindar soluciones técnicas, sostenibles y contextualizadas a las deficiencias que enfrentan las MiPymes del sector textil en materia de SST y gestión humana. La formulación de un plan de negocios para la creación de una empresa consultora especializada permitirá ofrecer servicios de acompañamiento, asesoría y capacitación que contribuyan al cumplimiento normativo, a la mejora de las condiciones laborales en la industria textil y en el fortalecimiento de la competitividad del sector a nivel regional y nacional.

La empresa Consultora no solo implica prevención de riesgos que beneficien la salud de los trabajadores, sino que también identificar aquellas actividades administrativas, contables y financieras que pudiesen afectar directamente la productividad, la competitividad y la sostenibilidad empresarial.

Estudios realizados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2021) han demostrado que las microempresas que aplican prácticas básicas de SST logran reducir sus índices de ausentismo en un 20% y aumentar la productividad hasta en un 15%. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) resalta que las empresas con entornos seguros y saludables tienen mayor capacidad de retener talento y reducir la rotación laboral, factores claves para su crecimiento.

SegurMiPyme se plantea como una solución innovadora, que combina el conocimiento técnico, la sensibilidad social y el enfoque empresarial, facilitando la formalización de las

MiPymes textiles y su articulación a entornos económicos más exigentes. Su implementación contribuirá además a la reducción de la siniestralidad laboral, al fortalecimiento de la cultura preventiva y a la generación de empleo digno y seguro.

A largo plazo, la existencia de una empresa consultora de este tipo podría convertirse en un pilar para el desarrollo económico sostenible de la región en el sector textil, ayudando a cerrar las desigualdades existentes entre la informalidad y que obstaculizan el crecimiento empresarial formal.

Por tanto, este plan de negocios no solo es una respuesta viable y contextualizada a una necesidad real, sino que además representa una oportunidad estratégica de impacto social, económico y legal para Cúcuta y su entorno empresarial.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Formular un plan de negocios para la creación de SEGURMIPYME, una consultora integral en Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Gestión de Recursos Humanos (GRH), dirigida a MiPymes del sector textil de la ciudad de Cúcuta, con el fin de promover a su formalización y contribuir en el desarrollo, la sostenibilidad y en el cumplimiento legal.

1.5.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar las necesidades y problemáticas en SST y GRH presentes en las MiPymes del sector textil en Cúcuta.
- Definir la estructura organizativa, operativa y comercial de la empresa consultora integral.
- Elaborar un plan de capacitación y acompañamiento técnico alineado con la normatividad vigente y enfocado en la cultura preventiva.
- Formular la estrategia financiera y de sostenibilidad del negocio, que garantice su viabilidad económica y operativa.
- Elaborar portafolio de servicios de gestión de nómina y seguridad social para MiPymes del sector textiles.

2. Marco referencial del proyecto de grado

El marco referencial se compone por tres marcos, el primer marco se presentan los conceptos y aspectos técnicos correspondientes al plan de negocios y que está compuesto por la descripción de los elementos teóricos que plantean algunos autores y la literatura que permitirán fundamentar todo el proceso de conocimiento del tema. En el segundo marco se contextualizará todo lo que tiene relación con el área donde se desarrolla el problema. Y por último, en el tercer marco llamado Marco Legal, en donde se define el cumplimiento a nivel del Sistema General de riesgos laborales y Salud, así como de constitución de empresa.

2.1. Marco Conceptual

Comprende el glosario de términos fundamentales utilizados en la investigación, extraídos de diversas fuentes de literatura.

Consultoría: Es entendida como un servicio especializado que busca mejorar la competitividad, sostenibilidad y formalización de las empresas, en especial de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes). La consultoría ofrece acompañamiento técnico, metodológico y normativo en áreas estratégicas como la gestión organizacional, la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), la gestión del talento humano, el cumplimiento normativo, y la planificación empresarial. Según el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia (MinCIT), la consultoría empresarial es un instrumento de desarrollo productivo, clave para la profesionalización de las MiPymes (MinCIT, 2020).

Gestión de Recursos Humanos: Es el conjunto de políticas, prácticas y procesos destinados a atraer, desarrollar, motivar y retener el talento humano en las organizaciones, con el fin de contribuir al logro de sus objetivos estratégicos. En el caso colombiano, este enfoque cobra especial relevancia en las MiPymes, donde la formalización laboral y el cumplimiento de las normas son aspectos fundamentales; Según Chiavenato (2009), uno de los autores más influyentes en el área, la GRH es “el conjunto de decisiones integradas que conforman la estrategia para lograr la administración eficaz de las personas en una organización”.

MiPyme: El término MiPyme hace referencia a las micro, pequeñas y medianas empresas, categorizadas principalmente por el número de empleados, nivel de ingresos anuales y activos. Estas unidades productivas representan un pilar fundamental en las economías emergentes, no solo por su contribución al empleo, sino también por su capacidad de dinamizar el tejido empresarial local.

Según la Ley 590 de 2000 de Colombia, una microempresa es aquella que cuenta con hasta 10 empleados y activos totales inferiores a 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV); una pequeña empresa tiene entre 11 y 50 trabajadores, y una mediana empresa puede llegar hasta 200 empleados. Esta clasificación también considera los ingresos brutos anuales para cada categoría.

Plan de Negocio: es una declaración formal de un conjunto de objetivos de una idea o iniciativa empresarial, Hisrich, Peters y Shepherd (2017), lo definen como: "un documento escrito que describe todos los elementos externos e internos involucrados en el inicio de un nuevo negocio. Es una herramienta esencial para visualizar la viabilidad del proyecto y para guiar las

decisiones durante el proceso de creación y desarrollo del negocio". El plan es una explicación escrita del modelo de negocio de la compañía a ser puesta en marcha. (Publicaciones Inspira Calidad E.I.R.L, 2012)

(SG-SST): Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio de trabajo, 2015)

2.2. Marco Legal

Normatividad legal o técnica en que se fundamenta el Plan de Negocio

Tabla 1.

Marco Legal

<u>Norma</u>	<u>Institución Normalizadora</u>	<u>Año</u>	<u>Descripción</u>	<u>Aporte al Proyecto</u>
<u>Ley 2466 de 2025</u>	<u>Congreso de Colombia</u>	<u>2025</u>	Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.	Introduce mayores exigencias en cuanto a formalización, contratación, jornada laboral y recargos salariales.
<u>Ley 1562 de 2012</u>	<u>Congreso de Colombia</u>	<u>2012</u>	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud Ocupacional	Normatividad en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo de todos los trabajadores
<u>Decreto 1072 de 2015</u>	<u>Presidencia de la república</u>	<u>2015</u>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Establece las disposiciones para la implementación del SG-SST y contribuye a garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores
<u>Resolución 0312 de 2019</u>	<u>Ministerio de Trabajo</u>	<u>2019</u>	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la	Base legal y técnica clara para la implementación y el

			Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	cumplimiento de los estándares mínimos del (SG-SST).
--	--	--	--	--

Fuente. Autor

3. Estudio de Mercado

2.1 Contexto de mercado

El mercado de servicios de consultoría en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Gestión de Recursos Humanos (GRH) en Colombia ha experimentado una evolución importante debido a los cambios normativos y al crecimiento de las exigencias laborales. Con la expedición del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, las empresas están obligadas a implementar el Sistema de Gestión de SST, independientemente de su tamaño. Sin embargo, muchas MiPymes, especialmente del sector textil, carecen de los recursos técnicos y humanos para asumir este reto por sí solas.

En Cúcuta, el sector textil representa un componente relevante de la economía local, siendo fuente de empleo para una gran parte de la población. La presencia de talleres de confección, microempresas de manufactura, maquilas y empresas familiares ha generado una estructura productiva con alta informalidad, bajos niveles de cumplimiento normativo y escaso desarrollo organizacional. A pesar de ello, se observa una creciente apertura al cambio y a la formalización, impulsada por la necesidad de acceder a contratos con grandes clientes tanto a nivel nacional como internacional o con el Estado.

En este contexto, la creación de una consultora como SegurMiPyme responde a una oportunidad estratégica no solo desde la perspectiva empresarial, sino también desde una visión

social: contribuir al fortalecimiento de las capacidades de las MiPymes textiles para operar de manera segura, legal y sostenible.

En el ámbito de la gestión del talento humano en PYMES, estudios realizados en Colombia, como el de la Universidad de los Andes, muestran que las empresas exitosas destinan mayores recursos a la gestión del talento, lo que impacta positivamente en su desempeño y sostenibilidad. Esto resalta la importancia de asesorías especializadas para mejorar procesos internos y competitividad.

En estudio aplicados en ciudades intermedias como Santa Marta, se demuestra que la mayoría de las MiPymes reconocen la utilidad de contratar servicios de consultoría para mejorar procesos de selección, retención y bienestar laboral, destacando además la necesidad de presencia local y perfiles profesionales calificados. Este estudio cuantitativo con PYMES refleja una aceptación positiva hacia la consultoría, lo que valida la viabilidad de proyectos similares en Cúcuta, (Vega & Flórez, 2022).

Adicionalmente, tesis desarrolladas en consultoría para MYPIMES en Bogotá y Medellín, indican que la falta de acompañamiento profesional incide directamente en la alta tasa de mortalidad de las Mipymes (Muñoz & Rincón, 2021); la alta tasa de mortalidad empresarial por falta de adaptación y gestión estratégica, propone la creación de consultoras integrales que capaciten y acompañen a estas empresas para mejorar su sostenibilidad. Esto refuerza la oportunidad de negocio y el impacto social que puede tener una consultora en SST y recursos humanos en Cúcuta).

Finalmente, la literatura especializada en prácticas de recursos humanos en PYMES indica que la gestión adecuada del talento humano es un factor clave para la competitividad y supervivencia empresarial. La integración de la consultoría con SST y GRH fortalece esta gestión, contribuyendo a ambientes laborales seguros y productivos.

Como parte de la estrategia que se propone ejecutar en el proyecto, a continuación se detallan el diseño metodológico, herramientas y la población objetivo en el desarrollo para desarrollar las actividades que permitieran cumplir los objetivos planteados, para esto se utilizó un enfoque mixto, donde se realizaron estudios tanto cualitativos como cuantitativos, que dan sustento al desarrollo de esta investigación, allí se encuentran forjados los recursos que se emplearán para el cumplimiento de todos los objetivos planteados.

