

Plan de negocios para la creación de PSICOSEG S.A.S., consultora en seguridad y salud en el trabajo (SST) con enfoque en intervención psicosocial, dirigida a las pymes del sector industrial de Cúcuta.

Daniel Alejandro Muñoz Figueredo ID: 831769

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad ciencias empresariales

Sede Virtual y a Distancia

Modalidad Plan de Negocio

Director propuesto: William Fabián Espinel Gómez

2025.

Plan de negocios para la creación de PSICOSEG S.A.S., consultora en seguridad y salud en el trabajo (SST) con enfoque en intervención psicosocial, dirigida a las pymes del sector industrial de Cúcuta

Director: William Fabián Espinel Gómez
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 2025

Dedicatoria.

*Dedico este proyecto, en primer lugar, a **Dios**, por brindarme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para culminar este proceso.*

*A mi **familia**, por su amor incondicional, por ser mi motor en cada paso y por enseñarme con su ejemplo el valor del esfuerzo y la disciplina. Su apoyo constante fue clave para superar cada reto.*

*A mis docentes, por compartir su conocimiento con compromiso y vocación, y en especial al profesor **William Fabián Espinel Gómez**, director de este proyecto, por su orientación, paciencia y acompañamiento en cada etapa de esta propuesta.*

Y finalmente, me lo dedico a mí mismo, por no rendirme, por creer en este sueño, y por confiar en que, con trabajo y pasión, los objetivos se logran.

Daniel Alejandro Muñoz Figueredo.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	3
Introducción.....	7
Abstract	8
Resumen Ejecutivo.	9
1. Presentación del problema.....	13
1.1 Situación actual y magnitud del problema.	13
1.2 Causas.....	14
1.3 Efectos.	16
1.4 Justificación.	18
1.5 Objetivos.....	19
1.5.1 Objetivo General.	19
1.5.2 Objetivos Específicos.	20
2. Estudio de mercado	20
2.1 Contexto del mercado y antecedentes.....	20
2.2 Análisis y caracterización del consumidor	21
2.2.1 Selección de la población objeto	21
2.2.2 Análisis de tendencias del sector y estimación de la demanda potencial.....	22
2.3 Identificación y análisis de la competencia.....	35
2.4 Estrategias de mercado.....	38
2.4.1 Canales de comercialización y distribución.....	40
2.4.2 Estrategias de aprovisionamiento (Proveedores).....	40
2.4.3 Estrategias en precios	42
2.4.4 Estrategias de promoción y publicidad	44
3. Propuesta de negocio.	44
Figura1.	44
3.1. Características del Proyecto o Servicio	47
Tabla número 1.	52
Tabla numero 2.	52
3.2. Ventajas Competitivas y Propuestas de Valor.....	52
4. Estudio Técnico.....	55

4.1 Balance de Requerimientos	55
Tabla número 3.	57
Tabla número 4.	57
4.2. Descripción del proceso.	58
Figura 2.	58
Figura 3	58
4.3 Capacidad Operativa	59
4.4 Localización y Justificación Estratégica.	60
Figura 4.	61
4.4.2 Evaluación de la Alternativa de Localización.....	62
4.5. Plano o identificación.	64
Figura 5	64
5. Estudio organizacional.	65
5.1 Tipo y Naturaleza de la Empresa	65
Tabla número 5.	65
5.2 Constitución de la Empresa y Aspectos Legales.....	66
5.3. Estructura organizacional.	67
Figura 6	67
5.4 Estrategias Corporativas	68
5.4.1 Políticas Corporativas.....	70
5.4.2 Valores Corporativos	72
6. Estudio financiero.	73
6.1. Inversión inicial:.....	73
Tabla número 6.	73
6.2. Costos operativos.....	74
Tabla número 7.	74
6.2.1. Costos Variables Mensuales	75
Tabla numero 8.	75
6.3. Ingresos y proyecciones de venta	75
Tabla número 9.	75
6.4. Valor de despacho.....	76
6.5 Flujo de caja.	76
Tabla número 10	76

6.6. Indicador Financiero.....	77
Figura 7.	77
Figura 8	77
Figura 9	78
Figura 10	78
Figura 11	78
<i>Indicador ROI</i>	78
Figura 12.	79
7. Plan operativo.....	79
7.1. Cronograma de actividades.....	79
8. Impactos del Proyecto	81
8.1. Impacto Económico	81
8.2. Impacto Social	81
8.3. Impacto Ambiental	82
9. Conclusiones.	82
10. Perfil de emprendedores.....	84
11. Referencias bibliográficas.....	86
Anexos.	87

Introducción

En un mercado laboral colombiano cada vez más exigente y cambiante, la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores ha evolucionado más allá del simple cumplimiento legal, convirtiéndose en un factor estratégico para la sostenibilidad empresarial. En este contexto, se plantea la creación de una consultora especializada en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), que no solo responde a las obligaciones establecidas por la normativa nacional, sino que integra un enfoque preventivo con fuerte componente humano, mediante la intervención psicosocial orientada al control del estrés laboral.

En Colombia, de acuerdo con el Ministerio de Salud y la Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS), aproximadamente el 40% de los trabajadores reportan síntomas relacionados con estrés laboral, lo cual repercute directamente en su desempeño. Estudios realizados por la Universidad Nacional de Colombia han evidenciado que los riesgos psicosociales no gestionados pueden incrementar hasta en un 35% los niveles de ausentismo y disminuir la productividad laboral en un rango similar. Estas cifras refuerzan la necesidad de abordar el bienestar emocional como un elemento esencial dentro de la gestión empresarial. Lo que hace única a esta propuesta frente a otras consultoras es su modelo integral de intervención, que no se limita a implementar el SG-SST, sino que incorpora acciones específicas para identificar, evaluar y mitigar factores psicosociales. Esta visión holística permite adaptar las estrategias a las realidades particulares de cada organización y sus trabajadores, promoviendo entornos más saludables, colaborativos y resilientes.

La consultora se posiciona así como un aliado estratégico que acompaña a las empresas no solo a cumplir con la ley, sino a construir una cultura organizacional basada en la prevención y el cuidado emocional. A través del diagnóstico psicosocial, la asesoría técnica continua y el seguimiento profesional, se espera generar un impacto positivo tanto en la calidad de vida laboral como en indicadores clave como la productividad, la rotación de personal y el ausentismo.

Abstract

In the dynamic and demanding Colombian labor market, occupational health and safety management has transcended legal compliance to become a key factor for business sustainability. This business plan presents the creation of PSICOSEG S.A.S, a consulting firm specialized in Occupational Health and Safety (OHS) with a distinctive focus on psychosocial risk management, particularly stress prevention in the workplace. In Colombia, official data from the Ministry of Health and the Pan American Health Organization (PAHO/WHO) indicate that approximately 40% of workers experience work-related stress symptoms, impacting both their well-being and productivity. Furthermore, academic studies have shown that unaddressed psychosocial risks can increase absenteeism and reduce productivity by up to 35%.

PSICOSEG S.A.S proposes an integrated intervention model that not only supports compliance with legal OHS requirements but also implements specialized actions to identify, assess, and mitigate psychosocial factors. This holistic approach allows the company to deliver customized strategies for each organization, promoting healthier, more collaborative, and resilient workplaces. The consultancy aims to become a strategic partner for companies, fostering a culture of prevention and emotional well-being. Through psychosocial diagnostics, continuous technical advisory, and professional follow-up, the firm seeks to improve key indicators such as productivity, staff turnover, and absenteeism, ultimately contributing to organizational performance and employee quality of life.

Keywords: Occupational Health and Safety, Psychosocial Risk, Work Stress, Business Sustainability, Human Well-being, PSICOSEG S.A.S

Resumen Ejecutivo.

1. Presentación del Problema

En Colombia, la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente en lo relacionado con la intervención de factores psicosociales, sigue siendo un reto para las pequeñas y medianas empresas. Las dificultades para cumplir las normas legales, la falta de conocimiento técnico, los recursos limitados y la débil cultura de prevención generan un entorno laboral propenso a riesgos psicosociales, afectando la productividad, la salud de los trabajadores y la sostenibilidad de las empresas.

PSICOSEG S.A.S. propone integrar la asesoría en SG-SST y la intervención de riesgos psicosociales como un servicio completo, con estrategias personalizadas de formación, consultoría, auditoría y seguimiento.

2. Análisis de Mercado y del Consumidor

El mercado objetivo son las pymes industriales de Cúcuta, caracterizadas por una alta carga laboral, estructuras organizacionales ajustadas y exposición a riesgos psicosociales.

Según la Cámara de Comercio y ORMET (2023), existen aproximadamente 700 pymes industriales, de las cuales se estima que el 10-15% requieren servicios especializados en gestión psicosocial. Se proyecta intervenir inicialmente en 34 empresas, priorizando aquellas con necesidades identificadas mediante estudios locales y tendencias sectoriales.

El servicio estará enfocado en:

- Diagnóstico organizacional
- Cumplimiento del SG-SST
- Intervención y acompañamiento psicosocial
- Programas de bienestar laboral

3. Estudio Organizacional

PSICOSEG S.A.S. es una sociedad por acciones simplificadas (S.A.S.), de naturaleza privada y con ánimo de lucro, dedicada a:

- Consultoría en gestión (CIU 7020)
- Formación y capacitación (CIU 8559)
- Servicios profesionales y técnicos (CIU 7490)

Cumplirá con toda la normativa legal vigente, incluyendo inscripción en Cámara de Comercio, RUT, afiliación al Sistema de Seguridad Social y cumplimiento de los estándares normativos como el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

4. Estrategias Corporativas y Políticas

Visión: Ser líder en consultoría integral en SST y riesgos psicosociales en la región nororiental de Colombia.

Misión: Brindar soluciones efectivas en SST y gestión psicosocial para mejorar la calidad de vida laboral y el desempeño empresarial.

Políticas:

- Cumplimiento normativo
- Calidad y ética profesional
- Bienestar laboral y salud mental
- Responsabilidad social y ambiental
- Inclusión y accesibilidad

Valores Corporativos: Seguridad, Innovación, Compromiso, Transparencia y Excelencia.

5. Plan de Inversión y Proyección Financiera

Inversión inicial:

- Infraestructura y mobiliario: \$14.000.000 COP
- Tecnología y equipamiento: \$40.000.000 COP
- Capital humano: \$14.200.000 COP
- Total inversión: \$68.200.000 COP

Costos mensuales:

- Costos fijos: \$19.600.000 COP
- Costos variables: \$3.000.000 COP
- Ingresos proyectados: \$90.000.000 COP en el primer año.

Flujo de Caja:

Proyección positiva desde el segundo mes, garantizando sostenibilidad a corto plazo y oportunidad de expansión.

6. Plan Operativo

El servicio se prestará mediante las siguientes fases:

- Diagnóstico inicial y análisis situacional
- Planificación estratégica y diseño de intervención
- Ejecución del plan de acción y capacitación
- Seguimiento, evaluación y mejora continua

Se implementarán herramientas de control como cronogramas Gantt, KPIs de gestión y encuestas de satisfacción.

7. Impactos Esperados

Económico:

Reducción de rotación laboral, mejora de productividad y disminución de sanciones legales.

Meta: Aumentar la rentabilidad de las empresas asesoradas en un 15% al primer año.

Social:

Mejorar el clima laboral, fortalecer la salud mental de los colaboradores y fomentar la cultura preventiva.

Meta: Lograr un 80% de satisfacción en clima laboral en las empresas intervenidas.

Ambiental:

Promover el uso racional de recursos en procesos internos y en las empresas clientes.

Meta: Lograr el 100% de implementación de prácticas ambientales responsables en las consultorías.

8. Conclusiones

PSICOSEG S.A.S. representa una propuesta innovadora y necesaria en el contexto empresarial actual, orientada a fortalecer la seguridad y salud en el trabajo con un enfoque real de intervención psicosocial.

Con un modelo de negocio sólido, un mercado potencial definido y un equipo humano especializado, la empresa se proyecta como un actor clave para mejorar la competitividad, el bienestar laboral y la sostenibilidad empresarial en Cúcuta.

Visión a 5 años:

Ser la empresa líder en la región en consultoría psicosocial y SG-SST, con expansión a otros departamentos del nororiente colombiano y reconocimiento como marca empleadora responsable.

9. Perfil del Emprendedor

Daniel Alejandro Muñoz Figueredo, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, consultor y gestor empresarial, lidera PSICOSEG S.A.S. junto a un equipo multidisciplinario compuesto por asistentes administrativos, consultores en gestión psicosocial y expertos en capacitación y formación.

10. Referencias Bibliográficas

(Citadas bajo Norma APA 7ª edición y disponibles en el documento completo).

1. Presentación del problema.

1.1 Situación actual y magnitud del problema.

En Colombia, numerosas empresas, especialmente pequeñas y medianas, enfrentan serias dificultades para cumplir de manera integral con las exigencias legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Aunque la normatividad vigente —como el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y la Ley 1562 de 2012— establece claramente los requisitos del Sistema de Gestión de SST (SG-SST), su implementación continúa siendo parcial. Esta situación obedece, en gran medida, a la falta de personal capacitado, recursos económicos limitados y al desconocimiento técnico de los procesos

Esta deficiencia representa un riesgo legal, económico y humano para las organizaciones, teniendo un impacto directo sobre la salud mental de los trabajadores. La falta de articulación entre el cumplimiento normativo y la gestión real de los riesgos psicosociales laborales conlleva a ambientes donde el estrés laboral, el acoso, la sobrecarga de tareas y los conflictos interpersonales son ignorados o subestimados, afectando el bienestar emocional del personal.

Este contexto genera consecuencias como ausentismo, baja productividad, rotación de personal y deterioro del clima organizacional. Aunque la gestión de factores psicosociales está contemplada en la Resolución 2404 de 2019 y en la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud, en la práctica muchas empresas no desarrollan acciones eficaces de intervención o seguimiento.

Ejemplo de aplicación: En el caso de EMCALI (2022), un estudio interno reveló un incremento del 18% en el ausentismo relacionado con causas psicosociales. A través de un plan integral con enfoque preventivo, se logró reducir significativamente estos índices, demostrando que una gestión articulada entre normatividad y bienestar emocional impacta positivamente en el desempeño organizacional (Ministerio del Trabajo, 2023).

La propuesta de esta consultora parte de un enfoque integral, donde el cumplimiento legal y la gestión emocional se abordan como componentes complementarios. Así, el objetivo no solo será cumplir con la ley, sino transformar el entorno laboral en un espacio psicológicamente saludable, productivo y sostenible.

1.2 Causas

El limitado avance en la implementación del SG-SST en Colombia responde a causas estructurales y organizacionales:

A. Causas estructurales

Desconocimiento técnico de la normatividad

Muchas MIPYMES no saben cómo aplicar el SG-SST en su contexto.

- **Estrategia de la consultora:** Talleres prácticos sobre normatividad (Decreto 1072/2015, Res. 0312/2019), con asesoría adaptada al sector.

Referencia: Ministerio del Trabajo (2021), Guía de implementación del SG-SST.

Limitaciones económicas

Muchas empresas no priorizan el SG-SST por restricciones presupuestarias.

- **Estrategia:** Servicios escalables y progresivos según capacidad operativa.

Referencia: OIT (2022), "Economía y SST en América Latina".

Falta de articulación normativa-contextual

Las normas a veces no se ajustan a realidades locales.

- **Estrategia:** Diagnóstico contextual y planes de cumplimiento gradual.

Referencia: ANSPE (2023), Estudio de barreras operativas en implementación SG-SST.

B. Causas organizacionales

Cultura preventiva débil

El SG-SST es visto solo como requisito legal.

- **Estrategia:** Formación de líderes en prevención, campañas internas.

Referencia: INSST (2022), "Cultura preventiva en entornos laborales".

