



Plan de negocios para la creación de una empresa Centro de Especialización en Brigadas de
Emergencia (CEBE) de capacitación y entrenamiento a brigadas de emergencias para empresas
de la ciudad de Cúcuta

Claribel Orellanos Morantes

Sindy Sirley Davila Villasmil

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Administración En Seguridad Y Salud En El Trabajo

Cúcuta

2026

Plan de negocios para la creación de una empresa Centro de Especialización de brigadas de emergencia (CEBE) de capacitación y entrenamiento a brigadas de emergencias para empresas de la ciudad de Cúcuta

Claribel Orellanos Morantes

Sindy Sirley Davila Villasmil

Director:

William Fabián Espinel García

Administrador de empresas

Trabajo de grado para optar por el título de Administrador en Seguridad y Salud en el Trabajo

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Sede Virtual Y A Distancia

Facultad De Ciencias Empresariales

Programa Administración En Seguridad Y Salud En El Trabajo

Cúcuta

2026

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a Dios por darnos sabiduría en este proceso, a nuestros padres e hijos por ser nuestro motor y apoyo constante durante nuestro camino para llegar a la meta, este logro no fuese sido posible sin su motivación.

Así mismo nos lo dedicamos a nosotras mismas por el esfuerzo, la paciencia, la comprensión y ayuda mutua que nos brindamos para sacar adelante este proyecto, este logro es tan nuestro como de ustedes.

Resumen ejecutivo

El presente trabajo de grado presenta el plan de negocio para la constitución del Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE), un proyecto orientado a la prestación de servicios de capacitación y formación en brigadas de emergencia para empresas de la ciudad de Cúcuta. Esta propuesta aparece como una respuesta a la necesidad reclamada en el medio local, ya que hay evidencias de que a pesar de las exigencias legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) existen todavía carencias en la formación práctica del personal que tiene que aplicar una respuesta y actuar ante emergencias, como pueden ser incendios, evacuaciones, accidentes de trabajo, fenómenos naturales y situaciones contingentes que pueden poner en riesgo a los trabajadores, las instalaciones e incluso la continuidad operativa de las empresas.

Dicha investigación parte de la premisa de que muchas empresas, en especial micro, pequeñas y medianas, tienen dificultades para crear, entrenar y formar de manera continua a sus brigadas de emergencia, una situación propiciada por aspectos como limitaciones económicas, una baja priorización de la prevención, la falta de un acompañamiento técnico o una oferta de servicios, por lo general, escasa acorde a las verdaderas necesidades de las organizaciones. En esta línea, la propuesta de CEBE parte del reconocimiento de la posibilidad de desarrollar programas de formación teórico-prácticos adaptados a las necesidades de las empresas, centrados en: primeros auxilios, control inicial de incendios, evacuación, simulacros de las empresas, reforzamiento de las brigadas y acompañamiento en la puesta en marcha de los planes de emergencia, los cuales tienen como objetivo mejorar la cultura preventiva y el cumplimiento de la normativa vigente.

Desde la perspectiva del mercado, la planificación del negocio pone de manifiesto la existencia de una oportunidad favorable en Cúcuta, a partir de la cantidad de empresas activas y la necesidad constante de fortalecer los procesos de preparación y de respuesta en casos de emergencia. De hecho, el trabajo que desarrolla el estudio de mercado con base en la aplicación de encuestas en empresas de la ciudad de Cúcuta le permitió identificar percepciones positivas frente a la relevancia relacionada con la preparación de brigadas, la necesidad de formación práctica, la disposición a pagar por este tipo de servicios y el interés por contratar una empresa que tenga características específicas para capacitar y entrenar.

El estudio que realizó el análisis de la competencia determinó que, aunque sí hay instituciones que ofrecen cursos relacionados a la preparación en la atención de las emergencias, la mayoría de ellas no lo hacen de manera integral, personalizada y continuada en el fortalecimiento de las brigadas empresariales; lo que se constituye en una ventaja para la propuesta.

A nivel de componente técnico y organizacional, el proyecto define una estructura operativa que abarca una sede administrativa, recursos materiales y tecnológicos para el proceso de formación, recurso humano especializado y una metodología de servicio organizada en etapas, que contempla los siguientes aspectos: contacto comercial, diagnóstico inicial, diseño del programa, ejecución teórica, formación práctica, simulacro, evaluación, certificación y seguimiento. Esta estructura permite la proyección de un servicio de la empresa en enfoque práctico, ajustado a la realidad de la propia organización y alineado con los requerimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Del mismo modo, el estudio organizacional plantea una estructura funcional y lineal, una figura jurídica de la empresa del tipo

S.A.S. y estrategias corporativas orientadas a la calidad del servicio, el cumplimiento normativo, el foco en el cliente, la idoneidad del recurso humano y el crecimiento progresivo de la empresa.

Por lo que respecta a la dimensión financiera, el proyecto determina la oferta de planes comerciales diferenciados (básico, empresarial y premium) que permite atender a distintos tipos de empresas en función de sus necesidades y posibilidades. El análisis financiero indica que la propuesta efectuada muestra límites de viabilidad económica en el caso de que se consiga mantener constante el nivel de contratación y una adecuada gestión de los recursos disponibles. A esto hay que unir los impactos positivos también económicos, sociales y ambientales, ya que contribuye al fortalecimiento del tejido empresarial local, a la protección de la vida y la salud de los trabajadores, a la promoción de la cultura de la prevención y a la reducción de riesgos que puedan afectar a las organizaciones y a su entorno.

En definitiva, el presente plan de negocios permite establecer que la constitución del Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE) es una alternativa pertinente y con potencialidad para funcionar en la ciudad de Cúcuta, así como respuesta a una necesidad del contexto empresarial que hoy constituye una exigencia en materia de preparación y respuesta a emergencias. Adicionalmente, el plan de negocios no sólo representa una alternativa de emprendimiento en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que el proyecto ofrecido puede ser considerado como un proyecto valioso y de sentido técnico, organizativo y social, que puede hacer una contribución al fortalecimiento de ambientes laborales que son más seguros, más preparados y resilientes.

Palabras clave: brigadas de emergencia; capacitación empresarial; Seguridad y Salud en el Trabajo; planes de emergencia; gestión del riesgo; plan de negocios.

Abstract

This thesis presents the business plan for the establishment of the Specialized Center for Emergency Response Teams (CEBE), a project aimed at providing training and education services for emergency response teams to companies in the city of Cúcuta. This proposal is a response to a need identified in the local community, as there is evidence that, despite legal requirements regarding Occupational Safety and Health (OSH), there are still gaps in the practical training of personnel who must respond to and act in emergencies, such as fires, evacuations, workplace accidents, natural disasters, and contingencies that may put workers, facilities, and even the operational continuity of companies at risk.

This research is based on the premise that many companies—especially micro, small, and medium-sized enterprises—struggle to establish, train, and provide ongoing education for their emergency response teams. This situation is exacerbated by factors such as financial constraints, low prioritization of prevention, a lack of technical support, and a service offering that generally falls short of the organizations' actual needs. In this vein, CEBE's proposal is based on the recognition of the possibility of developing theoretical and practical training programs tailored to the needs of companies, focusing on: first aid, initial fire control, evacuation, company drills, strengthening emergency response teams, and support in implementing emergency response plans emergencies, which aim to improve the culture of prevention and compliance with current regulations.

From a market perspective, the business plan highlights a favorable opportunity in Cúcuta, given the number of active companies and the constant need to strengthen emergency

preparedness and response processes. In fact, the market research conducted through surveys of companies in the city of Cúcuta identified positive perceptions regarding the importance of brigade preparedness, the need for practical training, the willingness to pay for such services, and the interest in hiring a company with specific capabilities to provide training and instruction.

The study that conducted the competitive analysis found that, although there are institutions that offer courses related to emergency response training, most of them do not provide comprehensive, personalized, and ongoing training to strengthen workplace emergency response teams; this represents an advantage for the proposal. From a technical and organizational standpoint, the project establishes an operational framework that includes an administrative headquarters, material and technological resources for the training process, specialized personnel, and a phased service methodology covering the following aspects: initial contact, initial assessment, program design, theoretical instruction, practical training, drills, evaluation, certification, and follow-up. This structure enables the company to deliver a service with a practical approach, tailored to the reality of the organization itself and aligned with the requirements of the Occupational Health and Safety Management System. Similarly, the organizational study proposes a functional and linear structure, a legal entity of the S.A.S. type, and corporate strategies focused on service quality, regulatory compliance, customer focus, the suitability of human resources, and the progressive growth of the company. From a financial perspective, the project outlines a range of tailored business plans (basic, business, and premium) designed to meet the needs and capabilities of different types of companies. The financial analysis indicates that the proposal is economically viable provided that the level of enrollment remains constant and available resources are managed effectively. Added to this are the positive

economic, social, and environmental impacts, as the project contributes to strengthening the local business community, protecting workers' lives and health, promoting a culture of prevention, and reducing risks that could affect organizations and their surroundings.

In short, this business plan demonstrates that the establishment of the Specialized Center for Emergency Brigades (CEBE) is a viable option with the potential to operate in the city of Cúcuta, as well as a response to a need within the business community that has become a critical requirement in terms of emergency preparedness and response. Furthermore, the business plan not only represents an entrepreneurial opportunity in the field of Occupational Safety and Health, but the proposed project can also be considered a valuable initiative with technical, organizational, and social significance, capable of contributing to the creation of safer, better prepared, and more resilient work environments.

Keywords: emergency brigades; corporate training; Occupational Safety and Health; emergency plans; risk management; business plan.

Tabla Contenido

1. Presentación del problema.	17
1.1 Situación actual y magnitud del problema	18
1.2 Causas	19
1.3 Efectos	20
1.4 Justificación	22
1.5 Objetivos.....	22
1.5.1. Objetivo General	22
1.5.2. Objetivos Específicos	23
2.Estudio del mercadeo	24
2.1 Contexto del mercadeo y antecedentes.....	25
2.1.1. Contexto político	25
2.1.2. Contexto social.....	25
2.1.3. Contexto económico.....	26
2.1.4. Contexto tecnológico.....	27
2.1.5. Contexto legal	29
2.1.6. Contexto ambiental	30
2.1.7. Antecedente	31

2.1.8. Normativa.....	34
2.2 Análisis y caracterización del consumidor	35
2.2.2 Estimación de la demanda potencial	49
2.3 Identificación y análisis de la competencia	50
2.4 Estrategias de mercadeo	57
2.4.1 canales de comercialización y distribución.....	59
2.4.2. Estrategias de aprovisionamiento (Proveedores)	60
3.Propuesta de negocio.....	61
3.1 Características del proyecto o servicios.....	62
3.1.1 Metodologías	63
3.2 Ventajas competitivas y propuestas de valor.....	65
3.2.1. Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE)	65
3.2.2. Enfoque Sectorizado (Textil, Calzado y Alimentos)	65
3.2.3. Propuesta de valor	66
3.2.4. Propuesta comercial	66
4.Estudio Técnico.....	68
4.1 Balance de requerimientos.....	68
4.2 Descripción del proceso.....	73
4.2.1. Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE)	73

4.3	Capacidad	77
4.4	Localización.....	78
4.5	Evaluación de la alternativa.....	80
5.	Estudio organizacional	81
5.1	Tipo y naturaleza de la empresa	81
5.2	Constitución de la empresa y aspectos legales	83
5.3	Estructura organizacional	85
5.4	Estrategias corporativas.....	88
5.4.1	Políticas	89
5.4.2	Valores corporativos	95
5.4.3	Estrategias de crecimiento y expansión	99
6.	Balance del estudio financiero	103
7.	Plan Operativo.....	107
7.1	Cronogramas de Actividades	107
8.	Impactos	108
8.1	Impacto económico	110
8.2	Impacto social	111
8.3	Impacto ambiental.....	113
9.	Conclusiones	115

10. Perfil de los emprendedores	117
11. Referencias	119

Lista de tablas

Tabla 1. Matriz de Perfil Competitivo	57
Tabla 2. Propuesta Comercial	66
Tabla 3. Requerimientos físicos	68
Tabla 4. Requerimientos técnicos (equipos de entrenamientos)	70
Tabla 5. Requerimientos de Talento Humano.....	73
Tabla 6. Presupuestos	105
Tabla 7. Presupuestos.....	106
Tabla 8. Cronograma de actividades CEBE.....	108

Lista de figuras

Figura 1. Árbol del problema	21
Figura 2. Pregunta 1	36
Figura 3. Pregunta 2	37
Figura 4. Pregunta 3	38
Figura 5. Pregunta 4	39
Figura 6. Pregunta 5	40
Figura 7. Pregunta 6	41
Figura 8. Pregunta 7	42
Figura 9. Pregunta 8	43
Figura 10 Pregunta 9	45
Figura 11. Pregunta 10	46
Figura 12. Pregunta 11	47
Figura 13. Pregunta 12	48
Figura 14. Logo empresa EMJ capacitaciones & certificaciones	52
Figura 15. Logo empresa Cruz Roja Colombiana Seccional Norte de Santander	53
Figura 16. Logo empresa Cuerpo de Bomberos Voluntarios.....	55
Figura 17. Logo de la empresa.....	61
Figura 18. Ubicación del CEBE.....	78

Figura 19 Sede Administrativa CEBE	79
Figura 20. Sede Administrativa.....	80
Figura 21. Plano o diseño de las instalaciones	80
Figura 22. Estructura organizacional CEBE	88

1. Presentación del problema

Las entidades de los distintos sectores económicos que operan en la ciudad de Cúcuta presentan una alta exposición a un cierto número de riesgos que pueden derivar en situaciones de emergencia, que pueden ser incendios, sismos, evacuaciones, accidentes laborales o situaciones provocadas por eventos naturales y antrópicos; estas situaciones representan una amenaza directa para la integridad de los trabajadores, para la infraestructura física, e incluso para la continuidad de la operación de las organizaciones. Aunque el marco normativo colombiano exige la implementación y capacitación de las brigadas de emergencias, así como la conformación de planes de emergencias en las empresas, en la práctica se observa lo contrario. Muchos entes económicos carecen de personal capacitado y de programas de capacitación continua adecuados para atender emergencias; en muchos casos, las brigadas de emergencias sólo existen de manera formal para dar cumplimiento a la norma, pero sus miembros no tienen competencias técnicas, ni hay entrenamientos adecuados para actuar cuando surjan situaciones reales.

Esta situación es particularmente evidente en las micro, pequeñas y medianas empresas, las cuales suelen presentar limitaciones económicas, ausencia de asesoría, y escaso conocimiento sobre la importancia del desarrollo de la preparación ante emergencias. Todo ello eleva la posibilidad de errores en la atención de incidentes, incrementa las lesiones, las pérdidas materiales y las multas o sanciones por presuntamente incumplir normativas. A su vez, los servicios de capacitación disponibles en el mercado local son escasos, episódicos o no son lo suficientemente contextualizados a los riesgos de cada una de las organizaciones, los cuales reducen la efectividad de los procesos de aprendizaje y limitan la posibilidad de instaurar una cultura de la prevención y de la atención ante emergencias.

Por esta razón, surge la necesidad de crear una empresa especializada en la capacitación del personal de emergencias, que brinde acompañamiento técnico y formativo a las organizaciones de Cúcuta, contribuyendo a fortalecer sus planes de emergencia, mejorar la cultura de prevención y garantizar una respuesta más segura y organizada ante situaciones de riesgo.

1.1 Situación actual y magnitud del problema

En la actualidad, varias empresas de la ciudad de Cúcuta desarrollan sus actividades en entornos en donde pueden encontrarse con distintos riesgos que pueden desencadenar en emergencias tales como incendios, accidentes de trabajo, fallas eléctricas, eventos naturales y situaciones médicas no esperadas. Aunque la normatividad colombiana establece que las organizaciones cuentan con un plan de emergencias y para contar con personal capacitado para hacer frente a estas eventualidades, la realidad demuestra que el cumplimiento de estos requisitos no siempre se realiza de manera efectiva.

En una gran parte de micro, pequeñas y medianas empresas, el plan de emergencias se maneja como un documento que se exige para cumplir con la auditoría e inspección, pero no se considera una herramienta viva que se practique y se fortalezca. Esto se evidencia en la poca cantidad de simulacros, el desconocimiento de rutas de evacuación, la ausencia de brigadas formadas y la poca preparación de las personas ante una situación real.

Igualmente, muchas empresas no cuentan con profesionales formados que guíen y orienten estos procedimientos, tampoco tienen proveedores cercanos que puedan ofrecerles un servicio de capacitación más accesible y adaptado a sus necesidades. Los trabajadores así deben

hacer frente a las emergencias con los conocimientos mínimos que pueden garantizar su vida y la de sus compañeros.

La dimensión de este problema se refleja en el aumento de accidentes de trabajo, en improvisaciones en emergencias, en posibles sanciones por incumplimiento normativo lo cual afecta la seguridad de los trabajadores, la continuidad de las operaciones y la imagen de las empresas.

Frente a esta situación, se hace evidente la necesidad de contar con una empresa especializada en la capacitación del personal de emergencias, que contribuya a cerrar esta brecha existente entre la normatividad y la práctica, fortaleciendo la cultura de prevención y mejorando la capacidad de respuesta de las organizaciones de Cúcuta

1.2 Causas

La problemática relacionada con la insuficiente capacitación de brigadas de emergencia en las empresas de la ciudad de Cúcuta se debe a múltiples factores estructurales, organizacionales y estratégicos,

Uno de los principales factores es la baja inversión que muchas empresas destinan a los procesos de formación en Seguridad y Salud en el Trabajo. Aunque el decreto 1072 de 2015 establece la obligación de implementar SG-SST, incluyendo preparación y respuesta ante emergencia, en la práctica muchas organizaciones en especial las micro y pequeñas empresas suelen enfocarse en mantener recursos para la operación diaria, dejando en segundo plano actividades preventivas como la capacitación en emergencia. En este contexto, la formación no siempre es vista como una inversión, sino como un requisito adicional que genera costos.

La resolución 0312 de 2019, define los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, exige que se conforme, capacite y entrene las brigadas de emergencia, así como la realización de simulacros periódicos, no obstante, estos requerimientos las organizaciones solo lo abordan desde el componente documental, pero no siempre existe un proceso real de fortalecimiento de competencia de los trabajadores.

Otro aspecto importante tiene que ver con la responsabilidad del empleador, la ley 1562 de 2012 establecen que las empresas son responsables de proteger la seguridad y la salud de sus trabajadores, sin embargo, cuando la capacitación en emergencias se ve solo como una obligación legal y no como inversión para prevenir riesgos, el compromiso y los recursos destinados a estos procesos suelen ser insuficientes y no importantes.

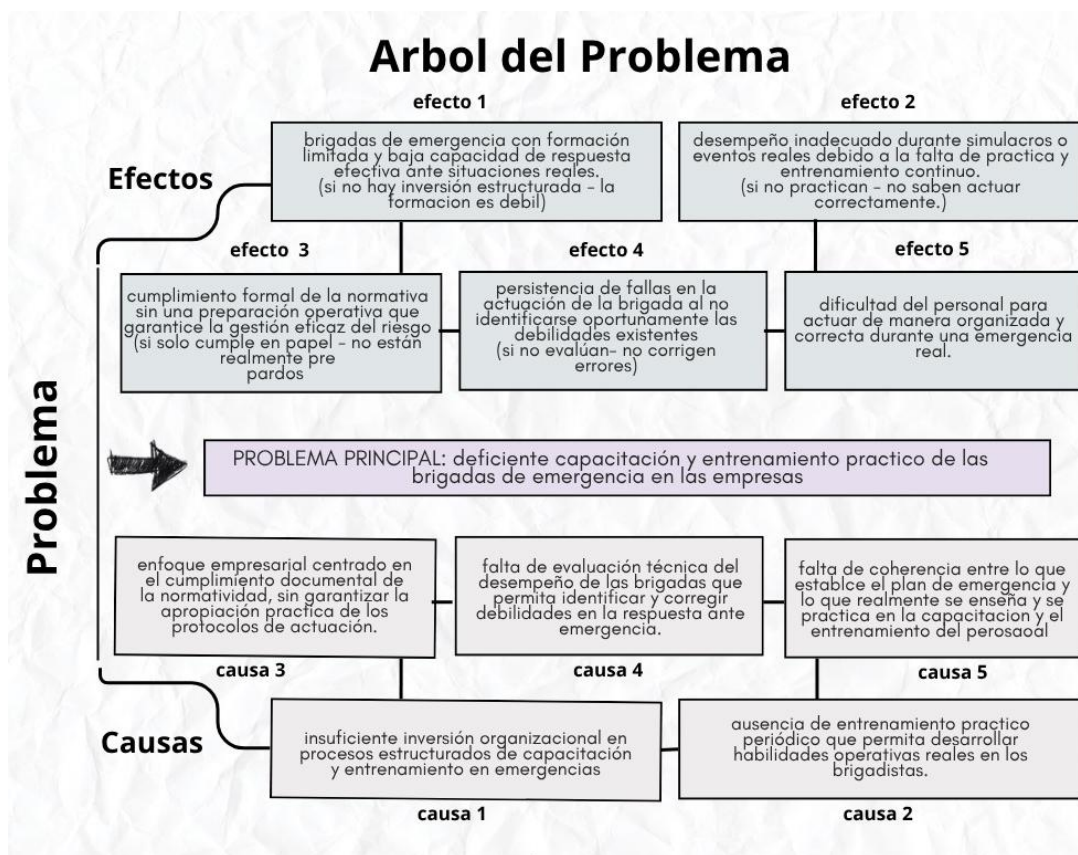
Además, la ley 1523 de 2012, que regula la gestión de riesgo en Colombia, insiste en la importación de fomentar una cultura de prevención y preparación a frente a posibles emergencias, capacitar al personal y fortalecer las capacidades internas de respuestas. Sin embargo, en el entorno empresarial local aún se percibe que la prevención no siempre ocupa un lugar prioritario dentro de la planeación organizacional, lo que hace que el entrenamiento constante de las brigadas de emergencia no se desarrolle con la frecuencia y profundidad necesaria.