Tabla 2.

Resumen de Objetivos, Actividades, Herramientas y Población

<u><i>Objetivo General</i></u>	<u><i>Objetivos Específicos</i></u>	<u><i>Actividades</i></u>	<u><i>Instrumento</i></u>	<u><i>Población o Muestra</i></u>
Formular un plan de negocios para la creación de SEGURMIPYME, una consultora integral en SST y GRH para MiPymes del sector textil de Cúcuta.	Diagnosticar las necesidades y problemáticas en SST y GRH presentes en las MiPymes del sector textil en Cúcuta.	Aplicación de encuestas y entrevistas a dueños y empleados de MiPymes textiles.	Encuesta estructurada, entrevistas semiestructuradas.	90 empresas seleccionadas por muestreo no probabilístico por conveniencia.
	Definir la estructura organizativa, operativa y comercial de la empresa consultora integral.	Revisión de modelos organizativos de consultoras, diseño de organigrama, definición de procesos.	Análisis comparativo, estudio de caso, revisión bibliográfica.	Consultoras similares, normativa vigente y guías de estructuración empresarial.

	Elaborar un plan de capacitación y acompañamiento técnico alineado con la normatividad vigente y enfocado en la cultura preventiva.	Diseño del programa de capacitación, alineación con la Resolución 0312 de 2019, cronograma de formación.	Marco legal normativo, análisis de necesidades encontradas en la encuesta.	Empresas que manifestaron interés en recibir formación, según encuesta aplicada.
	Formular la estrategia financiera y de sostenibilidad del negocio.	Estimación de costos, proyección de ingresos, análisis de punto de equilibrio, flujo de caja.	Plantillas financieras en Excel, fuentes secundarias (DANE, MinTrabajo, experiencias previas).	Modelo proyectado para atender 20 empresas el primer semestre y 20 adicionales el segundo.
	Elaborar portafolio de servicios de gestión de nómina y seguridad social para MiPymes del sector textil.	Definición de paquetes de servicios, segmentación por tamaño de empresa, validación con potenciales clientes.	Estudio de la competencia, resultados de encuestas, entrevistas.	Empresas encuestadas que mostraron necesidad en procesos de formalización y nómina.

Fuente (Autor)

2.2 Análisis y caracterización del consumidor.

2.2.1 Selección de la población objeto.

La población objetivo del estudio son las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) del sector textil ubicadas en la ciudad de Cúcuta. Esta población se caracteriza por operar en diferentes niveles de formalidad, tener estructuras administrativas reducidas y estar concentradas en actividades como confección, corte, diseño, bordado y acabados. Según un estudio sectorial reciente, existen aproximadamente 340 unidades productivas textiles en la ciudad de Cúcuta, en algunos barrios donde según estudio observacional se concentran la mayoría de estas MiPymes como son la Ciudadela de Juan Atalaya, Carora y zona industrial, de

las cuales una proporción significativa cuenta con entre 10 y 30 trabajadores. Esta cifra ha sido validada para la delimitación de la población objeto del presente estudio, del cual se seleccionó una muestra representativa de 90 empresas textiles.

Para efectos del diagnóstico de necesidades, se realizó una encuesta aplicada a una muestra representativa de 90 empresas como fuente primaria de información, seleccionadas por conveniencia y accesibilidad, búsqueda que se hizo utilizando medios como la Cámara de Comercio para aquellas que se encontraban legalizadas y otros medios como Google Maps, búsqueda personalizada y entrevistas a conocidos. Dentro de la encuesta se incluyeron entrevistas semiestructuradas a empleadores y trabajadores para obtener una visión integral de las condiciones actuales. Como fuentes secundarias que se consideraron útiles se utilizaron fuentes bibliográficas e informes sectoriales, cámara de comercio tejido empresarial, clúster de moda.

Para el tamaño de la muestra, y también de acuerdo a la capacidad se ha definido que se podría para el primer año atender al 0.25% el mercado potencial, con el fin de determinar la muestra para la investigación de mercados se ha decidido escoger el método no probabilístico por juicio o discrecional, ya que la información solicitada involucra conocimiento sobre las decisiones y planes de la gerencia en el tema de SST de las empresas, por lo que se realizó la investigación con un grupo de personas de las empresas o que sean muy cercanas a ellas que aporten sus conocimientos en el tema. Como puede suceder, la disponibilidad de estas personas es en algunas veces condicionada a su tiempo, y rol en la empresa, además muchas de estas personas por seguridad no se les pedirá su nombre o en cuál empresa laboran, para que las respuestas de la encuesta sean respondidas con más libertad y seguridad, por lo que el grupo de

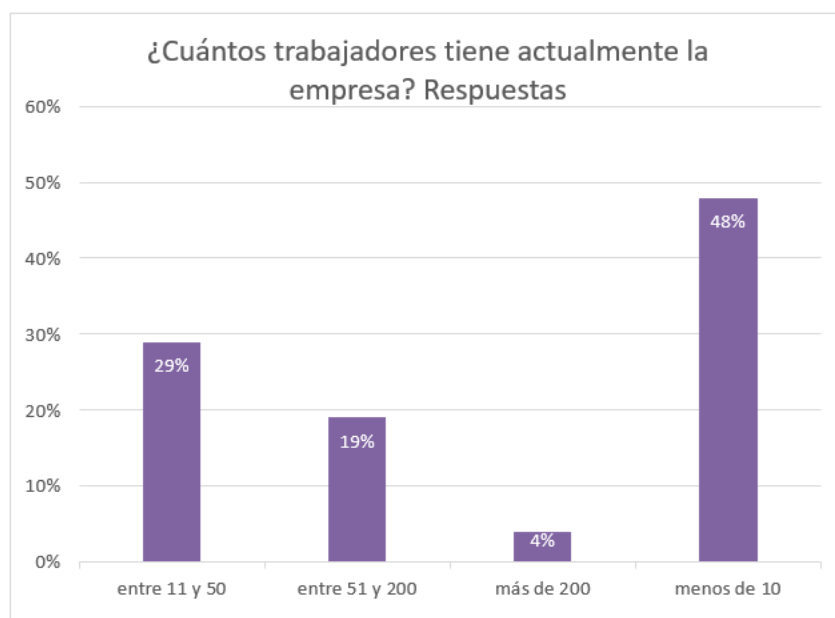
encuestados no podía ser muy grande. Se escogió un grupo de 90 personas para realizar la encuesta para lo cual se utilizó la herramienta Google Forms (anexo 1).

Esta encuesta está estructurada en 4 secciones, en el cual la sección 1 será utilizado para información general acerca del encuestado, la sección 2 abarca el tema de Seguridad y Salud en el trabajo, la sección 3 tendrá temática concerniente a gestión de recurso humano y la sección 4 dirigida conocer el interés de las empresas encuestadas en utilizar servicios de consultoría como el que prestará la empresa en creación.

2.2.2 Resultados y tabulación

Grafica 1

Tamaño de la empresa



Fuente: El autor

Del total de la muestra, más del 90% está representado por empresas que tienen entre 1 y 200 trabajadores, que está mayoritariamente compuesto por empresas de tamaño pequeño y micro. lo cual demuestra la importancia del mercado objetivo de SEGURMIPYME, para este perfil de sector fragmentado y dinámico, ideal para una consultora próxima y versátil, capaz de convertirse en un aliado estratégico de las pequeñas empresas textiles.

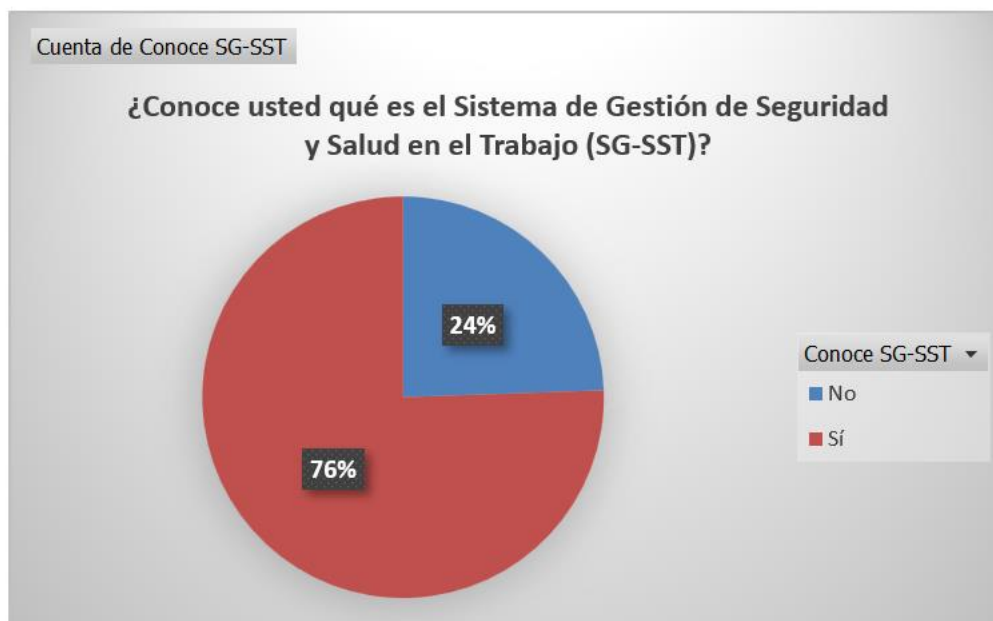
Tabla 3

Tamaño de las empresas encuestadas

¿Cuántos trabajadores tiene actualmente la empresa?		
Opciones	Respuestas	Porcentaje
entre 11 y 50	26	29%
entre 51 y 200	17	19%
más de 200	4	4%
menos de 10	43	48%
Total general	90	100%

Fuente: El autor

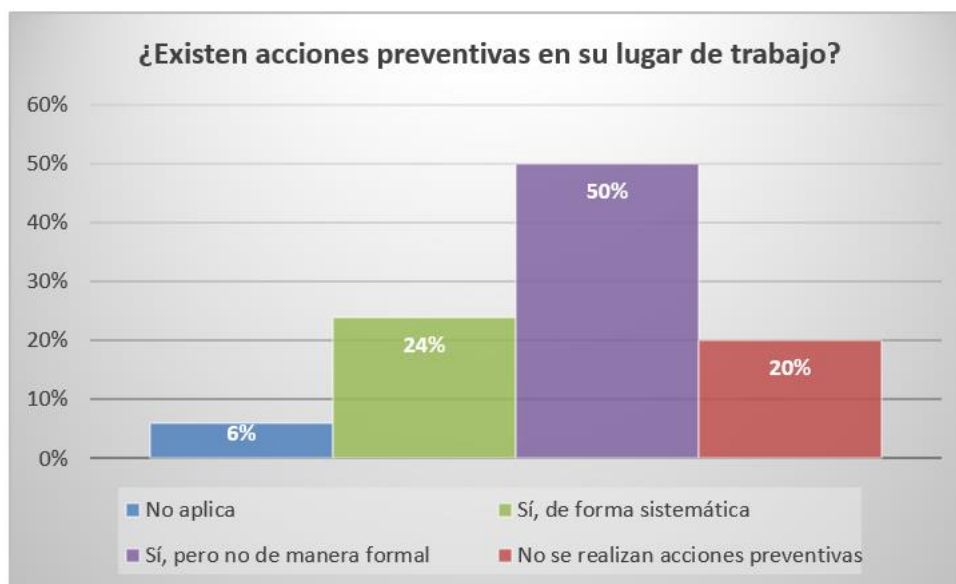
Grafica 2.