Desconocimiento del impacto psicosocial

Se normalizan condiciones como el estrés o la presión excesiva.

- **Estrategia:** Evaluación con batería psicosocial y planes de intervención.

Referencia: Ministerio de Salud (2019), Resolución 2404 y guía técnica psicosocial.

Ausencia de programas de bienestar emocional

No se diseñan acciones sistemáticas para proteger la salud mental.

- **Estrategia:** Programas con pausas activas, acompañamiento emocional y talleres de habilidades blandas.

Referencia: OMS (2022), "Entornos laborales saludables: salud mental y trabajo".

A. Causas estructurales

Desconocimiento técnico y práctico de la normatividad en SST

A pesar de la existencia de normas claras, muchas empresas especialmente las pequeñas y mediana no comprenden cómo aplicar la legislación en su contexto operativo real.

Estrategia de la consultora: Asesorías personalizadas y talleres prácticos sobre normatividad y aplicación del SG-SST, adaptados al tamaño y sector de la empresa.

Limitaciones económicas para contratar personal o asesorías especializadas

Los costos asociados a la implementación del SG-SST son una barrera para muchas organizaciones que no priorizan estos temas por falta de recursos.

Estrategia de la consultora: Paquetes de servicios flexibles y escalables, con énfasis en soluciones costo-efectivas y acompañamiento gradual.

Falta de articulación entre la ley y las condiciones reales de las empresas

Las exigencias normativas muchas veces no consideran las limitaciones operativas de ciertos sectores o regiones.

Estrategia de la consultora: Diseño de planes de acción ajustados al contexto y la realidad de cada cliente, promoviendo el cumplimiento progresivo con base en diagnóstico inicial.

B. Causas organizacionales

Cultura preventiva débil o inexistente

Muchas organizaciones no ven la SST como un valor estratégico, sino como una obligación que debe “cumplirse por ley”.

Estrategia de la consultora: Implementación de campañas internas de sensibilización, construcción participativa de políticas de SST y formación de líderes internos en prevención.

Bajo reconocimiento del impacto de los factores psicosociales en el rendimiento laboral

El estrés, las malas relaciones laborales y la presión por resultados suelen naturalizarse, restándoles importancia.

Estrategia de la consultora: Evaluación psicosocial mediante metodologías aprobadas (como la batería del Ministerio de Salud), acompañamiento psicológico y diseño de planes de intervención individual y grupal.

Ausencia de programas enfocados en el bienestar emocional

Muchas empresas no cuentan con estrategias sostenidas para cuidar la salud mental de su equipo humano.

Estrategia de la consultora: Desarrollo de programas de bienestar emocional con enfoque preventivo, pausas activas, manejo del estrés, talleres de habilidades blandas y acceso a orientación profesional.

1.3 Efectos.

Los siguientes efectos justifican la urgencia del proyecto, al evidenciar cómo la ausencia de una gestión integral SST–psicosocial impacta la sostenibilidad de las organizaciones:

- **Aumento de enfermedades mentales laborales**

burnout, ansiedad, depresión.

Estrategia: Diagnóstico con batería psicosocial, intervención psicológica y seguimiento.

Referencia: OMS (2023); Ministerio de Salud (2019).

- **Alta rotación y ausentismo recurrente**

Causa pérdidas en productividad, costos por reemplazos, desmotivación.

Estrategia: Bienestar emocional y clima organizacional saludable.

Referencia: OIT (2022), Estudio regional sobre ausentismo y salud laboral.

- **Bajo rendimiento de los equipos**

La carga emocional reduce la atención, creatividad y compromiso.

Estrategia: Programas de gestión del estrés, liderazgo positivo y manejo del tiempo.

Referencia: INSST (2022), Manual de herramientas de productividad emocional.

- **Sanciones por incumplimiento normativo**

Multas del Ministerio de Trabajo por no cumplir el SG-SST.

Estrategia: Asesoría legal, diseño del SG-SST, acompañamiento en auditorías.

Referencia: Decreto 1295/1994 y Resolución 0312/2019.

- **Clima organizacional tenso y desmotivador**

Fomenta conflictos, desinterés y agotamiento emocional.

Estrategia: Talleres vivenciales, protocolos de convivencia y acompañamiento.

Referencia: Ministerio del Trabajo (2023), “Entornos laborales positivos”

- **Pérdida de competitividad**

Menor reputación como empleador, impacto en retención de talento.

Estrategia: Medición de indicadores de bienestar como ventaja empresarial.

Referencia: Harvard Business Review (2023), “The ROI of Mental Health at Work”.

1.4 Justificación.

Esta propuesta empresarial surge como una respuesta directa y urgente a una problemática estructural evidenciada en el contexto laboral colombiano, y más específicamente en el sector industrial de las pequeñas y medianas empresas de Cúcuta. Aunque la normativa nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo (como el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019) establece lineamientos claros para proteger a los trabajadores, la implementación real de estas disposiciones es incompleta, especialmente cuando se trata de factores de riesgo psicosocial.

Los riesgos psicosociales, definidos por la Organización Mundial de la Salud como aquellos aspectos del diseño del trabajo, organización y gestión que pueden causar daño psicológico o físico, siguen siendo una dimensión invisibilizada o sub atendida en muchas empresas. En Colombia, estudios del Ministerio de Salud y de universidades como la Nacional y la Javeriana, han documentado que el estrés laboral y otros factores psicosociales son responsables de una proporción creciente del ausentismo, la rotación de personal y las enfermedades laborales, afectando de forma directa la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones.

En el caso específico de Cúcuta, investigaciones locales como la de Rangel et al. (2021), aplicadas a una pyme del sector industrial, han demostrado que existe una alta prevalencia de riesgos psicosociales derivados de la mala organización del trabajo, la falta de claridad de roles, la presión por resultados y la ausencia de programas de bienestar emocional. Estos hallazgos refuerzan la pertinencia y necesidad de una consultora especializada que aborde la SST no solo desde una perspectiva legal, sino también desde una visión integral que incluya la salud mental y el bienestar emocional de los trabajadores.

Por tanto, esta propuesta se justifica en tres niveles fundamentales:

- **Legal y normativo:** Porque las empresas están obligadas a cumplir con los estándares mínimos del SG-SST, incluyendo la evaluación e intervención de riesgos

psicosociales. Sin acompañamiento profesional, muchas pymes no logran cumplir adecuadamente estas exigencias.

- **Humano y organizacional:** Porque el bienestar emocional de los trabajadores impacta directamente en los indicadores clave de rendimiento organizacional como la productividad, el ausentismo, la retención del talento y el clima laboral. Atender estos aspectos desde una consultoría especializada contribuye a generar entornos de trabajo más saludables y sostenibles.
- **Técnico y estratégico:** Porque existe una brecha real en la oferta actual de consultorías en SST, donde la mayoría se enfocan únicamente en el cumplimiento documental y técnico, sin brindar una atención integral al factor humano. Esta consultora se diferencia por integrar metodologías validadas (como la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de Salud) con acompañamiento psicológico y acciones concretas orientadas a la prevención y promoción de la salud mental.

En conclusión, esta propuesta se posiciona como una alternativa innovadora, pertinente y ajustada a las necesidades reales de las pymes industriales de Cúcuta. Su valor no radica solo en garantizar el cumplimiento normativo, sino en promover una cultura organizacional basada en la prevención, la salud emocional y el respeto por la dignidad del trabajador. Desde esta perspectiva, se espera contribuir al desarrollo empresarial sostenible y al mejoramiento de la calidad de vida laboral en la región.

1.5 Objetivos.

1.5.1 Objetivo General.

Diseñar una propuesta empresarial para la creación de una consultora especializada en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con enfoque en la intervención psicosocial para la prevención del estrés laboral, orientada a pequeñas y medianas empresas en Colombia.

1.5.2 Objetivos Específicos.

- Revisar la normativa vigente relacionada con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la gestión de riesgos psicosociales en Colombia.
- Analizar antecedentes y casos documentados sobre consultoras en SST con enfoque psicosocial, a nivel nacional e internacional, para identificar buenas prácticas aplicables al contexto colombiano.
- Identificar los principales factores psicosociales que afectan el bienestar laboral en pymes colombianas, a partir de revisión bibliográfica y fuentes secundarias.
- Diseñar la estructura organizacional y operativa de la consultora propuesta, incluyendo portafolio de servicios, recursos requeridos y modelo de atención.
- Proponer un plan de intervención psicosocial basado en metodologías validadas, dirigido a la prevención del estrés laboral, como parte integral de los servicios de la consultora.
- Elaborar una estrategia de implementación gradual de la consultora, incluyendo fases de desarrollo, estimación de costos iniciales y lineamientos de sostenibilidad.

2. Estudio de mercado

2.1 Contexto del mercado y antecedentes

El mercado colombiano presenta un alto número de pequeñas y medianas empresas (pymes), que representan más del 98% del total de empresas registradas en el país. Según Confecámaras (2023), existen aproximadamente 1.620.000 empresas, de las cuales el 6,1% son pequeñas (casi 99.000) y el 1,6% medianas (cerca de 26.000). Las pymes enfrentan retos significativos para cumplir con la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), especialmente en la gestión de riesgos psicosociales.

Históricamente, muchas pymes han tenido dificultades para acceder a servicios de consultoría especializados debido a limitaciones económicas y desconocimiento técnico. Por ello, surge la necesidad de una consultora que ofrezca soluciones adaptadas, integrando SST e intervención psicosocial, que permita a estas empresas cumplir con la ley y mejorar el bienestar laboral.

2.2 Análisis y caracterización del consumidor

2.2.1 Selección de la población objeto

La consultora enfocará sus servicios en **pequeñas y medianas empresas (pymes)**, definidas entre **10 y 250 empleados**, ubicadas en **Cúcuta, Norte de Santander**, y dedicadas principalmente a actividades del **sector industrial**, incluyendo:

- Manufactura
- Alimentos y bebidas
- Confección
- Metalurgia y metalmecánica
- Producción de químicos y plásticos

Fundamentación en estudios locales y nacionales

- **Rangel Contreras, J. A., & Rodríguez Téllez, A. (2021).** *Evaluación de factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial en Cúcuta*. Universidad Minuto de Dios – Corporación Universitaria UNIMINUTO. Este estudio utilizó la **Batería de Riesgo Psicosocial** (Ministerio de Salud) y evidenció deficiencias en el diseño organizacional, alta carga de estrés y síntomas asociados al agotamiento laboral en las pymes industriales de la ciudad.

Fuente: repository.uniminuto.edu

- **Pabón Duarte, D. (2020).** *Accidentalidad laboral en el sector eléctrico de Norte de Santander y su impacto en las pymes industriales*. Fundación Universitaria del Área Andina. El estudio concluyó que la accidentalidad estaba relacionada con la carga mental y la presión organizacional.

Fuente: repository.areandina.edu.co

- **Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021).** *Gestión de la seguridad y salud en las pequeñas empresas*. Informe mundial sobre SST en pymes. La OIT identificó que menos del **20 %** de las pymes en Latinoamérica aplican medidas

efectivas de control de riesgos psicosociales.

Fuente: www.ilo.org

Justificación del enfoque

- **Condiciones del sector industrial local:** Las pymes industriales trabajan bajo presión productiva, alta rotación y ambientes físicos exigentes, factores que inciden directamente en los riesgos psicosociales.
- **Enfoque basado en evidencia (Evidence-Based):** La selección del segmento se fundamenta en estudios regionales y nacionales que respaldan la necesidad de intervención psicosocial en este tipo de empresas.
- **Viabilidad operativa y estrategia:** La intervención focalizada permitirá diseñar estrategias ajustadas, con programas de bienestar, gestión de clima organizacional, liderazgo positivo y manejo del estrés adaptados a la dinámica industrial.

2.2.2 Análisis de tendencias del sector y estimación de la demanda potencial

Tendencias actuales del sector en Cúcuta y Norte de Santander

- **Incremento de las inspecciones laborales en SST:** Según el **Ministerio de Trabajo (2023)**, las visitas de inspección en Norte de Santander aumentaron un **22 %** respecto al año anterior, especialmente en las zonas industriales de Cúcuta.
- **Crecimiento de la economía industrial local:** Datos de la **Cámara de Comercio de Cúcuta (2023)** reflejan un **crecimiento anual del 6 %** en la creación de pymes industriales, particularmente en manufactura y alimentos.
- **Demanda de servicios de gestión psicosocial:** La pandemia evidenció la necesidad urgente de fortalecer el bienestar emocional y la prevención del estrés laboral, generando mayor interés en programas de intervención psicosocial.

Segmentación de la demanda potencial

Se identifican cuatro segmentos dentro del mercado objetivo:

1. **Empresas manufactureras de bienes de consumo** (alimentos, textiles): 30 %

2. **Empresas de metalmecánica y producción industrial:** 25 %
3. **Empresas de química, plásticos y derivados:** 20 %
4. **Empresas de servicios industriales (mantenimiento, energía):** 25 %

De las **700 pymes industriales activas** en Cúcuta:

- Se estima que entre un **10 % a 15 %** estarían dispuestas a contratar servicios de intervención especializada, lo que representa entre **70 y 105 empresas potenciales**.

Base cuantitativa de demanda

- Se toma como referencia la **Zona Industrial de San José de Cúcuta**, que reúne **34 empresas registradas**, con visitas previas de diagnóstico realizadas por la **Cámara de Comercio (2023)**.

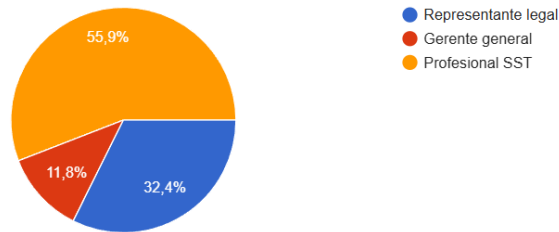
Fuentes consultadas:

- Cámara de Comercio de Cúcuta (2023). *Informe Anual de Dinámica Empresarial*.
- Ministerio de Trabajo de Colombia (2023). *Informe Anual de Inspección Laboral y Cumplimiento en SST*.
- OIT (2021). *Seguridad y Salud en el Trabajo para las Pymes*.
- Rangel, J. & Rodríguez, A. (2021). *Evaluación de riesgos psicosociales en pymes de Cúcuta*. UNIMINUTO.
- Pabón, D. (2020). *Accidentalidad laboral y su relación con la gestión organizacional*. Fundación Área Andina.

¿Cuál es el cargo que ocupa dentro de la empresa?

34 respuestas

 Copiar gráfico



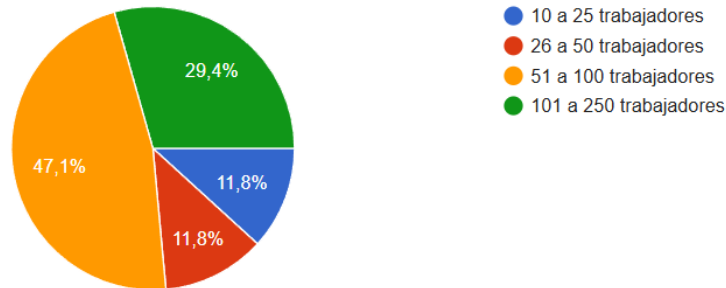
El gráfico muestra una tendencia en la que los actores técnicos (profesionales SST) lideran la participación en la evaluación del sistema de gestión, lo cual garantiza un enfoque normativo y operativo en la interpretación de los datos. No obstante, la limitada presencia del nivel gerencial (11,8 %) representa una posible brecha en el compromiso organizacional, dado que la Resolución 0312 de 2019 establece la responsabilidad compartida entre la dirección y los responsables del SG-SST. La participación de los representantes legales (32,4 %) puede ser interpretada como un punto de apoyo jurídico, pero insuficiente si no está respaldado por la gestión ejecutiva. Se recomienda fortalecer los procesos de sensibilización y liderazgo gerencial para asegurar un enfoque integral y sostenible en la gestión del riesgo laboral.