1.3 Efectos

Las deficiencias en los procesos de capacitación y entrenamiento de las brigadas de emergencia pueden generar diversas consecuencias dentro de las organizaciones. Cuando el personal no cuenta con una preparación adecuada, las brigadas pueden presentar limitaciones en su capacidad de respuesta ante situaciones reales de emergencia. Esta situación también puede

reflejarse en un desempeño inadecuado durante simulacros o eventos críticos, evidenciando debilidades en la aplicación de los procedimientos establecidos. Asimismo, en algunas empresas el cumplimiento de la normativa se limita solo en documentos, sin que exista una preparación práctica que garantice una gestión efectiva del riesgo. Como resultado, las debilidades en la actuación de la brigada tienden a mantenerse en el tiempo al no ser identificadas ni corregidas oportunamente. Finalmente, cuando los procesos de capacitación y entrenamiento no se articulan con el Plan de Emergencias, el personal puede presentar dificultades para actuar de manera organizada y conforme a los procedimientos establecidos durante una contingencia

Figura 1. Árbol del problema



Nota: Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

1.4 Justificación

La adecuada preparación del personal ante situaciones de emergencia debe ser de aspecto importante y vital para proteger la vida, salud y el bienestar de los trabajadores y asimismo garantizar la prolongación de las operaciones en las empresas, no obstante, en la ciudad de Cúcuta se evidencia que muchas organizaciones presentan debilidades en la capacitación de su personal frente a la atención de emergencia, lo que incrementa los riesgos y limita la capacidad de respuesta ante situaciones inesperadas.

En este sentido, el presente plan de negocios se justifica en la necesidad de crear una empresa especializada en la capacitación en planes de emergencia y gestión de riesgo, que les ofrece a las empresas herramientas prácticas y conocimientos actualizados para fortalecer sus procesos en prevención y preparación. Esta iniciativa permitirá apoyar el cumplimiento de la normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo, reducir accidentes, minimizar pérdidas, y promover una cultura de autocuidado y prevención.

1.5 Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Proyectar y crear el plan de negocios del Centro Especializado en Brigadas de emergencia (CEBE) empresa especializada en la capacitación y entrenamiento en planes de emergencia y respuesta ante contingencias, dirigida a las empresas de la ciudad de Cúcuta, con el propósito de fortalecer los conocimientos y habilidades del personal para una atención oportuna y eficaz ante situaciones de emergencia.

1.5.2. Objetivos Específicos

Identificar las principales debilidades en la preparación, capacitación y entrenamiento del personal de las empresas frente a situaciones de emergencia.

Diseñar programas integrales de capacitación y entrenamiento estructurados en planes de emergencia, brigadas, evacuación, primeros auxilios y control inicial de emergencia.

Definir el portafolio de servicios y la metodología de prestación del servicio, incorporando simulacros, ejercicios prácticos y evaluación por competencia.

Establecer la estructura organizacional, administrativa y operativa requerida para el funcionamiento de la empresa.

Analizar la demanda potencial de servicios de capacitación y entrenamiento en planes de emergencia en las empresas de la ciudad de Cúcuta.

2. Estudio del mercadeo

El estudio de mercadeo realizado para el presente plan de negocios evidencia que la ciudad de Cúcuta, Norte de Santander, cuenta con un grupo empresarial muy amplio y diverso, conformado por empresas de los sectores industriales, comercial, de servicios, educativo y publico los cuales requieren la fortalecer la preparación del personal frente a situaciones de emergencia, la ocurrencia de incendios, sismos, evacuaciones, accidentes y otras contingencias demuestra la necesidad de las organizaciones dispongan del personal capacitado y entrando para actuar de manera oportuna y correcta.

El mercado objetivo está conformado principalmente por pequeñas, medianas y grandes empresas. Instituciones educativas, entidades públicas, y organizaciones privadas que requieren formación de brigadas de emergencia, evacuación, primeros auxilios, control inicial de incendios y manejo de situaciones críticas. Estas organizaciones valoran los servicios que sean prácticos, personalizados y orientados a la realidad de sus instalaciones y procesos.

Desde un análisis competitivo, el estudio de mercadeo se observa que la oferta local de capacitación en planes de emergencia es limitada y generalmente asociada a eventos puntuales, lo que representa una oportunidad para la creación de una empresa que se dedique exclusivamente a prestar este tipo de servicios de manera permanente, estructurada y con un enfoque practico

El estudio de mercadeo demuestra que existe una oportunidad viable para la creación de una empresa de capacitación en la ciudad de Cúcuta, ya que hay la necesidad de formación con potenciales en un mercado amplio y una competencia baja lo que favorece la viabilidad del proyecto.

2.1 Contexto del mercadeo y antecedentes

2.1.1. Contexto político

En Colombia la gestión de riesgos y desastres y preparación ante emergencia son temas priorizados dentro de las políticas públicas, lo que se refleja en las existencias de entidades como la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD) y los consejos Territoriales de Gestión de Riesgo. Estas instancias promueven la prevención, la reducción de riesgo y la preparación de las comunidades y organizaciones frente a eventos naturales y antrópicos.

Al nivel municipal, la alcaldía de Cúcuta impulsa estrategias como simulacros, campaña de prevención con organismos de socorro los cual evidencia un interés institucional por fortalecer la capacidad de respuestas ante emergencia. Esto favorece la creación de empresas que apoyen estos esfuerzos mediante procesos de capacitación al sector del estado y contribuyen a consolidar una cultura preventiva.

Además, las políticas públicas en Colombia han venido fortaleciendo la cultura de prevención y la preparación ante desastres, promoviendo la participación de las organizaciones en la gestión de riesgo. a través de programas institucionales y simulacros nacionales, se incentiva a las empresas a mejorar sus capacidades de respuesta frente a emergencias.

2.1.2. Contexto social

Cúcuta es una ciudad con una población numerosa y una dinámica laboral activa, donde miles de personas se desempeñan sus actividades diariamente en diferentes tipos de empresas. Esta realidad implica que una gran cantidad de trabajadores están expuestos a diferentes tipos de

riesgos que se puedan presentar como incendios, accidentes, caídas, fallas eléctricas o eventos naturales.

Aunque exista una mayor conciencia sobre la importancia de la prevención, muchas personas no saben cómo actuar y responder adecuadamente ante situaciones de emergencia. Esto se debe a gran parte, a la falta capacitación y el entrenamiento, lo que genera más inseguridad y respuestas inadecuadas ante situaciones críticas.

Desde una perspectiva social, la creación de una empresa de capacitación en planes de emergencia aporta significativamente al bienestar de la comunidad, ya que promueve a los compartimientos seguros, fortalece y autocuidado y contribuye a proteger, la vida de los trabajadores. Además, una persona capacitada no solo aplica estos conocimientos en su lugar de trabajo sino también en su hogar y entorno cercano, ampliando el impacto positivo del servicio.

Así mismo una sociedad mejor preparada frente a emergencias es una sociedad más resiliente, ser capaz y estar preparada para enfrentar cualquier situación adversa, para que haya una mayor organización y menor impacto. En este sentido, la capacitación en planes de emergencia se convierte en una herramienta fundamental para fortalecer la seguridad en los entornos laborales. A medida que las empresas reconocen la importancia de proteger la vida y la integridad de los trabajadores aumenta en interés por implementar programas de mejora.

2.1.3. Contexto económico

La creación de una empresa de capacitación a brigadas de emergencia en la ciudad de Cúcuta se desarrolla dentro entorno económico caracterizado por una alta presencia de micro, pequeñas, y medianas empresas. Estas organizaciones pertenecen principalmente a sectores de comercio, servicios, educación, industria ligera y sector público los cuales requieren cumplir con

la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo la formación de su personal en planes de emergencia y atención a contingencias.

Aunque muchas de estas empresas operan con presupuestos ajustados, existen una necesidad real y permanente de destinar recursos para procesos de capacitación, ya que con el incumplimiento pueden generar sanciones económicas, cierres temporales y afectaciones a la continuidad del negocio. Por este motivo las capacitaciones en brigadas de emergencia dejan de ser opcional y se convierte en un requisito obligatorio para las organizaciones lo cual favorece la demanda de este tipo de servicios.

Desde la perspectiva del plan de negocios, este contexto económico representa una oportunidad, ya que la empresa propuesta ofrecerá servicios especializados que permitirán a las empresas acceder a procesos de formación sin incurrir en los costos que implicara contratar personal interno o desarrollar programas propios.

De igual manera, invertir en capacitaciones de emergencia genera beneficios económicos para la empresa, al disminuir la probabilidad de accidentes, reducir tiempos de inactividad y prevenir pérdidas materiales. Esto fortalece el argumento del valor del negocio, al presentar la capacitación no solo como un cumplimiento, sino como una inversión que protege los recursos de las organizaciones.

2.1.4. Contexto tecnológico

El plan negocios para la creación de una empresa de capacitaciones a brigadas de emergencia desarrolla en un escenario donde el uso de tecnologías de la información, y la comunicación, es cada vez más común en los procesos empresariales, la mayoría de la

organización cuentas con accesos a internet, computadores, móviles lo que facilitad la implementación de modalidades de capacitación presenciales, virtuales y mixtas.

La evolución tecnológica ha significado que los procesos de capacitación podrían dejar de ser sólo de aula tradicional y poder incorporar herramientas digitales como plataformas de videoconferencia, aulas virtuales, videos tutoriales, simuladores virtuales y evaluaciones digitales. Esto se convierte en un gran reto para poder proponer la empresa, ya que permitirá ampliar la cobertura del servicio, mejorar los tiempos, reducir los costes operativos y preservar la calidad del proceso formativo. En el marco de las brigadas de emergencia existen tecnologías que permiten fortalecer los procesos de formación, como por ejemplo aplicaciones para primeros auxilios, simuladores de escenarios de evacuación, plataformas de gestión del riesgo, los sistemas de registro de la capacitación y software para el seguimiento de las competencias del personal. Estas soluciones permiten llevar el control de asistencia, certificaciones, resultados de las evaluaciones, así como también de las actualizaciones periódicas y por lo tanto de la trazabilidad de los procesos.

De igual manera, el uso de equipos tecnológico como proyectores, pantallas interactivas, realidad virtual, maniqués de simulación para primeros auxiliares y desfibriladores de simulación favorece el aprendizaje más práctico, dinámico y experimentado. La introducción de estos posiciona a la empresa como empresa moderna, acorde a las tendencias formativas del momento. Desde la perspectiva comercial, estas empresas se interesan cada vez más en proveedores que utilizan tecnología en los servicios ofrecidos, dado que facilitan la experiencia del aprendizaje, contribuyendo con ello a la comprensión del contenido. Por lo que el contexto

tecnológico constituye un factor positivo para la viabilidad del negocio, pues da la opción de diferenciarse de otros proveedores que simplemente realizan formaciones del tipo tradicional.

2.1.5. Contexto legal

El contexto normativo para la creación de una empresa de capacitaciones para planes de emergencia está suficientemente respaldado en la normatividad colombiana en SST, la cual establece la obligación de las empresas de identificar los peligros y la evaluación de los riesgos, adoptar medidas de control y preparar a los trabajadores para dar respuesta a situaciones de emergencia.

Uno de los principales referentes es la ley 1562 del 2012, que reforma el Sistema general de riesgos laborales y dispone la responsabilidad de los trabajadores de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, incluyendo la prevención y atención de emergencias. De igual forma, el Decreto 1072 de 2015, que compila la normatividad del SG-SST, exige que todas las empresas diseñen e implementen planes de emergencia y realicen capacitación periódica a sus trabajadores.

La Resolución 0312 de 2019, que define los estándares mínimos del SG-SST, establece como requisito que las organizaciones tengan personal capacitado para la atención de emergencias, brigadas conformadas y entrenadas, y simulacros periódicos. Esto genera una demanda permanente de servicios de formación especializada.

Adicionalmente, la Ley 1523 de 2012, norma la cual modifico el sistema general de riesgos laborales, promueve la preparación, prevención y reducción del riesgo, involucrando tanto a entidades públicas como privadas. Esta ley respalda la importancia de capacitar a las organizaciones en gestión del riesgo y respuesta ante emergencias

En cuanto a incendios, la Resolución 1956 de 2008 y normas técnicas como la NTC 1692 (elementos de protección personal) y lineamientos del Cuerpo de Bomberos exigen la adopción de medidas preventivas y formación del personal.

Todo este marco legal un escenario favorable para la creación de esta empresa ya que legalmente las empresas están obligadas al desarrollo de capacitaciones que permitan cumplir con esta exigencia, por lo tanto, no solo respalda viabilidad del proyecto, sino que garantiza una demanda constante.

2.1.6. Contexto ambiental

Desde una posición ambiental, la ciudad de Cúcuta y el departamento de Norte de Santander tienen varios elementos que se encuentran a riesgo de sufrir fenómenos naturales, ya sean sismos, altas temperaturas, temporadas de lluvias, intensas o graduales en algunos de sus espacios, producen capacidad de emergencia tanto en áreas urbanas como rurales. Esta situación hace que las empresas alcancen un determinado grado de preparación en la respuesta, así como la preservación de la vida de los trabajadores, así como los impactos sobre el entorno. Los planes de emergencia y su capacitación ayudan, claramente, a prevenir daños al ambiente mediante una respuesta organizada que evita el aumento de incendios en el entorno, el derrame de sustancias peligrosas y otros eventos que puedan afectar los recursos naturales.

Además, la tendencia de la sostenibilidad y la responsabilidad ambiental que impulsa en nuestros días afecta a todas las empresas para que adopten prácticas de gestión y prevenir las amenazas, favoreciendo así la llegada de la protección del medio ambiente en los planos de negocio y políticas empresariales. En este sentido, la empresa de formación curricular puede incluir contenidos como la gestión de los residuos , el control de los derrames, el uso de los

extintores y los procedimientos de respuesta ante emergencias ambientales; pero otro punto relevante está en que el servicio ofertado tiene un bajo impacto medioambiental ya que se basa en actividades formativas; Además, el uso de plataformas digitales reduce la producción de papel y los desplazamientos, favoreciendo así la reducción de la huella de carbono. Todo esto hace que el contexto medioambiental favorezca la creación de una empresa de formación en planes de emergencia, dado que beneficia la creación de organizaciones más responsables, seguras y sostenibles.

2.1.7. Antecedentes

En los últimos años, la gestión de la seguridad y la preparación ante emergencias han adquirido una mayor relevancia dentro de las organizaciones debido a la necesidad de proteger la vida de los trabajadores y garantizar la continuidad de las actividades empresariales. Diversas investigaciones han resaltado la importancia de fortalecer los procesos de capacitación y entrenamiento del personal en materia de prevención y atención de emergencia. En este sentido un estudio publicado en la revista científica Espacios analiza la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en diferentes organizaciones, evidenciando que la formación del personal y la realización de simulacros contribuyen significativamente a mejorar la capacidad de respuestas ante eventos críticos y a reducir los riesgos laborales dentro de las instituciones.

Las investigaciones internacionales sobre formación en seguridad laboral han demostrado que los programas de capacitación y entrenamiento del personal influyen positivamente a la reducción de accidentes de trabajo y en el fortalecimiento de los comportamientos seguros dentro de las organizaciones. Estos estudios destacan que el aprendizaje práctico y constante permite que

los trabajadores estén aptos y desarrollen habilidades para actuar de manera adecuada frente a las situaciones de riesgo que se les presenten, lo cual contribuye a mejorar la gestión preventiva en los entornos laborales.

En el ámbito internacional se encuentra la investigación realizada por Lock Chacón (2018) titulada “*implementación de una empresa de servicios ocupacional y entrenamiento en seguridad y salud ocupacional en lima sur*” este estudio tuvo como propósito analizar la viabilidad de crear una empresa dedicada a ofrecer servicios de capacitación y entrenamiento dirigidas a organizaciones que buscan fortalecer los procesos de seguridad y salud en el trabajo, la investigación incluyó un análisis de mercado, estudio técnico y evaluación financiera para determinar si el proyecto era sostenible y competitivo. Entre sus principales resultados se identificó que muchas empresas presentan falencias en los procesos de formación de sus trabajadores frente a la prevención de riesgos laborales, lo que genera la necesidad de contar con organizaciones especializadas que brinden capacitación y entrenamiento continuo, el estudio concluye la importancia de la creación de empresas enfocadas en el entrenamiento y la formación de la seguridad laboral ya que es una alternativa viable que puede aportar el afianzamiento de la cultura preventiva dentro de las organizaciones y contribuir al cumplimiento de la normativa vigente en materia del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Dentro del contexto nacional, se destaca la investigación desarrollada por Valencia Carmona (2022), titulada “Estudio de factibilidad para la creación de una empresa de asesorías y capacitación para brigadas de emergencia en el Eje Cafetero”. El objetivo principal de este trabajo fue evaluar la posibilidad de crear una empresa dedicada a brindar servicios de capacitación, asesoría y entrenamiento a organizaciones que requieren fortalecer sus brigadas de

emergencia y sus procesos de prevención de riesgos. Para ello, se realizó un estudio de mercado que permitió identificar la demanda existente, así como un análisis técnico y financiero que permitió establecer la viabilidad del proyecto. Los resultados evidenciaron que muchas empresas necesitan fortalecer los procesos de formación del personal para mejorar la capacidad de respuesta ante situaciones de emergencia y cumplir con las normas establecidas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. La investigación concluye que la creación de empresas dedicadas a la capacitación y entrenamiento representa una oportunidad de negocio que, además de ser rentable, contribuye al fortalecimiento de la cultura de prevención dentro del entorno laboral.

En el ámbito local, diferentes estudios académicos realizados en instituciones de educación superior en Colombia han evidenciado la importancia de fortalecer los procesos de capacitación y entrenamiento dentro de las organizaciones como parte fundamental del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Estas investigaciones señalan que muchas empresas presentan debilidades en la formación continua de sus trabajadores, especialmente en temas relacionados con la prevención de riesgos, la atención de emergencias y el cumplimiento de la normatividad vigente. Por esta razón, se ha identificado la necesidad de desarrollar iniciativas empresariales enfocadas en la prestación de servicios de capacitación especializada que permitan apoyar a las organizaciones en el fortalecimiento de sus procesos formativos. En este sentido, la creación de empresas dedicadas al entrenamiento y la capacitación representa una alternativa que contribuye no solo al desarrollo de competencias laborales, sino también a la mejora de las condiciones de seguridad dentro del entorno de trabajo.

2.1.8. Normativa

Ley 1562 de 2012

- Norma fundamental en Colombia que modificó el sistema general de riesgos laborales, transformando la salud ocupacional en seguridad y salud en el trabajo.

Decreto 1072 de 2015

- Decreto único reglamentario
- Establece la implementación del SG-SST y la obligación de:
- Identificar amenazas y vulnerabilidades.
- Diseñar planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Conformar y capacitar brigadas de emergencia.