Conocimiento en SG-SST

Fuente: El autor

Aproximadamente el 76% respondió que sí conoce qué es el SG-SST, lo que hace analizar que existe una base de conocimiento general sobre el SG-SST, lo que indica que la sensibilización ha alcanzado cierto nivel, pero aún hay un 24% sin claridad, lo que valida la necesidad de acompañamiento técnico.

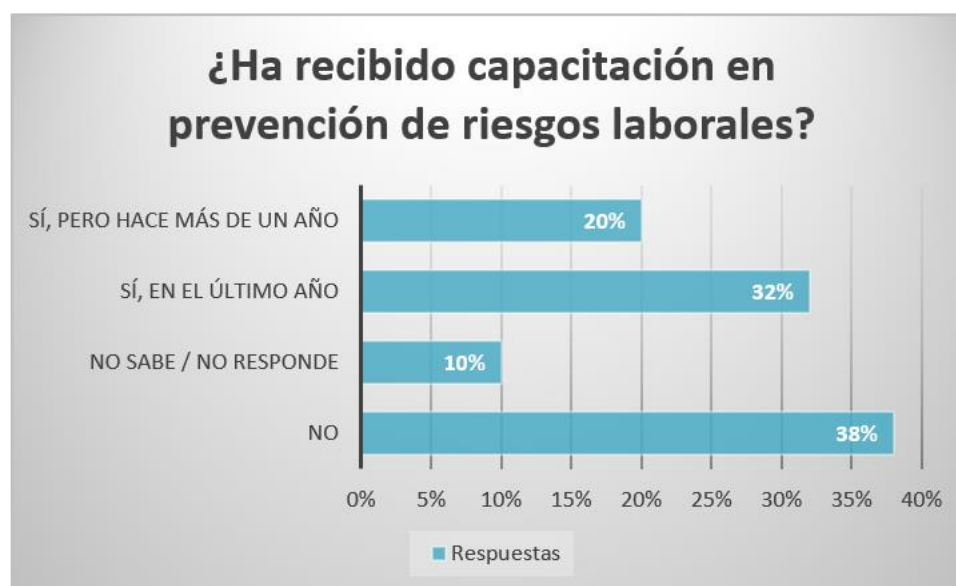
Grafica 3.

Acciones preventivas en su lugar de trabajo

Fuente: El autor

Según la tabla anterior, El 50% dijo que sí, pero no de forma formal; el 24% respondió sí, de forma sistemática, y el 20% indicó que no se realizan acciones preventivas, lo que significa que predomina la implementación informal de medidas, lo cual refleja incumplimiento normativo y riesgo operativo. Aquí hay una oportunidad clara para SegurMiPyme de formalizar y sistematizar procesos.

Grafica 4.

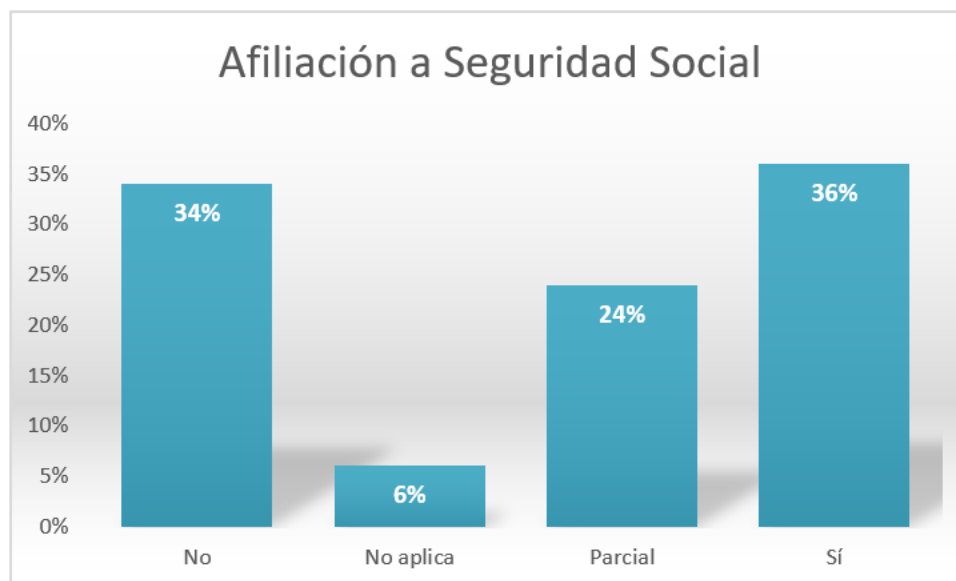
Capacitación en prevención de riesgos laborales

Fuente: El autor

En la gráfica anterior, Solo el 32% lo ha recibido capacitación en SG-SST en el último año; el 38% nunca ha recibido capacitación, esta falta de formación evidencia una debilidad crítica.

Refuerza el valor de SegurMiPyme como proveedor de servicios de capacitación recurrente en este sector empresarial.

Grafica 5.

Afiliación a Seguridad Social de las empresas encuestadas

Fuente: El Autor

Tabla 4.

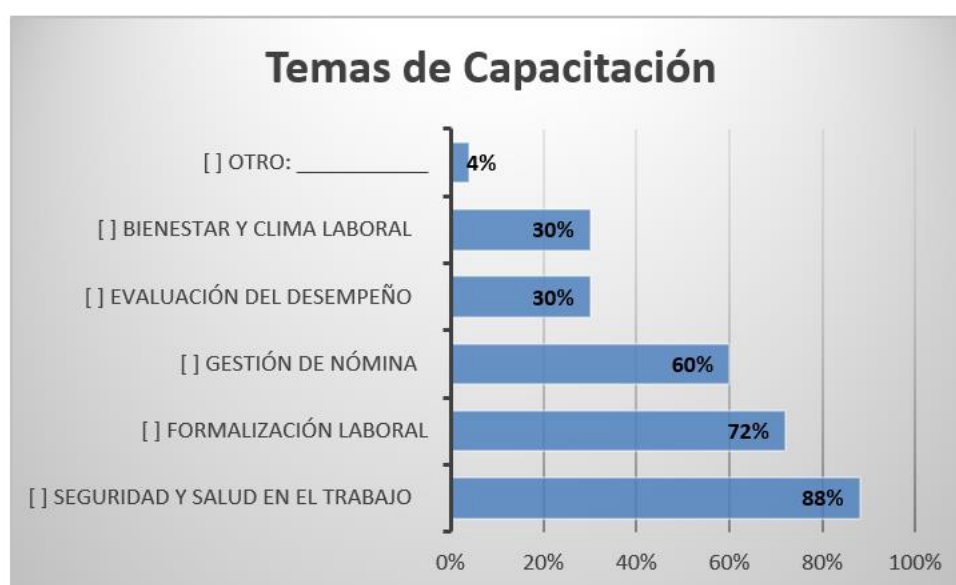
Afiliación a seguridad social en las empresas encuestadas

Afiliación a Seguridad Social	Cuenta de Afiliación seguridad social	Respuestas
No	31	34%
No aplica	5	6%
Parcial	22	24%
Sí	32	36%
Total general	90	100%

En la gráfica 5 y en la tabla 4, se evidencia que solo el 36% respondió sí cuenta con una afiliación a Seguridad social, el 24% tiene afiliación parcial es decir solo salud y pensión o sólo salud y un

34% no está afiliado, como se aprecia en el análisis, esta carencia refuerza el problema de informalidad, lo que sugiere que SegurMiPyme podría ofrecer paquetes de afiliación y asesoría para formalización laboral.

Grafica 6.

Temas para capacitación

Fuente: El Autor

En la gráfica se evidencia que las prioridades en capacitación para esta población están claras: cumplimiento normativo en SST y formalización laboral. Esto respalda el portafolio de servicios propuesto por SegurMiPyme

Grafica 7.

Contratación de Consultoría



Fuente: El Autor

La grafica evidencia que el 62% de la población encuestada está dispuesta a contratar una consultora y el 30% tal vez estaría de acuerdo en contratar una, lo que demuestra una alta apertura hacia contratar servicios externos, especialmente si se demuestra valor y accesibilidad económica.

Para concluir, Las encuestas evidencian que las MiPymes textiles de Cúcuta enfrentan una serie de debilidades estructurales en SST y GRH: baja formalización, falta de afiliación a seguridad social, desconocimiento legal y procesos organizativos rudimentarios. Sin embargo, también revela una alta disposición a recibir asesoría, formación y apoyo técnico, especialmente si es adaptado, asequible y confiable.

Esto valida plenamente la propuesta de valor de SegurMiPyme, que se enfoca en brindar consultoría integral, capacitaciones, acompañamiento técnico, gestión documental y asesoría para

formalización, mediante un modelo mixto y escalable que se ajusta a las capacidades de pago del sector.

2.2.3 Estimación de la demanda potencial.

De acuerdo con los resultados preliminares, más del 80 % de las empresas se evidencia que las MiPymes textiles de Cúcuta enfrentan una serie de debilidades estructurales en SST y GRH: baja formalización, falta de afiliación a seguridad social, desconocimiento legal y procesos organizativos rudimentarios. Sin embargo, también revela una alta disposición a recibir asesoría, formación y apoyo técnico, especialmente si es adaptado, asequible y confiable.