- **55,9 % Profesional SST:** Este porcentaje indica que más de la mitad de los participantes son responsables directos de la implementación y seguimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), lo cual aporta solidez técnica a los datos recopilados.
- **32,4 % Representante legal y 11,8 % Gerente general:** La participación de los representantes legales evidencia un nivel medio de involucramiento institucional. Sin embargo, el bajo porcentaje de gerentes generales refleja una débil articulación del SG-SST con la alta dirección, lo que podría limitar la toma de decisiones estratégicas en materia de prevención.

¿Cuál es el tamaño aproximado de su empresa?

[Copiar gráfico](#)

34 respuestas



El gráfico revela que el 76,5 % de las empresas encuestadas tienen entre 51 y 250 trabajadores, lo que posiciona a la mayoría dentro del rango de empresas medianas. Este dato es relevante, ya que dichas organizaciones enfrentan retos importantes en la implementación del SG-SST, debido a la obligatoriedad de cumplir con un mayor número de estándares mínimos (categorías B o C según Resolución 0312). La baja participación de microempresas (menos de 50 trabajadores) podría reflejar una menor concienciación o capacidad operativa para abordar procesos de evaluación del sistema de gestión. Es recomendable fomentar la participación de estas unidades económicas pequeñas, ya que su vulnerabilidad frente a los riesgos laborales suele ser mayor por falta de recursos técnicos y administrativos.

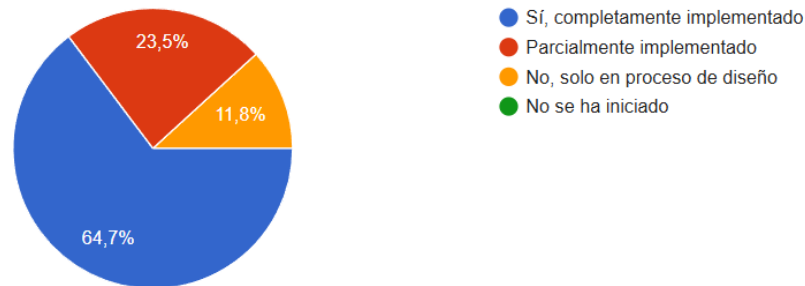
- **47,1 % (51 a 100 trabajadores):** Este grupo representa casi la mitad de las empresas encuestadas, lo que indica una prevalencia de medianas empresas. Este tamaño empresarial suele contar con estructuras organizacionales más definidas y cierta capacidad para implementar sistemas de gestión como el SG-SST.
- **29,4 % (101 a 250 trabajadores):** Una proporción significativa corresponde a empresas medianas-grandes, lo que puede implicar mayores exigencias normativas, incluyendo una mayor cantidad de estándares mínimos conforme a la Resolución 0312 de 2019.
- **11,8 % (10 a 25 trabajadores) y 11,8 % (26 a 50 trabajadores):** Estas micro y pequeñas empresas tienen una participación reducida en la muestra, lo que puede

estar relacionado con menores niveles de formalización o recursos para participar en procesos diagnósticos de SST.

¿Cuenta su empresa con un SG-SST implementado de forma estructurada y actualizada?

[Copiar gráfico](#)

34 respuestas



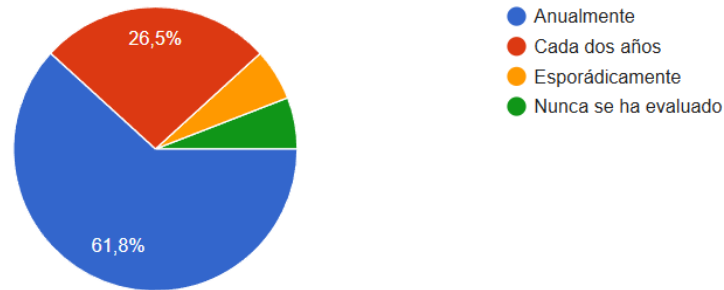
El gráfico muestra que la mayoría de las empresas (64,7 %) han alcanzado una implementación completa del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), lo que denota un avance importante en el cumplimiento normativo y en la consolidación de la cultura preventiva. No obstante, se observa que más de un tercio de las empresas encuestadas aún se encuentran en fases intermedias o iniciales del proceso, lo cual representa una alerta frente a la exigibilidad legal y el control de los riesgos laborales. Este hallazgo sugiere la necesidad de reforzar procesos de capacitación, acompañamiento técnico y control por parte de las ARL o entes territoriales para garantizar una implementación integral y sostenible del sistema.

- **64,7 % Sí, completamente implementado:** Este porcentaje indica que dos terceras partes de las empresas encuestadas afirman tener el SG-SST en funcionamiento de forma estructurada y actualizada, lo que representa un cumplimiento significativo frente a los requisitos normativos establecidos por la Resolución 0312 de 2019.
- **23,5 % Parcialmente implementado y 11,8 % en proceso de diseño:** Estos porcentajes reflejan que aún existe un 35,3 % de empresas que no han logrado una implementación total. Esta situación puede generar riesgos legales, operativos y reputacionales, especialmente si no se cumplen los estándares mínimos obligatorios.

¿Con qué frecuencia evalúan o actualizan el SG-SST en su empresa?

[Copiar gráfico](#)

34 respuestas



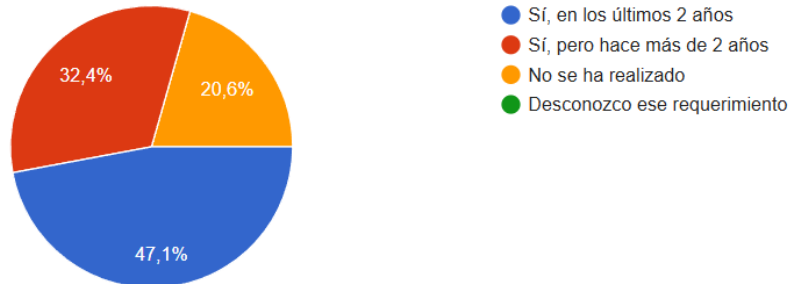
El gráfico evidencia que el 61,8 % de las empresas realizan evaluaciones o actualizaciones del SG-SST de manera anual, cumpliendo con lo establecido en la normativa vigente. Esta práctica contribuye a mantener la eficacia del sistema y a ajustar las medidas preventivas con base en los cambios del entorno laboral. Sin embargo, es preocupante que un 38,2 % no lo hace de forma periódica (cada dos años, esporádicamente o nunca), lo cual representa un riesgo en términos de cumplimiento, mejora continua y control de peligros. Este hallazgo señala la necesidad de fortalecer los procesos de auditoría interna, seguimiento y mejora del SG-SST en ese grupo de empresas rezagadas, ya que la falta de actualización impide una gestión preventiva efectiva.

- **61,8 % Anualmente:** La mayoría de las empresas encuestadas cumplen con la actualización anual del SG-SST, como lo exige la normatividad colombiana (Resolución 0312 de 2019, artículo 27), lo cual es un indicador positivo de gestión continua.
- **26,5 % Cada dos años / 11,7 % restante (esporádicamente o nunca):** Casi un 40 % de las empresas no realizan actualizaciones con la frecuencia mínima requerida. Este comportamiento puede afectar la eficacia del sistema, la prevención de riesgos y el cumplimiento legal.

¿Ha aplicado su empresa la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud?

[Copiar gráfico](#)

34 respuestas



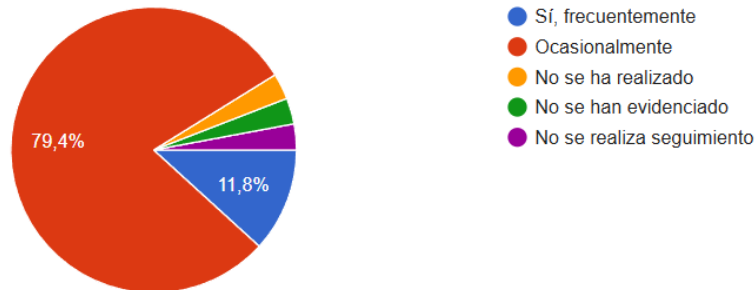
El gráfico muestra que el 47,1 % de las empresas encuestadas ha aplicado la batería de riesgo psicosocial en los últimos 2 años, lo cual es un dato positivo desde la perspectiva del cumplimiento normativo y la gestión del riesgo psicosocial. Sin embargo, preocupa que el 32,4 % lo haya hecho hace más de dos años y que el 20,6 % nunca la haya aplicado, ya que esto refleja debilidades en la vigilancia de la salud mental en el trabajo. La falta de aplicación actualizada puede dificultar la identificación temprana del estrés laboral, el acoso o las cargas mentales excesivas. Se recomienda fortalecer la sensibilización y capacitación sobre esta herramienta, así como promover su implementación periódica como parte integral del SG-SST.

- **47,1 % Sí, en los últimos 2 años:** Casi la mitad de las empresas han cumplido con la aplicación reciente de la batería de riesgo psicosocial, lo cual está en línea con lo dispuesto en la Resolución 2404 de 2019, que exige evaluaciones periódicas de factores psicosociales intralaborales y extralaborales.
- **32,4 % Sí, pero hace más de 2 años / 20,6 % No se ha realizado:** Este 53 % restante refleja un incumplimiento parcial o total del requisito. En el caso de las que no han aplicado la batería, existe un riesgo alto de sanciones y de no detectar factores críticos que impactan la salud mental de los trabajadores.

¿Ha identificado situaciones de estrés laboral, agotamiento o conflictos laborales en su equipo de trabajo?

 Copiar gráfico

34 respuestas



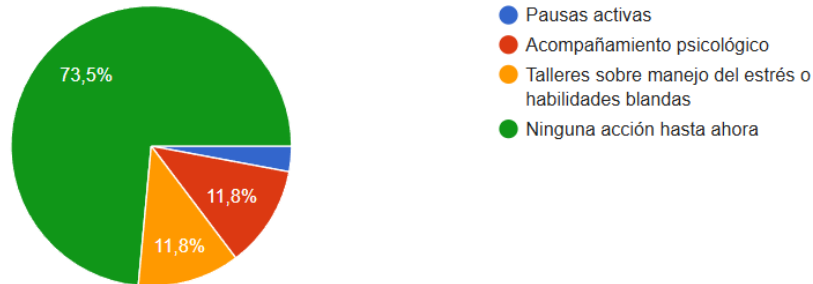
El gráfico muestra que el **79,4 %** de las empresas ha identificado situaciones de estrés, agotamiento o conflictos laborales de manera **ocasional**, lo cual es indicativo de la presencia de factores psicosociales que requieren intervención, aunque no se perciban como permanentes. El **11,8 %** adicional que reporta estos eventos **frecuentemente** plantea una alerta importante frente a la necesidad de acciones correctivas estructuradas. Las respuestas restantes, que indican falta de seguimiento o desconocimiento del tema, reflejan posibles debilidades en los sistemas de evaluación interna o en la aplicación de instrumentos como la batería de riesgo psicosocial. Se recomienda reforzar la vigilancia epidemiológica de factores psicosociales, implementar programas de bienestar emocional y capacitar a los líderes para una gestión adecuada del clima laboral.

- **79,4 % “Ocasionalmente”:** Una mayoría significativa de las empresas ha identificado situaciones de estrés laboral o conflictos de manera ocasional, lo cual sugiere una percepción clara de la existencia de factores psicosociales, aunque sin una frecuencia alta o sostenida.
- **11,8 % “Sí, frecuentemente” y porcentajes menores en otras categorías:** Solo una minoría reconoce que estas situaciones se presentan con regularidad. El resto (menos del 10 %) indica que no se han evidenciado, no se realiza seguimiento o no se ha evaluado, lo cual puede reflejar fallas en los mecanismos de vigilancia y gestión de riesgos psicosociales.

¿Qué tipo de acciones ha desarrollado su empresa para promover el bienestar emocional de sus trabajadores? (puede marcar varias)

 Copiar gráfico

34 respuestas



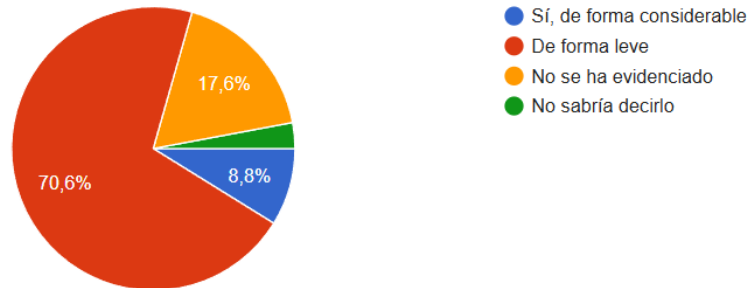
El gráfico evidencia una alarmante carencia de acciones enfocadas en el bienestar emocional, ya que el **73,5 %** de las empresas indica no haber desarrollado ninguna medida hasta el momento. Este dato pone en evidencia un incumplimiento potencial de los principios de promoción y prevención exigidos por la normatividad colombiana, particularmente en lo relacionado con factores de riesgo psicosocial. La baja implementación de estrategias como pausas activas, acompañamiento psicológico o talleres de manejo del estrés refleja una gestión reactiva y limitada del componente emocional del trabajo. Se recomienda a las empresas priorizar la implementación de programas estructurados de salud mental laboral, integrándolos al Plan de Trabajo Anual del SG-SST, con el apoyo de profesionales en psicología organizacional y áreas de talento humano.

- **73,5 % “Ninguna acción hasta ahora”:** La gran mayoría de las empresas no ha desarrollado iniciativas para el bienestar emocional de sus trabajadores, lo cual representa una omisión crítica frente a las obligaciones del SG-SST en el componente psicosocial.
- **11,8 % para cada acción (pausas activas, acompañamiento psicológico y talleres):** Solo una pequeña proporción de empresas ha implementado intervenciones específicas, lo que evidencia una limitada aplicación de estrategias preventivas frente al estrés laboral y la salud mental.

¿Considera que el estrés laboral ha afectado la productividad o el clima organizacional en su empresa?

 Copiar gráfico

34 respuestas



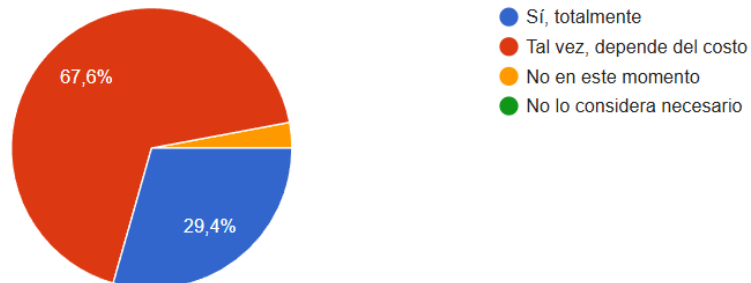
El gráfico muestra que el estrés laboral es percibido como un factor que afecta el funcionamiento interno en la mayoría de las organizaciones encuestadas. El **70,6 %** señala un impacto leve y el **8,8 %** lo califica como considerable, lo cual suma un **79,4 %** de afectación reportada. Este dato evidencia una problemática latente que incide directamente en la productividad, el clima laboral y el desempeño del talento humano. La baja proporción de empresas que no perciben afectación o que desconocen el tema sugiere la necesidad de fortalecer los sistemas de identificación y evaluación de riesgos psicosociales. Se recomienda implementar acciones de control como programas de intervención, estrategias de autocuidado y mejora del entorno organizacional para reducir el impacto del estrés en los indicadores de gestión.