Resolución 0312 de 2019

- Establece los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y que deben cumplir las empresas según su número de trabajadores y nivel de riesgo, incluyendo:
- Plan de emergencias.
- Conformación y entrenamiento de brigadas.
- Simulacros periódicos.
- Normativa sobre Brigadas de Emergencia
- Resolución 2400 de 1979 (Estatuto de Seguridad Industrial)
- Establece disposiciones sobre prevención de incendios, salidas de emergencia y medidas de protección.

- Resolución 1016 de 1989
- Establece la obligación de organizar y desarrollar programas de salud ocupacional, incluyendo planes de emergencia.
- Decreto 2157 de 2017
- Se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas.

2.2 Análisis y caracterización del consumidor

El consumidor de los servicios de la empresa está conformado por empresas de la ciudad de Cúcuta, que necesitan fortalecer la preparación de su personal frente a situaciones de emergencia y cumplir con la norma vigente de Seguridad y Salud en el Trabajo, en particular con lo establecido en el decreto 1072 del 2015. Estas empresas requieren contar con brigadas de emergencia capacitadas para responder de manera oportuna ante situaciones de emergencia. Principalmente, el servicio se orienta a empresas de los sectores industriales, y de construcción, dentro los cuales se encuentran, ladrilleras, plantas de producción, bodegas, y empresas del sector textil y de confesiones (talleres de costura industriales) así como constructora y contratistas de obra.

Estas empresas se caracterizan por buscar capacitación práctica, clara y ajustada a sus necesidades, con flexibilidad de horario, costos accesibles y acompañamiento técnico que les permite mejorar su cultura de prevención y proteger la vida de sus trabajadores.

2.2.1 Selección de la población objeto

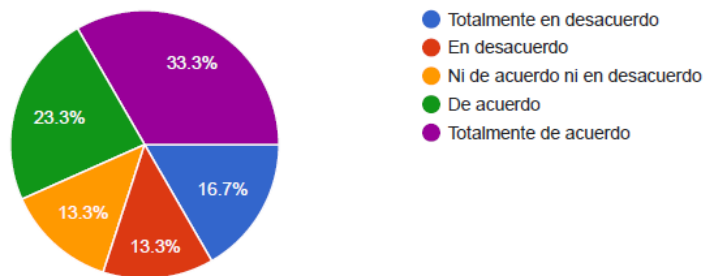
La población objeto del presente plan de negocios está conformada por pequeñas y medianas empresas (MiPymes) de la ciudad de Cúcuta. Según la cámara de comercio, la ciudad

cuenta con 56.000 empresas activas, de los cuales el 95,6% corresponden a microempresas. Con el propósito de recopilar la información primaria sobre las necesidades de capacitación en brigadas de emergencia, se aplicaron 30 encuestas a MiPymes en diferentes sectores económicos de la ciudad de Cúcuta. La muestra fue seleccionada de manera intencional y por conveniencia, considerando la disponibilidad de cada organización participante.

Análisis encuesta CEBE Capacitación y Entrenamiento frente a Brigadas de Emergencia

Figura 2. Pregunta 1

¿Su empresa cuenta actualmente con una brigada de emergencias conformada y activa?



Nota. Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

Los resultados que se han obtenido muestran que el 33,3% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo en que su empresa tiene una brigada de emergencias constituida y activa, mientras que el 23,3% indicó estar de acuerdo, lo que suma 56,6% de la percepción positiva frente a la existencia de brigadas dentro de las organizaciones.

Por otro lado, también se pueden identificar aspectos negativos relevantes en los resultados. Precisamente, el 13,3% de los encuestados se mostró en desacuerdo en estos resultados y un 16,7% se mostró totalmente en desacuerdo, lo que equivale a un 30% de percepción negativa en cuanto a la existencia de brigadas de emergencia dentro de dicha empresa.

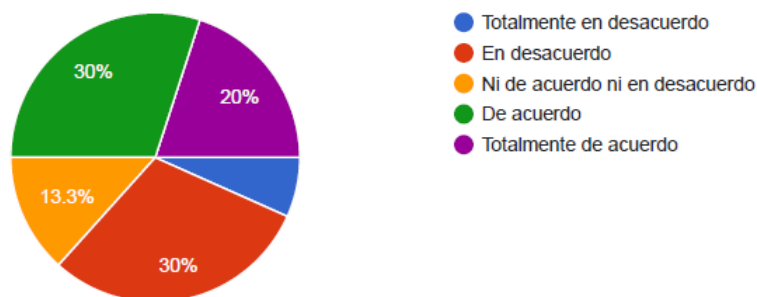
Este porcentaje permite pensar que en un grupo considerable de empresas las brigadas de emergencia no están organizadas, no están operativas o los trabajadores no tienen claro que existan.

El 13,3% de los encuestados se mostró ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría estar relacionado con la falta de conocimiento de la estructura de la empresa en emergencias o una falta de comunicación interna en cuanto a la existencia y funcionamiento de estas brigadas.

Aunque los resultados son positivos sobre la implementación de brigadas de emergencia en algunas empresas, también es cierto que evidencian la necesidad de reforzar la conformación, funcionamiento y visibilidad de las brigadas de emergencia en su interior para dar respuestas ante las emergencias.

Figura 3. Pregunta 2

¿Los integrantes de la brigada de emergencias de su empresa han recibido capacitación y entrenamiento práctico en el último año?



Nota. Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

De acuerdo con los resultados obtenidos, un 30% de los encuestados se mostró de acuerdo y un 20% totalmente de acuerdo en que los miembros de la brigada de emergencias han tenido algún proceso de capacitación y entrenamiento práctico el último año, lo que representa un 50%

de percepción positiva. Esto lleva a pensar que en varias organizaciones se están generando los procesos de formación para ir fortaleciéndolos para que las brigadistas estén en condiciones de hacerse cargo de las emergencias.

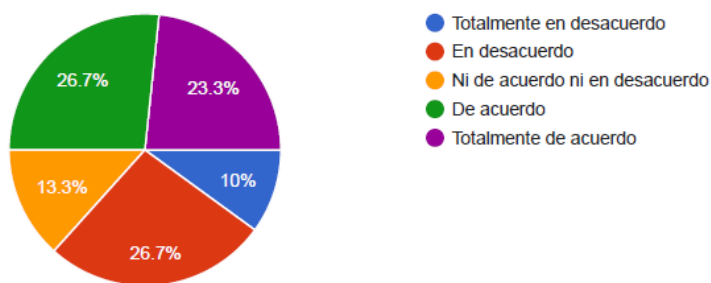
También se identifican aspectos negativos relevantes, ya que un 30% de los participantes indicó estar en desacuerdo y un 6,7% totalmente en desacuerdo, lo que resulta en un 36,7% de percepción negativa, lo que evidencia que en un número importante de las empresas los procesos de capacitación no son frecuentes.

Asimismo, un 13,3% de los encuestados adoptó una posición neutral, lo que podría reflejar el desconocimiento de las actividades de capacitación que está realizando la empresa o la escasa participación de los propios trabajadores en estos procesos.

Los resultados muestran que, aunque algunas empresas realizan procesos de capacitación para brigadas de emergencias, aún existe un grupo importante donde esas actividades no se realizan de forma periódica, lo que podría afectar la preparación para situaciones de emergencias.

Figura 4. Pregunta 3

¿Su empresa ha realizado simulacros de emergencia durante el último año?



Nota. Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

En el contexto de la percepción favorable relacionada con la práctica de realizar simulacros de emergencia, un porcentaje del 26,7% de los participantes se mostró de acuerdo, así como el 23,3% totalmente de acuerdo, lo que indica en suma un 50% de percepción positiva sobre la realización y la importancia de estas actividades dentro de las organizaciones.

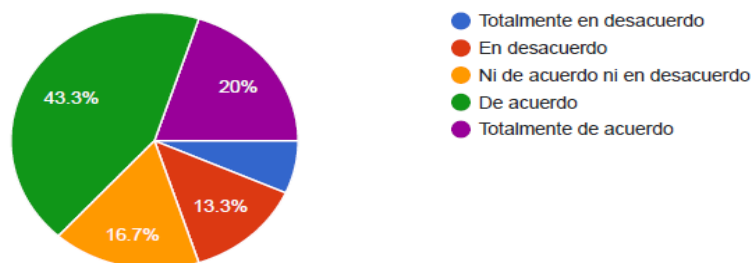
En contraste, un 26,7% de los encuestados mostró estar en desacuerdo, así como un 10% totalmente en desacuerdo, lo que equivale a un 36,7% de percepción negativa. Esto demuestra que en un grupo notable de empresas no se llevan a cabo simulacros de forma recurrente o, más bien, no forman parte de la práctica de gestión del riesgo.

Adicionalmente, el 13,3% de los trabajadores optaron por una respuesta neutral que podría estar justificada por el hecho de que el conocimiento sobre la práctica, y la participación de los trabajadores en las actividades, no es suficiente ni es parte de la forma habitual de comportamiento.

Algunas empresas realizan actividades de simulacro de emergencias para formar parte de sus estrategias de prevención, pero no se puede concluir que existan prácticas asentadas en la mayoría de las empresas para realizarlas o incluso que no exista una práctica que desarrolle la capacidad de respuesta frente a emergencias.

Figura 5. Pregunta 4

¿Su empresa identifica dificultades para capacitar a la brigada de emergencias?



Nota. Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

Los datos recopilados revelan que el 63,3% de los participantes reconoce que sus organizaciones tienen dificultades para formar a las brigadas de emergencia de forma sostenida y con enfoques metodológicos prácticos, distribuidos entre quienes están de acuerdo (43,3%) y totalmente de acuerdo (20%) con esta situación.

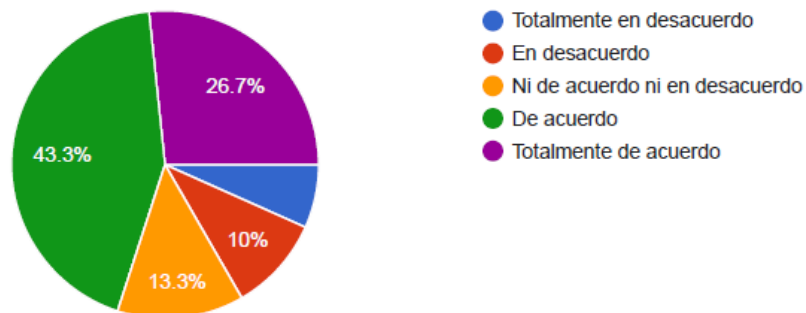
En contraste, un 20% manifestó una postura de desacuerdo, ya sea parcial (13,3%) o total (6,7%), lo que indica que ciertas empresas sí logran llevar a cabo sus procesos de capacitación sin enfrentar obstáculos significativos.

Por su parte, el 16,7% restante se mantuvo en una posición intermedia, lo que podría interpretarse como una falta de claridad o conocimiento respecto a cómo se planifican las actividades de formación al interior de sus organizaciones.

En conjunto, los hallazgos permiten concluir que una proporción considerable de empresas enfrenta barreras para garantizar una capacitación continua y efectiva de sus brigadas de emergencia, lo que pone de manifiesto la necesidad de reforzar tanto la planificación estratégica como la asignación de recursos orientados a estos procesos formativos.

Figura 6. Pregunta 5

¿Los brigadistas conocen los procedimientos de actuación ante emergencias?



Nota. Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

Los datos reflejan que un porcentaje del 43,3% de las personas encuestadas se mostraron favorables (entre acuerdo y totalmente de acuerdo) respecto al conocimiento que poseen los brigadistas en relación con los procedimientos de actuación frente a emergencias, lo que equivale a una valoración favorable del 70% en este aspecto.

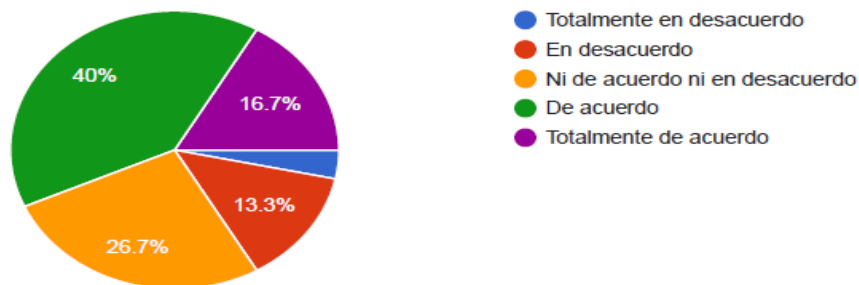
Por el contrario, un 10% se posicionó en desacuerdo y un 6,7% totalmente en desacuerdo, lo que demuestra que aún existen organizaciones donde los brigadistas no poseen un conocimiento lo suficientemente claro en cuanto a los protocolos de respuesta frente a emergencias.

De la misma manera, el 13,3% de los encuestados se muestran neutrales, probablemente debido a la falta de divulgación o socialización de este tipo de procedimientos en la organización.

Una gran cantidad de organizaciones opina que sus brigadistas conocen los procedimientos mínimos de actuación frente a emergencias; no obstante, sí todavía existen algunos casos donde estos conocimientos quedan corto y es necesaria la implementación de una capacitación continua.

Figura 7. Pregunta 6

¿Su empresa estaría interesada en programas de capacitación para brigadas que combinen formación virtual teórica y práctica presencial (modalidad mixta)?



Nota. Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

En relación con la necesidad de apoyo externo especializado, un 40% de los encuestados manifestó de acuerdo y un 16,7% totalmente de acuerdo, lo cual representa un 56,7% de percepción favorable hacia que implica el acompañamiento profesional, ya que este percibiría un fortalecimiento de los planes de emergencia.

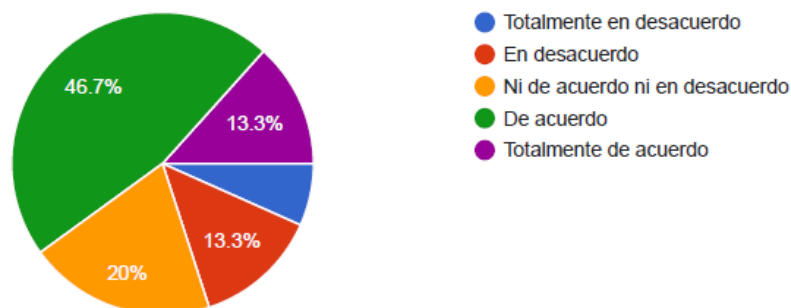
En contraposición, un 13,3% se manifestó en desacuerdo y un 3,3% de forma totalmente en desacuerdo. Esto podría reflejar que algunas empresas conciben que poseen unos recursos o unas capacidades internas suficientes para desarrollar estos procesos.

Finalmente, el 26,7% de los encuestados adoptó una actitud neutral, esto podría traducirse en una falta de claridad en lo referente a su necesidad de apoyo especializado o a la forma en que se desarrollan los planes de emergencia correspondientes dentro de la organización.

Una parte importante de las empresas asumen la necesidad de contar con apoyo externo especializado para reforzar sus planes de emergencia y entrenar a sus brigadas, que refleja una oportunidad para el desarrollo de servicios especializados en el ámbito en cuestión.

Figura 8. Pregunta 7

¿Su empresa estaría interesada en programas de capacitación para brigadas que combinen formación virtual teórica y práctica presencial (modalidad mixta)?



Nota. Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

Los resultados evidencian que el 46,7% de los encuestados se mostró de acuerdo con la afirmación y el 13,3% totalmente de acuerdo, significando un 60% de percepción positiva hacia la implementación de programas de capacitación con modalidad mixta.

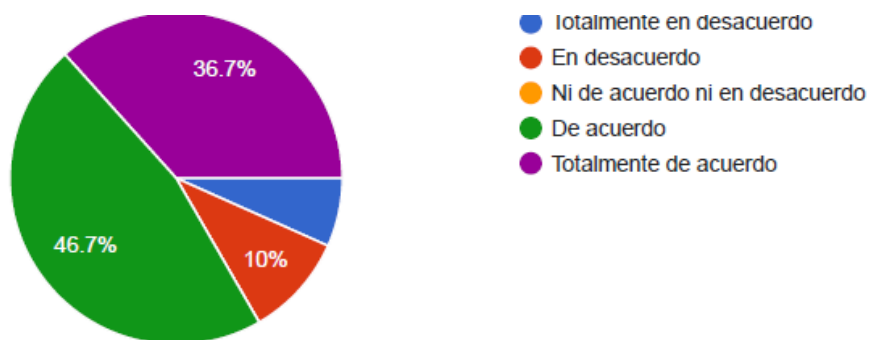
Por otra parte, se mostró como en desacuerdo el 13,3% y el 6,7% totalmente en desacuerdo, se permite entrever que algunas organizaciones pueden optar por metodologías tradicionales o presenciales según su idiosincrasia corporativa.

Finalmente, el 20% estuvo neutral, lo que podría explicarse por la falta de una experiencia similar en este tipo de opciones formativas.

Esos resultados indican un considerable interés por parte de las organizaciones hacia los programas de formación de la modalidad mixta mostrando así una predisposición por parte de las organizaciones hacia un uso alternativo de metodologías formativas más flexibles y adaptadas a las características del contexto laboral actual.

Figura 9. Pregunta 8

¿Para su empresa es importante que la empresa que capacite a su brigada cuente con formadores certificados y con experiencia comprobada en atención de emergencia?



Nota. Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

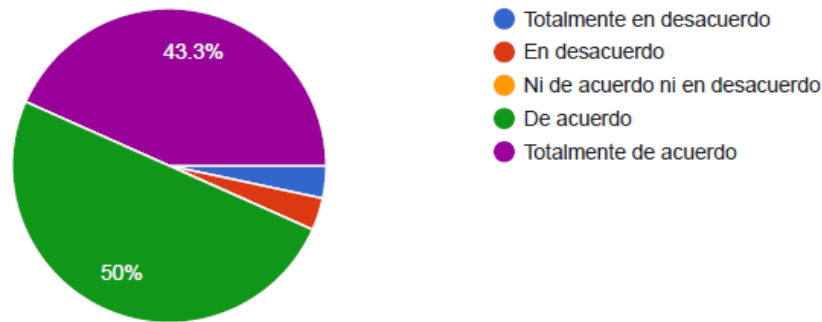
Observando los resultados obtenidos, el 46,7% de las personas que llenaron la encuesta se mostró de acuerdo y el 36,7% totalmente de acuerdo en que es importante que la organización que imparta capacitación a la brigada de emergencias cuente con formadores con certificaciones y experiencia en atención de emergencias demostrada. significando estas respuestas que un 83,4% de percepción positiva, evidenciando que la mayoría de los centros de trabajo consideran que la preparación y la experiencia de los formadores son elementos imprescindibles para asegurar que la capacitación se evite alta calidad en su aplicación y eficacia.

Pero también se reconocen los aspectos negativos de los resultados, dado que el 10% de las personas que rellenaron la encuesta se mostró en desacuerdo y el 6,7% totalmente en desacuerdo, lo que hace un 16,7% de percepción negativa sobre la importancia de este aspecto. Este resultado podría apuntar a alguna(s) empresas que no tienen como un elemento prioritario que los formadores cuenten con certificaciones o experiencia demostrada y en la línea de la búsqueda de opciones de formación más económicas o una falta de conocimiento respecto a la importancia de contar con formadores especializados.

Los resultados revelan que casi todas las empresas consideran importante que las formaciones sean impartidas por formadores que sean certificados y experimentados, aunque existe un pequeño porcentaje de entidades que no valoran este aspecto como un aspecto importante en el desarrollo de procesos de instrucción para brigadas de emergencia.

Figura 10 Pregunta 9

¿Contar con una brigada de emergencias debidamente capacitada reduce el riesgo de accidentes graves y sanciones legales en su empresa?



Nota. Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

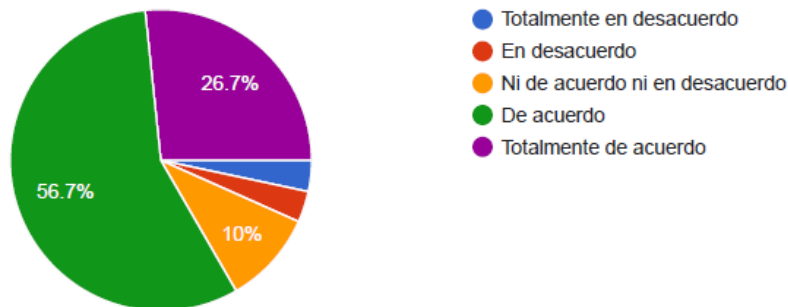
Los resultados muestran el 50% de los encuestados está de acuerdo y un 43,3% muy de acuerdo en que contar con una brigada de emergencias conformada, contribuye a la reducción de riesgos de accidentes graves y posibles sanciones legales, con un 93,3% de percepción positiva.