Por otro lado, también se evidencia que el 65 % expresó interés en recibir asesoría o capacitación, especialmente si se adapta a su realidad operativa y financiera. Este hallazgo permite inferir una alta demanda potencial de servicios como los ofrecidos por SegurMiPyme, siempre que estos sean accesibles, prácticos y focalizados.

2.3 Identificación y análisis de la competencia

En Cúcuta existen diversas entidades que ofrecen servicios de consultoría en SST y recursos humanos, entre ellas: ARL, consultores independientes, cajas de compensación y algunas firmas especializadas, entre las que encontramos IPS Prevenir, que ofrece servicios de exámenes médicos y asesoría en la implementación de sistemas de gestión de SST.

SYSLAB IPS, que ofrece servicios especializados de consultoría y asesoría en Cúcuta, enfocados en el diseño, implementación y mejora de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, calidad, medio ambiente y conformidad.

Lma Company, empresa consultora que ofrece servicios integrales de SST para empresas. Evaluación de riesgos, capacitación, auditorías y más.

Aunque estas empresas se han concentrado en atender el mercado de las medianas y grandes empresas en la ciudad de Cúcuta, no han prestado gran atención en las empresas de pequeño tamaño de la ciudad, por lo que dejan un nicho muy importante por gestionar, esto representa una oportunidad muy grande para SegurMiPyme.

No obstante, la mayoría de estas opciones están orientadas a empresas medianas y grandes, con precios elevados o servicios estandarizados poco adaptados a las realidades de las MiPymes textiles.

SegurMiPyme se diferenciará al ofrecer un modelo personalizado, con visitas in situ, lenguaje claro, soluciones modulares y una estrategia de acompañamiento continuo. Además, al integrar SST y GRH, se posiciona como una solución integral, que responde a las múltiples necesidades del sector con un solo proveedor confiable.

2.4 Estrategias de mercado

2.4.1 Canales de comercialización y distribución

La consultora utilizará canales directos de comercialización, como visitas comerciales, contacto telefónico, presencia en ferias locales y redes de cooperación sectorial. También se impulsará la captación de clientes a través de plataformas digitales, redes sociales y alianzas con asociaciones empresariales textiles, además la consultora contará con su propia página Web para acceder a consultas, programar visitas, realizar alianzas y otros temas de interés para la comunidad.

2.4.2 Estrategias de aprovisionamiento (Proveedores)

SegurMiPyme trabajará con proveedores locales de papelería, impresión, equipos de protección personal (EPP) y tecnología y software. En cuanto a talento humano, se priorizará la vinculación de profesionales con experiencia en SST y GRH, egresados de universidades locales, y alianza con el Servicio técnico Nacional de Aprendizaje (SENA), garantizando calidad técnica y conexión con el contexto regional.

2.4.3 Estrategias de precios

La política de precios será flexible y basada en paquetes modulares de servicios (Anexo 2). Se establecerán tarifas competitivas y ajustadas a la capacidad de pago de las MiPymes. Se contemplarán planes mensuales, descuentos por fidelización y precios especiales para asociaciones o grupos empresariales de la siguiente manera:

- Paquetes modulares: Para SG-SST (diagnóstico, diseño, implementación, auditoría) y GRH (diagnóstico, manual de funciones, selección básica).

- Tarifas escalonadas: Precios ajustados al tamaño de la empresa y número de empleados.
- Contratos de asesoría mensual/anual: Para el mantenimiento del SG-SST y acompañamiento continuo en GRH.
- Servicios "fast-track": Soluciones rápidas para cumplimiento de requisitos urgentes (ej., matriz de riesgos, plan de emergencia básico).
- Descuentos por paquetes integrales: Incentivar la contratación de SST + GRH.

Para el cálculo del precio de cada actividad (anexo 2) se tienen en cuenta otras variables como son complejidad de la actividad, grado de responsabilidad, número de personas a capacitar, profesional requerido para prestar la asesoría.

Al momento de hacer una cotización es necesario tener en cuenta variables propias del perfil del servicio como son: Actividad económica, clase de riesgo, número de trabajadores, sedes, estado actual del SG SST entre otros que modifican el tiempo requerido para llevar a cabo el contrato.

A los anteriores precios se les debe aplicar el IVA que corresponde al 19% para la prestación de asesorías.

2.4.4 Estrategias de promoción y publicidad

La promoción de la consultora se apoyará en estrategias de comunicación digital, portafolio de servicios, entrega de folletos publicitarios, tarjetas de presentación, presencia en

redes sociales LinkedIn como plataforma principal para profesionales y tomadores de decisiones; Facebook/Instagram para MIPYMES y difusión de eventos, material impreso: Folletos informativos, tarjetas de presentación, casos de éxito. Diseño de piezas gráficas atractivas y campañas educativas sobre la importancia de la SST y el cumplimiento legal. Además, se desarrollarán talleres gratuitos o charlas de sensibilización como herramienta de posicionamiento social y pedagógico, recopilación y promoción la experiencia positiva de clientes satisfechos.

3 Propuesta de negocio

3.1 Características del servicio

SegurMiPyme será una empresa consultora especializada en brindar soluciones integrales a las micro, pequeñas y medianas empresas del sector textil de Cúcuta, enfocándose en dos áreas fundamentales: la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la estructuración de procesos de Gestión de Recursos Humanos (GRH). Su portafolio estará conformado por servicios modulares que podrán ser contratados individualmente o en paquetes, según las necesidades y el tamaño de la empresa cliente.

Los principales servicios serán:

- Diagnóstico inicial en SST y GRH.
- Diseño e implementación del SG-SST conforme a la normatividad colombiana.
- Capacitación presencial y virtual sobre riesgos laborales, salud ocupacional, manejo de EPP, liderazgo, comunicación efectiva, y clima organizacional.
- Gestión de afiliación a seguridad social (salud, pensión, ARL y cajas de compensación).
- Asesoría en contratación, elaboración de manuales, funciones, políticas internas y evaluación del desempeño, gestión de nóminas, entre otros.
- Diseño de indicadores de gestión y mejora continua.

Cabe resaltar que SEGURMIPYME ofrecerá servicios de consultoría, asesoría e implementación. Todos los servicios se entregarán con un enfoque pedagógico, humanizado y práctico, con herramientas adaptadas al nivel de madurez organizacional de cada MiPyme.

3.2 Ventajas competitivas y propuesta de valor

SegurMiPyme se diferenciará de la competencia mediante una combinación de factores estratégicos y operativos que le permitirán posicionarse como una solución efectiva, accesible y contextualizada para las MiPymes textiles:

Especialización dual: Únicos en ofrecer consultoría integral en SST y GRH enfocada en el sector textil de Cúcuta.

Asesoría personalizada: Acompañamiento in situ y virtual, con un lenguaje claro, enfoque práctico y seguimiento continuo.

Accesibilidad económica: Modelos de precios flexibles y planes por suscripción mensual que reducen la barrera de entrada.

Enfoque pedagógico: Capacitaciones y materiales diseñados para trabajadores de distintos niveles educativos, con énfasis en la comprensión práctica.

Conocimiento Local y Sectorial: Entendemos las dinámicas, riesgos y cultura de las empresas textiles de la región.

Transformación digital: Uso de herramientas tecnológicas para el seguimiento de indicadores, automatización de procesos básicos y almacenamiento de documentación legal.

La propuesta de valor de SegurMiPyme se resume en el lema: "***Formalización que protege y fortalece***", para que cumplas la norma, protejas a tu gente y seas más productivo, sin complicaciones ni costos excesivos, esta propuesta se ajusta a lo planteado, ya que busca no solo cumplir con los requisitos legales, sino generar bienestar, seguridad y crecimiento para las empresas textiles y sus trabajadores.

4 Estudio técnico

4.1 Balance de requerimientos

Para la prestación efectiva de los servicios ofrecidos por SegurPyme, se requiere una combinación de recursos humanos, técnicos, tecnológicos y físicos. El balance de requerimientos incluye:

Personal profesional en SST, Gestión Empresarial y administración.

Oficina administrativa con recepción, sala de reuniones y estación de trabajo compartida.

Equipos de cómputo, software de gestión documental y herramientas de videoconferencia.

Material didáctico y elementos de bioseguridad para visitas de campo.

Vehículo o transporte ocasional para desplazamientos a empresas clientes.

4.2 Descripción del proceso

El proceso de prestación de servicios de SegurMiPyme se divide en cinco fases operativas:

1. Diagnóstico inicial: Visita a la empresa cliente, levantamiento de información, entrevistas y revisión documental.
2. Diseño del plan de acción: dependiendo de la necesidad, asesoría y decisión del cliente, primeramente, se realizará una Priorización de riesgos, estructura del SG-SST o plan de GRH, cronograma y entregables.
3. Implementación: Acompañamiento en sitio o virtual, instalación de formatos, capacitaciones y cumplimiento de requisitos legales.
4. Seguimiento y mejora: Visitas de verificación, ajustes al sistema, evaluación de indicadores y planes de mejora con Cierre de servicio y retroalimentación: Encuesta de satisfacción, entrega de informe final y propuesta de continuidad.

4.3 Capacidad

SegurMiPyme tendrá una capacidad operativa para atender entre 20 y 50 MiPymes textiles de manera simultánea, dependiendo de la complejidad del servicio contratado. Las visitas técnicas se realizarán con agenda semanal, permitiendo una cobertura eficiente del área metropolitana de Cúcuta. Se proyecta atender hasta 30 empresas en el primer año, con un promedio de 5 nuevas vinculaciones mensuales.

4.4 Localización

4.4.1 Macro y micro localización

La sede de SegurMiPyme estará ubicada en la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander, en una zona estratégica de fácil acceso para clientes del sector textil, como el barrio La primavera sobre la Avenida Los Libertadores de la Ciudad de Cúcuta. Se priorizará una ubicación cercana y central a rutas de transporte público, con facilidades de parqueo y conectividad.

4.4.2 Evaluación de la alternativa

Se evaluaron tres zonas posibles: el centro de Cúcuta, la zona industrial y barrios mixtos como la Primavera sector avenida libertadores. Se eligió esta última por combinar costos moderados de arriendo, cercanía con empresas textiles y accesibilidad logística para el personal y los clientes.