- 70,6 % “De forma leve” y 8,8 % “De forma considerable”:** El 79,4 % de las empresas reconoce que el estrés laboral tiene algún grado de impacto negativo, ya sea moderado o significativo, en su productividad o clima organizacional. Este reconocimiento es clave para activar estrategias de intervención psicosocial.
- 17,6 % “No se ha evidenciado” / 2,9 % “No sabría decirlo”:** Aunque minoritario, este grupo representa a empresas que posiblemente no cuentan con mecanismos adecuados de evaluación del impacto emocional en el entorno laboral.

¿Estaría interesado en contar con el apoyo de una consultora externa que combine el cumplimiento del SG-SST con estrategias psicosociales para mejorar el bienestar laboral?

 Copiar gráfico

34 respuestas



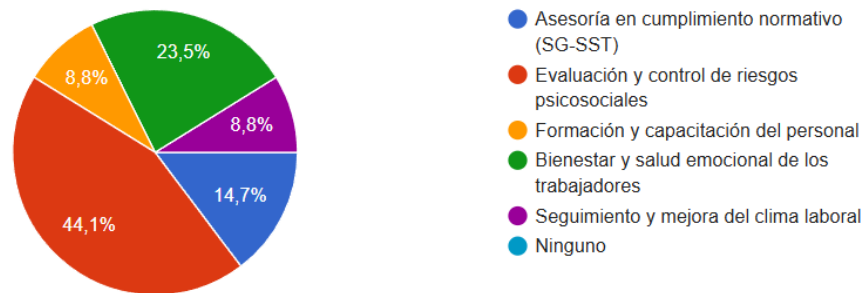
El gráfico revela una alta receptividad por parte de las empresas encuestadas hacia la contratación de una consultora externa que integre cumplimiento normativo en SST con estrategias psicosociales. El **67,6 %** muestra interés condicionado al costo, y un **29,4 %** lo haría sin reservas, lo que suma un **97 %** de apertura al servicio. Esto representa una gran oportunidad de mercado para consultoras especializadas, especialmente si se diseñan planes ajustados a la capacidad económica de las PYMES. La mínima resistencia detectada (2,9 %) refuerza la pertinencia del enfoque integral propuesto, donde se aborde la seguridad desde una perspectiva tanto legal como emocional. Se concluye que hay una demanda potencial clara, pero que debe trabajarse con propuestas escalables, demostración de resultados y estrategias de fidelización.

- 67,6 % “Tal vez, depende del costo”:** Una mayoría significativa está abierta a recibir acompañamiento especializado, aunque condicionada por la viabilidad económica. Esto evidencia una demanda potencial latente, pero que debe abordarse con estrategias de accesibilidad y relación costo-beneficio.
- 29,4 % “Sí, totalmente”:** Este grupo representa empresas con una clara disposición a contratar consultoría externa especializada, lo que demuestra conciencia sobre la importancia de integrar el SG-SST con intervenciones psicosociales.
- 2,9 % “No en este momento” y 0 % “No lo considera necesario”:** Solo un porcentaje mínimo descarta esta posibilidad, lo que reafirma que la oferta de este tipo de servicios es pertinente para el contexto empresarial evaluado.

¿Qué tipo de servicio considera prioritario para su empresa actualmente?

 Copiar gráfico

34 respuestas



El gráfico muestra que el **44,1 %** de las empresas considera como prioridad la **evaluación y control de riesgos psicosociales**, posicionando este servicio por encima incluso del cumplimiento normativo o la capacitación técnica. Esto confirma que las organizaciones están reconociendo el impacto de los factores psicosociales en el ausentismo, la rotación y la productividad. A su vez, el **23,5 %** da prioridad a la formación del personal, y el **14,7 %** a la asesoría en cumplimiento del SG-SST, lo que indica una demanda mixta: técnica, legal y humana. La baja prioridad dada a aspectos como el seguimiento del clima laboral o los programas de bienestar emocional refleja oportunidades de mejora en la sensibilización organizacional. En conclusión, existe un terreno propicio para la oferta de servicios integrales que combinen lo normativo con lo psicosocial y formativo.

- **44,1 % “Evaluación y control de riesgos psicosociales”:** Esta es la necesidad prioritaria más señalada, lo que evidencia una creciente preocupación por el impacto de los factores psicosociales en la salud laboral y en el rendimiento organizacional.
- **23,5 % “Formación y capacitación del personal” y 14,7 % “Asesoría en cumplimiento normativo (SG-SST)”:** Estos porcentajes reflejan la importancia que las empresas también le dan a fortalecer el conocimiento técnico y cumplir con los estándares legales.
- **Otros ítems (8,8 %) en servicios de bienestar emocional, clima laboral y sin prioridad definida:** Representan una proporción menor, pero indican nichos específicos que podrían ser abordados según características particulares de cada organización.

A partir del estudio cuantitativo aplicado a 34 empresas del sector industrial en la ciudad de Cúcuta, se evidencia una necesidad creciente y sostenida de servicios integrales en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente en lo relacionado con la gestión del riesgo psicosocial y el bienestar emocional laboral. Aunque la mayoría de las organizaciones encuestadas afirma contar con el SG-SST implementado, los resultados reflejan una brecha significativa en la prevención y control de factores psicosociales, así como en la ejecución de acciones estructuradas de promoción del bienestar.

El 73,5 % de las empresas no ha desarrollado ningún tipo de programa o estrategia para el manejo del estrés o los conflictos laborales, y más del 50 % no ha aplicado la batería de riesgo psicosocial en los últimos dos años. A pesar de esto, el 97 % de los encuestados manifestó interés en contar con una consultora externa que integre el cumplimiento normativo con intervenciones psicosociales, lo que confirma la existencia de una demanda potencial no satisfecha y una oportunidad clara para posicionar los servicios ofrecidos por el proyecto empresarial.

El servicio más prioritario para las empresas encuestadas es la evaluación y control de riesgos psicosociales (44,1 %), seguido de la formación del personal y la asesoría en SG-SST, lo que valida la propuesta metodológica y el enfoque de valor agregado que plantea la consultora. Asimismo, se identificó que la mayoría de las decisiones sobre el sistema de gestión están en manos de profesionales en SST, pero con una baja participación del nivel directivo, lo cual refuerza la necesidad de servicios de acompañamiento técnico con capacidad de sensibilizar, formar y comprometer a los líderes organizacionales.

Aunque el costo es una variable importante para el 67,6 % de los encuestados, también se evidenció una disposición clara al pago si el servicio ofrece calidad, cercanía y resultados tangibles. Por tanto, el modelo de negocio propuesto debe contemplar estrategias de precios flexibles, planes escalables y soluciones adaptadas al tamaño y capacidad de inversión de cada empresa.

En conjunto, los resultados permiten concluir que la consultora cuenta con un mercado objetivo receptivo, consciente de sus debilidades internas y abierto a soluciones prácticas, lo que representa una base sólida para la viabilidad, diferenciación y sostenibilidad del negocio en el corto y mediano plazo.

2.3 Identificación y análisis de la competencia

En el contexto local de Cúcuta, la oferta de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) ha crecido considerablemente en los últimos años, motivada tanto por las exigencias normativas como por la necesidad de las empresas de mitigar los riesgos laborales. En este entorno, PSICOSEG S.A.S. entra a competir en un mercado donde predominan los servicios técnicos generales, pero donde aún existe una **brecha significativa en la atención especializada del riesgo psicosocial**. Para este análisis se ha clasificado la competencia en dos niveles:

- **Competencia directa:** Empresas consultoras y prestadoras de servicios en SST que ofrecen asesorías, capacitaciones, evaluaciones y acompañamiento técnico integral, con presencia en el área metropolitana de Cúcuta. Aunque algunas incluyen el componente psicosocial, lo abordan de manera limitada o como parte secundaria de su portafolio.
- **Competencia indirecta:** Plataformas digitales de formación autodidacta, cursos virtuales de normativas laborales, herramientas gratuitas en línea para la autoevaluación de riesgos, y asesorías remotas por parte de entidades fuera del territorio local.

Para una evaluación más precisa, se seleccionaron tres empresas reconocidas en Cúcuta que ofrecen servicios relacionados con SST y que pueden representar competencia relevante para PSICOSEG S.A.S.

Empresa 1: IPS CIRSSAT

Descripción: Institución prestadora de servicios en salud ocupacional, con una trayectoria consolidada en la ciudad, orientada a garantizar el bienestar laboral a través de programas de prevención y promoción de la salud.

Servicios ofrecidos:

- Asesoría e implementación del SG-SST.
- Evaluación de riesgos psicosociales e intervenciones puntuales.
- Capacitaciones generales (pausas activas, manejo del estrés, EPP).

- Evaluaciones médicas ocupacionales y estudios ergonómicos.
- Servicios complementarios: espirometría, calificación de origen y reintegro laboral.

Fortalezas competitivas:

- Portafolio amplio y diversificado.
- Enfoque integral de la salud ocupacional.
- Capacidad operativa y multidisciplinar consolidada.

Debilidades frente a PSICOSEG:

- El componente psicosocial no es su foco principal, lo que limita la profundidad y sostenibilidad de sus intervenciones en esta área.
- Intervenciones centradas en el cumplimiento normativo más que en el desarrollo de una cultura preventiva emocional.

Empresa 2: CORPORACIÓN PROTEGER S.A.S.

Descripción: Empresa de consultoría y formación en sistemas de gestión, con énfasis en seguridad industrial, salud ocupacional y normativas ISO. Tiene presencia en Cúcuta y ofrece servicios principalmente a medianas y grandes empresas del sector manufacturero y logístico.

Servicios ofrecidos:

- Diagnóstico e implementación del SG-SST.
- Capacitaciones en normas legales y prevención de riesgos.
- Evaluación de condiciones locativas, biológicas, físicas y mecánicas.
- Asesoría en planes de emergencia y conformación de brigadas.
- Acompañamiento en auditorías internas de SST.

Fortalezas competitivas:

- Reconocimiento en el sector empresarial por cumplimiento normativo.
- Servicios estructurados orientados a auditoría y mejora continua.
- Capacidad técnica en gestión documental y soporte ante visitas de entes de control.

Debilidades frente a PSICOSEG:

- Ausencia de un enfoque psicosocial profundo o programas emocionales sostenibles.
- Poca intervención en factores humanos como el estrés, el conflicto y el clima organizacional.
- Servicios estandarizados, sin mayor flexibilidad o personalización emocional para PYMES.

Empresa 3: GRUPO CONSULMED CÚCUTA

Descripción: Firma consultora en salud y riesgos laborales con una línea orientada a la gestión de talento humano, que articula procesos de medicina preventiva con estrategias de cumplimiento en SST. Atienden principalmente empresas de comercio, servicios y construcción.

Servicios ofrecidos:

- Asesoría en el SG-SST.
- Evaluaciones médicas ocupacionales.
- Jornadas de salud, pausas activas y bienestar físico.
- Capacitaciones generales en riesgos laborales.
- Manejo de indicadores de accidentalidad y ausentismo.

Fortalezas competitivas:

- Fusión entre salud ocupacional y gestión humana.

- Experiencia en prevención desde el componente físico y médico.
- Portafolio atractivo para empresas con alta rotación de personal.

Debilidades frente a PSICOSEG:

- Escasa inclusión del componente emocional desde lo organizacional.
- No abordan el riesgo psicosocial desde una estrategia integral de prevención, evaluación e intervención.
- Carencia de programas sistemáticos para el desarrollo del bienestar emocional como eje de productividad.

Aunque en Cúcuta existen empresas con trayectoria y oferta técnica en SST, **ninguna aborda de forma específica, estructurada y constante la prevención e intervención del riesgo psicosocial como eje central de su propuesta de valor**. Este vacío representa una ventaja estratégica para PSICOSEG S.A.S., que podrá posicionarse como una consultora especializada, enfocada no solo en el cumplimiento normativo, sino en la transformación del entorno emocional y laboral de las PYMES del sector industrial, mejorando la productividad desde el bienestar.

2.4 Estrategias de mercado

PSICOSEG S.A.S. implementará estrategias de mercado centradas en la diferenciación, el valor percibido y la cercanía con su público objetivo. La propuesta de valor se construirá sobre la integración entre el cumplimiento normativo del SG-SST y la prevención del riesgo psicosocial, buscando impactar positivamente la productividad, el clima laboral y el bienestar emocional de los trabajadores.

La estrategia principal se enfocará en ofrecer servicios prácticos, personalizados y emocionalmente efectivos, que no solo respondan a las exigencias legales, sino que también generen resultados sostenibles y medibles en la salud mental y el desempeño del talento humano.

Las principales estrategias serán:

- **Capacitaciones experienciales y diferenciadas**

Se ofrecerán talleres y formaciones con metodologías activas, como análisis de casos reales, dinámicas grupales, role play, y ejercicios de autorreflexión, diseñadas para fortalecer competencias blandas (manejo del estrés, liderazgo emocional, resolución de conflictos, comunicación asertiva). Estas actividades permitirán sensibilizar, transformar y fidelizar al equipo humano de cada empresa cliente.

- **Enfoque dual:** cumplimiento normativo + bienestar organizacional

A diferencia de las consultoras tradicionales, PSICOSEG S.A.S. abordará el SG-SST como una oportunidad para mejorar el clima organizacional y no solo como una obligación legal. La empresa acompañará a las PYMES desde el diseño documental hasta la intervención real en el entorno laboral.

- **Modelos de atención escalables y por paquetes**

Se diseñarán planes de servicio por niveles, ajustados a la capacidad económica de las PYMES, desde intervenciones básicas hasta planes premium con acompañamiento mensual y diagnóstico psicosocial integral. Esto permitirá alcanzar tanto empresas con bajo presupuesto como aquellas con alto interés en transformar su cultura organizacional.

- **Acompañamiento continuo con indicadores medibles**

Los servicios incluirán seguimiento trimestral con indicadores de impacto como: reducción del ausentismo, mejora en el clima laboral, percepción del riesgo psicosocial y satisfacción del personal. Esto fortalecerá el valor percibido y generará relaciones de largo plazo.

- **Comunicación estratégica en canales digitales**

Se ejecutará una estrategia de marketing digital enfocada en redes sociales, página web y alianzas con gremios industriales, destacando los beneficios reales del enfoque psicosocial en SST. Se usarán testimonios, casos de éxito y contenido educativo para posicionar la marca como consultora cercana, humana y efectiva.

PSICOSEG S.A.S. no solo busca cumplir con la ley; busca humanizar la seguridad y salud en el trabajo, entendiendo que una mente sana y un entorno emocionalmente estable son tan importantes como los cascos y protocolos. Esto la posiciona como una opción innovadora y necesaria en el mercado actual.

2.4.1 Canales de comercialización y distribución

Los servicios se comercializarán principalmente a través de:

- Ventas directas mediante contactos empresariales, redes profesionales y ferias sectoriales.
- Plataforma digital propia para promoción, contacto y contratación de servicios básicos.
- Alianzas estratégicas con cámaras de comercio, asociaciones gremiales y entidades públicas para ampliar el alcance y generar confianza.
- El servicio es principalmente presencial para diagnóstico y acompañamiento, complementado con asesoría virtual para capacitaciones y seguimiento.

2.4.2 Estrategias de aprovisionamiento (Proveedores)

Para garantizar la calidad, continuidad e innovación en los servicios ofrecidos, PSICOSEG S.A.S. establecerá una red de aprovisionamiento diversa y especializada, conformada por aliados estratégicos en tres áreas clave: materiales educativos, herramientas tecnológicas de evaluación psicosocial y talento humano experto. Esta estrategia permitirá optimizar recursos, mantener una alta calidad técnica y responder de forma flexible a las necesidades específicas de cada cliente.

- Proveedores de materiales educativos y logísticos

Se establecerán relaciones comerciales con empresas locales y nacionales especializadas en la elaboración y distribución de materiales pedagógicos, impresos y promocionales. Estos insumos serán utilizados en talleres, capacitaciones y procesos de formación.