También se presentan los aspectos negativos, donde una pequeña parte, el 3,3% está en desacuerdo y el 3,3% totalmente en desacuerdo, lo que muestra que, aunque en menor proporción, aún hay empresas que no consideran la capacitación de brigadas como un factor relevante para prevenir riesgos y este aspecto que se relaciona con la normativa de seguridad.

En conclusión, en términos generales las empresas entienden que la capacitación de brigadas de emergencia es importante para reducir riesgos y sanciones legales a pequeños porcentajes de empresas que no consideran la importancia de la formación de brigadas.

Figura 11. Pregunta 10

¿Al evaluar un proveedor de capacitación para brigadas, su empresa considera más importante la calidad del entrenamiento práctico que el precio del servicio?



Nota. Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

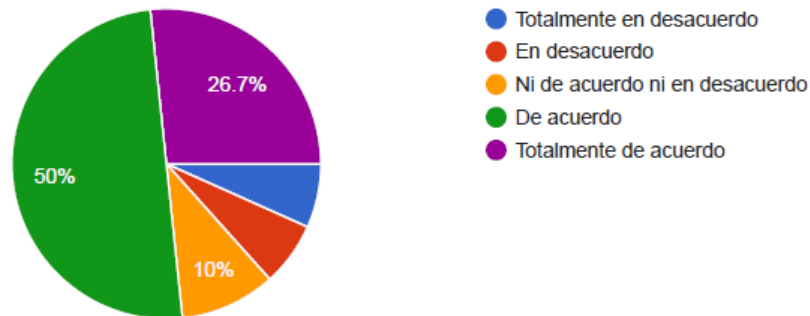
Los resultados reflejan que el 56,7% de las personas respondieron en la encuesta que están de acuerdo y que el 26,7% están muy de acuerdo en que, para evaluar a un proveedor de capacitación para brigadas, su empresa tiene más en cuenta la calidad del entrenamiento práctico que el precio del servicio, lo que hace un total de un 83,4% de positividad. Esto hace pensar que la mayoría de las empresas valoran más la efectividad y la calidad del proceso formativo.

Sin embargo, los resultados también presentan aspectos negativos, ya que el 10% se posicionó neutro, el 3,3% en desacuerdo y el 3,3% muy en desacuerdo, lo que sugiere que para algunas organizaciones el costo sigue siendo un aspecto considerable en su proceso de toma de decisiones.

Aprovechando la oportunidad de analizar los resultados desde una perspectiva inicial negativa, parece que las organizaciones valoran más la calidad del ser entrenamiento práctico que el costo del servicio, pero al mismo tiempo el precio sigue siendo un factor en los casos de elección de proveedores de capacitación.

Figura 12. Pregunta 11

¿Su empresa destina o estaría dispuesta a destinar un presupuesto anual específico para la capacitación y entrenamiento de su brigada de emergencias?



Nota. Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

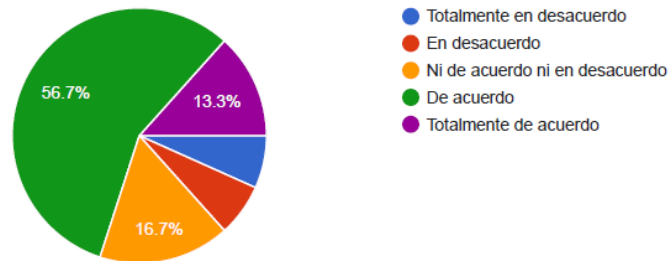
Los resultados reflejan que el 50% de las personas encuestadas están de acuerdo y el 26,7% totalmente de acuerdo en que su empresa destina o estaría dispuesta a destinar un presupuesto anual para la capacitación y el entrenamiento de la brigada de emergencias, sumando un 76,7% de percepción positiva. Esto refleja que la mayoría de las organizaciones sí que reconoce la importancia de invertir en la capacitación de sus brigadas para reforzar la formación ante emergencias.

Pero también existen aspectos negativos, dado que el 10% de las personas encuestadas manifestaron una posición neutral, un 6,7% en desacuerdo y un 6,7% totalmente en desacuerdo, indicando un grupo de empresas que no tienen la prioridad de destinar recursos económicos específicos para esta capacitación.

La mayoría de las empresas sí que reconoce la importancia de invertir en la capacitación de brigadas de emergencia, aunque todavía existen organizaciones que no tienen la prioridad de destinar recursos para este fin.

Figura 13. Pregunta 12

¿Si existiera en Cúcuta una empresa especializada exclusivamente en capacitación y entrenamiento de brigadas de emergencias, su organización la contrataría?



Nota. Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

Los datos muestran el 56,7% de los encuestados está de acuerdo, y el 13,3% totalmente de acuerdo en que su empresa contrataría una empresa dedicada a la capacitación y entrenamiento de brigadas de emergencia en Cúcuta, es decir, un 70% de percepción positiva. Significa que existe una buena disposición de las organizaciones para recibir servicios especializados que ayuden a mejorar la preparación ante emergencias.

Por otra parte, también existen aspectos negativos en este sentido, ya que el 16,7% mostró una posición neutral, el 6,7% está en desacuerdo y el 6,7% totalmente en desacuerdo, lo cual denota que algunas empresas tal vez todavía no consideran necesario contratar servicios externos o pueden optar por ejecutar estos procesos de forma interna.

La mayoría de las empresas están interesadas en contratar servicios de capacitación para brigadas de emergencias, aunque algunas empresas siguen mostrando dudas o resistencia frente a la contratación de esos servicios.

2.2.2 Estimación de la demanda potencial

Para la empresa de capacitaciones en brigadas de emergencia en la ciudad de Cúcuta se fundamenta en el carácter obligatorio que establece el Decreto 1072 del 2015, el cual establece que las empresas, sin importar tamaño o sector económico, cuenten con un Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Lo cual se incluye la conformación, organización y capacitación de brigadas de emergencia.

Sin embargo, aunque todas las organizaciones están obligadas a tener brigadas de emergencia, existen ciertos tipos de empresa que por sus actividades y por el nivel de riesgo al que están expuestas, requieren de manera prioritaria y permanente el fortalecimiento de sus brigadas de emergencia, convirtiéndose en el principal mercado objetivo del presente plan de negocios.

Dentro del mercado objetivo, se identifican las empresas ubicadas en zonas industriales y sectores productivos, como ladrilleras, empresas de manufactura, plantas de producción, bodegas y empresas de construcción. Estas organizaciones manejan maquinaria, materiales inflamables, equipos eléctricos, y procesos que incrementan el riesgo de incendios, explosiones, atrapamientos, y accidentes graves. Por esta razón necesitan contar con brigadas de emergencia entrenadas en control de incendios, evacuación, rescate, y primeros auxilios lo que genera una demanda constante de servicios de capacitación especializada.

De igual manera, otros mercados serian empresas de servicios, como clínicas, IPS, hoteles, restaurantes, empresa de transporte. Por su operación continua necesitan procesos permanentes de capacitación. Asimismo, instituciones educativas como colegios, universidades, institutos, junto con empresas ubicadas en edificios administrativos y oficinas del sector público

y privado, requieren brigadas entrenadas para proteger a su personal y usuarios ante situaciones de riesgo. De igual manera, la demanda potencial se concentra en centros comerciales, almacenes de cadena, e instituciones con alta afluencia de público, ya que estos espacios confluyen diariamente trabajadores, clientes y visitantes aumentando la probabilidad de emergencias médicas. Incendios o evacuaciones masivas. Lo que es indispensable contar con brigadas de emergencia capacitada. Estos sectores representan el principal mercado objetivo del proyecto en la ciudad de Cúcuta, al requerir de manera obligatoria y constante el fortalecimiento de sus brigadas de emergencia.

Por lo anterior se estima que una proporción importante de estas empresas representan clientes potenciales para el proyecto, lo que permite concluir que existe una demanda real y sostenible de servicios de capacitación en brigadas de emergencia en los sectores industriales y de construcción de la ciudad de Cúcuta

2.3 Identificación y análisis de la competencia

En Cúcuta, el mercadeo de servicios relacionados con seguridad y salud en el trabajo, cuentan con diferentes servicios que ofrecen capacitaciones y asesorías relacionadas a la prevención del riesgo laboral y la atención a emergencias. Sin embargo, la mayoría de estos servicios no se encuentran enfocados en La capacitación integral de brigadas de emergencia, lo que representa una oportunidad para el plan de trabajo propuesto.

Entre los principales competidores se identifican las Administraciones de Riesgos Laborales (ARL). Que generalmente van orientadas al cumplimiento normativo el cual brindan las capacitaciones básicas y gratuitas a las empresas afiliadas. También existen empresas de consultoría en Seguridad y Salud en el Trabajo que ofrecen servicios de implementación de SG-

SST y algunas capacitaciones complementarias. Asimismo, se encuentran consultores independientes que prestan capacitaciones puntuales, y centros de formación o instituciones educativas que ofrecen cursos y talleres relacionados con primeros auxilios, prevención de incendios o seguridad industrial.

Adicionalmente, las entidades como el Cuerpo de Bomberos y la Cruz Roja ofrecen procesos formativos de atención a emergencia y primeros auxilios, no están orientadas específicamente al acompañamiento permanente d empresas ni a la formación personalizada de brigadas empresariales.

Desde el análisis de estos sectores, se puede evidenciar algunas limitaciones. Las capacitaciones ofrecidas por la (ARL) suelen ser generales, son cupos limitados y poca adaptación a los riesgos específicos de cada organización. Las consultorías de SST, en muchos casos, se enfocan la documentación del sistema de gestión tanto la capacitación como un servicio secundario, por parte de los consultores suelen carecer de metodologías estructuradas y de procesos de seguimiento.

Frente a este panorama, la empresa propuesta se diferencia al enfocarse especialmente en capacitación práctica y personalizada de brigadas de emergencia para empresas de los sectores industriales y de construcción, ofreciendo entrenamientos, ajustados a los riesgos reales de cada organización, con simulacros, acompañamiento y seguimiento. Esto permite posicionar la empresa como una alternativa especializada que se enfoca directamente a una necesidad que cubre directamente capacitación a brigadas de emergencia.

EMJ Entrenamiento integral de las Brigadas

Figura 14. Logo empresa EMJ capacitaciones & certificaciones



Nota: Fuente grupo empresarial EMJ capacitaciones & certificaciones.

Una institución de educación para el trabajo, el desarrollo humano y formación integral; somos líderes en suministros, inspecciones, consultorías, asesorías y certificación en seguridad y salud en el trabajo. Contamos con un amplio catálogo de cursos técnicos laborales para el sector industrial, petrolero, salud, público y privado; estamos autorizados por el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Transporte y Ministerio de Educación Nacional.

Todos nuestros procesos y servicios están totalmente certificados y avalados bajo estándares, normas técnicas colombianas y tienen como misión y visión ofrecer servicios oportunos, garantizando confiabilidad y satisfacción total de clientes, aliados estratégicos y visitantes en materia de seguridad y bienestar.

Al ser una empresa integral, **EMJ CAPACITACIONES Y CERTIFICACIONES S.A.S.** cuenta con servicios complementarios para sus clientes como venta de equipos industriales, dotación, servicios de lavado de dotación y mantenimiento de equipos de protección contra caídas. Cuenta con personal experto en sistemas de ingeniería, inspecciones de equipos, diseños estructurales, obras civiles y similares; también experiencia en consultoría y asesoría en

diversos temas relacionados con sistemas de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, rescatistas y profesionales HSEQ para diversas industrias.

Nuestros servicios son oportunos, confiables, imparciales, éticos y de calidad, que cumplen necesidades y expectativas de entidades legales, reguladoras, estudiantes, clientes, proveedores, empleados y comunidad en general.

Servicios

- Disciplina de prevención en seguridad y salud en el trabajo:
- Vigía de seguridad para trabajo en espacios confinados / (Resolución 0491-2020)
- Trabajador entrante en espacios confinados / (Resolución 0491-2020)
- Capacitación para administrador del programa de gestión para trabajo en espacios confinados / (Resolución 0491-2020)
- Actualización de coordinación de trabajo en altura / (Resolución 4272-2021)
 - Fortalecimiento de la brigada de emergencia
 - Fortalecimiento del área de medicina preventiva y del trabajo
 - Fortalecimiento del comité de seguridad vial
 - Fortalecimiento del comité de convivencia laboral

Cruz Roja Colombiana

Figura 15. Logo empresa Cruz Roja Colombiana Seccional Norte de Santander



Nota: Fuente cruz roja colombiana.

La historia de la cruz roja colombiana, no lejos de los inicios de la existencia del CIRC y las sociedades Nacionales, marco su destino con el primer asomo de esperanza en medio de la batalla de Palonegro (Santander). Es una institución humanitaria privada, independiente y sin ánimo de lucro cuya misión es salvar vidas, prevenir y aliviar el sufrimiento humano en cada circunstancia fortaleciendo las capacidades comunitarias, promoviendo una cultura de paz.

La inclusión social, la gestión del riesgo de desastres, la adaptación al ante los cambios climáticos, la educación de los derechos humanos como también el derecho internacional humanitario con el compromiso y el espíritu bajo los principios y valores de la institución.

Ser voluntario de la Cruz Roja Colombiana se basa en un compromiso personal para contribuir con esfuerzos a materializar la misión de mejorar la vida de las personas vulnerables, centrada en áreas esenciales especialmente en cuatro áreas que son: promoción, valores, respuesta y preparación en casos de desastres y salud para la asistencia en la comunidad”.

Servicios

- Auxiliar en salud publica
- Administrativo en salud
- Auxiliar en enfermería
- Brigada de emergencia externa (rural) interna (urbana)
- Primeros auxilios
- Rescate y salvamento acuático
- Conductor de ambulancia
- Cuidado critico
- Toma de muestras

- BLS pediátrico y neonatal

Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cúcuta

Figura 16. Logo empresa Cuerpo de Bomberos Voluntarios



Nota: Fuente cuerpo de bomberos voluntarios.

La política institucional Bomberos Colombia y del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cúcuta está comprometida con el mejoramiento continuo de los procesos de prevención y atención de emergencias y desastres mediante el cumplimiento de toda la normatividad nacional e internacional que aplique, garantizando estándares altos de seguridad dentro de las operaciones y la máxima satisfacción de la comunidad cucuteña al priorizar la vida, la protección del medio ambiente y salvaguardar sus bienes materiales.

Es la misión del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cúcuta; la Gestión integral del riesgo en incendios; los preparativos, coordinación y la atención en casos de rescate de acuerdo con sus escenarios de riesgo y la respuesta a incidentes con materiales peligrosos, tanto en la comunidad y en todas las instalaciones de las personas de derecho público y privado. Además, servirá de organismo asesor a las entidades territoriales en temas de seguridad contra incendios y seguridad humana; del mismo modo, apoyará a los comités de gestión del riesgo de desastres.

Estamos comprometidos en posicionar nuestra academia como la mayor y mejor escuela de formación de brigadas y de bomberos, apoyados por la última tecnología en equipos y de personal con mayor grado de ética, profesionalismo y mejor capacitado, para así poder fortalecer la prevención de emergencias ya sean de origen naturales o antrópicas, minimizando daños económicos, psicológicos y físicos causados por ellas a las comunidades.

Servicios

- Cursos Brigadista niveles I, II y III (res. 0256/2014)
- Curso soporte básico vital BLS
- Curso en rescate industrial
- Curso básico de manejo seguro de materiales peligrosos
- Taller en gestión del riesgo escolar
- Taller en atención prehospitalaria básica
- Taller en uso de extintores
- Diseño e implementación de Planes en prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- Seminarios específicos en atención de incidentes y desastres

Tabla 1. Matriz de Perfil Competitivo

Matriz de Perfil Competitivo									
		CEBE (nuestra empresa)		EMI Capacitaciones y Certificaciones		Cruz Roja Colombiana		Bomberos Voluntarios Cucuta	
Factores Clave	Peso	Rating	Puntaje	Rating	Puntaje	Rating	Puntaje	Rating	Puntaje
Especialización en brigadas de emergencia	0,25	4	1,00	3	0,75	2	0,50	2	0,50
Cumplimiento normativo SST (decreto 1072/Res. 0312)	0,2	4	0,80	3	0,60	2	0,40	2	0,40
Calidad de los instructores certificados	0,2	3	0,60	3	0,60	4	0,80	3	0,60
Precios y accesibilidad del servicio	0,15	4	0,60	2	0,30	4	0,60	4	0,60
Tecnología e innovación en capacitación	0,1	4	0,40	3	0,30	4	0,40	2	0,20
Publicidad y posicionamiento de marca	0,1	2	0,20	3	0,30	4	0,40	4	0,40
Total	1		3,60		2,85		3,10		2,70

Nota. Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

2.4 Estrategias de mercadeo

La estrategia de mercadeo de la empresa se orienta a posicionarla en la ciudad de Cúcuta como una organización especializada en la capacitación especializada a brigadas de emergencia, para empresa de los sectores industriales y de construcción, reconociendo que estos sectores presentan mayores riesgos y necesidades constantes de preparación de su personal.

El enfoque principal será ofrecer un servicio cercano, práctico y enfocándose a la realidad de cada empresa resaltando que las capacitaciones no solo limitan el cumplimiento normativo, sino que necesita generar cambios reales en la forma en que los trabajadores respondan ante una situación de emergencia. De esta manera la empresa pretende diferenciarse de otros ofertantes que brinden capacitaciones generales, posicionándose como aliado estratégico para las organizaciones.

El reconocimiento de la empresa y de los servicios que ofrece se realizara principalmente a través del contacto directo con las organizaciones. Para ello, se llegará a las empresas mediante visitas programadas, llamadas telefónicas y correos electrónicos, que permitirá conocer de primera mano las necesidades que presentan y proponer soluciones de acuerdo con su actividad y sus riesgos específicos, este tipo de acercamiento facilita una mejor comprensión de cada empresa, genera mayor confianza en los servicios ofrecidos y contribuye a la construcción de relaciones sólidas y de largo plazo con los clientes.

De manera complementaria, se hará usos de canales digitales como redes sociales y mensajería instantánea, para divulgar la información sobre los servicios ofrecidos, compartir contenidos educativos relacionados con la prevención y dar a conocer experiencias de capacitación. Estos medios permitirán ampliar el alcance de la empresa y fortalecer su visibilidad en el entorno local.

En cuantas estrategias de precios, se manejará teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, el número de trabajadores y el tipo de capacitación requerida. De diseñaran paquetes de servicios que integren varias capacitaciones, así como descuentos por contratación de programas completos, buscando que los servicios sean accesibles, sin afectar la sostenibilidad del proyecto.

La promoción y publicidad se apoyarán en materiales sencillos como presentaciones corporativas, piezas digitales y charlas instructoras gratuitas las cuales permitirá dar a conocer los servicios y mostrar el enfoque prácticos de las empresas frente a las capacitaciones brigadas de emergencia.

Con estas estrategias, la empresa busca lograr un crecimiento progresivo, consolidar su presencia en el mercado local y convertirse en una referencia en capacitación de brigadas de emergencia para empresas de los sectores priorizados.

2.4.1 Canales de comercialización y distribución.

Los canales de distribución y de comercialización establecidos para la empresa de capacitación en brigadas de emergencias se orientan al hecho de facilitar el acceso de las organizaciones a los servicios ofrecidos, asegurando la posibilidad de un contacto directo, adecuado y eficaz con las organizaciones clientes, teniendo en cuenta que se trata de un servicio especializado, de carácter formativo y personalizado.

Canales de comercialización

La comercialización de los servicios de la empresa de capacitación a brigadas de emergencia se realizarán principalmente por los siguientes canales:

- **Venta directa empresas:** este será el principal canal de comercialización, en el contacto directo con las organizaciones seleccionadas mediante visitas programadas, llamadas telefónicas y correos institucionales. A través de este canal se identifican las necesidades específicas de cada empresa, se realiza un diagnóstico básico de riesgos y se presentan propuestas de capacitación ajustadas a su realidad.
- **Canales digitales:** Se usarán redes sociales, mensajería instantánea y correo electrónico como medios de apoyo para dar a conocer el portafolio de servicios, compartir información preventiva y generar interés en las capacitaciones. Estos canales permitirán ampliar el alcance de la empresa y facilitar el primer acercamiento con potenciales clientes.