4.5 Plano o diseño de las instalaciones

La oficina estará distribuida en los siguientes espacios:

Área de recepción y atención al público.

Oficina gerencial y espacio para reuniones.

Área de trabajo para el equipo técnico.

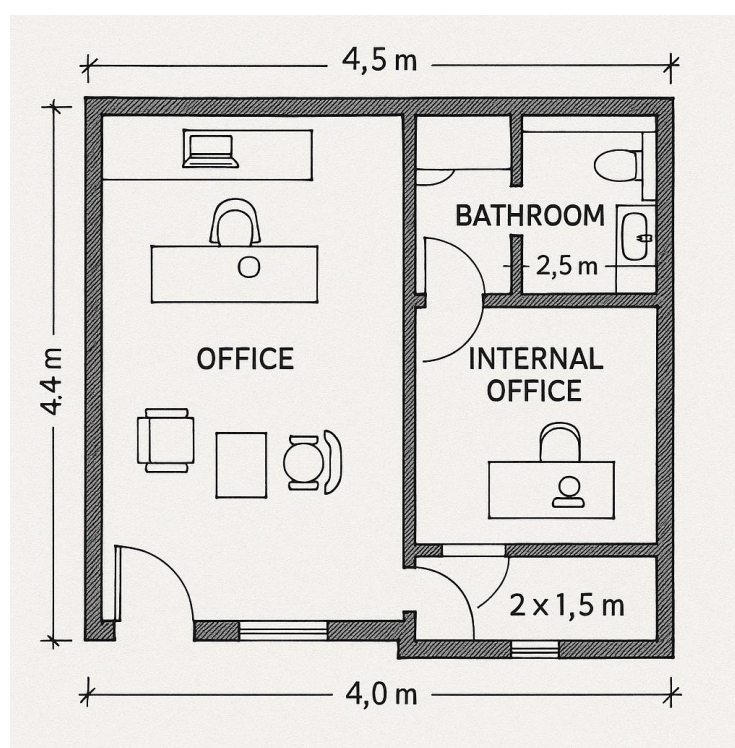
Zona de archivo físico y digital.

Espacio para capacitaciones pequeñas (hasta 10 personas).

El diseño será funcional, moderno, con mobiliario ergonómico y dotación básica tecnológica, permitiendo un entorno cómodo para el trabajo administrativo y la atención personalizada a los clientes.

Grafica 8.

Plano Oficina SegurMiPyme



Fuente: El Autor

5 Estudio organizacional

5.1 Tipo y naturaleza de la empresa

SegurMiPyme será una empresa de naturaleza privada, de carácter comercial tipo Consultora de servicios profesionales especializados, constituida legalmente bajo la modalidad de sociedad por acciones simplificada (SAS), lo que permitirá una estructura organizativa flexible y adaptable a las condiciones del mercado. Su objeto social incluirá la prestación de servicios de consultoría empresarial en SST, gestión de recursos humanos, diseño de sistemas de gestión, formación empresarial y acompañamiento técnico a MiPymes del sector textil.

5.2 Constitución de la empresa y aspectos legales

La empresa estará registrada ante la Cámara de Comercio de Cúcuta, constituida inicialmente como Sociedad por Acciones Simplificada (SAS), dada su flexibilidad, autonomía de la voluntad y responsabilidad limitada de los accionistas, cumpliendo con todos los requisitos legales vigentes para su funcionamiento. Se tramitará el RUT ante la DIAN, la afiliación a seguridad social de los empleados, y se suscribirá a una ARL conforme a la legislación laboral. Además, se formalizarán contratos de prestación de servicios, derechos de autor sobre material didáctico y convenios de confidencialidad con clientes y proveedores.

SegurMiPyme cumplirá con los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, no solo en su operación interna, sino como modelo a replicar ante los clientes que atienda.

5.3 Estructura organizacional

La empresa tendrá una estructura organizacional horizontal, centrada en la colaboración interdisciplinaria y la eficiencia en la toma de decisiones. Estará conformada por los siguientes cargos:

Gerente general

Coordinador técnico de SST

Consultores junior y senior

Asistente administrativo y contable

Diseñador de contenidos, soporte digital y de sistemas (opcional)

Cada área trabajará de forma articulada, apoyándose en herramientas tecnológicas colaborativas que faciliten la gestión documental, el seguimiento de clientes y la planificación estratégica.

Aparte de lo anterior, se contratará los servicios contables y financieros de un profesional en la rama, con honorarios como asesor.

5.4 Estrategias corporativas

5.4.1 Misión

“Nuestra misión es empoderar a las empresas de todos los sectores, especialmente a las MIPYMES, con soluciones integrales y prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión de Recursos Humanos. Buscamos transformar sus entornos laborales en espacios seguros, saludables y altamente productivos, garantizando el cumplimiento normativo y fomentando el bienestar de su capital humano para impulsar su crecimiento sostenible”.

5.4.2 Visión

“Ser la consultora líder y referente a nivel regional en SST y Gestión de Recursos Humanos, reconocida por nuestra excelencia, innovación y el impacto tangible en la productividad, el bienestar y la sostenibilidad de las empresas a las que servimos, trascendiendo las barreras sectoriales y adaptándonos a las dinámicas del mercado”.

5.4.3 Políticas

- Promover la prevención como eje central de la sostenibilidad empresarial.
- Brindar soluciones adaptadas a la realidad de cada MiPyme.
- Garantizar la confidencialidad de la información de los clientes.
- Fomentar la actualización técnica continua del equipo humano.

- Promover relaciones laborales basadas en el respeto, la equidad y el bienestar.

5.4.4 *Valores corporativos*

Responsabilidad: Cumplimos con nuestros compromisos de forma ética y transparente.

Calidad: Aseguramos estándares técnicos y humanos en todos nuestros servicios.

Empatía: Entendemos las realidades de nuestros clientes y trabajamos desde su contexto.

Innovación: Incorporamos nuevas metodologías y tecnologías para agregar valor.

Confianza: Construimos relaciones sólidas, duraderas y basadas en resultados reales.

6 Estudio financiero

6.1 Inversiones

La inversión inicial estimada para la puesta en marcha de SegurMiPyme asciende a \$30.300.000 COP. Esta inversión se desglosa en:

Tabla 5.

Detalle de Inversiones Iniciales

Categoría	Concepto	Cantidad	Valor Unitario (\$COP)	Valor Total (\$COP)	Vida Útil (Años)	Depreciación Anual (\$COP)
Activos Fijos						
Equipos de Cómputo	Portátil HP AMD Ryzen 7	2	\$2.500.000	\$5.000.000	5	\$1.000.000
	Computador All In One HP	2	\$2.500.000	\$5.000.000	5	\$1.000.000
	Impresora Multifuncional EPSON L55	1	\$1.300.000	\$1.300.000	5	\$260.000
	Impresora A Color Epson L3210	1	\$750.000	\$750.000	5	\$150.000
Mobiliario de Oficina	Escritorio MADERKIT Emma Niebla	4	\$500.000	\$2.000.000	10	\$200.000
	Silla de Oficina TUKASA Danas Negra	5	\$320.000	\$1.600.000	10	\$160.000
	Sofá Calixto 3 Puestos Tela Antiflujo	1	\$1.700.000	\$1.700.000	10	\$170.000
	Otros Artículos de Oficina	1	\$1.500.000	\$1.500.000	5	\$300.000
Equipos de Comunicación	Teléfono Celular	2	\$800.000	\$1.600.000	5	\$320.000
Proyección	Videoproector Portátil EPSON	1	\$2.500.000	\$2.500.000	5	\$500.000
Subtotal Activos Fijos				\$22.950.000		\$4.060.000
Activos Intangibles						
Diseño y Desarrollo Web		1	\$1.000.000	\$1.000.000	5	\$200.000
Registro de Marca		1	\$100.000	\$100.000	5	\$20.000
Licencias Software Iniciales	TNS Contable (Inicial)	1	\$1.500.000	\$1.500.000	3	\$500.000
Office (Inicial)		1	\$700.000	\$700.000	3	\$233.333
Subtotal Activos Intangibles				\$3.300.000		\$953.333
Gastos Preoperativos						
Constitución Legal SAS		1	\$500.000	\$500.000	N/A	N/A
Honorarios de Abogado		1	\$2.000.000	\$2.000.000	N/A	N/A
Subtotal Gastos Preoperativos				\$2.500.000		N/A
Capital de Trabajo Inicial	(4 meses de costos fijos)			\$54.766.668	N/A	N/A
TOTAL INVERSIÓN INICIAL				\$83.516.668		
La depreciación de intangibles se considera amortización fiscal.						

Fuente Autor

Nota: La depreciación total anual de \$5,013,333 COP (\$4,060,000 de Activos Fijos + \$953,333 de Activos Intangibles) se incluirá en el Estado de Resultados, pero no como un flujo de caja en los costos operativos directos.

6.2 Costos

Los costos operativos mensuales estimados serán de aproximadamente \$7.225.000, distribuidos así:

Tabla 6.

Proyección de Costos Fijos Mensuales

Concepto	Valor Mensual Base	% Seguridad Social y Prestaciones	Valor S.S. y Prestaciones	Costo Total Mensual
Salario Gerente	\$2.500.000	50%	\$1.250.000	\$3.750.000
Salario Tecnólogo en SST (SMLV)	\$1.423.500	50%	\$650.000	\$1.950.000
Salario Auxiliar Contable (SMLV)	\$1.423.500	50%	\$650.000	\$1.950.000
Salario Secretaria Ejecutiva	\$1.700.000	50%	\$850.000	\$2.550.000
Costo de Arriendo de Oficina	\$800.000	N/A	N/A	\$800.000
Servicios Públicos Mensuales	\$600.000	N/A	N/A	\$600.000
Presupuesto Mensual de Marketing y Publicidad	\$1.500.000	N/A	N/A	\$1.500.000
Gastos Administrativos Generales	\$500.000	N/A	N/A	\$500.000
Suscripción Anual Software Office	\$41.667	N/A	N/A	\$41.667
TOTAL COSTOS FIJOS MENSUALES				\$13.691.667
TOTAL COSTOS FIJOS ANUALES				\$164.300.000

Fuente Autor

Tabla 7.