Ejemplos de proveedores:

- Editorial ECOE Ediciones: proveedora de manuales y textos técnicos en SST y psicología organizacional.
- Gráficas Gama S.A.S. (Cúcuta): proveedor de material POP, cartillas, señalización y material impreso personalizado.
- Librería Científica Panamericana: distribución de bibliografía actualizada sobre salud mental, riesgos psicosociales y gestión organizacional.

- Plataformas y herramientas digitales de diagnóstico

Para facilitar la aplicación y seguimiento de evaluaciones psicosociales, se gestionará el uso de licencias o convenios con plataformas tecnológicas validadas que permitan la recopilación y análisis automatizado de datos.

Ejemplos de proveedores:

- Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Salud (plataforma oficial).
- Psicovital S.A.S.: software colombiano especializado en diagnóstico psicosocial y clima laboral.
- Kioscos Vive Digital / MINTIC: aprovechamiento de herramientas TIC gratuitas o subsidiadas para pequeñas empresas.

- Servicios profesionales tercerizados

Cuando la demanda lo requiera, PSICOSEG S.A.S. contará con una red de profesionales aliados para la ejecución de actividades especializadas, como intervenciones clínicas, capacitaciones específicas o estudios técnicos.

Ejemplos de aliados externos:

- Psicólogos clínicos y organizacionales con tarjeta profesional (registro nacional).
- Especialistas en SST certificados por el Ministerio de Trabajo.

- Consultores académicos vinculados a la Universidad Francisco de Paula Santander (UFPS), Universidad de Santander (UDES) y Uniminuto.

- **Alianzas estratégicas para actualización y talento**

Para mantener un portafolio actualizado y nutrido por la investigación académica, se establecerán convenios con instituciones de educación superior, centros de investigación y gremios empresariales.

Ejemplos de instituciones aliadas:

- Uniminuto – Facultad de Administración en SST: semillero de talento humano.
- Cámara de Comercio de Cúcuta: articulación con empresas y espacios de formación empresarial.

2.4.3 Estrategias en precios

La estrategia de precios de **PSICOSEG S.A.S.** se adapta al contexto económico actual del sector empresarial de Cúcuta, caracterizado por **presupuestos limitados y alta sensibilidad al costo**, especialmente en las pequeñas y medianas empresas. Por ello, se ha definido una estructura de precios **más asequible**, que permita el acceso progresivo a los servicios y promueva la fidelización con base en resultados tangibles y atención diferenciada.

De acuerdo con el estudio de mercado, más del 67 % de las empresas manifestaron su interés en contratar servicios externos si el costo es razonable, y un 44 % identificó la evaluación del riesgo psicosocial como su prioridad. Esto refuerza la necesidad de una estrategia que combine **valor agregado con asequibilidad**.

- **Niveles de inversión por tipo de intervención (precios ajustados)**

• **Esencial PSICOSEG – Gestión mínima de cumplimiento**

Ideal para empresas que requieren cumplir con lo básico en gestión del riesgo psicosocial. Incluye aplicación de batería MINSALUD, informe técnico resumido, capacitación introductoria y asesoría documental básica.

Valor estimado: \$500.000 a \$800.000 COP

• **Avance Integral – Intervención estructurada**

Diseñado para organizaciones que desean fortalecer sus procesos de SST y prevenir conflictos psicosociales. Incluye plan de intervención, 3 capacitaciones presenciales, asesoría normativa y seguimiento con indicadores.

Valor estimado: \$900.000 a \$1.600.000 COP

• **Cultura Saludable – Enfoque de bienestar sostenible**

Pensado para empresas que buscan transformar su cultura laboral. Incluye diagnóstico ampliado, implementación de estrategias de bienestar emocional, formación en habilidades psicosociales, evaluación de clima y acompañamiento técnico continuo.

Valor estimado: \$2.000.000 a \$3.000.000 COP

- **Flexibilidad en formas de pago**

Para facilitar el acceso, PSICOSEG S.A.S. ofrecerá:

- Pagos fraccionados en hasta tres cuotas sin intereses.
- Descuentos del 10 % por pago anticipado.
- Tarifas preferenciales para contratos de 6 a 12 meses o por paquetes combinados.
- Bonificaciones por fidelización y referidos empresariales.

La inversión en los servicios de PSICOSEG S.A.S. se traduce en **cumplimiento legal, mejora del clima laboral, reducción del ausentismo y mayor productividad**, lo que convierte cada paquete en una **solución estratégica más que un costo operativo**.

La nueva estructura de precios permite a **PSICOSEG S.A.S.** posicionarse como una opción accesible, comprometida con la realidad local y enfocada en brindar **soluciones humanas y efectivas**. Este modelo competitivo facilitará la penetración del mercado, generando relaciones de largo plazo basadas en confianza, resultados y sostenibilidad emocional.

2.4.4 Estrategias de promoción y publicidad

La estrategia de promoción y publicidad de PSICOSEG S.A.S. estará fundamentada en cuatro ejes estratégicos: fidelización de clientes, generación de demanda (leads), segmentación de mercado y posicionamiento de marca (branding corporativo), con un enfoque especializado en la consultoría psicosocial y la gestión integral en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para las pymes del sector industrial en Cúcuta.

3. Propuesta de negocio.

Figura1.

Logo de la empresa PSICOSEG S.A.S



Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

Estos ejes permitirán posicionar a PSICOSEG S.A.S. como una consultora especializada, reconocida por su enfoque técnico, ético y diferencial en la intervención de factores psicosociales laborales y la gestión preventiva de riesgos.

- **Fidelización de clientes:**

Se implementará un sistema de gestión de relaciones con clientes (CRM), orientado al seguimiento post-intervención, la entrega de informes de gestión de impacto psicosocial y la oferta de programas de actualización y soporte continuo. Se fomentará la suscripción a planes anuales y la participación en comunidades empresariales cerradas, ofreciendo beneficios como informes exclusivos, acompañamiento especializado y acceso preferente a capacitaciones.

- **Generación de demanda (captación de leads):**

La estrategia de captación se centrará en la generación de contenido técnico de valor (whitepapers, boletines normativos, cápsulas informativas) y la oferta de webinars gratuitos en temáticas de interés empresarial (acoso laboral, gestión del estrés, clima organizacional). Se potenciará la presencia en buscadores mediante SEO técnico, campañas SEM y gestión de redes profesionales como LinkedIn, dirigido al segmento empresarial objetivo.

- **Segmentación de mercado y ventas digitales:**

Se utilizarán herramientas de analítica web, geolocalización y CRM para segmentar las campañas comerciales según tamaño empresarial, sector industrial, perfil de riesgo y necesidades específicas (diagnóstico psicosocial, intervención primaria, asesoría legal en riesgos psicosociales). Las ofertas de valor se personalizarán para cada segmento mediante estrategias de inbound marketing y remarketing.

- **Posicionamiento y branding corporativo:**

La imagen corporativa estará respaldada por un diseño visual coherente (manual de identidad gráfica), mensajes técnicos orientados al cumplimiento normativo y la mejora del clima organizacional, y una narrativa de marca centrada en la innovación, el respaldo profesional y el impacto social positivo. La marca PSICOSEG S.A.S. buscará consolidarse como un aliado estratégico de las pymes industriales, proyectando confianza, seriedad técnica y compromiso con la salud laboral.

3. Propuesta de Negocio

PSICOSEG S.A.S. es una empresa especializada en la consultoría, intervención y acompañamiento integral en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con un enfoque diferencial en la gestión de factores psicosociales. Nuestro propósito es apoyar a las pequeñas y medianas empresas (pymes) del sector industrial de Cúcuta en la identificación, evaluación e intervención de riesgos psicosociales, así como en la implementación de estrategias preventivas que mejoren el bienestar laboral, el clima organizacional y la productividad empresarial.

En Colombia, el marco normativo en materia de riesgos psicosociales, establecido principalmente en la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2404 de 2019 y la Resolución 0312 de 2019, exige a los empleadores la gestión de los factores psicosociales en el trabajo como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Sin embargo, muchas empresas presentan dificultades para cumplir con estas disposiciones, debido al desconocimiento técnico, la falta de personal calificado o la ausencia de estrategias efectivas de intervención.

PSICOSEG S.A.S. ofrece soluciones integrales, estructuradas bajo un enfoque técnico, legal y científico, que incluyen:

- Diagnóstico e intervención psicosocial organizacional
- Evaluación de riesgos psicosociales con herramientas avaladas
- Diseño de planes de intervención primaria, secundaria y terciaria
- Acompañamiento en la implementación y mejora continua del SG-SST

- Capacitaciones especializadas en riesgos psicosociales, acoso laboral y bienestar emocional

Nuestra propuesta de valor está orientada a garantizar no solo el cumplimiento normativo, sino también a generar impacto positivo en la salud mental y emocional de los trabajadores, contribuyendo a la sostenibilidad y competitividad de las pymes industriales.

3.1. Características del Proyecto o Servicio

PSICOSEG S.A.S. ofrece un portafolio integral de servicios orientado a la prevención, evaluación e intervención de los riesgos psicosociales en las organizaciones, con un enfoque especializado en las pymes del sector industrial de Cúcuta. Nuestra oferta está diseñada para fortalecer la gestión empresarial en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), mejorando el ambiente laboral y contribuyendo al bienestar psicosocial de los trabajadores.

Los principales servicios de PSICOSEG S.A.S. incluyen:

- Diagnóstico Organizacional y Evaluación de Riesgos Psicosociales:

Aplicación de metodologías avaladas por la normativa vigente, como las guías de la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2404 de 2019, para identificar factores de riesgo intralaboral, extralaboral e individuales. Nuestros diagnósticos permiten a las empresas conocer el estado real de su entorno psicosocial y diseñar intervenciones efectivas.

- Diseño e Implementación de Programas de Intervención Psicosocial:

Desarrollo de planes de acción basados en los resultados diagnósticos, con estrategias de intervención primaria (prevención), secundaria (detección y atención oportuna) y terciaria (rehabilitación y seguimiento), ajustadas a las características operativas y culturales de cada empresa.

- Capacitación y Formación Especializada:

Programas de formación dirigidos a trabajadores, líderes de área y alta dirección, sobre temas como gestión del riesgo psicosocial, prevención del acoso laboral, manejo del estrés,

resiliencia organizacional y comunicación asertiva. Las capacitaciones se imparten bajo metodologías activas, centradas en la práctica y la reflexión sobre la experiencia laboral.

- **Acompañamiento Técnico en la Gestión del SG-SST:**

Asesoría especializada para la incorporación de la gestión de factores psicosociales dentro del Sistema de Gestión de SST, alineada a los estándares mínimos de la Resolución 0312 de 2019, asegurando la mejora continua y el cumplimiento legal.

- **Monitoreo y Evaluación de Indicadores Psicosociales:**

Implementación de sistemas de seguimiento y control de los indicadores asociados a los factores psicosociales, que permitan a las empresas tomar decisiones estratégicas basadas en datos, gestionar la salud emocional de sus trabajadores y mitigar los riesgos que afectan la productividad y el clima organizacional.

Con esta estructura de servicios, PSICOSEG S.A.S. se consolida como un aliado técnico y estratégico para las empresas que buscan fortalecer la gestión de riesgos psicosociales y promover entornos laborales saludables y seguros.

Metodologías

PSICOSEG S.A.S. estructura sus servicios bajo metodologías técnicas y pedagógicas basadas en la normativa nacional e internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con énfasis en la gestión de factores psicosociales. Nuestras metodologías combinan diagnóstico técnico, intervención organizacional, formación especializada y acompañamiento continuo.

1. Capacitación “Gestión de Riesgo Psicosocial y Prevención en el Entorno Laboral”

Objetivo general:

Capacitar a los trabajadores y líderes de las pymes industriales en la correcta identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial, promoviendo una cultura organizacional de prevención y bienestar.

Objetivos específicos:

- Explicar el marco normativo aplicable a la gestión de riesgos psicosociales.
- Capacitar en la identificación de factores de riesgo y su impacto en la salud laboral.
- Desarrollar competencias en estrategias de intervención y prevención.
- Promover la cultura de autocuidado y corresponsabilidad en la gestión de la salud psicosocial.

Contenidos:

- Introducción a la gestión de riesgos psicosociales.
- Marco normativo colombiano (Resolución 2646/2008, Resolución 0312/2019).
- Factores de riesgo: intralaborales, extralaborales e individuales.
- Estrategias de prevención primaria, secundaria y terciaria.
- Plan de acción ante eventos críticos (acoso laboral, crisis emocionales).

Metodología:

- Modalidad presencial o virtual sincrónica.
- Exposiciones magistrales con recursos multimedia.
- Análisis de casos y ejercicios prácticos.
- Talleres vivenciales y simulaciones de situaciones de riesgo psicosocial.
- Duración: 6 horas (jornada intensiva).

Evaluación:

- Examen teórico-práctico sobre identificación y gestión del riesgo.
- Dinámicas de resolución de casos reales.
- Encuesta de satisfacción y medición de impacto post-capacitación.

2. Programa de Intervención Organizacional y Acompañamiento Técnico

Objetivo general:

Implementar un programa estructurado de intervención psicosocial en las pymes del sector industrial, mediante estrategias técnicas de diagnóstico, acción y seguimiento continuo.

Fases metodológicas:

Fase 1 – Diagnóstico Psicosocial:

- Aplicación de instrumentos avalados por el Ministerio de Salud.
- Entrevistas semiestructuradas y grupos focales.
- Análisis estadístico de resultados y priorización de riesgos.

Fase 2 – Planificación de Intervenciones:

- Diseño del plan de intervención con estrategias ajustadas al diagnóstico.
- Definición de objetivos, actividades, recursos y responsables.
- Integración del plan con el Sistema de Gestión de SST.

Fase 3 – Implementación de Acciones:

- Ejecución de talleres, intervenciones grupales e individuales.
- Acciones correctivas y preventivas en el entorno laboral.
- Campañas internas de sensibilización y promoción del bienestar.

Fase 4 – Seguimiento y Evaluación:

- Auditorías internas sobre la gestión de riesgos psicosociales.

- Monitoreo de indicadores de salud mental, ausentismo y clima laboral.
- Ajustes al plan de intervención basado en resultados evaluativos.

Herramientas:

- Software especializado en análisis psicosocial.
- Plataformas digitales para seguimiento y gestión documental.
- Protocolos de actuación frente a eventos críticos.

Indicadores de gestión esperados:

- Reducción del ausentismo laboral en un 15% durante el primer año.
- Incremento del 80% en la satisfacción organizacional.
- Cumplimiento del 100% en la aplicación de protocolos y normativas vigentes.

3. Programa de Formación de Líderes y Cultura Organizacional

Objetivo:

Desarrollar habilidades blandas y competencias en liderazgo positivo, manejo de conflictos y gestión del cambio en los líderes de las pymes industriales.

Metodología:

- Talleres experienciales de liderazgo y comunicación asertiva.
- Simulaciones de manejo de conflictos y gestión emocional.
- Retroalimentación directa y planes individuales de mejora.

Duración: 8 horas (divididas en dos sesiones de 4 horas).

Evaluación:

- Valoración de habilidades pre y post formación.
- Evaluación grupal del impacto en la dinámica organizacional.

Tabla número 1.

Recursos necesarios para la ejecución metodológica.

RECURSOS NECESARIOS PARA LA EJECUCION METODOLOGICO	
Categoría	Requerimientos
Tecnológicos	Plataformas virtuales, software estadístico
Infraestructura	Salas de capacitación, equipos audiovisuales
Humanos	Psicólogos especialistas en riesgos psicosociales, consultores en SST
Materiales	Manuales, guías técnicas, fichas prácticas

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

Tabla numero 2.