- **Alianzas estratégicas:** Se buscará establecer alianzas con consultores y empresas que trabajan en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de que puedan recomendar los servicios de la empresa a organizaciones que necesiten capacitación en brigadas de emergencia. Este tipo de alianzas permitirá dar a conocer la empresa, ampliar la red de contactos y generar mayores oportunidades de trabajo, contribuyendo al crecimiento progresivo del proyecto.

Canales de distribución del servicio

La distribución del servicio de la empresa de capacitaciones a brigadas de emergencia se realizará de forma directa, teniendo en cuenta que se trata de capacitaciones que requieren acompañamiento directo con los trabajadores.

- **Modalidad presencial:** las capacitaciones se desarrollarán principalmente dentro de las organizaciones que sean clientes, lo que será una ventaja ya que permitirá adaptar los contenidos a sus espacios, procesos y riesgos laborales, fortaleciendo el aprendizaje práctico de los trabajadores.
- **Modalidad mixta (presencial-virtual):** se complementará la formación presencial con herramientas virtuales para reforzar contenidos teóricos, realizar evaluaciones y brindar seguimiento. Esta modalidad mejora la flexibilidad y continuidad del proceso formativo.

2.4.2. Estrategias de aprovisionamiento (Proveedores)

Nombre de la empresa: Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE)

Las estrategias de aprovisionamiento del Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE) tienen como finalidad garantizar la disponibilidad oportuna, calidad certificada y

sostenibilidad financiera de los recursos necesarios para la prestación del servicio de capacitación a brigadas de emergencia en los sectores textil, calzado y alimentos de la ciudad de Cúcuta.

Figura 17. Logo de la empresa.



Nota. Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

3. Propuesta de negocio

La presente propuesta de negocio consiste en la creación de una empresa especializada en capacitación y entrenamiento en planes de emergencia y respuesta ante contingencias dirigidas a empresas del sector textil de la ciudad de Cúcuta.

La iniciativa surge como respuesta a la necesidad identificada en este sector productivo, donde, aunque existen cumplimiento documental del (SG-SST) se evidencia una debilidad en el desarrollo de competencias prácticas en brigadas de emergencia, especialmente en la atención a incendios evacuaciones y emergencias médicas laborales.

El Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE) será una empresa dedicada a la capacitación, entrenamiento y fortalecimiento de brigadas de emergencia empresariales, el cual desarrollara programas estructurados que integren capacitación teórica, entrenamiento practico y

simulacros empresariales con el fin de garantizar desarrollo de competencias operativas en brigadas de emergencia en el sector textil.

3.1 Características del proyecto o servicios

Este plan de negocios consiste en la creación de una empresa especializada en la prestación de servicios de capacitación y entrenamiento en planes de emergencia y respuesta ante contingencias, dirigida a empresas del sector textil ubicadas en la ciudad de Cúcuta. La iniciativa surge ante la necesidad de fortalecer la preparación del personal frente a situaciones de riesgo que pueden presentarse dentro de los entornos laborales de este sector productivo.

Los servicios que ofrecerá la empresa estarán orientados a fortalecer los conocimientos y habilidades de los trabajadores del sector textil en materia de prevención, atención y manejo de emergencias. Para ello se desarrollarán procesos de formación que integren actividades teóricas y prácticas, con el fin de garantizar que el personal esté preparado para actuar de manera eficiente y adecuada ante posibles incidentes dentro del lugar de trabajo.

La empresa ofrecerá diferentes servicios orientados a la preparación del personal de las empresas textiles, entre los cuales se destacan:

- Capacitación y entrenamiento en brigadas de emergencia.
- Formación en primeros auxilios básicos y atención inicial de emergencias.
- Capacitación en prevención y control de incendios.
- Entrenamiento en procedimientos de evacuación y respuesta ante emergencias.
- Desarrollo de simulacros de emergencia dentro de las instalaciones de las empresas.
- Asesoría en la implementación y fortalecimiento de planes de emergencia.
- Enfoque del servicio

El proyecto se caracteriza por integrar procesos de capacitación y entrenamiento práctico, mediante el desarrollo de talleres, simulaciones y ejercicios que permitan a los trabajadores adquirir habilidades para así responder de manera oportuna y eficaz ante situaciones de emergencia que puedan afectar la seguridad de los trabajadores o de las mismas instalaciones del sector textil.

A través de estos servicios se busca apoyar a las empresas en el fortalecimiento de sus procesos de seguridad, contribuyendo al desarrollo de una cultura de prevención y preparación ante emergencias, así como al mejoramiento de las capacidades del personal para enfrentar las posibles situaciones de riesgo que puedan presentarse dentro del entorno laboral.

3.1.1. Metodologías

El centro especializado en brigadas de emergencia (CEBE) basa su funcionamiento en un modelo de negocio de servicios formativos especializados, diseñado para acompañar a las empresas de Cúcuta en el fortalecimiento de sus brigadas de emergencia. La forma en que opera la empresa se puede entender en tres momentos claves que van desde el primer contacto con el cliente hasta el seguimiento posterior a la capacitación.

Identificación de las necesidades del cliente

Todo empieza cuando CEBE establece contacto con una empresa interesada, ya sea a través de una visita directa, a una llamada o por medio de redes sociales. En ese primer acercamiento se busca comprender el estado de la organización en materia de emergencias; se revisa si cuenta con una brigada conformada, que riesgos enfrenta en su actividad diaria y que tan actualizada está frente a las exigencias legales de seguridad y salud en el trabajo. Con esta

información se construye una respuesta de capacitación diseñada específicamente para lo que cada empresa necesite.

Prestación de servicio

Para adaptarse a las diferentes realidades empresariales, CEBE ofrece tres planes de atención

- **Plan Básico:** pensado para micro y pequeñas empresas que necesiten una formación teórica y práctica esencial en brigadas de emergencia.
- **Plan Empresarial:** Dirigidos a medianas empresas e incluya un proceso de formación más completo acompañado de un simulacro real dentro de las organizaciones.
- **Plan Premium:** Diseñados para empresas grandes que además de la formación y simulacro, requieren construir o actualizar su plan de emergencias institucional.

Las secciones teóricas se pueden llevar a cabo en el salón propio de las instalaciones de la empresa CEBE o directamente en un espacio dentro de la empresa cliente, los entrenamientos prácticos y simulacros siempre se realizarán en el lugar de trabajo real de los brigadistas, porque se considera que aprender en el mismo entorno donde se va actuar hace que la formación sea mucho más efectiva y aplicable, en los casos donde la empresa no cuente con el espacio suficiente para la práctica, CEBE gestiona lugares alternativos disponibles en la ciudad para el entrenamiento se pueda desarrollar.

Seguimiento y mejora continúa

Cuando termina cada proceso de capacitación, CEBE realiza una evaluación de los resultados obtenidos por el grupo brigadistas, identificando los aspectos positivos alcanzados y los puntos que requieren ser reforzados. Con base en esto se entrega la empresa un informe

técnico que incluya las conclusiones del proceso formativo, las recomendaciones de mejora y un plan de acción orientado a fortalecer las capacidades de la brigada a corto y mediano plazo.

De igual manera, CEBE propone a cada organización una actualización anual de su brigada de emergencia, con el propósito de mantener vigentes las competencias del personal capacitado y garantizar el cumplimiento continuo de los requisitos establecidos en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 este acompañamiento posterior convierte a CEBE en un aliado permanente de las empresas contribuyendo a consolidar una cultura real de prevención ante emergencia en el entorno laboral.

3.2 Ventajas competitivas y propuestas de valor

3.2.1 Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE)

Las ventajas competitivas del Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE) se fundamentan en la especialización técnica, el enfoque sectorial y la metodología práctica aplicada a empresas de los sectores textil, calzado y alimentos en la ciudad de Cúcuta.

A diferencia de otras empresas consultoras en Seguridad y Salud en el Trabajo que ofrecen capacitaciones generales, CEBE se enfoca exclusivamente en:

- Formación integral de brigadas de emergencia.
- Entrenamiento práctico especializado.
- Simulaciones reales adaptadas al sector productivo.

Esta especialización permite mayor profundidad técnica y mejor calidad en el servicio.

3.2.2 Enfoque Sectorizado (Textil, Calzado y Alimentos)

CEBE diseña programas específicos según los riesgos característicos de cada sector:

- Incendios por materiales inflamables (sector textil y calzado).

- Manejo de sustancias químicas y adhesivos.
- Riesgo por cocinas industriales y fugas de gas (sector alimentos).
- Atención de quemaduras y cortaduras industriales.

Esta adaptación sectorial representa una ventaja frente a capacitaciones estandarizadas que no consideran los riesgos particulares de cada actividad económica.

3.2.3 Propuesta de valor


CEBE ofrecerá:



- Capacitación especializada según el tipo de riesgo del sector
- Entrenamiento práctico con simulaciones reales
- Instructores certificados en SST y atención de emergencias
- Programas ajustados a la normatividad colombiana
- Evaluación y certificación de brigadistas
- Diseño y actualización del Plan de Emergencias

3.2.4 Propuesta comercial

Se ofrecerán tres planes:

Tabla 2. Propuesta Comercial

Plan	Descripción	Dirigidos	Cantidad	Precio	Imagen
Básico	Capacitación teórica + practica básica	Micro y medianas empresas	5 a 10 personas	\$ 1.000.000	

Empresarial	Capacitación teórica + práctica simulacro formación completa	Medianas empresas	50 personas	\$5.000.000	
Premium	Formación completa + simulacro + diseño del plan de emergencias	Grandes empresas	Mas de 100 personas	\$15.000.000	

Nota: Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

4. Estudio Técnico


El estudio técnico tiene como finalidad determinar los recursos necesarios, capacidad operativa, localización, procesos y estructura organizacional requeridos para la puesta en marcha del Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE), orientado a empresas de los sectores textil, calzado y alimentos en la ciudad de Cúcuta.




4.1 Balance de requerimientos


El balance de requerimientos permite identificar, cuantificar y organizar los recursos necesarios para la puesta en marcha y operación del Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE), garantizando coherencia entre la capacidad operativa proyectada y los recursos disponibles.

Este análisis incluye requerimientos físicos, técnicos, humanos, tecnológicos y financieros.

Tabla 3. Requerimientos físicos




Recurso	Descripción	Cantidad	Precio	Imagen
Oficina administrativa	Espacio físico donde se llevarán a cabo las tareas relacionadas con la empresa	1	\$4.000.000	





Aula de capacitación	Salón de capacitación teórica con capacidad para 20 0 30 personas	2	\$4.000.000	
Área practica externas	Salón de capacitación para entrenamientos	1	\$4.000.00	
Mobiliarios	Mobiliarios para oficina y almacenamiento de equipos y productos	5	\$250.000	
Escritorios administrativos	Escritorios administrativos para entorno y comodidad del trabajo	5	\$1.000.000	




Archivador	Mueble diseñado para almacenamiento de documentos	3	\$1.160.000	
------------	--	---	-------------	---

Nota: Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

Tabla 4. Requerimientos técnicos (equipos de entrenamientos)

Equipo	Descripción	Cantidad	Precio	Imagen
Extintores ABC	Diseñados para apagar fuegos de clase A-B-C	10	\$ 157.000	
Extintores CO2	Esenciales para fuegos clase B, equipos eléctricos	10	\$ 291.000	
Maniquí RCP adulto	Está diseñado para practicar conceptos básicos de RCP	3	\$ 1.250.000	

Maniquí RCP pediátrico	Está diseñado para practicar conceptos básicos de RCP infantil	3	\$ 1.000.000	
Camilla rígida	Férula espinal larga de alta densidad para el traslado de lesionados	5	\$ 360.000	
Botiquines completos	Diseñado para ayudar a responder eficazmente ante lesiones frecuentes y emergencias	5	\$ 150.000	
Chalecos Brigadistas	Diseñados para los integrantes del comité de	10	\$ 50.000	

	atención de emergencias			
Cascos de emergencias	Están diseñados con materiales resistentes a impactos y cumplen con todas las normativas de seguridad.	10	\$80.000	
Video beams	Apoyo audiovisual	1	\$1.500.000	
Computador portátil	Desarrollo de capacitaciones	2	\$2.500.000	

Nota: Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

Tabla 5. Requerimientos de Talento Humano

Cargo	Cantidad	Tipo de vinculación	Precio
Gerente SST	1	Tiempo completo	\$7.000.000
Instructor en emergencias	3	Por evento o contrato	\$2.000.000
Profesional en salud	1	Por evento	\$3.500.000
Auxiliar administrativo	2	Medio tiempo	\$1.200.000

Nota: Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

4.2 Descripción del proceso

4.2.1. Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE)

El proceso de prestación del servicio del Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE) se estructura bajo un enfoque sistemático y secuencial, orientado a garantizar calidad, cumplimiento normativo y desarrollo de competencias en los brigadistas empresariales de los sectores textil, calzado y alimentos en la ciudad de Cúcuta.

El proceso comprende nueve (9) fases interrelacionadas:

Fase 1: Contacto Comercial y Recepción de Solicitud

El proceso inicia cuando la empresa interesada establece contacto con CEBE a través de:

- Visita comercial.
- Llamada telefónica.
- Correo electrónico.
- Referencia empresarial.

En esta fase se recopila información preliminar sobre:

- Actividad económica.
- Número de trabajadores.
- Nivel de implementación del SG-SST.
- Existencia de brigada de emergencia.

Producto de la fase: Registro de solicitud de servicio.

Fase 2: Diagnóstico Inicial de Necesidades

Se realiza una evaluación técnica que incluye:

- Revisión del Plan de Emergencias.
- Identificación de amenazas y vulnerabilidades.
- Análisis de riesgos propios del sector.
- Evaluación del nivel de capacitación actual.

Esta fase permite personalizar el programa formativo.

Producto: Informe diagnóstico técnico.

Fase 3: Diseño del Programa de Capacitación

Con base en el diagnóstico, se estructura un plan de capacitación que define:

- Objetivos formativos.
- Contenidos temáticos.
- Duración.
- Metodología.
- Recursos necesarios.
- Cronograma.

El diseño se ajusta a la normatividad vigente (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019).

Producto: Propuesta técnica y económica.

Fase 4: Aprobación y Programación

Una vez aprobada la propuesta por la empresa:

- Se formaliza el acuerdo de prestación del servicio.
- Se establecen fechas.
- Se asigna equipo instructor.
- Se organiza logística y materiales.

Producto: Programación oficial del servicio.

Fase 5: Ejecución Teórica

Se desarrolla la fase conceptual mediante:

- Exposición magistral interactiva.
- Estudio de casos.
- Análisis de situaciones reales.
- Talleres participativos.

Temáticas principales:

- Primeros auxilios.
- Control de incendios.
- Evacuación y rescate.
- Manejo de emergencias específicas del sector

Fase 6: Entrenamiento Práctico

Se implementa la metodología experiencial, permitiendo a los participantes:

- Manipular extintores.
- Realizar maniobras de RCP.
- Practicar traslado de lesionados.
- Ejecutar protocolos de evacuación.

Esta fase busca desarrollar competencias operativas reales.

Fase 7: Simulacro Empresarial

Se ejecuta un simulacro estructurado que evalúa:

- Tiempo de respuesta.
- Coordinación del equipo.
- Aplicación de protocolos.
- Liderazgo del coordinador de brigada.

Producto: Informe de resultados y oportunidades de mejora.

Fase 8: Evaluación y Certificación

Se realiza:

- Evaluación teórica.
- Evaluación práctica por competencias.
- Retroalimentación individual y grupal.

Los participantes que cumplan los criterios reciben certificación.

Producto: Certificados y actas de evaluación.

Fase 9: Seguimiento y Mejora Continua

CEBE entrega:

- Informe técnico final.
- Recomendaciones de mejora.
- Plan de acción correctivo.

Se propone actualización anual de la brigada.

4.3 Capacidad

El centro especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE) contara con un punto físico administrativo y un salón practico con capacidad para 20 a 30 personas, destinado para el desarrollo de sesiones teórico que forman parte de cada programa de capacitación. Este espacio estará acondicionado con los elementos necesarios para garantizar un adecuado aprendizaje, también podrá ser utilizado para reuniones de coordinación, presentaciones comerciales y actividades de inducción con nuevos clientes.

Para la parte práctica, la empresa CEBE se contempla el desplazamiento del equipo instructor hasta las instalaciones de cada empresa contratante, con el propósito de que el entrenamiento se lleve a cabo en el entorno real donde los trabajadores desarrollen sus labores cotidianas. Esta con la intención de que los trabajadores tengan una respuesta más adecuada y organizada.

En los casos de que las empresas clientes no cuenten con un espacio físico adecuado para ejecutar los ejercicios prácticos o simulacros, CEBE gestionara la utilización de espacios alternativos como zonas abiertas, parques industriales u otras instalaciones disponibles en la

ciudad que permitan desarrollar las actividades de entrenamiento en condiciones seguras y apropiadas.

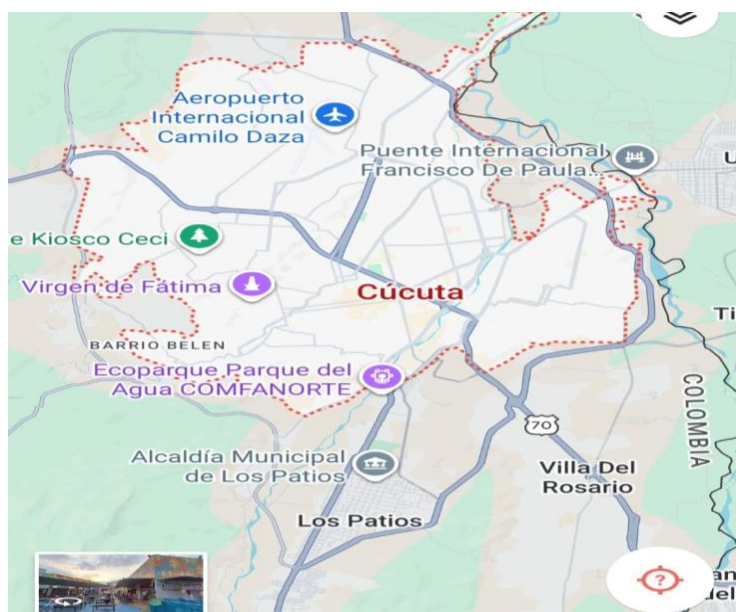
En cuanto al volumen de atención para etapa inicial se proyecta trabajar con 3 a 5 empresas por mes, con grupos de entre 10 y 30 participantes por sesión según el plan contratado esto representa una entrega de estimada de 80 y 160 horas de formación mensual, capacidad que se irá ampliando de manera progresiva conforme crezca la demanda y se fortalezca la estructura operativa de la organización.

4.4 Localización

Macro

El centro especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE) se proyecta en localizar en la ciudad de Cúcuta, Capital del Norte de Santander, ubicada en el nororiente de Colombia. Cúcuta es la cuarta ciudad más poblada del país con más de 750.000 habitantes y una economía activa en los sectores comercial, industrial, de servicios y construcción.

Figura 18. Ubicación del CEBE



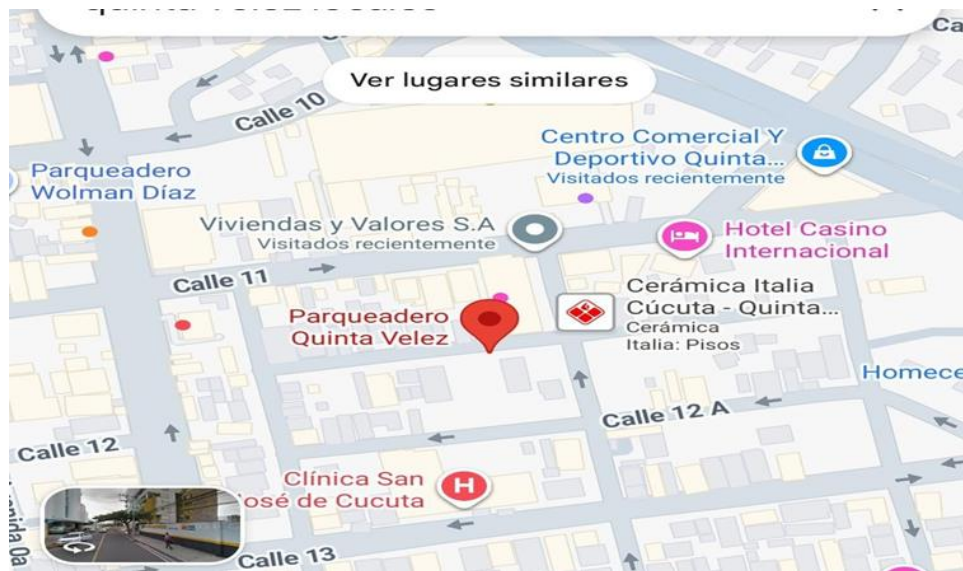
Nota: Fuente Google Maps (2026).