Proyección de costos variables por servicio

Servicio	Precio Unitario Base (\$COP)	Costo Variable Unitario (10%) (\$COP)
1.1. Implementación SG-SST	\$7.000.000	\$700.000
1.2. Diagnóstico y Matriz de Riesgos	\$2.500.000	\$250.000
1.3. Programas de Vigilancia Epidemiológica	\$2.000.000	\$200.000
1.4. Capacitaciones Especializadas SST	\$1.200.000	\$120.000
1.5. Investigación Accidente Mortal	\$6.000.000	\$600.000
1.6. Investigación Accidente No Mortal	\$2.000.000	\$200.000
1.12. Auditoría Interna SG-SST	\$2.800.000	\$280.000
2.1. Diseño Manual Funciones	\$2.000.000	\$200.000
2.2. Proceso Selección y Contratación	\$2.500.000	\$250.000
2.3. Evaluación Clima Laboral	\$3.000.000	\$300.000
2.4. Diseño KPIs GRH y SST	\$1.500.000	\$150.000
2.5. Gestión Desempeño y Cap. Desarrollo	\$2.500.000	\$250.000
3.1. Asesoría Integral Anual (Mensual)	\$800.000	\$80.000
3.2. Diagnóstico y Plan de Acción Integrado	\$3.500.000	\$350.000

Fuente: El Autor

6.3 Ingresos y proyecciones de venta

El modelo de ingresos de SegurMiPyme se basa en la prestación de servicios por paquete y en planes de suscripción mensual. Se proyecta lo siguiente:

- Primer semestre: Vinculación de 10 MiPymes textiles, con una facturación mensual promedio de \$600.000 por cliente.
- Segundo semestre: Vinculación de 10 empresas adicionales, con aumento en servicios recurrentes.

Tabla 8.

Proyección de costos variables por servicio

Servicio	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
1.1. Implementación SG-SST	20	23	26	30	35
1.2. Diagnóstico y Matriz de Riesgos	5	6	7	8	9
1.3. Programas de Vigilancia Epidemiológica	3	3	4	5	6
1.4. Capacitaciones Especializadas SST	100	115	132	152	175
1.5. Investigación Accidente Mortal	SN	SN	SN	SN	SN
1.6. Investigación Accidente No Mortal	SN	SN	SN	SN	SN
1.7. Auditoría Interna SG-SST	5	SN	SN	SN	SN
2.1. Diseño Manual Funciones	10	12	14	16	18
2.2. Proceso Selección y Contratación	10	12	14	16	18
2.3. Evaluación Clima Laboral	5	6	7	8	9
2.4. Diseño KPIs GRH y SST	5	6	7	8	9
2.5. Gestión Desempeño y Cap. Desarrollo	5	6	7	8	9
3.1. Contratos Asesoría Integral Anual	20	23	26	30	35
3.2. Diagnóstico y Plan de Acción Integrado	5	6	7	8	9
Incremento Anual Volumen (%)	N/A	15%	15%	15%	15%

Fuente: El Autor

Nota: Se han incluido algunos volúmenes para los servicios de investigación y otros, asumiendo un inicio conservador y un incremento del 15% anual.

6.4 Valor de despacho

Cada servicio tendrá un precio base ajustado al tipo de requerimiento. Por ejemplo:

Diagnóstico y plan de acción básico: desde \$600.000

Capacitación mensual grupal: \$300.000

Implementación completa SG-SST: desde \$2.500.000 a \$4.000.000 dependiendo de la empresa.

Plan de acompañamiento mensual: desde \$600.000/mes

Los precios podrán ajustarse y variar según complejidad, número de trabajadores y periodicidad del servicio.

6.5 Flujo de caja

El flujo de caja proyectado mensual refleja un punto de equilibrio a partir del cuarto mes, cuando los ingresos recurrentes superen los costos fijos operativos. Se espera un margen operacional positivo desde el segundo semestre, con una utilidad neta estimada del 25 % sobre las ventas al cierre del primer año.

6.6 Indicadores financieros

Tasa Interna de Retorno (TIR): 69.87 %

Valor Presente Neto (VPN): \$28.000.000 (con tasa de descuento del 15 %)

Período de recuperación de la inversión (PRI): 2 años y 1 mes

Rentabilidad sobre ventas (ROS): 25 %

Estos indicadores reflejan una alta viabilidad financiera y un retorno atractivo para el inversionista, además de una sostenibilidad operativa adecuada en un mercado con demanda creciente y escasa competencia especializada (Anexo 6.)

6.7 Punto de Equilibrio

El Punto de Equilibrio es el nivel de ventas en el que los ingresos totales igualan los costos totales (fijos + variables), es decir, no hay utilidad ni pérdida.

Costos Fijos Anuales: \$164,300,000 COP

Margen de Contribución Unitario Promedio: Precio Venta Promedio - Costo Variable Promedio

Asumimos un Margen de Contribución del 90% (100% - 10% CV sobre ventas).

Cálculo del Punto de Equilibrio en Valor Monetario (Anual):

Punto de Equilibrio (en \$) = \text{Costos Fijos Anuales} - (\text{Costo Variable Total} / \text{Ingresos Totales})

Para el Año 1, utilizando los datos de la proyección:

Costos Fijos Anuales: \$164,300,000 COP

Costo Variable Total (Año 1): \$44,720,000 COP

Ingresos Totales (Año 1): \$447,200,000 COP

Punto de Equilibrio (en \$) = $\$164,300,000 - \$44,720,000 / \$447,200,000 = \$164,300,000 - 0.10 = \$164,300,000$

Punto de Equilibrio (Año 1): \$182,555,556 COP anuales

Interpretación: SEGURMIPYME necesita generar aproximadamente \$182.5 millones de COP en ventas anuales para cubrir todos sus costos fijos y variables, Mensualmente se calcula generar ventas por valor de \$15.208.300 para cumplir con el punto de equilibrio mensual; dado que la proyección de ingresos para el Año 1 es de \$447.2 millones de COP, esto significa que el proyecto está operando muy por encima de su punto de equilibrio, lo cual es un excelente indicador de viabilidad desde el primer año.

7 Plan operativo

7.1 Cronograma de actividades

El plan operativo de SegurMiPyme contempla el desarrollo de actividades distribuidas en tres fases principales: preoperativa, operativa inicial y operativa sostenida. A continuación, se presenta el cronograma tentativo para el primer año de funcionamiento:

Tabla 9.

Cronograma de Implementación

Fase / Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
Legalización y constitución de la empresa	X											
Adecuación del local y compra de equipos	X	X										
Diseño de portafolio y desarrollo de imagen corporativa	X	X	X									
Lanzamiento de campaña de promoción y redes		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Contratación de personal clave		X	X									
Inicio de prestación de servicios			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Capacitaciones internas del equipo		X	X	X								
Seguimiento y evaluación de clientes			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Reporte de resultados e indicadores					X			X				X

Fuente: El Autor

Nota: Este cronograma podrá ajustarse en función de la respuesta del mercado y la dinámica operativa real. Se espera alcanzar la madurez operativa a partir del mes 6, manteniendo un crecimiento sostenido en número de clientes, calidad del servicio e impacto regional.

8 Impactos

8.1 Impacto económico

SegurMiPyme generará un impacto económico positivo tanto a nivel interno como en su entorno. Internamente, permitirá la generación de empleos directos y contratación de talento local especializado, lo cual fortalece el tejido profesional regional. Externamente, al mejorar la gestión de las MiPymes textiles, incrementará su productividad, reducirá los costos asociados a accidentes laborales y litigios, y facilitará su acceso a nuevos mercados formales. Este fortalecimiento incrementará la capacidad competitiva del sector textil de Cúcuta y fomentará el desarrollo económico local.

8.2 Impacto social

Desde una perspectiva social, la creación de SegurMiPyme contribuirá al mejoramiento de las condiciones laborales de cientos de trabajadores del sector textil, al promover la implementación del SG-SST, el respeto por la normatividad laboral, y la promoción de la formalización. Esto se traducirá en empleos más estables, seguros y dignos, con acceso a seguridad social y bienestar laboral. Además, se fortalecerá la cultura preventiva y el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia sus organizaciones.

SegurMiPyme también impulsará procesos de formación continua y empoderamiento del talento humano, especialmente en microempresas lideradas por mujeres, jóvenes y emprendedores informales, ampliando sus oportunidades de crecimiento profesional.

8.3 Impacto ambiental

Aunque SegurMiPyme no es una empresa de producción industrial, su operación tendrá un enfoque de sostenibilidad ambiental. Se fomentará entre sus clientes la adopción de prácticas ecoeficientes, como el manejo adecuado de residuos, el uso racional de recursos y la gestión responsable del entorno laboral. Internamente, se aplicarán políticas de oficina verde (papelería digital, movilidad sostenible, reciclaje, uso eficiente de energía), lo que reducirá su huella ambiental.

Asimismo, la consultora desarrollará contenidos de formación con enfoque ambiental, especialmente en temas como ergonomía, higiene industrial y prevención de enfermedades ocupacionales relacionadas con contaminantes físicos o químicos del entorno textil.

9 Conclusiones

El presente plan de negocio ha permitido demostrar la viabilidad técnica, financiera, organizacional y social de la creación de SegurMiPyme, una empresa consultora especializada en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Gestión de Recursos Humanos (GRH), orientada a las MiPymes del sector textil de la ciudad de Cúcuta.

A partir del análisis del contexto local, se identificó una problemática estructural relacionada con el incumplimiento normativo, la precariedad laboral y la escasa cultura preventiva en el sector. SegurMiPyme surge como una respuesta integral y contextualizada a estas necesidades, ofreciendo servicios modulares, personalizados y accesibles que contribuyen a la formalización, sostenibilidad y competitividad del sector.

El estudio de mercado evidenció una demanda potencial significativa, reflejada en el interés de los empresarios por acceder a soluciones prácticas que les permitan cumplir con la normatividad y fortalecer su talento humano. Asimismo, se identificó una baja oferta especializada, lo que representa una oportunidad estratégica para el posicionamiento de la consultora.

Desde el punto de vista financiero, se proyecta una rentabilidad sostenible con un retorno de inversión alcanzable a mediano plazo, incluso bajo escenarios conservadores. El modelo de operación permite una expansión progresiva y escalable, en función de la demanda.