Indicadores claves de desempeño KPI

Indicadores Clave de Desempeño (KPI)	
INDICADOR	META
Nivel de cumplimiento normativo	$\geq 95\%$
Reducción de eventos críticos reportados	$\geq 20\%$ anual
Participación en programas de intervención	$\geq 85\%$ del personal
Mejora en clima organizacional	$\geq 80\%$ satisfacción

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

3.2. Ventajas Competitivas y Propuestas de Valor

PSICOSEG S.A.S. es una consultora especializada en la asesoría, diagnóstico, intervención y auditoría en **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**, con un enfoque técnico en la **gestión de riesgos psicosociales** en entornos laborales. Nuestro servicio va más allá del cumplimiento legal, integrando métodos científicos, herramientas tecnológicas

y estrategias pedagógicas que promueven una **cultura organizacional orientada al bienestar emocional, la prevención y la productividad.**

Nos diferenciamos por brindar **soluciones personalizadas**, ajustadas al tamaño, sector productivo y características organizacionales de cada cliente, principalmente **pequeñas y medianas empresas (pymes)** del sector industrial de **Cúcuta y Norte de Santander.**

Problemática que abordamos:

Las pymes industriales suelen presentar brechas significativas en la identificación, gestión y prevención de riesgos psicosociales debido a:

- **Falta de conocimiento técnico y normativo** sobre la legislación vigente en Colombia (Resolución 2646 de 2008, Resolución 2404 de 2019, Resolución 0312 de 2019).
- **Ausencia de procesos estructurados** para la evaluación y control del riesgo psicosocial.
- **Debilidad en la cultura organizacional preventiva** y bajo nivel de sensibilización de líderes y colaboradores.
- **Impacto negativo en el clima laboral, la salud mental de los trabajadores, el ausentismo y la rotación del personal.**

Nuestra propuesta de solución:

PSICOSEG S.A.S. ofrece un servicio integral basado en:

- **Diagnóstico especializado** con instrumentos validados y análisis técnico de los factores de riesgo.
- **Capacitación y formación técnica** al personal operativo, mandos medios y directivos, enfocados en la prevención de riesgos psicosociales, el manejo de crisis emocionales y la promoción de la salud mental en el trabajo.

- **Diseño e implementación de planes de intervención organizacional**, ajustados a las prioridades detectadas y alineados con los estándares del Sistema de Gestión de SST.
- **Uso de herramientas tecnológicas** para la gestión, seguimiento y control de indicadores psicosociales y organizacionales.
- **Acompañamiento técnico permanente** en la gestión del cambio cultural dentro de la empresa.

Ventajas Competitivas de PSICOSEG S.A.S.:

- **Especialización técnica y legal** en gestión de riesgos psicosociales, conforme a la normativa colombiana.
- **Modelo de intervención basado en evidencia**, con resultados medibles y sostenibles en el tiempo.
- **Equipo interdisciplinario certificado** en SST, intervención psicosocial y gestión organizacional.
- **Metodología flexible y adaptada** a las necesidades operativas de las pymes industriales.
- **Plataformas digitales de gestión y seguimiento**, que facilitan el control de indicadores clave de desempeño (KPI).
- **Cobertura local con conocimiento del entorno empresarial** de Cúcuta y la región.

Propuesta de Valor:

A través de nuestro enfoque técnico, **PSICOSEG S.A.S.** busca ser el aliado estratégico de las pymes industriales para:

- Garantizar el **cumplimiento normativo** en gestión de riesgos psicosociales y SST.
- Prevenir el deterioro de la salud mental y fortalecer el bienestar organizacional.
- Reducir los costos asociados a ausentismo, rotación y baja productividad.

- Promover una cultura empresarial responsable, ética y enfocada en el bienestar del talento humano.
- Fortalecer la capacidad de las empresas para gestionar de forma proactiva los riesgos emergentes en el entorno laboral.

4. Estudio Técnico

4.1 Balance de Requerimientos

El correcto funcionamiento de **PSICOSEG S.A.S.** requiere una estructura física, tecnológica y operativa que permita la prestación de servicios de consultoría, diagnóstico, capacitación e intervención en riesgos psicosociales conforme a estándares profesionales y normativos.

Infraestructura

- **Ubicación:** Oficina administrativa y de atención al cliente en propiedad (sin costos asociados a arriendo).
- **Servicios Públicos:**
 - **Energía eléctrica:** \$500.000 COP/mes (uso de equipos de cómputo, proyectores y sistemas multimedia).
 - **Agua y alcantarillado:** \$300.000 COP/mes (consumo básico y servicios sanitarios).
 - **Internet corporativo y telefonía IP:** \$120.000 COP/mes (uso para videoconferencias, plataformas digitales y gestión remota).
- **Costos iniciales de infraestructura:** \$0 COP (instalación en sede propia).
- **Costos operativos mensuales estimados: \$920.000 COP**

Recursos Tecnológicos

- **Equipos informáticos:**
 - **5 computadores portátiles profesionales (\$2.800.000 COP c/u) — Total: \$14.000.000 COP**
 - **1 servidor local para almacenamiento de datos sensibles y respaldo (\$6.000.000 COP)**
 - **Total inversión en hardware: \$20.000.000 COP**
- **Software especializado:**
 - **Licencia software de gestión documental y de riesgos psicosociales (plataforma integral de SG-SST) — \$4.500.000 COP**
 - **Suscripción anual a plataforma de reuniones y webinars profesionales (Zoom empresarial) — \$1.200.000 COP**
 - **Suite de ofimática y software de análisis estadístico — \$2.500.000 COP**
 - **Total inversión en software y plataformas digitales: \$8.200.000 COP**

Material Didáctico y Herramientas Digitales

- **Manuales y guías técnicas en riesgos psicosociales, normativa SST y salud mental laboral: \$3.000.000 COP**
- **Herramientas digitales interactivas para talleres y capacitaciones (licencias de simuladores de intervención, plataformas LMS): \$7.000.000 COP**
- **Plataforma propia de contenidos virtuales (hosting y desarrollo web): \$5.000.000 COP**
- **Total inversión en materiales y herramientas didácticas: \$15.000.000 COP**

Tabla número 3.
Resumen de inversión inicial.

Resumen de Inversión Inicial Aproximada	
CATEGORIA	VALOR (COP)
Infraestructura (propia)	\$0
Equipos tecnológicos	\$20.000.000
Software y plataformas	\$8.200.000
Material didáctico y herramientas digitales	\$15.000.000
Total Inversión Inicial	\$43.200.000

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

Tabla número 4.
Costos Operativos Mensuales.

Costos Operativos Mensuales Estimados	
Servicios públicos	\$920.000
Mantenimiento y actualización tecnológica	\$300.000
Licencias y plataformas (suscripción)	\$200.000
Otros gastos operativos	\$380.000
Total mensual	\$1.800.000

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

4.2. Descripción del proceso.

Figura 2.

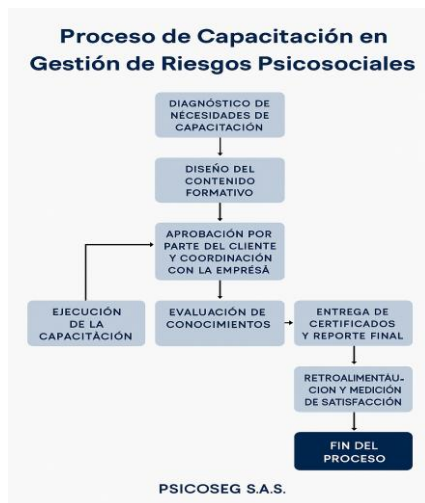
Proceso integral en gestión de riesgos psicosociales y sst.



Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

Figura 3.

Proceso de capacitación.



Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

4.3 Capacidad Operativa

PSICOSEG S.A.S. cuenta con la capacidad instalada para ofrecer sus servicios de consultoría, diagnóstico, capacitación e intervención en gestión de riesgos psicosociales y SST, tanto de forma presencial como virtual, garantizando cobertura y respuesta efectiva a las necesidades del mercado empresarial.

- **Capacidad de Atención a Clientes**

La empresa podrá atender de manera simultánea entre 2 y 3 organizaciones, mediante servicios presenciales (consultoría, capacitación y auditoría), según cronograma previamente acordado.

En la modalidad virtual, la capacidad de atención se amplía, dado el uso de plataformas digitales, permitiendo la gestión remota y la ejecución de programas con cobertura nacional sin limitación significativa de usuarios concurrentes.

- **Capacidad de Capacitaciones**

En modalidad presencial, las jornadas de formación podrán atender grupos de hasta 35 participantes por sesión, en el salón de capacitación equipado en la sede de PSICOSEG S.A.S.

En modalidad virtual, se podrá atender un número ilimitado de participantes, ajustado al plan corporativo contratado y a las características técnicas de la plataforma digital empleada.

- **Capacidad de Servicios Técnicos (Consultoría y Auditoría)**

La capacidad para desarrollar capacitaciones, diagnósticos, auditorías y planes de intervención dependerá del portafolio de servicios adquirido y la programación convenida con el cliente.

La estructura operativa de PSICOSEG S.A.S. está diseñada para garantizar la respuesta oportuna y personalizada, permitiendo la ejecución de múltiples proyectos en paralelo, con seguimiento técnico y cumplimiento de estándares de calidad.

- **Factores de Flexibilidad y Escalabilidad**

Contamos con infraestructura tecnológica, equipo interdisciplinario y plataformas de gestión remota, lo que permite escalar la atención y ajustar la oferta a la demanda del mercado.

La flexibilidad operativa garantiza la adaptación de la capacidad instalada a la complejidad, magnitud y duración de los proyectos empresariales solicitados.

4.4 Localización y Justificación Estratégica.

PSICOSEG S.A.S. establecerá su sede administrativa y operativa en la ciudad de Cúcuta, capital del departamento de Norte de Santander, en un sector estratégico del Barrio Aeropuerto, zona con alta proyección comercial y empresarial, reconocida por su fácil acceso y cercanía a corredores industriales.

- La selección de esta ubicación obedece a criterios técnicos y comerciales que facilitan el posicionamiento y la operación eficiente de nuestros servicios especializados en la gestión de riesgos psicosociales y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):
- Ubicación estratégica en la zona suroriental de Cúcuta, con acceso inmediato a corredores industriales, empresas del sector productivo y pymes, principales clientes potenciales de nuestros servicios.
- Facilidad de acceso a través del transporte público, gracias a la cercanía con avenidas principales y rutas urbanas, lo que facilita la llegada de colaboradores, consultores y clientes.
- Alta concentración de pequeñas y medianas empresas, especialmente del sector industrial, comercio y transporte, interesadas en programas de gestión psicosocial y cumplimiento normativo.
- Proximidad a entidades de regulación laboral y salud pública, así como a parques industriales, lo que favorece las relaciones interinstitucionales, el cumplimiento legal y la generación de alianzas estratégicas.

Sede Administrativa y Operativa

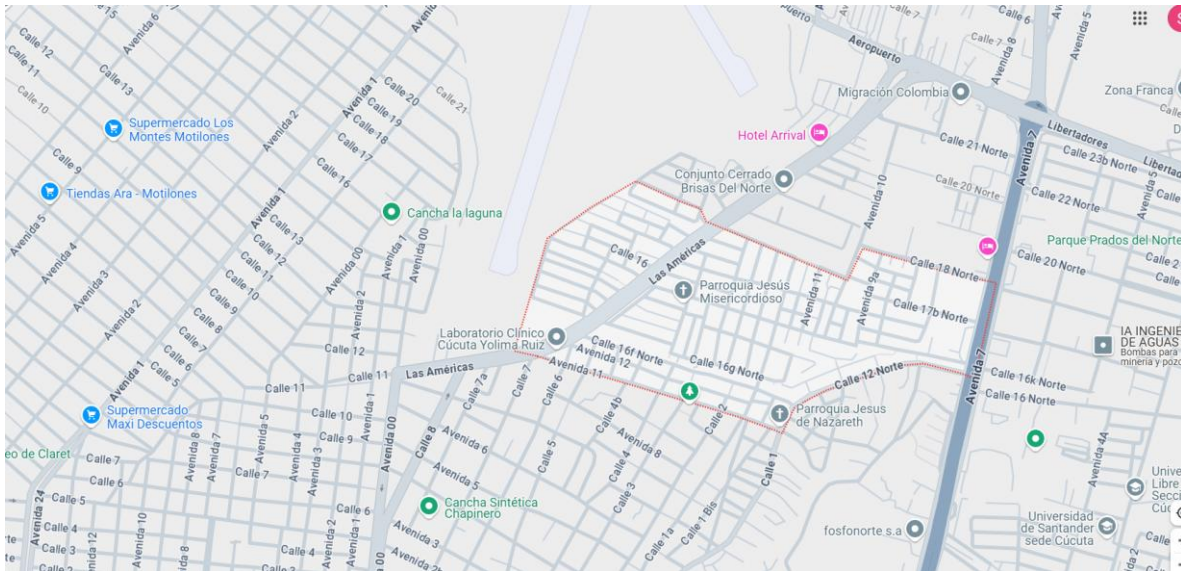
- Dirección física: Calle 25 #7E-40, Barrio Aeropuerto, Cúcuta, Norte de Santander
- Coordenadas GPS: Latitud 7.888000 — Longitud -72.493000

Características Técnicas del Punto de Operación:

- Ubicación privilegiada en zona empresarial y de servicios.
- Acceso inmediato al transporte público y vías arteriales.
- Infraestructura adecuada para oficinas, sala de capacitación y consultorios.
- Entorno con servicios de apoyo empresarial (bancos, restaurantes, servicios comerciales).
- Oficina en propiedad, lo que optimiza los costos fijos y garantiza la sostenibilidad operativa.

Figura 4.

Ubicación georreferencia de propuesta de sede.



Elaboración propia con base en Google Maps. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025).

4.4.2 Evaluación de la Alternativa de Localización

La elección de la ubicación de PSICOSEG S.A.S. se fundamenta en un análisis comparativo de las opciones disponibles, considerando factores estratégicos, operativos, logísticos y económicos, esenciales para la prestación eficiente de nuestros servicios de consultoría psicosocial, SST y gestión organizacional.

Factores Analizados en la Evaluación de Ubicación:

- Accesibilidad para clientes y empleados
- Proximidad a clientes objetivo y sectores estratégicos
- Costo operativo y logístico
- Posibilidades de expansión y crecimiento
- Acceso a transporte público y zonas comerciales
- Credibilidad y posicionamiento en el mercado local

Ubicación Seleccionada: Calle 25 #7E-40, Barrio Aeropuerto, Cúcuta

Ventajas:

- Ubicación estratégica en una zona empresarial emergente, con fácil acceso vehicular y peatonal.
- Conectividad con corredores industriales y zonas empresariales del área metropolitana de Cúcuta.
- Accesibilidad mediante rutas principales de transporte público.
- Infraestructura propia, lo que reduce costos fijos asociados al arriendo o mantenimiento de espacios arrendados.
- Potencial de crecimiento para nuevas áreas operativas o salas de capacitación.

Desventajas:

- Puede presentar limitación de servicios empresariales complementarios inmediatos (como entidades bancarias o notarías).
- En ciertos horarios puede haber flujo vehicular elevado hacia el aeropuerto o zonas industriales cercanas.

Alternativa 1 — Zona Industrial de Cúcuta

Ventajas:

- Cercanía con empresas manufactureras, logísticas e industriales.
- Espacios más amplios para capacitaciones prácticas o intervenciones grupales.

Desventajas:

- Acceso limitado a transporte público, dificultando la llegada de clientes y empleados.
- Mayor inversión en adecuación de espacios.
- Distancia significativa del casco urbano y sectores comerciales.