Micro

A nivel micro, la sede administrativa CEBE se proyecta en el sector de la Quinta, entre calles 11 y 12A, en el centro de Cúcuta. Esta oficina funcionara como punto de gestión operativa, comercial y documental de la empresa.

La ubicación en el sector de la quinta ofrece fácil acceso desde los principales sectores industriales y comerciales de la ciudad, como referentes institucionales cercanos como la Clínica San José de Cúcuta y el centro comercial deportivo quinta, en un entorno que favorece la imagen corporativa de la empresa.

Figura 19 Sede Administrativa CEBE



Nota: Fuente Google Maps (2026).

5. Estudio organizacional

El estudio organizacional constituye un componente esencial dentro del plan de negocios del centro especializado en brigadas de emergencia (CEBE), ya que permite definir la estructura interna bajo la cual funcionara la empresa, estableciendo con claridad su naturaleza jurídica, su forma de constitución, los roles que la integran y los lineamientos estratégicos que orientan su gestión.

Para CEBE, diseñar esta estructura organizacional implicó tomar decisiones concretas sobre la figura legal más conveniente, el tipo de empresas que mejor se adapta a sus características y objetivos, y la manera en que se distribuirán las responsabilidades al interior de la organización. Cada una de estas decisiones responde un análisis cuidadoso del contexto, los recursos disponibles y las exigencias del entorno normativo colombiano en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5.1 Tipo y naturaleza de la empresa

El centro especializado en brigadas de emergencia (CEBE) se constituirá bajo la figura de Sociedad por Acciones Simplificada (S.A.S), de conformidad con lo establecido en la ley 1258 de 2008. Esta forma societaria fue seleccionada por representar la opción más adecuada para un emprendimientos de estas características, dado que ofrece una estructura jurídica flexible, de fácil constitución y con costos administrativos reducidos, lo cual resulta especialmente conveniente en la etapa inicial del proyecto.

Entre las ventajas que motivaron esta elección se encuentra el hecho de que S.A.S. puede ser constituida por una o varias personas naturales, que la responsabilidad de cada socio se limita

al valor de sus aportes sin comprometer su patrimonio persona, y que no requiere de junta directiva ni revisor fiscal de manera obligatoria mientras la empresa no supere los topes establecidos por la ley. Estos elementos permiten a CEBE enfocarse en su actividad principal sin destinar recursos excesivos a trámites administrativos que no agregan valor en esta fase de desarrollo.

Desde su naturaleza CEBE es una empresa privada con ánimo de lucro, perteneciente al sector terciario de la economía, cuya actividad central se enmarca en la prestación de servicios especializados de formación, capacitación y entrenamiento en el área de seguridad y salud en el trabajo. Su objeto social comprende el diseño, organización y ejecución de programas dirigidos al fortalecimiento de brigadas de emergencia y acompañamiento continuo a las organizaciones clientes.

Para su registro ante la Cámara de Comercio de Cúcuta y la Dirección de impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) la empresa se inscribirá bajo los códigos CIU P8559, correspondientes a otras actividades de educación, categoría que agrupa a las entidades dedicadas a la formación técnica y laboral por fuera del sistema educativo formal, esta clasificación resulta coherente con la naturaleza del servicio que presta CEBE, orientado al desarrollo de competencias prácticas en adultos dentro de entornos laborales.

En términos de tamaño empresarial, CEBE, inicia su operación como microempresa, de acuerdo con los parámetros definidos en la ley 590 de 2000 y sus normas complementarias considerando que en su etapa de arranque contara con un número reducido de colaboradores y un nivel de cativos que no supere los límites establecidos para esta categoría. Esta condición le permitirá acceder a programas de apoyo al emprendimiento disponibles en entidades como

servicio Nacional (SENA) el fondo emprendedor e INNpulsa Colombia los cuales representa oportunidades reales de financiación y fortalecimiento empresarial.

La sede principal de operación estará ubicada en la ciudad de Cúcuta, capital del departamento de Norte de Santander, desde se entenderán empresas de los sectores industria textil, y servicios que requieran procesos permanentes de capacitación para sus brigadas de emergencia, la modalidad de prestación de servicio, basada en el desplazamiento del equipo instructor hasta las instalaciones de cada cliente, otorga a la empresa la capacidad de ampliar su cobertura hacia otros municipios del departamento.

Finamente es importante resaltar que CEBE surge de la iniciativa de futuras profesionales en formación en el programa de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que confiere un respaldo técnico y académico sólido. Este perfil garantiza que los servicios ofrecidos estén fundamentados en un conocimiento real del sector, en el manejo adecuado de la normatividad vigente y en la comprensión profunda de las necesidades que enfrentan las organizaciones en materia de preparación y respuesta ante emergencia.

5.2 Constitución de la empresa y aspectos legales

El centro especializado en brigadas de emergencia (CEBE) será constituido legalmente como una sociedad por Acciones Simplificadas (S, A, S) conformada por dos socias fundadoras; Claribel Orellanos y Sindy Davila, quienes participarán en igualdad de condiciones con un cincuenta por ciento (50%) de las acciones cada una, la Constitución de la empresa se realizará mediante documento privado, de acuerdo con lo establecido en la ley 1258 de 2008. El cual deberá ser inscrito ante la Cámara de Comercio de Cúcuta para que la empresa adquiera personería jurídica y pueda iniciar operaciones de manera formal.

Para realizar este proceso de formalización, se debe cumplir con una serie de trámites y registros ante diferentes entidades del estado. En primer lugar, se realizará el registro del acto de constitución y los estatutos sociales ante la Cámara de Comercio de Cúcuta, donde también se inscribirá el establecimiento del comercio bajo el nombre Centro Especializado en Brigadas de Emergencia CEBE S.A.S. se tramitará el Registro Único Tributario (RUT) ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), con el fin de obtener el Número de Identificación Tributaria (NIT) que identificara la empresa ante el sistema fiscal Colombiano.

La empresa CEBE estará sujeta al régimen de impuestos sobre la renta, al impuesto sobre la venta (IVA) según los servicios de industria y comercio del municipio de Cúcuta, adicionalmente deberá cumplir con las obligaciones de retención en la fuente cuando aplique, y llevar contabilidad de conformidad con las normas contables vigentes en Colombia, incluyendo los estándares establecidos en el marco de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para microempresas.

Desde el punto de vista laboral, CEBE dará cumplimiento a todas las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo en lo relacionado con la vinculación de su personal, el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad integral, que comprende salud, pensión, y riesgos laborales. Dado que la empresa prestara servicios en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, resulta indispensable que ella misma tenga implementado su propio Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (SG-SST) Conforme a lo exigido en el decreto 1072 de 2015, lo cual también constituye un elemento de coherencia y credibilidad frente a sus clientes.

Para el funcionamiento de su sede administrativa se tramitara el concepto de uso de suelo ante la autoridad municipal competente, garantizando que las instalaciones donde opera la empresa cumplan con las condiciones establecidas para el desarrollo de actividades comerciales y de servicios, en caso de que CEBE decida certificar sus programas de formación dentro del sistema de educación para el trabajo y el desarrollo humano, deberá obtener la respectiva licencia de funcionamiento ante la Secretaria de Educación Departamental, conforma a los dispuesto en el Decreto 4904 de 2009

Finamente, con el propósito de proteger la identidad constituida desde la etapa de formulación del proyecto, se gestionará el registro de la marca CEBE ante la superintendencia de industrias y comercio (SIC). Este registro otorga a la empresa derechos exclusivos sobre el uso de su nombre comercial y su imagen visual, previniendo el usos indebido por terceros contribuyendo a consolidar el posicionamiento de la organización en el mercado local de capacitación en brigadas de emergencia.

5.3 Estructura organizacional

La estructura organizacional del Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE) fue diseñada teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, los recursos disponibles en su etapa de inicio y las necesidades reales de su operación. Se adoptó un modelo funcional y lineal, donde las decisiones parten de la gerencia y se distribuyen de manera ordenada hacia cada área, permitiendo que todos los colaboradores tengan claridad sobre sus responsabilidades y su línea de reporte directa.

Esta estructura está pensada para funcionar de manera eficiente con un equipo pequeño, sin generar costos administrativos innecesarios, pero con la solidez suficiente para responder a las

exigencias del mercado y crecer de forma organizada a medida que la empresa consolide su posición en el sector.

La estructura CEBE estará conformada por los siguientes cargos y áreas

Gerencia General: la Gerencia General estará a cargo de Sindy Davila Villamizar, quien asumirá la representación legal de la empresa y será responsable de la planeación estratégica, la gestión administrativa y financiera, la consecución de nuevos clientes y la toma de decisiones que afecten el rumbo de la organización. Desde este cargo se coordinarán todas las áreas de la empresa y se velará por el cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan de negocios. Su formación en administración en Seguridad y Salud en el trabajo le permite además tener una comprensión integral de los servicios que ofrece CEBE y del entorno normativo en el que opera.

Dirección operativa y técnica: este cargo estará desempeñado por Claribel Orellanos, quien tendrá bajo su responsabilidad la coordinación y supervisión de todos los procesos relacionados con la prestación de servicios. Esto incluye el diseño de los programas de capacitación, la coordinación del equipo de instructores, el seguimiento a la calidad de cada proceso formativo y la elaboración de los informes técnicos que se entregan a los clientes al finalizar cada intervención. Su perfil profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo garantiza que los servicios ofrecidos por CEBE respondan a los estándares técnicos normativos exigidos en el sector.

Área Comercial y de Mercadeo: Esta área tendrá como propósito identificar y captar nuevas empresas clientes, elaborar propuestas comerciales, hacer seguimiento a los procesos de venta y gestionar los canales de comunicación digital de CEBE durante la etapa inicial será atendida directamente por la Gerente General, quien asumirá estas funciones de manera

simultánea con su rol directivo. En la medida en que la empresa aumente los clientes, se contempla la vinculación de un profesional dedicado exclusivamente para esa área.

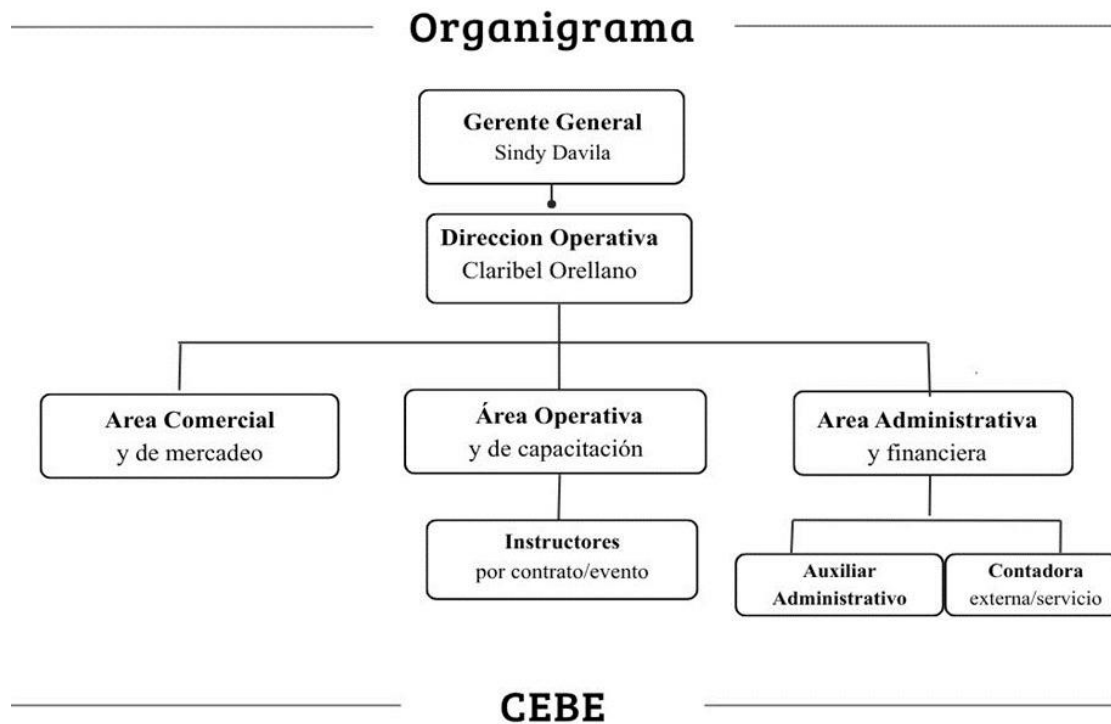
Área Operativa y de Capacitación: Es el área más importante dentro de la operación CEBE porque es donde se ejecutan todos los servicios que la empresa ofrece. Aquí se desarrollan las capacitaciones, los entrenamientos prácticos, los simulacros y el acompañamiento técnico a las brigadas de emergencia de cada empresa cliente. Esta área estará coordinada por la directora operativa y técnica y contará con el apoyo de instructores especializados, quienes serán vinculados bajo la modalidad de contrato de obra labor según la duración y características de cada proceso formativo.

Área Administrativa y Financiera: Esta área se encargará de mantener en orden todo lo relacionado con el funcionamiento interno de empresa. Estará apoyado por un auxiliar administrativo, quien asumirá las funciones de recepción y atención al cliente, manejo de la agenda de capacitaciones, gestión correspondencia, archivo de documento y soporte operativo general de la oficina.

Para el manejo contable la empresa contará con los servicios de una contadora externa vinculada bajo la modalidad de prelación de servicios, quien será responsable de llevar la contabilidad, elaborar los estados financieros periódicos y garantizar el cumplimiento oportuno de las obligaciones tributarias ante la DIAN y demás entidades competentes.

A medida que la demanda del servicio crezca y la operación se consolide, se proyecta incorporar una secretaria de tiempo completo que fortalezca la capacidad administrativa y permita brindar atención más ágil y organizada a los clientes.

Figura 22. Estructura organizacional CEBE



Nota: Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

5.4 Estrategias corporativas

Las estrategias corporativas forman parte del análisis organizacional del Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE) puesto que le permite fijar el rumbo general que tomará el referido proyecto y las condiciones que se consideran adecuadas para proyectar su consolidación institucional. Su formulación es adecuada porque no solo sirve para estructurar el funcionamiento de la empresa que se plantea, sino que también se entiende que resulta útil para dotar de coherencia la misión de esta, la propuesta de valor y la serie de necesidades que se determinaron en la investigación acerca del contexto empresarial de la ciudad de Cúcuta.

En este sentido, las estrategias corporativas se convierten en una referencia para dirigir las acciones de la organización hacia el de objetivo el que persigue, sumando todos los aspectos relacionados con la calidad del servicio, el cumplimiento de la normativa, el enfoque en el cliente, la idoneidad del talento humano, las proyecciones de crecimiento y el aumento de la capacidad empresarial disponible para hacer frente a las demandas, etc. De esta manera, su inclusión dentro del presente plan de negocios aporta el elemento de establecer que la propuesta no solo se circunscribe a oferta de un servicio de capacitación, sino que se trata de una propuesta con un encuadre organizacional definido a partir de fundamentos técnicos, administrativos y estratégicos que explica su viabilidad y pertinencia.

5.4.1 Políticas

Las políticas organizacionales representan un tema contundente dentro del funcionamiento administrativo del Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE), dado que orientan la toma de decisiones, definen guías de actuación institucional y dan pautas claras en la atención del servicio. Para un proyecto de negocio que explicita la formación de brigadas de emergencias, al final, las políticas pueden ir dejando un andamiaje que da lugar a un funcionamiento coherente con la propuesta de valor, la normativa vigente y las características concretas de las organizaciones clientes.

En el caso de CEBE, el diseño de políticas es una práctica aún más relevante, ya que la prestación del servicio no se limita a procesos de formación generales, sino que tiende a desarrollar de manera práctica y técnica la capacidad de las personas en situaciones de emergencias para el trabajo. Es por este motivo que las políticas deben estar orientadas al aseguramiento de la calidad del servicio, al cumplimiento de los mandatos legales, a la

orientación metodológica, a la atención al cliente y a la idoneidad del talento humano al momento de llevar a cabo la ejecución de procesos de formación y acompañamiento técnico.

Del mismo modo, estas políticas de calidad del servicio nos sirven de base para proyectar a CEBE como una empresa especializada, seria y comprometida con la mejora continua, y que pueda ajustarse a las exigencias del contexto empresarial de la ciudad de Cúcuta. La formulación de esta pone de manifiesto que la propuesta va más allá de ofrecer cursos de formación como alternativa de practicar e impulsar la enseñanza de la formación práctica al presentarse un modelo de servicio estructurado, competitivo, responsable y ajustado a lo requerido en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en especial lo tocante a la preparación, prevención y respuesta ante emergencias.

Con esta idea, planteamos a continuación las políticas de: calidad del servicio, cumplimiento legal y normativo, formación práctica y aprendizaje significativo, enfoque al cliente e idoneidad del talento humano, las cuales orientan el funcionamiento del proyecto y le dan sentido al concepto de coherencia organizacional. Las políticas que aquí se reflejan son los principios sobre los que se sostiene la empresa propuesta, y permiten que quede para su reflexión una guía clara por la que tender a garantizar un servicio pertinente, seguro y de alto valor para las organizaciones usuarias.

5.4.1.1 Políticas de calidad de servicio

CEBE garantiza la prestación de servicios de capacitación y formación con elevados estándares de calidad para mejorar las competencias de respuesta a emergencias de las empresas clientes. Por este motivo, todos los procesos de formación serán planeados, ejecutados y

revisados bajo criterios de pertinencia, fiabilidad, oportunidad, claridad metodológica y mejora continua.

La calidad del servicio de CEBE se articula en ofertar capacitaciones ajustadas a las verdaderas necesidades de cada empresa, considerando la actividad de la empresa, el nivel de riesgo, las características de la actividad operativa y el estado de preparación de su brigada. A ese respecto, la empresa no ofrecerá formaciones genéricas, sino procesos estructurados que contemplen diagnóstico previo, contenidos contextualizados, entrenamiento práctico, simulacros, evaluación de competencias y seguimiento posterior. El documento base del proyecto plantea precisamente que la propuesta de valor deviene de la personalización del servicio, la flexibilidad horaria y en las modalidades, y el constante acompañamiento para asegurarnos que exista una mejor efectividad del aprendizaje.

De igual forma, CEBE asumirá la satisfacción del cliente mediante la atención profesional, los tiempos acordados, la entrega de informes técnicos, la certificación de los participantes y las recomendaciones de mejora. La organización asume la calidad no como una cuestión de cumplir con el servicio contratado, sino como un compromiso constante con la excelencia en todos los procesos académicos, técnicos y operativos.

5.4.1.2 Política de cumplimiento de legalidad y normatividad

CEBE, ejercerá sus actividades con estricto apego a la normatividad colombiana en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, gestión del riesgo, preparación a emergencias, de tal modo que cada uno de los servicios que brinde se someta a los requerimientos legales vigentes. Esta política parte del hecho que el proyecto considera como sustento de mercado la obligación

que tienen las empresas en capacitar brigadas, implementar planes de emergencia y mejorar la respuesta ante contingencias.

De esta manera, la compañía orientará sus capacitaciones conforme a disposiciones como la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Ley 1523 de 2012, la Resolución 2400 de 1979, la Resolución 1016 de 1989, el Decreto 2157 de 2017, entre otras normas relacionadas con brigadas de emergencia, planes de prevención, preparación y respuesta. El propio documento de tesis considera tales disposiciones como el marco jurídico que da cuenta de la necesidad y viabilidad del servicio.

Bajo esta política CEBE se asegurará de que sus programas, tanto los de protección de datos de carácter personal como los de ciberseguridad, sean modernos y sean exigencias legal en los contenidos, en las normativas técnicas y en las recomendaciones. igualmente, incitará a las organizaciones clientes a generar una verdadera y preventiva cultura de cumplimiento, siendo objetivo del trabajo que la gestión de emergencias no se exprese solo en materia de documentación o en actitudes formales sin la correspondiente acción de formalizar a través de las de comportamientos, una problemática que el trabajo nos establece que sostenía en el mundo de las empresas.