El estudio financiero de SEGURMIPYME arroja resultados altamente positivos y viables. La inversión inicial, aunque considerable, se ve respaldada por una TIR (69.87%) muy superior a la tasa de descuento (20%), lo que indica que el proyecto generará retornos significativamente mayores a lo esperado.

Un VAN positivo y elevado (\$537 millones COP) confirma que el proyecto creará valor para los inversionistas. El periodo de recuperación de la inversión de 2 años y 1 mes es sumamente atractivo, demostrando que el capital invertido se recuperará rápidamente, minimizando el riesgo.

La operación proyectada está consistentemente por encima del punto de equilibrio, asegurando la sostenibilidad desde el inicio y con un crecimiento robusto en los ingresos y utilidades netas a lo largo de los 5 años.

En conclusión, SegurMiPyme se SEGURMIPYME se perfila como un proyecto empresarial con un alto potencial de éxito y un impacto positivo significativo en el ecosistema empresarial de Cúcuta, específicamente en el vital sector textil. La combinación de una necesidad de mercado insatisfecha (consultoría especializada y asequible para MIPYMES textiles en SST y GRH), una propuesta de valor clara y diferenciada, y un plan financiero viable, sienta las bases para una operación sostenible y rentable. La inversión en este tipo de consultoría no solo generará retornos económicos, sino que contribuirá directamente a la mejora de las condiciones laborales y la competitividad de una industria clave en la región.

10 Perfil de los emprendedores

El equipo emprendedor responsable del diseño y futura implementación de SegurMiPyme está conformado por profesionales comprometidos con el desarrollo regional y con experiencia en áreas clave como la administración, la seguridad y salud en el trabajo, y la gestión del talento humano. Su formación académica y experiencia laboral constituyen una base sólida para la dirección técnica y operativa de la consultora.

Jorge Humberto Cárdenas Galvis, autor de la propuesta de plan de negocios, estudiante de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, con formación complementaria en gestión empresarial, recursos humanos. Cuenta con experiencia en el diseño e implementación de Sistemas de Gestión SST en pequeñas y medianas empresas del sector textil de Cúcuta, así como en procesos de inducción, capacitación, nómina y asesoría legal laboral.

Su perfil se caracteriza por un enfoque estratégico, sensibilidad social y habilidades comunicativas que fortalecen el trabajo en equipo y la relación con clientes. Ha liderado actividades enfocados en la formalización laboral, la mejora del clima organizacional y la reducción de riesgos laborales en sectores de alta informalidad como lo es el textil.

El emprendedor conoce las dinámicas del entorno local, mantiene relaciones con actores del sector textil y demuestra una vocación de servicio que será fundamental para consolidar a SegurMiPyme como una consultora cercana, confiable y transformadora.

11 Referencias

- Congreso de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Diario Oficial No. 49.523.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76439>
- DANE. (2023). Boletín técnico: *Mercado laboral por sectores económicos y tamaño de empresa en Colombia*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co>
- DANE. (2022). *Encuesta de micronegocios 2022*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. <https://www.dane.gov.co/>
- Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019: *Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/>
- Ministerio del Trabajo & Observatorio Laboral para la Educación. (2023). *Panorama laboral y productivo de las MiPymes en Colombia*. <https://www.mintrabajo.gov.co/>
- Álvarez Contreras, D. E., & Jiménez Lyons, K. A. (2025). *Evaluando variables que impactan en la creación de empresas en consultoría de recursos humanos en poblaciones medianas con presencia de PYMES*. *European Scientific Journal, ESJ*, 21(1), 252–271.
<https://doi.org/10.22267/rtend.202101.136>

Arciniegas, J. (2018). *Gestión del recurso humano en las organizaciones*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Cámara de Comercio de Cúcuta. (2022). *Informe sectorial textil y confecciones del departamento Norte de Santander*. Recuperado de <https://www.cccucuta.org.co/>

Cepal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2021). *Desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina*. Santiago: Naciones Unidas.

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN. (2023). *Guía para la formalización empresarial en Colombia*. Recuperado de <https://www.dian.gov.co/>

González, L., & Martínez, J. (2019). *Estrategias de sostenibilidad financiera para emprendedores sociales en Colombia*. *Revista de Emprendimiento y Gestión Empresarial*, 5(2), 22–34.

Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2017). *Entrepreneurship* (10th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

Innovar – Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. (2017). *Determinantes de la supervivencia de microempresas en Bogotá: un análisis con modelos de duración* (vol. 27, n.º 64, pp. 51–62). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia. <https://doi.org/10.15446/innovar.v27n64.62368>

Muñoz, P. J., & Rincón, M. C. (2021). *Propuesta de consultora integral para Mipymes en Bogotá como estrategia para la sostenibilidad empresarial*. Universidad Cooperativa de Colombia.

<https://repository.ucc.edu.co/>

Mintic. (2022). *Transformación digital en MiPymes colombianas: Retos y oportunidades*.

Bogotá: Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

<https://www.mintic.gov.co>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Promoviendo la formalización de la economía informal en América Latina*. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/>

PNUD Colombia. (2022). *Formalización laboral en Colombia: barreras y oportunidades*.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.undp.org/es/colombia>

Reyes, G., & López, S. (2020). *El impacto de la informalidad laboral en la productividad empresarial: estudio de caso en Colombia*. Revista Observatorio de la Economía

Latinoamericana, 24(1), 45–62.

Universidad Nacional de Colombia. (2020). *Diseño y evaluación de planes de negocio: una guía metodológica*. Bogotá: UNAL Editorial.

Vega, L. M., & Flórez, D. A. (2022). *Diagnóstico del uso de la consultoría en talento humano por parte de PYMES del sector comercio en Santa Marta*. Universidad del Magdalena.

<https://repositorio.unimagdalena.edu.co/handle/123456789/789>

12 Anexos

Anexo 1. Encuesta aplicada

Encuesta Diagnóstica – Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Humana

Información general

- 1. Nombre del encuestado (opcional): _____
- 2. Edad: _____
- 3. Sexo: Hombre Mujer
- 4. ¿Su ocupación actual es como...?
 - Trabajador independiente
 - Empleador (micro o pyme)
 - Colaborador en empresa informal
 - Otro: _____
- 5. ¿Cuántos trabajadores tiene actualmente la empresa?
 - menos de 10
 - entre 11 y 50
 - entre 51 y 200
 - mas de 200

Bloque 1: Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

- 6. ¿Conoce usted qué es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?
 - Sí No
- 7. ¿En su lugar de trabajo o negocio, existen acciones para prevenir accidentes laborales?
 - Sí, de forma sistemática
 - Sí, pero no de manera formal
 - No se realizan acciones preventivas
 - No aplica
- 8. ¿Ha recibido alguna capacitación en prevención de riesgos laborales?
 - Sí, en el último año
 - Sí, pero hace más de un año
 - No
 - No sabe / no responde
- 9. En una escala de 1 a 5, ¿qué tan importante considera implementar medidas de seguridad laboral?
 - 1 2 3 4 5

Bloque 2: Gestión del Recurso Humano

- 10. ¿Cuenta su empresa o actividad con afiliación a seguridad social para trabajadores o para usted como independiente?
 Sí No Parcial (solo salud o pensión) No aplica
- 11. ¿Con qué frecuencia realiza procesos como contratación escrita, inducción o entrega de reglamentos internos?
 Siempre Algunas veces Nunca No aplica
- 12. ¿Le gustaría recibir asesoría sobre procesos de nómina, seguridad social y cumplimiento laboral?
 Sí No Tal vez / depende del costo
- 13. ¿Qué temas considera más importantes para recibir apoyo o capacitación? (puede marcar varios)
 Seguridad y salud en el trabajo
 Gestión de nómina
 Formalización laboral
 Evaluación del desempeño
 Bienestar y clima laboral
 Otro: _____

Bloque 3: Disposición hacia la consultoría

- 14. ¿Estaría dispuesto a contratar los servicios de una consultora que le ayude a implementar buenas prácticas en SST y GRH?
 Sí No Tal vez
- 15. ¿Qué modalidad de asesoría preferiría?
 Presencial
 Virtual
 Mixta (híbrida)
 No sabe
- 16. ¿Qué valor mensual estaría dispuesto a pagar por recibir acompañamiento especializado?
 Menos de \$50.000
 Entre \$50.000 y \$100.000
 Más de \$100.000
 No pagaría