Alternativa 2 — Oficinas en Centro Empresarial.

Ventajas:

- Imagen corporativa destacada en zona premium de la ciudad.
- Acceso a instalaciones modernas y servicios empresariales.

Desventajas:

- Alto costo de arriendo y gastos de administración.
- Limitación de espacio propio y dependencia de la disponibilidad del edificio.
- Menor flexibilidad para adecuaciones específicas a los servicios de PSICOSEG S.A.S.

Alternativa 3 — Operación 100% Virtual (Modelo Home Office / Virtual Office)

Ventajas:

- Reducción significativa de costos fijos de operación.

- Mayor flexibilidad para atender clientes en diversas zonas del país.

Desventajas:

- Menor percepción de formalidad y posicionamiento corporativo local.
- Limitación para la ejecución de actividades prácticas presenciales o talleres grupales.
- Dependencia crítica de la infraestructura tecnológica y conectividad.

4.5. Plano o identificación.

Figura 5.

Plano o identificación de organización de sede.



Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025).

5. Estudio organizacional.

5.1 Tipo y Naturaleza de la Empresa

PSICOSEG S.A.S. se constituirá bajo la figura jurídica de Sociedad por Acciones Simplificada (S.A.S.), conforme a la Ley 1258 de 2008, lo que le otorga flexibilidad en su gestión, autonomía para la estructuración interna y responsabilidad limitada al monto de los aportes de sus accionistas. Esta modalidad permite desarrollar actividades comerciales, civiles y profesionales, sin la obligación de pluralidad de socios, favoreciendo su operación en mercados dinámicos y competitivos.

Naturaleza Jurídica:

- **Tipo de Sociedad:** Sociedad por Acciones Simplificada (S.A.S.)
- **Régimen Jurídico:** Derecho Privado

Ánimo de Lucro: Sí

Objeto Social Principal: Prestación de servicios profesionales de consultoría, asesoría técnica, formación y auditoría en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), intervención de Factores de Riesgo Psicosocial.

Tabla número 5.

Tabla identificación de sector económico CIU.

Sector Económico y Clasificación CIU	
CODIGO CIU	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
7020	Actividades de consultoría de gestión — incluye la asesoría empresarial y de procesos de gestión organizacional.
7490	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas — incluye la consultoría en seguridad, auditoría, diagnóstico y evaluación de riesgos laborales y psicosociales.
8559	Otras actividades de educación — comprende la capacitación empresarial, formación continua, talleres y seminarios en SST, seguridad vial y gestión del riesgo psicosocial.

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

Sector Económico:

- Servicios Profesionales de Consultoría Técnica y Formación Empresarial.
- Enfoque en Intervención Psicosocial, SST y Gestión de Seguridad Vial para pymes y sector industrial.

5.2 Constitución de la Empresa y Aspectos Legales

La creación y operación legal de PSICOSEG S.A.S. exige el cumplimiento riguroso de la normativa comercial, tributaria y laboral vigente en Colombia, en concordancia con su objeto social y las actividades económicas proyectadas.

Requisitos Formales de Constitución:

Inscripción en la Cámara de Comercio de Cúcuta:

- Registro mercantil obligatorio para la formalización legal de la sociedad y su posterior capacidad contractual, conforme a la Ley 1258 de 2008 y el Código de Comercio.

Obtención del Registro Único Tributario (RUT) ante la DIAN:

- Inscripción en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, requisito indispensable para la facturación, declaración y pago de tributos nacionales.

Apertura de una Cuenta Bancaria Empresarial:

- Para la gestión de recursos financieros y operaciones comerciales, con soporte jurídico y tributario.

Afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social:

- Registro y pago de aportes al sistema de salud, pensión, riesgos laborales y parafiscales (Caja de Compensación, ICBF y SENA) para todos los empleados contratados.

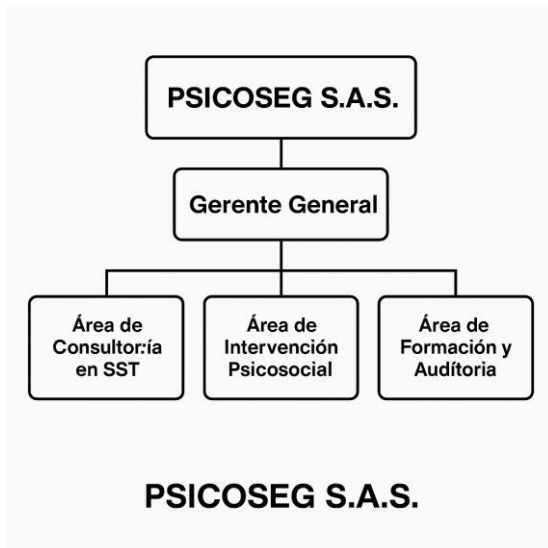
Obtención de Permisos Municipales y Registros Locales:

- Según corresponda, de acuerdo con la naturaleza de la actividad y las regulaciones locales del municipio de Cúcuta, incluyendo permisos de uso de suelo y funcionamiento.

5.3. Estructura organizacional.

Figura 6

Estructura organizacional de PSICOSEG S.A.S



Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

Gerente General

- Responsable de la dirección estratégica, operativa y comercial de la empresa.
- Supervisa el cumplimiento de los objetivos financieros, técnicos y comerciales.
- Lidera la gestión administrativa, la toma de decisiones y las relaciones institucionales.
- Establece alianzas estratégicas, supervisa el talento humano y asegura la sostenibilidad empresarial.

Área de Consultoría en SST

- Encargada de la prestación de servicios de asesoría técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) conforme a la legislación vigente.
- Realización de diagnósticos, planes de acción, auditorías internas y acompañamiento técnico.
- Apoyo en la gestión documental, identificación de peligros, evaluación y control de riesgos.

Área de Intervención Psicosocial

- Responsable de la prevención, evaluación e intervención de riesgos psicosociales laborales.
- Realización de diagnósticos psicosociales, aplicación de instrumentos de evaluación y ejecución de intervenciones individuales o grupales.
- Desarrollo de programas de bienestar laboral y salud mental organizacional.
- Capacitación en manejo de estrés, clima laboral, liderazgo y promoción de la salud mental.

Área de Formación y Auditoría

- Gestión de procesos de capacitación, formación continua y auditoría técnica en SST y Seguridad Vial.
- Diseño y ejecución de programas de capacitación presenciales y virtuales.
- Evaluación del impacto de la formación y gestión de certificaciones.
- Desarrollo de auditorías de cumplimiento normativo en SG-SST y Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).
- Seguimiento y control de la mejora continua en las organizaciones clientes

5.4 Estrategias Corporativas

Para garantizar la viabilidad, sostenibilidad y posicionamiento competitivo de PSICOSEG S.A.S. en el mercado de la consultoría, intervención psicosocial, capacitación y

auditoría en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Planes Estratégicos de Seguridad Vial (PESV), se han estructurado las siguientes estrategias corporativas:

Estrategia de Posicionamiento y Diferenciación

- Enfocar la propuesta de valor en la consultoría técnica especializada, integrando la gestión psicosocial, la seguridad vial y el SG-SST.
- Desarrollar una marca corporativa sólida, reconocida por su profesionalismo, enfoque humanizado y resultados medibles.
- Ofrecer servicios personalizados mediante diagnósticos diferenciales y soluciones a la medida de las necesidades organizacionales.

Estrategia Comercial y de Expansión de Mercado

- Consolidar alianzas estratégicas con gremios empresariales, cámaras de comercio y entidades reguladoras locales.
- Implementar un modelo comercial mixto: presencial y digital, facilitando la cobertura regional y la atención remota a nivel nacional.
- Participar activamente en eventos, foros y capacitaciones empresariales, posicionando la marca como referente en SST y riesgos psicosociales.

Estrategia de Innovación y Desarrollo Tecnológico

- Incorporar tecnologías de monitoreo, plataformas de capacitación virtual y sistemas de gestión documental.
- Desarrollar contenidos digitales interactivos y simuladores para formación práctica en seguridad vial y SST.
- Implementar sistemas de análisis de datos y métricas de desempeño para el seguimiento de proyectos.

Estrategia de Fidelización y Servicio al Cliente

- Diseñar programas de seguimiento post-servicio y acompañamiento continuo.
- Aplicar un modelo de Gestión de Relaciones con el Cliente (CRM) para mantener el contacto, ofrecer valor agregado y garantizar la satisfacción.
- Establecer programas de fidelización y beneficios para clientes recurrentes.

Estrategia de Crecimiento y Desarrollo Organizacional

- Fortalecer el talento humano mediante procesos de formación continua y actualización técnica.
- Diseñar un plan de crecimiento proyectado en fases: local, regional y nacional.
- Mantener un modelo financiero sostenible, basado en la optimización de recursos y la reinversión en innovación y capacitación.

5.4.1 Políticas Corporativas

Las políticas de PSICOSEG S.A.S. constituyen el marco normativo interno que orienta todas las actuaciones de la organización, garantizando la calidad técnica, la ética profesional, la seguridad laboral, la responsabilidad social y el cumplimiento normativo.

5.4.1.1 Política de Calidad del Servicio

PSICOSEG S.A.S. se compromete a prestar servicios de consultoría, capacitación, intervención psicosocial y auditoría técnica, alineados con la legislación colombiana vigente en SST y Seguridad Vial, bajo estándares de excelencia profesional.

Nos orientamos a satisfacer las expectativas de nuestros clientes mediante la mejora continua de procesos, la aplicación de metodologías innovadoras y la entrega de resultados tangibles y verificables en la gestión de riesgos laborales y psicosociales.

5.4.1.2 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Fomentamos la prevención proactiva de accidentes laborales y enfermedades, mediante la identificación, evaluación y control efectivo de los riesgos.

Promovemos la cultura del autocuidado y el bienestar integral de nuestros colaboradores y clientes, asegurando el cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019, el Decreto 1072 de 2015 y demás normas vigentes del SG-SST, mediante acciones de capacitación continua y prácticas seguras.

5.4.1.3 Política Ambiental

En PSICOSEG S.A.S. promovemos la sostenibilidad ambiental a través de prácticas responsables que minimicen el impacto ecológico de nuestras operaciones.

Incorporamos criterios de ecoeficiencia, gestión racional de los recursos naturales y promoción de la movilidad responsable, sensibilizando a nuestros colaboradores, clientes y partes interesadas sobre su papel en la preservación ambiental.

5.4.1.4 Política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Asumimos nuestro rol en la sociedad mediante acciones orientadas al bienestar social, la inclusión, la equidad y el fortalecimiento de las comunidades donde operamos.

Desarrollamos programas que promueven la salud mental laboral, la seguridad vial y la formación responsable, aportando valor social y fomentando relaciones éticas y sostenibles con todos nuestros grupos de interés.

5.4.1.5 Política de Ética y Transparencia

Nuestra gestión se fundamenta en la integridad, la honestidad y el respeto mutuo.

Mantenemos una conducta corporativa basada en la confidencialidad de la información, la imparcialidad en la asesoría y la prevención de conflictos de interés,

asegurando procesos transparentes y responsables ante nuestros clientes, aliados estratégicos y la sociedad.

5.4.1.6 Política de Inclusión y Accesibilidad

PSICOSEG S.A.S. promueve la equidad y la inclusión, garantizando la accesibilidad en sus servicios y espacios, adaptándolos a las necesidades de personas con discapacidad o en condición de vulnerabilidad. Desarrollamos metodologías participativas e inclusivas, eliminando barreras y fomentando la igualdad de oportunidades en los procesos de formación, intervención y consultoría.

5.4.2 Valores Corporativos

Los valores de PSICOSEG S.A.S. representan el fundamento de nuestra cultura organizacional y se reflejan en todas nuestras acciones:

- **Seguridad:** La protección de la vida, la salud y el bienestar de las personas es nuestra prioridad, enfocándonos en la prevención activa y la gestión de riesgos.
- **Innovación:** Integramos tecnologías emergentes, herramientas digitales y enfoques metodológicos actualizados para brindar soluciones efectivas en SST y gestión psicosocial.
- **Compromiso:** Asumimos con responsabilidad nuestros acuerdos, velando por el cumplimiento normativo de nuestros clientes y la mejora constante de nuestros servicios.
- **Transparencia:** Actuamos bajo principios éticos, garantizando la veracidad, la claridad en la información y la coherencia en nuestros procesos de auditoría, intervención y consultoría.
- **Excelencia:** Nos esforzamos por alcanzar los más altos estándares de calidad, generando impactos positivos en la cultura organizacional y la reducción efectiva de riesgos laborales y viales.

6. Estudio financiero.

Para la puesta en marcha de PSICOSEG S.A.S., se requiere una inversión estratégica en infraestructura, tecnología, materiales didácticos y capital humano. Estas inversiones buscan garantizar la operatividad, la calidad de los servicios y la capacidad de atención al cliente.

6.1. Inversión inicial:

Tabla número 6.

Tabla Inversión inicial.

CATEGORIA	DETALLE	VALOR
Infraestructura	Oficina propia ubicada en el barrio Aeropuerto, Cúcuta. Acondicionamiento básico, mobiliario (escritorios, sillas, mesas, señalética).	\$10.000.000
Equipamiento Tecnológico	5 portátiles (consultoría, monitoreo, administración), software especializado en SG-SST e intervención psicosocial.	\$10.000.000
Material Didáctico y Herramientas	Manuales, guías, instrumentos de medición psicosocial, test estandarizados, kits para talleres de intervención.	\$8.000.000
Capital Humano (Contratación inicial)	Provisión para nómina inicial, capacitación del equipo de trabajo, formación en normas vigentes.	\$15.000.000

Total Inversión Inicial	\$43.000.000
-------------------------	--------------

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

6.2. Costos operativos.

Tabla número 7.

Tabla costos fijos mensuales

COSTOS FIJOS MENSUALES	
CONCEPTO	VALOR
Servicios básicos (electricidad, agua, internet)	\$890.000
Nómina (Gerente, Asistente, 2 Consultores Psicosociales, 1 Técnico)	\$14.600.000
Mantenimiento de software y equipos	\$1.000.000
Marketing digital y publicidad	\$2.000.000
Gastos administrativos y papelería	\$500.000
Otros gastos operativos	\$1.000.000
Total Costos Fijos	\$20.000.000

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

6.2.1. Costos Variables Mensuales

Tabla numero 8.

Tablas costos variables mensuales.

Costos Variables Mensuales	
CONCEPTO	VALOR
Material para talleres, actividades y pruebas psicosociales	\$1.500.000
Transporte y logística para actividades en empresas	\$1.500.000
Total costos variables	\$3.000.000

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

Total, Costos Mensuales (Fijos + Variables) = \$23.000.000

6.3. Ingresos y proyecciones de venta

6.3.1. Proyección ingresos mensuales.

Tabla número 9.

Tabla proyección ingresos mensuales.

SERVICIO	PRECIO UNITARIO(COP)	CANTIDAD ESTIMADA/MES	TOTAL (COP)
Capacitaciones y talleres psicosociales (hasta 35 pax)	\$3.000.000	4	\$12.000.000
Diagnóstico e intervención de factores psicosociales	\$2.500.000	4	\$10.000.000
Asesoría y consultoría SST (paquetes mensuales)	\$1.500.000	5	\$7.500.000
Venta de paquetes digitales, capacitaciones virtuales	\$500.000	10	\$5.000.000
Total Ingresos Estimados Mensuales	\$34.500.000		

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

6.4. Valor de despacho.

Como **PSICOSEG S.A.S.** no despacha productos físicos. Solo se evidencia el valor en costos variables de transportes.

6.5 Flujo de caja.

Tabla número 10.

Tabla concepto flujo de caja.