5.4.1.3. Política de prácticas formativas y aprendizaje significativo

CEBE orientará su modelo pedagógico hacia una formación teórico-práctica dirigido al desarrollo de habilidades reales para la atención de emergencias. Esta política asume que la mera transmisión de conceptos no garantiza una correcta efectividad en la atención de emergencias (extinción de incendios, evacuaciones, los primeros auxilios, etc.), razón por la cual el aprendizaje debe ser del tipo experiencia, simulación y aplicación de los procedimientos en

contextos que se aproximen a la realidad laboral. La propuesta en el proyecto afirma que muchas brigadas sólo existen de forma formal pero no tienen competencias técnicas ni formación, lo que justifica una metodología que se sustente en la práctica. Por esta razón, los programas de CEBE contemplarán talleres, ejercicios guiados, manejo de equipos, prácticas de evacuación, maniobras de RCP, traslado de lesionados, control inicial de incendios, simulacros empresariales, etc. La empresa buscará que las actividades prácticas tengan lugar preferentemente en el entorno de trabajo del cliente con la finalidad de favorecer la apropiación del conocimiento y la respuesta contextualizada de los brigadistas. Este enfoque metodológico es coherente con la línea que establece el proyecto puesto que sentencia que aprender en el mismo entorno donde se actuará hace más efectiva y aplicable la formación.

De esa manera, CEBE promueve un aprendizaje significativo, en el cual el participante vincula los contenidos a sus condiciones laborales reales de tal manera que reconoce la importancia de saber actuar correctamente al tiempo que logra competencias tanto para el ámbito laboral como para situaciones cotidianas. Con ello, la capacitación no se percibe como actividad aislada, sino como proceso de desarrollo de la cultura de la prevención y la preparación organizativa.

5.4.1.4 La política de enfoque al cliente

Con base en el diagnóstico, CEBE reconoce que cada entidad tiene diferentes necesidades en materia de emergencias conforme a su sector de actividad, su dimensión, sus procesos, sus riesgos, el número de trabajadores y el nivel de implementación del SG-SST; de ahí que la empresa desarrolle una política de enfoque al cliente para la identificación previa de necesidades, la creación de propuestas personalizadas y la construcción de relaciones de acompañamiento

técnico y formativo a medio y largo plazo. La tesis es que el servicio va dirigido a las organizaciones con necesidades específicas y la personalización es uno de los rasgos que estructuran el elemento de valor del proyecto.

En función de esta política, CEBE, antes de la ejecución de cualquier programa de formación, realizará un diagnóstico inicial que permita conocer el estado de la brigada, los riesgos existentes, las debilidades de capacitación y las prioridades de intervención. Y sobre la base de la información obtenida, se diseñará una propuesta correspondiente a la realidad del cliente, tanto en contenidos como en intensidad, modalidad, cronograma y tipo de entrenamiento. Esta lógica también se refleja en el proceso de prestación del servicio que hemos descrito en la propuesta, que comienza con contacto comercial, diagnóstico y diseño del programa de capacitación.

De forma complementaria, la empresa mantendrá vías de comunicación explícitas, oportunas y adecuadas con las organizaciones usuarias en la que atenderá las dudas que surjan, indagará acerca del nivel de satisfacción y dará cuenta de las recomendaciones de mejora después de haber terminado el proceso. En esta línea, la organización no se va a tomar solo como destinatario de una capacitación, sino como una organización aliada en el proceso constructivo de los entornos laborales más seguros, preparados y resilientes.

5.4.1.5 Políticas de idoneidad de los profesionales de la formación.

CEBE se asegurará de que todas las actividades que controle de capacitación, adiestramiento y acompañamiento técnico vayan a ser llevadas a cabo por personal competente, certificado y con experiencia probada en Seguridad y Salud en el Trabajo, Emergencias, Brigadas empresariales, Primeros Auxilios, Evacuación, Control de Incendios y Gestión del Riesgo. Esta

política de formación se enmarca en una de las conclusiones más potentes del estudio de mercado, donde la inmensa mayoría de los encuestados considera importante que la empresa formadora cuente con un formador/a titulado/a y con experiencia probada en atención a emergencias.

CEBE confía firmemente que la calidad del aprendizaje no puede ir desvinculada de la idoneidad técnica, pedagógica y ética de la persona que guía el proceso de formación. Por ello, en el proceso de selección de los docentes CEBE, además de acreditar la correspondiente titulación profesional y experiencia en el área, se valorará también su competencia en docencia, la conducción de prácticas seguras, la evaluación por competencias y la suficiente adaptabilidad metodológica a los distintos tipos de empresas. En esta línea, el proyecto sitúa, junto a los cargos específicos, la figura de gerente SST, los instructores en emergencias y profesorado de la salud, de manera que también se considera que es necesario un equipo humano especializado.

Al igual, CEBE percibirá la actualización del personal como un proceso de capacitación continua, revisión de cambios normativos, fortalecimiento técnico y mejora de competencias didácticas. De este modo, encontrará que el conocimiento que impartirá a sus clientes es vigente, es fiable, es aplicable y está acorde con lo que exige actualmente el contexto laboral.

5.4.2 Valores corporativos

Los valores corporativos son los que guían la cultura organizacional y la forma de actuar institucional del Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE). La formulación de esos valores permite especificar la identidad de la empresa propuesta y fundamentar sus principios éticos, técnicos y humanos sobre los que se tiene la intención de ofrecer el servicio. De acuerdo con la naturaleza del proyecto, estos valores están orientados a prevenir, a la calidad, el

profesionalismo y la atención al cliente, y al fortalecimiento de capacidades ante las emergencias que suceden en el mundo del trabajo.

Responsabilidad

CEBE orienta su gestión con una notable sensación de responsabilidad en las necesidades de las organizaciones clientes, asumiendo con un alto compromiso la preparación, la ejecución y el seguimiento de cada proceso de formación. Este valor implica una acción de seriedad en la formación de brigadas de emergencias, dado que la preparación del recurso humano puede influir directamente en la protección de la vida, de la salud de los trabajadores y en la vigencia de la actividad de las empresas.

Compromiso con la prevención

La empresa asienta su actuación en la promoción permanente de la cultura de la prevención, entendiendo que la capacitación en emergencias no debe reducirse a la cuestión formal documental, sino dirigirse hacia el fortalecimiento verdadero de la capacidad de respuesta. Este valor expresa la intención del proyecto de contribuir a que las organizaciones se hagan con prácticas más seguras, preparadas y conscientes respecto a los riesgos presentes en las relaciones de trabajo.

Calidad

La calidad es un valor fundamental en CEBE, ya que orienta la prestación de los servicios de formación desde criterios de pertinencia, de claridad metodológica, de oportunidad y de mejora continua. La empresa quiere que cada proceso formativo se ajuste a las necesidades específicas de la organización cliente y produzca resultados efectivos en el aprendizaje, de acuerdo con la propuesta de valor de los servicios que planteaba en el proyecto.

Profesionalismo

CEBE llevará a cabo sus actividades con profesionalismo, pues asegurará que la atención del cliente, la asesoría técnica, la planificación de los programas y la ejecución de las capacitaciones sean garantizadas de forma rigurosa, ética y competente. Este valor se vincula con la necesidad de poder proyectar una empresa de confianza, ordenada y especializada en el desarrollo de brigadas de emergencia.

Idoneidad

La idoneidad expresa el compromiso de la empresa con la utilización de talento humano competente, acreditado y de experiencia en Seguridad y Salud en el Trabajo, atención de emergencias y capacitación práctica. Ese valor es consistente con uno de los hallazgos del estudio del mercado desarrollado, en el cual las empresas encuestadas pusieron de manifiesto valor cobrar formadores acreditados y con experiencia comprobada.

Orientación al cliente

CEBE es consciente de que cada organización presenta condiciones particulares, así como riesgos particulares, por lo que se mostrará con disposición de servicio, escucha activa y capacidad de adaptación a las necesidades de cada cliente. Ese valor se proyecta en la personalización de las capacitaciones, diagnóstico previo, acompañamiento técnico y solución de acuerdo con la realidad de cada empresa.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un elemento esencial tanto para el funcionamiento interno de la empresa como para la forma de entender la formación propuesta en las brigadas de emergencia. CEBE es consciente de que la forma apropiada de atender una emergencia requiere de

coordinación, comunicación y de aplicar las acciones que surjan de forma conjunta, por lo cual esta promoverá relaciones de trabajo colaborativo entre instructores, personal administrativo y organizaciones clientes.

Ética

La empresa actuará con honestidad, respeto, transparencia y rectitud en todas sus relaciones institucionales, comerciales y profesionales. Este valor supone facilitar información clara respecto del alcance de los servicios, cumplir los compromisos asumidos, actuar con rectitud en el trato de la información y en la orientación suministrada a los clientes y en la atención que se les brinde.

Mejora continua

CEBE adopta la mejora continua como un valor orientado hacia la mejora permanente de los procesos, metodologías y resultados. Este valor se hace presente en la evaluación posterior a las capacitaciones, en la formulación de recomendaciones, en el seguimiento a realizar con el cliente o en la actualización periódica de los conocimientos a fin de sostener la calidad y pertinencia del servicio ofrecido.

Innovación

La innovación es la pensar de la empresa al aceptar las tramas de la formación metodológica, la tecnología y las modalidades de la formación que procuren aumentar la experiencia de aprendizaje. Este valor se asocia a la aplicación de las modalidades mixtas y los recursos digitales y herramientas prácticas para ampliar la cobertura y la eficacia de los procesos de la formación.

5.4.3 Estrategias de crecimiento y expansión

Las estrategias para el crecimiento y la expansión de las operaciones del Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE) se basan en posicionar de manera progresiva la empresa en el mercado local, para, después, ofrecer sus servicios a otros sectores de empresas y en otras partes geográficas. Estas estrategias se derivan de la necesidad identificada en el documento que orientar a mantener y profundizar la preparación del personal para la forma de actuar ante las emergencias, así como en la oportunidad de mercado generada por el cumplimiento de la normativa en cuestiones de Seguridad y Salud en el Trabajo y por la necesidad de contar con servicios especializados para la práctica de la capacitación de brigadas de emergencia.

En una primera fase de actuación de la estrategia de crecimiento del CEBE, la propia estrategia se orientará a realizar actividades de penetración en el mercado local, a partir de la oferta de servicios formativos y de entrenamiento de las brigadas de emergencia a empresas de la ciudad de Cúcuta que den cumplimiento legal a las exigencias que tal normatividad denota; así, se priorizará el contacto directo con organizaciones de sectores que tienen más exposición al riesgo y en donde se requiere del servicio se preferirán las visitas comerciales, el teléfono, el correo institucional y/o los canales digitales. La finalidad de esta fase será ir constituyendo la primera base de clientes, ir consolidando el reconocimiento de la empresa y, al tiempo, ir generando un clima de confianza que irá construido a partir de la calidad del servicio, de las características personalizadas de la capacitación y del grado de acompañamiento una vez finalizado el proceso de formación.

Como estrategia complementaria del crecimiento, CEBE desarrollará la fidelización de clientes a partir de una gestión que se centre tanto en la atención puntual de un servicio concreto, como en establecer relaciones de mediano y largo plazo con las organizaciones clientes del servicio de formación y/o asesorías y/o consultorías.

En este sentido, la empresa ejecutará programas de actualización de brigadas anuales, de seguimiento técnico, de reforzamiento de competencias y/o habilidades, de realización periódica de simulacros, de asesorías para el fortalecimiento del plan de emergencia, que puedan aumentar la recurrencia en la contratación, el sostenimiento de ingresos a lo largo del tiempo y el posicionamiento de la empresa como un socio estratégico en el mismo ámbito de la preparación y la respuesta ante contingencias.

Asimismo, la empresa podrá también sostener su crecimiento en una estrategia de diversificación progresiva del portafolio de servicios, comenzando por la incorporación de nuevas líneas de formación relacionadas con primeros auxilios, evacuación planificada, control de incendios, simulacros organizacionales, planes de emergencia, manejo de situaciones críticas o de otras necesidades específicas que puedan ser detectadas en el curso del trabajo como consultores de las organizaciones clientes.

La diversificación del portafolio de servicios deberá ser coherente con el objeto del proyecto, esto es, la diversificación del portafolio de servicios debe significar la ampliación de la cartera del portafolio que requiere teniéndose en cuenta el enfoque técnico y especializado que constituye una de las principales ventajas competitivas de la propuesta.

Un importante complemento en este sentido va a estar constituido por el desarrollo de alianzas estratégicas con consultores, empresas de Seguridad y Salud en el Trabajo, entidades

formativas, organismos de apoyo, y otros actores sociales implicados con la gestión del riesgo y la prevención. El documento incluye la posibilidad de tejer alianzas con consultores y organizaciones del ámbito de SST para incrementar la red de contactos y facilitar el boca a boca de los servicios que ofrece CEBE. En términos de crecimiento, las alianzas permitirían incrementar la cartera de clientes, mejorar la visibilidad institucional y potenciar la cobertura comercial sin incrementar de forma inmediata la estructura operativa.

En una siguiente etapa, una vez ya consolidada la operación de CEBE en Cúcuta, podrá llevar a cabo una estrategia de expansión geográfica gradual, proyectando sus servicios en otros municipios de Norte de Santander y en ciudades adyacentes con dinámicas empresariales similares. Tal expansión ha de estar vinculada con el conocimiento del mercado local, la capacidad operativa instalada, la disponibilidad de instructores, y la validación previa de la demanda. Seguido de esta lógica, la firma podrá aumentar su cobertura manteniendo el modelo de la atención directa, diagnóstico, capacitación contextualizada y seguimiento técnico que caracteriza la propuesta de valor del proyecto.

También, la empresa podrá reforzar su desarrollo por medio del uso tanto de herramientas tecnológicas como de modos de formación mixtos con el objetivo de hacer más amplias las proporciones del contenido teórico y mejorar los tiempos y aumentar el acceso de las empresas a los procesos de formación. En este sentido, el documento indica que el contexto tecnológico promueve la utilización de modos de formación presencial, de modo de formación virtual y de modo de formación mixtos, así como de plataformas digitales, de evaluaciones online y de recursos audiovisuales. Esto es una oportunidad, ya que permite captar un mayor número de

organizaciones sin depender total y exclusivamente de formación presencial, haciendo compatible con el mismo eje central práctico del servicio al que hace referencia.

Por otra parte, el crecimiento y expansión de la empresa CEBE tienen que apoyarse en una política de mejora continua e innovación para hacer más fuerte la calidad del servicio, para mejorar las metodologías, para incorporar nuevas herramientas de formación y para responder a cambios normativos o también para cubrir nuevas exigencias que puedan aparecer en la dinámica del mercado. Esta productividad permitirá asegurar que la empresa mantenga su competitividad a escala al adaptarse a los requerimientos del mundo empresarial y sostener una imagen institucional asociada con profesionalidad, fiabilidad y especialización.

6. Balance del estudio financiero

El análisis financiero llevado a cabo para el proyecto Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE) pone de manifiesto, a grandes rasgos, que la propuesta contiene condiciones favorables en cuanto a viabilidad económica, dada que articula oferta de servicios especializados en una estructura de costos y unos ingresos derivados de la comercialización de planes de formación empresarial. En coherencia con el planteamiento del proyecto, la empresa prevé la prestación de servicios de formación y entrenamiento en brigadas de emergencia a través de tres planes comerciales (básico, empresarial y premium), lo que permite diversificar la oferta y ajustarla a las necesidades y capacidades de diversos tipos de organizaciones. El estudio técnico-organizativo considera igualmente la infraestructura, los recursos humanos y los recursos tecnológicos que necesita el servicio, como por ejemplo el personal especializado, la equipación de entrenamientos, el mobiliario, los medios audiovisuales y las zonas administrativas, lo que proporciona una base estructurada para el funcionamiento del negocio.

De conformidad con la proyección presupuestaria, el proyecto demuestra que, en función del escenario inicial de atención a la empresa, los ingresos obtenidos superan los gastos operativos, acumulando un margen económico positivo que justifica la viabilidad financiera de la propuesta. De esta manera, el balance económico permite entender que la empresa podría disponer de capacidad para cubrir los costes de funcionamiento y, al mismo tiempo, generar plusvalías, siempre que la empresa mantenga un nivel de contratación de los servicios ofertados en la propuesta. Este comportamiento es coherente con la naturaleza del proyecto, ya que implementa una empresa de servicios en SST cuya expectativa de demanda de servicios está

vinculada a la normativa, a la prevención del riesgo y a la necesidad que tienen las organizaciones de reforzar la preparación de sus brigadas de emergencia.

No obstante, con la perspectiva que ofrece la academia, es muy importante tener en cuenta que la rentabilidad del proyecto dependerá bastante de la capacidad real de captar y fidelizar a los clientes, de sostener el volumen de ventas esperado, de conseguir resultados en el manejo de los costos fijos y variables, etc. Por lo tanto, en vez de atrevernos a establecer una rentabilidad absoluta, lo que nos dice el estudio de tipo financiero es que el proyecto muestra potencial de viabilidad económica si se da curso a una buena ejecución comercial, operativa y administrativa. Por consiguiente, se trata de un balance financiero que apoya la pertinencia del plan de negocios, como así debiera ser, en tanto que hace ver que la propuesta no sólo es pertinente por esa necesidad en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que puede resolver, sino que podría ser también una alternativa de negocio viable en el marco de la ciudad de Cúcuta.

Tabla 6. Presupuestos

Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE)

	presupuesto mensual	presupuesto a 3 meses
Ingresos Totales	\$ 63.000.000,00	\$ 189.000.000,00
Gastos totales	\$ 55.410.000,00	\$ 103.610.000,00
ingreso neto	\$ 7.590.000,00	\$ 85.390.000,00
INGRESOS (planes empresariales)		
basico (1.000.000)	\$ 3.000.000,00	\$ 9.000.000,00
empresarial (5.000.000)	\$ 15.000.000,00	\$ 45.000.000,00
premium (15.000.000)	\$ 45.000.000,00	\$ 135.000.000,00
TOTAL	\$ 63.000.000,00	\$ 189.000.000,00
GASTOS		
General y administracion		
Salarios y sueldos	\$ 20.100.000,00	\$ 60.300.000,00
mobiliario	\$ 1.250.000,00	\$ 1.250.000,00
escritorios	\$ 5.000.000,00	\$ 5.000.000,00
archivador	\$ 3.480.000,00	\$ 3.480.000,00
Alquiler	\$ 4.000.000,00	\$ 12.000.000,00
	\$ 33.830.000,00	\$ 82.030.000,00
equipos de entrenamiento		
extintores abc	\$ 1.570.000,00	\$ 1.570.000,00
extintores CO2	\$ 2.910.000,00	\$ 2.910.000,00
maniqui RCP adulto	\$ 3.750.000,00	\$ 3.750.000,00
maniqui RCP pediátrico	\$ 3.000.000,00	\$ 3.000.000,00
camilla rígida	\$ 1.800.000,00	\$ 1.800.000,00
botiquines completos	\$ 750.000,00	\$ 750.000,00
chalecos brigadistas	\$ 500.000,00	\$ 500.000,00
cascos de emergencia	\$ 800.000,00	\$ 800.000,00
video beam	\$ 1.500.000,00	\$ 1.500.000,00
computador portatil	\$ 5.000.000,00	\$ 5.000.000,00
	\$ 21.580.000,00	\$ 21.580.000,00
TOTAL	\$ 55.410.000,00	\$ 103.610.000,00
PRESUPUESTO PROYECTADO TRABAJANDO A 3 EMPRESAS POR MES		

Nota: Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

Tabla 7. Presupuestos.

Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE)

	presupuesto inicial	presupuesto a 12 meses
Ingresos Totales	\$ 252.000.000,00	\$ 3.024.000.000,00
Gastos totales	\$ 55.410.000,00	\$ 320.510.000,00
ingreso neto	\$ 196.590.000,00	\$ 2.703.490.000,00
INGRESOS (planes empresariales)		
basico (1.000.000)	\$ 12.000.000,00	\$ 144.000.000,00
empresarial (5.000.000)	\$ 60.000.000,00	\$ 720.000.000,00
premium (15.000.000)	\$ 180.000.000,00	\$ 2.160.000.000,00
TOTAL	\$ 252.000.000,00	\$ 3.024.000.000,00
GASTOS		
General y administracion		
Salarios y sueldos	\$ 20.100.000,00	\$ 241.200.000,00
mobiliario	\$ 1.250.000,00	\$ 1.250.000,00
escritorios	\$ 5.000.000,00	\$ 5.000.000,00
archivador	\$ 3.480.000,00	\$ 3.480.000,00
Alquiler	\$ 4.000.000,00	\$ 48.000.000,00
	\$ 33.830.000,00	\$ 298.930.000,00
equipos de entrenamiento		
extintores abc	\$ 1.570.000,00	\$ 1.570.000,00
extintores CO2	\$ 2.910.000,00	\$ 2.910.000,00
maniqui RCP adulto	\$ 3.750.000,00	\$ 3.750.000,00
maniqui RCP pediatrico	\$ 3.000.000,00	\$ 3.000.000,00
camilla rigida	\$ 1.800.000,00	\$ 1.800.000,00
botiquines completos	\$ 750.000,00	\$ 750.000,00
chalecos brigadistas	\$ 500.000,00	\$ 500.000,00
cascos de emergencia	\$ 800.000,00	\$ 800.000,00
video beam	\$ 1.500.000,00	\$ 1.500.000,00
computador portatil	\$ 5.000.000,00	\$ 5.000.000,00
	\$ 21.580.000,00	\$ 21.580.000,00
TOTAL	\$ 55.410.000,00	\$ 320.510.000,00
PRESUPUESTO PROYECTADO TRABAJANDO A 3 EMPRESAS POR MES		

Nota: Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

7. Plan Operativo

El plan operativo CEBE durante el primer año se organizará en cinco fases para su funcionamiento. Estas acciones se desarrollan de manera secuencial, partiendo de la constitución legal hasta llegar a la ejecución de los primeros servicios de capacitación con empresas clientes en la ciudad de Cúcuta.

Fase 1 constitución y formalización legal. Comprende los trámites de registro ante la Cámara de Comercio de Cúcuta. Obtención del RUT y NIT ante la DIAN apertura de la cuenta bancaria empresarial y gestión del concepto de uso de suelo para la sede administrativa.

Fase 2 adecuación física y dotación. Incluye la adecuación de la sede, la compras de equipos de entrenamiento descritos en el balance de requerimientos y la adquisición del mobiliario tecnología necesaria para la operación.

Fase 3 diseño de programa y materiales. Corresponde al diseño de los planes de capacitación, la elaboración de materiales pedagógicos, guías de entrenamiento práctico, formatos de evaluación por competencia y certificados de participación.

Fase 4 ejecución del servicio y mejora continua. Corresponde al inicio formal de las capacitaciones, la entrega de informes técnicos a los clientes, la ampliación de encuestas de satisfacción y la revisión periódica de los procesos internos para garantizar la mejora continua del servicio.

7.1 Cronogramas de Actividades

El siguiente cronograma presenta las actividades programadas para el primer año de operación CEBE, organizadas por fases, con su respectivos responsable y el mes de ejecución

Estimado

Tabla 8. Cronograma de actividades CEBE

Actividad	Responsable	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12
FASE 1. CONSTITUCION Y FORMALIZACION LEGAL													
Elaboracion y firma del acta de constitucion	Socias fundadoras	X											
Registro ante la camara de comercio y DIAN.	Socias fundadoras	X											
Obtencion del NIT y apertura de cuenta bancaria.	Gerencia General	X	X										
Tramites de uso de suelo y permisos locales.	Gerencia General		X										
FASE 2. ADECUACION FISICA Y DOTACION.													
Adecuacion de la sede administrativa	Gerencia General		X	X									
Compras de equipo de entrenamiento.	Direccion operataiva		X	X									
Adquisicion de mobiliario y equipos tecnologicos.	Gerencia General			X									
FASE 3. DISEÑO DE PROGRAMAS Y MATERIALES													
Diseños de los planes basicos, empresarial, premium.	Direccion operataiva			X	X								
Elaboracion de materiales y guias pedagogicas.	Direccion operataiva			X	X								
Diseño de formatos de evaluacion y certificados.	Direccion operataiva				X								
FASE 4. GESTION CORMERCIAL Y CONSECUION DE CLIENTES													
Activacion de redes sociales y canales digitales.	Gerencia General				X	X							
Visitas comerciales a empresa del sector objetivo.	Gerencia General					X	X	X	X	X	X	X	X
Presentacion de propuestas y cierre de contratos	Gerencia General						X	X					
FASE 5 EJECUCION DEL SERVICIO Y MEJORA CONTINUA													
Ejecucion de las primeras capacitaciones	Direccion operataiva							X	X	X	X	X	X
Entrega de informes tecnicos a clientes.	Direccion operataiva								X	X	X	X	X
Aplicación de encuesta de satisfaccion.	Gerencia General									X	X	X	X
Revision y ajustes e procesos internos.	Socias fundadoras										X	X	X

Nota: Elaboración propia por Davila Villasmil, S. S y Orellanos Morantes, C. (2026).

8. Impactos

La evaluación del impacto es una de las partes esenciales de la formulación del presente plan de negocios, toda vez que permite determinar cuáles son los principales efectos que generará una vez que surja el plan de negocios en el entorno en el cual persigue su proyección. En este sentido, para el caso del Centro de Especialización en Brigadas de Emergencia (CEBE), la evaluación del impacto es pertinente, puesto que se trata de un proyecto que busca fortalecer la preparación, formación y respuesta ante emergencias en las organizaciones de la ciudad de Cúcuta, acorde con las necesidades que han sido detectadas en el campo de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

En este sentido, el proyecto no sólo debe ser analizado desde su viabilidad como modelo de negocio, sino también desde los aportes que hace a la economía, la sociedad y el medio ambiente. Lo que permite un conocimiento íntegro e integral del impacto tanto por los beneficios que tiene la prestación de servicios de formación especializados en el campo, como por sus aportes al fortalecimiento de una cultura de prevención, a la protección de los trabajadores y a la promoción de unas formas de organización más responsables, sostenibles.

Desde esta óptica, se dan a conocer los impactos económico, social y medioambiental del presente proyecto con la finalidad de dar lugar a la constatación de la importancia del presente trabajo no solo como una opción laboral, sino como una opción que responde a problemáticas concretas del núcleo local y que pueden dar lugar a efectos beneficiosos incluso para la organización y su entorno.

8.1 Impacto económico

El impacto económico de la iniciativa Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE) se verifica, en primer lugar, en la creación de una nueva alternativa empresarial con la que se busca satisfacer una necesidad concreta del mercado local vinculada con la capacitación – entrenamiento de las brigadas de emergencia en las organizaciones de la ciudad de Cúcuta; el documento base menciona que muchas empresas, especialmente las micro, pequeñas y medianas empresas –pymes- deben mejorar su preparación frente a las emergencias y, además, dar cumplimiento con la norma en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que transforma este servicio en una alternativa económica que tiene posibilidades de viabilidad en el contexto regional. También se menciona que el no cumplimiento de estas obligaciones genera sanciones, cierres temporales, pérdidas materiales y riesgo en la continuidad del negocio, pero que invertir en la capacitación puede convertirse en una práctica preventiva que tiene efectos positivos en la esfera económica para las organizaciones que son las usuarias del servicio.

Desde el ángulo del proyecto, la empresa que tendrá lugar resulta favorable para la dinámica económica del entorno local en la medida que requiere recursos en cuanto a todo lo físico (infraestructura), técnico (equipos), humano (personal) y tecnológico (deducido) para su funcionamiento.

El estudio técnico nos habla de la necesidad de espacios administrativos y de formación, adquisición de equipos para el entrenamiento, mobiliario, herramientas audiovisuales, la contratación de un personal especializado en esta materia como gerente SST, instructores en emergencias, profesionales del sector salud, auxiliares administrativos, etcétera.

El hecho conlleva, por lo tanto, movimiento económico en los sectores complementarios de una actividad en cuanto al arrendamiento, dotación, suministro de equipos y servicios profesionales y de apoyo logístico que indirectamente también ocasionan movimientos para otros actores de la realidad empresarial del entorno.

El impacto económico, en la misma línea, se traduce en el beneficio que obtendrían las empresas-clientas al acceder a procesos formativos, en el sentido de que no tendrían que desarrollar con programas estructurados; el proyecto abarca la realización de diagnósticos, la elaboración de programas, la implementación de los procesos de entrenamiento práctico, simulaciones, evaluaciones y seguimiento; esto le permitiría a las organizaciones mejorar su labor de respuesta, así como disminuir las probabilidades de accidentes, de improvisaciones, de tiempos muertos y de pérdidas asociadas a la gestión inadecuada de las situaciones de emergencia.

Por lo tanto, el proyecto no solo genera ingresos, en tanto que unidad de negocio, sino que también aporta valor económico al cliente, además de concebir la capacitación como inversión que persigue el objetivo de proteger los recursos humanos, físicos y operacionales.

8.2 Impacto social

El impacto social de CEBE se conecta con la protección de la vida y la salud de los trabajadores y en general, con la protección del bienestar general al fomentar una cultura de prevención y preparación ante una situación de emergencia en el medio laboral. El documento describe que muchas de las organizaciones presentan debilidades en la constitución y entrenamiento real de las brigadas, lo que afecta la capacidad de respuesta para las evacuaciones, emergencias médicas, incendios y otras crisis. En este sentido la propuesta de capacitación

especializada ayuda a fortalecer los conocimientos, habilidades y conductas seguras, favoreciendo una respuesta más organizada, rápida y efectiva ante los riesgos que pueden comprometer la integridad de las personas.

También el proyecto tiene un importante impacto social dado que va más allá del ámbito únicamente empresarial. El texto base indica que cualquier persona formada es capaz de aplicar lo aprendido no solo en el trabajo sino también en su hogar y en su círculo de conocidos, en la medida en que amplía el alcance del beneficio formativo. Por lo tanto, se podría considerar que la empresa que se presenta contribuiría a una comunidad mejor preparada, más resistente y consciente de la importancia de la prevención, el autocuidado y el adecuado actuar frente a situaciones de emergencias. Tal característica es especialmente importante en una ciudad como Cúcuta, donde se encuentran muchos de los sectores de la economía y una considerable población trabajadora expuesta a diversos peligros.

En cuanto al impacto social que CEBE genera, este radica en poder ayudar a las organizaciones a reforzar sus procesos de seguridad, y a que puedan conseguir ambientes de trabajo más seguros. La metodología propuesta incluye diagnóstico inicial, formación teórica, entrenamiento práctico, simulacro, evaluación de las competencias, y seguimiento con recomendaciones de mejora, lo que favorece el desarrollo de brigadas más competentes y de empresas mejor preparadas para proteger a los trabajadores, usuarios y visitantes; de esta manera, el proyecto se intenciona de una iniciativa no sólo con carácter de rentabilidad, sino que también busque contribuir al mejoramiento de las condiciones de seguridad y a la reducción de la vulnerabilidad social ante las emergencias.

8.3 Impacto ambiental

El impacto medioambiental del CEBE puede considerarse positivo, ya que la actividad principal a la que da lugar aquel corresponde con la prestación de servicios de capacitación y entrenamientos que comportan el ejercicio profesional de baja generación directa de contaminantes respecto de actividades industriales o productivas. El propio documento explícitamente sostiene que la empresa puede incorporar herramientas tecnológicas y modelos mixtos en la formación, a través de plataformas virtuales, videoconferencias, valoraciones digitales, recursos audiovisuales..., que favorecen disminuir el uso de papel, la mejora de los procesos y la duplicación de desplazamientos innecesarios, dando lugar en consecuencia a una operación más eficiente y con menor huella ambiental.

Por otro lado, el proyecto también produce un impacto positivo en el medio ambiente gracias a su contenido formativo, ya que la educación en emergencias no solo protege a las personas y a la infraestructura, sino que también ayuda a prevenir o a mitigar eventos que pueden empatar en el medio ambiente, tales como incendios, derrames, fugas o incidencias asociadas a la manipulación de materias peligrosas. El texto también nos dice que los planes de emergencia y la capacitación de las personas ayudan a evitar la propagación de eventos que pueden ocasionar daños a los recursos naturales y al entorno inmediato y, por ende, cuentan con que una brigada mejor entrenada responde de una forma más rápida y organizada, disminuyendo el alcance de los impactos ambientales ocasionados por la emergencia.

Por último, el desarrollo del proyecto puede contribuir a la responsabilidad ambiental de las empresas clientes a través de la inclusión dentro de sus procesos formativos de contenidos vinculados a prevención, control de incidentes y a la forma de actuar seguro ante situaciones no

previstas que comprometan el ambiente. Junto a esta orientación hacia la promoción de organizaciones más responsables, más seguras y más sostenibles, lo cual significa incluir la gestión del riesgo en un plano integral de atención de las personas, de los bienes y del propio entorno, hay que señalar que, aun cuando la empresa no desarrolla una actividad industrial de gran impacto, realiza una contribución muy importante a la prevención de afectaciones ambientales a partir del proceso formativo de personal preparado para actuar conforme criterios técnicos, preventivos y responsables.

9. Conclusiones

Durante el desarrollo de este plan de negocios se logró construir una propuesta clara, enfocada en la creación de una empresa de capacitación y entrenamiento en planes de emergencia. A lo largo del proceso se puede evidenciar que muchas empresas necesitan fortalecer y preparar a su personal frente situaciones de riesgo de emergencia. También se puede ver que hay otras que no cuentan con los conocimientos y además no tienen un personal capacitado para responder ante los riesgos de emergencia que presenten sus empresas. Al definir la característica del servicio, la metodología y las ventajas competitivas se puede evidenciar que la propuesta no solo es útil, sino que también puede generar un impacto positivo dentro de las organizaciones ayudando a mejorar la seguridad y la capacidad de responder ante cualquier emergencia.

Al realizar la evaluación de la alternativa, se puede analizar el proyecto de varios puntos de vista, lo que permite concluir que la empresa es una opción viable. Se identificó que el proyecto tiene bases sólidas ya que responde tanto a una necesidad de las empresas como a exigencias normativas en temas de seguridad y prevención. De igual manera se puede observar que existen condiciones favorables para su desarrollo lo que aumenta las posibilidades de que el proyecto se pueda implementar en un futuro.

A partir del análisis realizado sobre la estructura y el funcionamiento de la empresa se logró definir de manera clara cómo se organizarán las actividades, los roles y las responsabilidades necesarias para la prestación de servicios y funcionamiento de la empresa esto permite entender la importancia de contar con un esquema organizativo bien definido que facilite el desarrollo adecuado del proyecto. Asimismo, se identifica que la organización del talento

humano es importante ya que su preparación y compromiso depende en gran medida la calidad de los servicios ofrecidos y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

El análisis financiero del proyecto Centro Especializado en Brigadas de Emergencia (CEBE) permite concluir que la propuesta muestra un resultado económico viable, en el sentido de que se puede demostrar que los ingresos previstos por la prestación de los servicios de capacitación pueden llegar a ser mayores que los costos y gastos que se requieren para funcionar. Lo anterior se basa en una estructura de ingresos que considera la aplicación de servicios diferenciales, en una necesidad del mercado verdadero respecto al cumplimiento normativo en Seguridad y Salud en el Trabajo.

10. Perfil de los emprendedores

Emprendedora 1

Nombre: Claribel Orellanos Morantes

Actualmente es estudiante del programa de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, donde ha desarrollado conocimiento relacionados con la prevención de riesgos laborales, la identificación de peligros y la atención en emergencias dentro de las organizaciones. A lo largo de su formación académica ha adquirido bases importantes para el diseño de planes de emergencia, así como para la participación en proceso de capacitación y entrenamiento enfocados en la seguridad persona.

Se caracteriza por ser una persona responsable, comprometida con sus procesos de aprendizaje, y con buena disposición para el trabajo en equipo. Entre sus principales fortalezas se destaca que es una persona constante la capacidad de adaptación y el deseo de seguir fortaleciendo sus conocimientos en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como aspecto a mejorar, reconoce que aun sea encuentra en proceso de adquirir mayor experiencia práctica en campos reales relacionados con la capacitación y entrenamiento en emergencias, pero siempre mantiene una actitud de aprendizaje constante, lo que es una fortaleza y le sigue desarrollando habilidades que le aportan a su crecimiento profesional.

Dentro del desarrollo de este plan de negocios participa en la estructuración y organización de los servicios de capacitación y entrenamiento en planes de emergencia, aportando desde su formación académica al cumplimiento de los objetivos propuestos para la creación de la empresa.

Emprendedora 2

Nombre: Sindy Sirley Dávila Villasmil

Actualmente estudiante de decimo cuatrimestre del programa de Administración en seguridad y salud en el trabajo ASST, en el cual ha adquirido conocimientos sobre riesgos laborales, enfermedades laborales, peligros físicos, químicos psicosociales entre otros, como también conocimientos de las normativas legales que abarcan este tema.

Su formación académica le ha permitido obtener conocimientos los cuales han sido piezas claves e importantes para el desarrollo de planes de emergencia y contingencia para velar por la seguridad de los trabajadores.

Se caracteriza por habilidades como trabajo en equipo, comunicación efectiva, liderazgo, resolución de conflictos, responsabilidad y facilidad de aprendizaje. Dentro de sus fortalezas están el ser una persona con capacidad de aprendizaje continuo y aspiración de seguir fortaleciendo sus conocimientos en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sus aspectos por mejorar se encuentran el de realizar trabajo de campo más profundo para mayor experiencia de sus conocimientos, manteniendo así sus habilidades en el proceso de aprendizaje.

Dentro del desarrollo de este proyecto hizo participación con sus conocimientos obtenidos de su trayecto académico gracias a sus profesores con calidad y habilidad para enseñar.

11. Referencias

Caracol Radio. (2025, julio 12). *Estudio revela que Pymes en Cúcuta crecen en un 25.6%*. Caracol

Radio. <https://caracol.com.co/2025/07/12/estudio-revela-que-pymes-en-cucuta-crecen-en-un-256/>

Colombia. Congreso de la República. (2012, 24 de abril). Ley 1523 de 2012. Por la cual se adopta

la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones. Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47141>

Colombia. Congreso de la República. (2012, 11 de julio). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica

el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

Colombia. Ministerio de Trabajo. (2019, 13 de febrero). 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.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion%2B0312-2019-%2BEstandares%2Bminimos%2Bdel%2BSistema%2Bde%2Bla%2BSeguridad%2BBy%2BSalud.pdf>

Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1979, 22 de mayo). Resolución 2400 de

1979. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en

los establecimientos de trabajo. SUIN-Juriscol. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30035732>

Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1989, 31 de marzo). Resolución 1016 de 1989. 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. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. <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>

Colombia. Presidencia de la República. (2015, 26 de mayo). Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Colombia. Presidencia de la República. (2017, 20 de diciembre). Decreto 2157 de 2017. Por medio del cual se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas en el marco del artículo 42 de la Ley 1523 de 2012. Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199583>

Cruz Roja Colombiana. (2019, abril 15). Cruz Roja Colombiana. <https://www.cruzrojacolombiana.org/>

Datos Abiertos Colombia. (s. f.). PYMES en Cámara de Comercio de Cúcuta. <https://cccucuta.org.co/>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). *Plan de preparación y respuesta ante emergencias (PPRE)* (Versión 02).

https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/Plan_preparacion_respuesta_emergencias_v2.pdf/cb5a7b05-6841-d752-6160-f7a8b2218ad1?t=1709585683876

EMJ Capacitaciones y Certificaciones S.A.S. (s. f.). *Entrenamiento integral de las brigadas.*

<https://emj.com.co/entrenamiento-integral-de-las-brigadas/>

Gómez, E. P. G. (s/f). *Rol del brigadista de emergencia y su certificación en la Secretaría Distrital*

de Gobierno. Gov.co. Recuperado de

<https://gaia.gobiernobogota.gov.co/sites/default/files/documentos/sig/documentos/rol-brigadista.pdf>

International Labour Organization. (2021). *Emergency preparedness.*

<https://www.ilo.org/publications/emergency-preparedness>

Lock Chacón, A. R. (2018). Implementación de una empresa de servicios de capacitación y

entrenamiento en seguridad y salud ocupacional en Lima Sur [Trabajo de grado, Universidad

de San Martín de Porras].

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5727/lock_car.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s. f.). *Prevención de riesgos laborales para*

trabajadores autónomos.

<https://www.mites.gob.es/trabajoautonomo/es/Personas/prevencion/index.html>

Montoya, A. F., & Agudelo, A. S. (2018). Gestión de seguridad y salud en el trabajo para

empleados de servicios generales. *Revista ESPACIOS*, 39(48).

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n48/18394829.html>

Nuestra Institución. (s/f). Bomberoscuta.org. Recuperado el 4 de abril de 2026, de <https://bomberoscuta.org/nuestra-institucion/>

Valencia Carmona, J. (2022). Estudio de factibilidad para creación de empresa en asesorías y capacitación a brigadas de emergencia [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/items/edad7be2-11a4-40c9-818e-9744fd85d08e/full>