Anexo 2. Portafolio de servicios

Actividad/Servicio	Unidad de Medida	Horas Totales Estimadas	Costo Total Estimado (\$COP)	Tipo de Recurso	Herramientas Utilizadas
Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)					
1.1. Implementación y Mantenimiento de SG-SST (Decreto 1072/2015, Res. 0312/2019)	Paquete Integral	80 - 160 horas	\$7,000,000 - \$15,000,000	Consultor SST, Especialista Jurídico (alianza)	Software de Gestión SG-SST, Matriz LEGAL, formatos estandarizados, plataformas de capacitación, MS Office.
1.2. Diagnóstico Inicial y Elaboración de Matriz de Riesgos (IPEVR)	Por Empresa	20 - 40 horas	\$2,500,000 - \$4,000,000	Consultor SST	Plantillas de Matriz IPEVR sector textil, listas de chequeo, fotografía, equipo de medición básico (sonómetro, luxómetro).
1.3. Diseño e Implementación de Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE)	Por Programa	15 - 30 horas	\$2,000,000 - \$3,500,000	Consultor SST, Médico Ocupacional (alianza)	Formatos PVE, bases de datos de seguimiento, software de análisis de datos.
1.4. Capacitaciones Especializadas en SST para el Sector Textil	Por Jornada/Grupo	4 - 8 horas	\$1,200,000 - \$2,000,000	Consultor SST	Presentaciones interactivas, material didáctico (folletos, videos), simulaciones, registro de asistencia, evaluaciones.
1.4.1. Manejo Seguro de Maquinaria Textil	Jornada	4 - 6 horas	(Incluido arriba)	Consultor SST	Manuales técnicos, videos de seguridad.
1.4.2. Ergonomía en Puestos de Costura y Confección	Jornada	4 horas	(Incluido arriba)	Consultor SST	Videos demostrativos, guías de posturas correctas.
1.4.3. Riesgo Químico en Tintorerías y Estampados	Jornada	4 - 8 horas	(Incluido arriba)	Consultor SST	Fichas de seguridad, simulacros de derrames.
1.4.4. Trabajos en Alturas (Reentrenamiento)	Jornada	8 horas	(Se cotiza por aparte)	Instructor Certificado (alianza)	Equipos de protección, andamios simulados.
1.5. Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo mortal	Por Caso	60 - 70 horas	6,	Consultor SST	Formatos de investigación (FURAT), metodologías de causa raíz (árbol de causas), entrevistas.
1.6. Investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo no mortal					
1.6. Auditoría Interna SG-SST y Acompañamiento a Auditorías Externas	Por Auditoría	16 - 32 horas	\$2,800,000 - \$4,500,000	Consultor SST	Listas de chequeo de auditoría (Res. 0312), informes de auditoría, planes de acción.
Servicios de Gestión de Recursos Humanos (GRH)					
2.1. Diseño de Manual de Funciones y Perfiles de Cargo	Por Empresa/Paque	25 - 50 horas	\$2,000,000 - \$4,000,000	Consultor GRH	Plantillas de descriptores de cargo, entrevistas con personal clave, organigramas.
2.2. Diseño de Proceso de Selección y Contratación Básico	Por Empresa/Paque	20 - 40 horas	\$2,500,000 - \$4,500,000	Consultor GRH	Guías de entrevista, formatos de pruebas psicotécnicas (alianza), formatos de contrato, listas de chequeo de vinculación.
2.3. Evaluación de Clima Laboral y Diseño de Plan de Mejora	Por Empresa	30 - 60 horas	\$3,000,000 - \$5,500,000	Consultor GRH, Psicólogo (alianza)	Encuestas de clima laboral, software de análisis de datos, sesiones de retroalimentación, talleres de trabajo en equipo.
2.4. Diseño de Indicadores de Gestión de RRHH y SST (KPIs)	Por Empresa	10 - 20 horas	\$1,500,000 - \$2,500,000	Consultor GRH/SST	Plantillas de KPIs, cuadros de mando integral, software de visualización de datos.
2.5. Asesoría en Gestión del Desempeño y Capacitación y Desarrollo	Por Proyecto/Módulo	20 - 40 horas	\$2,500,000 - \$4,000,000	Consultor GRH	Formatos de evaluación, planes de desarrollo individual, diseño de programas de capacitación.
Paquetes Integrales y Asesoría Continua (SST + GRH)					
3.1. Programa de Asesoría Integral Anual (Mantenimiento SG-SST y GRH)	Mensual/Anual	8 - 16 horas/mes	\$800,000 - \$1,500,000/mes	Consultor Integral	Reuniones periódicas, informes de seguimiento, plataformas de comunicación, acceso remoto a documentación.
3.2. Diagnóstico y Plan de Acción Integrado (SST + GRH)	Por Empresa	30 - 60 horas	\$3,500,000 - \$6,000,000	Consultor Integral	Evaluación combinada de SST y GRH, análisis DAFD, diseño de plan estratégico integrado.

Anexo 3 Precios de Venta de Servicios (Base y Proyectado con Inflación)

Servicio	Precio Año 1 (\$COP)	Precio Año 2 (\$COP)	Precio Año 3 (\$COP)	Precio Año 4 (\$COP)	Precio Año 5 (\$COP)
1.1. Implementación SG-SST	\$7.000.000	\$7.280.000	\$7.571.200	\$7.874.048	\$8.188.909
1.2. Diagnóstico y Matriz de Riesgos	\$2.500.000	\$2.600.000	\$2.704.000	\$2.812.160	\$2.924.646
1.3. Programas de Vigilancia Epidemiológica	\$2.000.000	\$2.080.000	\$2.163.200	\$2.249.728	\$2.339.717
1.4. Capacitaciones Especializadas SST	\$1.200.000	\$1.248.000	\$1.297.920	\$1.349.837	\$1.403.830
1.5. Investigación Accidente Mortal	\$6.000.000	\$6.240.000	\$6.489.600	\$6.749.184	\$7.019.151
1.6. Investigación Accidente No Mortal	\$2.000.000	\$2.080.000	\$2.163.200	\$2.249.728	\$2.339.717
1.7. Auditoría Interna SG-SST	\$2.800.000	\$2.912.000	\$3.028.480	\$3.149.619	\$3.275.604
2.1. Diseño Manual Funciones	\$2.000.000	\$2.080.000	\$2.163.200	\$2.249.728	\$2.339.717
2.2. Proceso Selección y Contratación	\$2.500.000	\$2.600.000	\$2.704.000	\$2.812.160	\$2.924.646
2.3. Evaluación Clima Laboral	\$3.000.000	\$3.120.000	\$3.244.800	\$3.374.592	\$3.509.576
2.4. Diseño KPIs GRH y SST	\$1.500.000	\$1.560.000	\$1.622.400	\$1.687.296	\$1.754.788
2.5. Gestión Desempeño y Cap. Desarrollo	\$2.500.000	\$2.600.000	\$2.704.000	\$2.812.160	\$2.924.646
3.1. Contratos Asesoría Integral Anual (Mensual)	\$800.000	\$832.000	\$865.280	\$899.891	\$935.887
3.2. Diagnóstico y Plan de Acción Integrado	\$3.500.000	\$3.640.000	\$3.785.600	\$3.937.024	\$4.094.505

Nota: Los precios se incrementan un 4% anualmente debido a la inflación.

Anexo 4. Estado de Resultados Proyectado (5 Años)

Concepto	Año 1 (\$COP)	Año 2 (\$COP)	Año 3 (\$COP)	Año 4 (\$COP)	Año 5 (\$COP)
Ingresos por Ventas	\$447.200.000	\$580.214.000	\$740.658.016	\$939.129.512	\$1.190.520.380
Costo de Ventas (Costos Variables)	\$44.720.000	\$58.021.400	\$74.065.802	\$93.912.951	\$119.052.038
UTILIDAD BRUTA	\$402.480.000	\$522.192.600	\$666.592.214	\$845.216.561	\$1.071.468.342
Gastos Operacionales					
Costos Fijos Operativos (Salarios, Arriendo, Marketing, etc.)	\$164.300.000	\$170.872.000	\$177.706.880	\$184.815.155	\$192.207.761
Depreciación y Amortización	\$5.013.333	\$5.013.333	\$5.013.333	\$5.013.333	\$5.013.333
TOTAL GASTOS OPERACIONALES	\$169.313.333	\$175.885.333	\$182.720.213	\$189.828.488	\$197.221.094
UTILIDAD OPERACIONAL	\$233.166.667	\$346.307.267	\$483.871.999	\$655.388.073	\$874.247.248
Impuestos (35%)	\$81.608.333	\$121.207.543	\$169.355.199	\$229.385.826	\$305.986.537
UTILIDAD NETA	\$151.558.334	\$225.100.000	\$314.516.800	\$426.002.247	\$568.260.711

Nota: Los costos fijos operativos se incrementan un 4% anual a partir del Año 2

Anexo 5. Flujo de Caja Proyectado (5 Años)

Concepto	Año 0 (Inversión) (\$COP)	Año 1 (\$COP)	Año 2 (\$COP)	Año 3 (\$COP)	Año 4 (\$COP)	Año 5 (\$COP)
A. Entradas de Efectivo						
Aportes de Capital / Financiación	\$83.516.668	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Recaudo Ventas (50% Año Anterior + 50% Año Actual)	\$0	\$223.600.000	\$513.707.000	\$660.436.008	\$839.893.764	\$1.064.824.946
TOTAL ENTRADAS DE EFECTIVO	\$83.516.668	\$223.600.000	\$513.707.000	\$660.436.008	\$839.893.764	\$1.064.824.946
B. Salidas de Efectivo						
Inversión Inicial	-\$83.516.668	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Pago Costos Fijos Operativos	\$0	\$164.300.000	\$170.872.000	\$177.706.880	\$184.815.155	\$192.207.761
Pago Costos Variables	\$0	\$44.720.000	\$58.021.400	\$74.065.802	\$93.912.951	\$119.052.038
Pago Impuestos	\$0	\$81.608.333	\$121.207.543	\$169.355.199	\$229.385.826	\$305.986.537
TOTAL SALIDAS DE EFECTIVO	-\$83.516.668	\$290.628.333	\$350.100.943	\$421.127.881	\$508.113.932	\$617.246.336
C. FLUJO NETO DE CAJA	\$0	-\$67.028.333	\$163.606.057	\$239.308.127	\$331.779.832	\$447.578.610
D. SALDO ACUMULADO DE CAJA	\$0	-\$67.028.333	\$96.577.724	\$335.885.851	\$667.665.683	\$1.115.244.293

Nota: La política de cobro del 50% al inicio y 50% al final implica que una parte del ingreso del Año 1 se recauda en el Año 1, y la otra parte en el Año 2. Los ingresos del Año 2 se recaen 50% en Año 2 y 50% en Año 3, y así sucesivamente. Para el Año 1, se asume el recaudo del 50% de las ventas de Año 1. Los "Ingresos Recaudados" del Año 1 son el 50% de sus ventas. Para los años subsiguientes, son el 50% de las ventas del año anterior + el 50% de las ventas del año actual. Al final del Año 5, queda un 50% de las ventas del Año 5 por recaudar, que no se refleja en este horizonte.

Anexo 6. Cálculo de Indicadores Financieros

Indicador	Cálculo	Valor (\$COP / %)	Interpretación
Inversión Inicial Requerida	\$83,516,668 COP	\$83.516.668	Monto total de capital necesario para iniciar y operar los primeros meses.
Valor Actual Neto (VAN)	$\sum \frac{FC_t}{(1+r)^t} - I_0$	\$537,175,999 COP	Positivo y significativo. Indica que el proyecto es rentable y genera valor por encima de la tasa de descuento.
Tasa Interna de Retorno (TIR)	Tasa que hace el VAN = 0	69,87%	Muy superior a la tasa de descuento (20%). El proyecto es altamente atractivo y genera una rentabilidad considerable.
Periodo de Recuperación (Payback)	Acumulación de Flujos de Caja hasta cubrir I.I.	2 años y 1 mes	El proyecto recupera la inversión inicial en un período muy corto, lo que reduce el riesgo.
Margen de Utilidad Neta Promedio (Años 1-5)	Utilidad Neta / Ingresos Totales	31,42%	Un margen de utilidad saludable, indicando una operación eficiente después de todos los costos e impuestos.