CONCEPTO	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	TOTAL 6 MESES
Ingresos por servicios	30.000.000	35.000.000	40.000.000	45.000.000	50.000.000	55.000.000	255.000.000
Costos Fijos (Nómina + gastos operativos)	19.600.000	19.600.000	19.600.000	19.600.000	19.600.000	19.600.000	117.600.000
Costos Variables (materiales + logística)	3.000.000	3.500.000	3.500.000	4.000.000	4.000.000	4.500.000	22.500.000
Gastos Financieros (impuestos, retenciones)	1.500.000	1.750.000	2.000.000	25.850.000	2.500.000	2.750.000	12.750.000
Total Egresos	24.100.000	24.850.000	25.100.000	25.850.000	26.100.000	26.850.000	152.850.000
Flujo Neto Mensual	5.900.000	10.150.000	14.900.000	19.150.000	23.900.000	28.150.000	102.150.000

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

6.6. Indicador Financiero.

- Punto de equilibrio.

Figura 7.

Indicador punto de equilibrio

$$\text{Punto de Equilibrio} = \frac{\text{Costos Fijos Totales}}{\text{Precio promedio de venta} - \text{Costo variable promedio}}$$

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

Aplicado al proyecto:

- Costos Fijos Mensuales: \$19.600.000
- Precio Promedio por servicio (paquete): \$10.000.000
- Costo Variable promedio por servicio: \$1.500.000

Figura 8

Indicador punto de equilibrio con datos reales.

$$\text{PE} = \frac{19.600.000}{10.000.000 - 1.500.000} = 2,3 \text{ servicios por mes}$$

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

Interpretación:

La empresa necesita vender 3 servicios al mes para cubrir sus costos y no tener pérdidas.

- **Margen de utilidad neta:**
- **Formula**

Figura 9.

Indicador Margen de utilidad.

$$\text{Margen de Utilidad} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ingresos Totales}} \times 100$$

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

- **Aplicado:**

Figura 10.

Indicador margen de utilidad aplicado.

$$\text{Margen} = \frac{294.300.000}{600.000.000} \times 100 = 49\%$$

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

- **Interpretación:**

Por cada \$100.000 que factura la empresa, gana \$49.000 después de cubrir todos sus gastos.

Es un margen sólido para una consultora.

- Retorno sobre la Inversión (ROI)
- Formula.

Figura 11.

Indicador ROI

$$\text{ROI} = \frac{\text{Utilidad Neta} - \text{Inversión Inicial}}{\text{Inversión Inicial}} \times 100$$

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

Inversión inicial estimada: \$40.000.000

- **Aplicado:**

Figura 12.

Indicador ROI aplicado.

$$ROI = \frac{294.300.000 - 40.000.000}{40.000.000} \times 100 = 635\%$$

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

- **Interpretación:**
 Por cada peso invertido, la empresa genera **\$6,35** en el primer año. Alta rentabilidad esperada.

7. Plan operativo.

Objetivo del Plan Operativo

Garantizar la prestación eficiente y efectiva de los servicios de asesoría, consultoría e intervención en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con énfasis en la gestión de riesgos psicosociales, mediante la implementación de un plan estructurado de actividades, responsables, tiempos y mecanismos de seguimiento.

7.1. Cronograma de actividades.

Tabla cronograma de actividades del plan operativo.

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO
1	Contacto y reunión de acercamiento con la empresa cliente	Gerente Comercial	Semana 1
1	Recolección de información y diagnóstico preliminar	Consultores SST	Semanas 1 – 2

1	Aplicación de instrumentos diagnósticos (encuestas, entrevistas)	Consultores SST / Psicólogo	Semana 2
1	Análisis de resultados y elaboración del informe diagnóstico	Consultores SST	Semana 3
2	Diseño del plan de intervención y cronograma de acciones	Gerente General / Consultores	Semana 4
2	Socialización y aprobación del plan con la empresa cliente	Gerente General / Cliente	Semana 4
3	Ejecución de capacitaciones y talleres	Consultores SST / Psicólogo	Semanas 5 – 8
3	Acompañamiento técnico y asesoría continua	Consultores SST	Semanas 5 – 12
3	Registro y monitoreo de la ejecución	Asistente Administrativo	Durante la ejecución
4	Evaluación de resultados e impacto	Gerente General / Consultores	Semana 12
4	Elaboración del informe de cierre y recomendaciones	Gerente General / Consultores	Semana 13
4	Retroalimentación y ajustes	Gerente General / Cliente	Semana 14

Elaboración propia. Fuente: Daniel Alejandro Muñoz Figueredo (2025)

8. Impactos del Proyecto

El proyecto desarrollado por PSICOSEG S.A.S. busca generar un impacto positivo y medible en tres dimensiones esenciales: económica, social y ambiental, alineado con su misión de fortalecer la gestión de los riesgos psicosociales en las pymes de la región.

8.1. Impacto Económico

La operación de PSICOSEG S.A.S. impactará de manera directa la economía de la empresa y sus clientes al optimizar los costos asociados a la rotación de personal, el ausentismo y las enfermedades laborales de origen psicosocial. Así mismo, el crecimiento sostenido de la empresa permitirá consolidar ingresos por la prestación de servicios especializados, fortaleciendo su sostenibilidad en el mercado.

Indicadores de medición y meta esperada:

- Lograr un ingreso mensual superior a \$25.000.000 COP al finalizar el segundo año de operación.
- Mantener un crecimiento en ventas del 10% anual.
- Contribuir a que las empresas clientes reporten al menos un 15% de ahorro en costos derivados del ausentismo y la rotación de personal, gracias a la mejora en su gestión de riesgos psicosociales.

8.2. Impacto Social

El enfoque psicosocial del proyecto busca mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo ambientes de trabajo saludables, fortaleciendo el clima organizacional y fomentando la cultura preventiva dentro de las pymes atendidas. PSICOSEG también generará oportunidades laborales en la región mediante la contratación de personal especializado.

Indicadores de medición y meta esperada:

- Lograr que al menos el 80% de las empresas intervenidas reporten mejoras en sus diagnósticos de clima laboral al finalizar la intervención.
- Alcanzar una reducción mínima del 15% en las tasas de ausentismo laboral relacionadas con factores psicosociales en las empresas clientes.

- Beneficiar directamente a 500 trabajadores mediante programas de intervención, formación y acompañamiento durante los primeros tres años de operación.

8.3. Impacto Ambiental

Aunque la actividad de PSICOSEG S.A.S. no tiene un componente operativo directamente asociado al medio ambiente, la empresa adoptará prácticas de responsabilidad ambiental en su gestión interna. Esto incluye la digitalización de procesos, el uso racional de recursos y la promoción de la conciencia ambiental tanto en su equipo como en sus clientes.

Indicadores de medición y meta esperada:

- Alcanzar un 90% de uso de medios digitales frente al material impreso en la operación diaria y procesos de formación.
- Reducir en un 80% el consumo de papel y materiales físicos en comparación con el promedio de consumo de consultoras tradicionales.
- Cumplir al 100% con las políticas internas de sostenibilidad ambiental implementadas por PSICOSEG en todos sus procesos.

9. Conclusiones.

El desarrollo de este Plan de Negocios para **PSICOSEG S.A.S.** consolida una propuesta empresarial sólida, enfocada en la prestación de servicios especializados de **consultoría, asesoría y auditoría en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, con un énfasis estratégico en la **gestión e intervención de riesgos psicosociales**.

El análisis del entorno demuestra que las pequeñas y medianas empresas del sector industrial de Cúcuta requieren urgentemente acompañamiento profesional para el cumplimiento normativo, la prevención de riesgos laborales y la mejora del clima organizacional, necesidades que **PSICOSEG S.A.S.** está en capacidad de satisfacer mediante un modelo técnico-operativo eficiente.

En el componente **operativo**, la empresa implementará metodologías reconocidas y ajustadas a la realidad empresarial, garantizando un servicio flexible, adaptable y orientado a resultados. La combinación de asesoría técnica, capacitación y auditoría interna permitirá un acompañamiento integral a sus clientes.

Desde la perspectiva **financiera**, el negocio se proyecta como rentable, con un equilibrio entre la inversión inicial y el retorno esperado, apoyado en estrategias comerciales orientadas a la fidelización de clientes y la oferta de servicios modulares ajustados a la capacidad económica de las pymes.

El **impacto social** esperado es relevante, al generar espacios laborales más saludables y promover la gestión del bienestar emocional y organizacional, contribuyendo así a la sostenibilidad empresarial y a la disminución de indicadores negativos como el ausentismo, la rotación de personal y el bajo rendimiento. Aunque el impacto **ambiental** directo es limitado, **PSICOSEG S.A.S.** implementará prácticas de operación sostenible, favoreciendo procesos digitales, minimizando el uso de papel y optimizando el consumo de recursos.

Recomendaciones finales para la implementación del negocio:

- Formalizar alianzas estratégicas con gremios empresariales y entidades del sector productivo local.
- Desarrollar un programa de fidelización de clientes basado en paquetes de servicios continuos.
- Fortalecer la capacitación permanente del equipo consultor en normativas actualizadas y técnicas psicosociales.
- Implementar un sistema robusto de medición y control de la calidad del servicio, basado en KPIs e indicadores de impacto.
- Apostar por la innovación tecnológica para la prestación de servicios híbridos (presenciales y virtuales), optimizando costos y cobertura.

Visión a 5 años:

PSICOSEG S.A.S. se proyecta como la empresa líder en consultoría en gestión de riesgos psicosociales y SST en la región nororiental de Colombia, reconocida por su impacto positivo en la transformación de los ambientes laborales, su excelencia técnica, y su compromiso social. En este horizonte, la empresa buscará ampliar su cobertura hacia otros sectores productivos y consolidarse como referente en programas de bienestar emocional empresarial.

10. Perfil de emprendedores.

El equipo fundador de PSICOSEG S.A.S. está conformado por profesionales con sólida formación académica y experiencia en la implementación de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la intervención de factores psicosociales en organizaciones. Su visión estratégica está orientada a promover ambientes laborales saludables, seguros y productivos a través de consultoría especializada.

10.1 Daniel Alejandro Muñoz Figueredo

Cargo: Fundador y Gerente General

Perfil Profesional:

Daniel Alejandro Muñoz Figueredo es un profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, con especialización en Gestión de Riesgo Psicosocial y Bienestar Organizacional. Posee experiencia en la estructuración, implementación y auditoría de SG-SST, así como en la intervención y prevención de factores de riesgo psicosocial en pequeñas y medianas empresas del sector industrial y de servicios.

Su trayectoria incluye la dirección de proyectos de acompañamiento técnico en evaluación psicosocial, la gestión de programas de bienestar laboral, y la asesoría a empresas en el cumplimiento normativo frente al Ministerio de Trabajo. Es reconocido por su liderazgo en procesos de formación empresarial, la coordinación de equipos multidisciplinarios y el diseño de estrategias organizacionales orientadas al mejoramiento del clima laboral y la productividad.

Habilidades y Competencias:

- Dirección y gestión de proyectos en SST y riesgos psicosociales.
- Conocimiento normativo avanzado en legislación laboral colombiana en SG-SST y riesgos laborales.
- Capacitación y formación en habilidades blandas, clima organizacional y manejo del estrés.
- Consultoría estratégica para el cumplimiento de estándares mínimos y normativas vigentes.
- Gestión de indicadores de clima laboral y bienestar emocional.

10.2 Equipo de Trabajo

Para garantizar la calidad y la efectividad de los servicios, PSICOSEG S.A.S. se apoya en un equipo multidisciplinario compuesto por:

- Asistente Administrativo: Responsable de la gestión operativa, logística y soporte documental.
- Consultores Especializados en SST y Gestión Psicosocial: Encargados del diseño e implementación de diagnósticos, planes de intervención y formación en riesgos psicosociales.
- Psicólogos Organizacionales y Técnicos de Apoyo: Profesionales dedicados a la aplicación de metodologías de evaluación, acompañamiento psicosocial y desarrollo de programas de bienestar.

Cada miembro del equipo aporta conocimientos especializados y experiencia comprobada en su área, asegurando una operación enfocada en la excelencia técnica y el cumplimiento de los objetivos empresariales y sociales de PSICOSEG S.A.S.

Visión Emprendedora y Proyección

Los emprendedores de PSICOSEG S.A.S. están comprometidos con el desarrollo de un modelo empresarial basado en la innovación social y la gestión integral del riesgo psicosocial. Su propósito es posicionarse como líderes regionales en consultoría

especializada, ofreciendo soluciones efectivas y sostenibles que contribuyan a la mejora del clima organizacional, la salud mental laboral y la competitividad empresarial. Su visión a mediano plazo es consolidarse como la principal firma consultora de la región en gestión psicosocial dentro del marco del SG-SST, y a largo plazo, expandir su presencia nacional mediante alianzas estratégicas y procesos de formación corporativa de alto impacto.

11. Referencias bibliográficas.

Andrade, M. P., Rincón, D. J., & Hernández, L. G. (2020). *Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las pymes colombianas*. Fundación Universitaria del Área Andina. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11225.54883>

Cámara de Comercio de Cúcuta. (2023). *Informe económico de pymes industriales en Cúcuta*. Observatorio Empresarial de Norte de Santander. <https://www.cccucuta.org.co>

Decreto 1072 de 2015. (2015). *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Diario Oficial No. 49.523.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). *Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Informe mundial sobre seguridad y salud en el trabajo: Anticiparse a las crisis, prepararse y responder a ellas*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Rangel, G. A., Pérez, J. D., & Martínez, S. R. (2021). Evaluación de factores de riesgo psicosocial en trabajadores de pymes industriales en Cúcuta. *Revista Científica del Norte*, 12(3), 45–57. <https://revistas.ustad.edu.co/index.php/cientifica/article/view/2021>

Resolución 40595 de 2022. (2022). *Por la cual se establece el Plan Estratégico de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones*. Ministerio de Transporte de Colombia.

Universidad Cooperativa de Colombia. (2022). *Análisis del impacto del estrés laboral en empresas del sector industrial en Norte de Santander*. Repositorio Institucional. <https://repository.ucc.edu.co>

Anexos.

Anexo 1.



Anexo 3.

1

Evaluación del riesgo psicosocial en la población trabajadora de la empresa Tu Tierra
ubicada en la ciudad de Cúcuta

Karen Rossana Rangel Araque
Zaida Biviana Sepúlveda Rolón
Jessica Daniela Leal Duarte

Especialización en gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo
NCR: 71-1647: Opción de grado

Juan Carlos Calderón

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Noviembre 24, 2021

Anexo 4

CSP **CADERNOS DE SAÚDE PÚBLICA**
REPORTS IN PUBLIC HEALTH

ARTIGO
ARTICLE

Panorama de la seguridad y salud en el trabajo de microempresas colombianas ubicadas en un barrio del Municipio de Itagüí, Antioquia, Colombia

Workplace safety and health in micro businesses in a neighborhood in the city of Itagüí, Antioquia, Colombia

Cenário da segurança e da saúde no trabalho de microempresas colombianas localizadas em um bairro do Município de Itagüí, Antioquia, Colômbia

Jonathan Osorio-Vasco ¹

doi: 10.1590/0102-311X00175320

Anexo 5

The screenshot shows a survey results interface. At the top, the title is 'ENCUESTA PARA EMPRESAS PYMES INDUSTRIALES EN CÚCUTA'. Below the title, there are navigation tabs: 'Preguntas', 'Respuestas' (with a green indicator and '34'), and 'Configuración'. The main content area shows '34 respuestas' and a 'Ver en Hojas de cálculo' button. There are three tabs: 'Resumen', 'Pregunta' (selected), and 'Individual'. The 'Pregunta' tab displays the question: '¿Cuál es el cargo que ocupa dentro de la empresa?'. Below the question, there is a list of options, with 'Profesional SST' selected. A 'Mostrar opciones' button is visible. At the bottom of the question list, it says '19 respuestas'.