

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
PROGRAMA CONSTRUCCIÓN Y GESTIÓN EN ARQUITECTURA

Presentado por:

YONATAN BERNAL SANCHEZ

BRAYAN STID IBARRA ROJAS

ANGELA ALEXANDRA SUAREZ CASTRO

Título:

PLAN DE EMPRESA BAY SELECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO
HUMANO CON USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

PROYECTO FINAL

Bogotá - junio 2023

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
PROGRAMA CONSTRUCCIÓN Y GESTIÓN EN ARQUITECTURA

Presentado por:

YONATAN BERNAL SANCHEZ

BRAYAN STID IBARRA ROJAS

ANGELA ALEXANDRA SUAREZ CASTRO

Director LUCAS ALFONSO QUIMBAYO LONDOÑO

Título:

PLAN DE EMPRESA BAY SELECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO
HUMANO CON USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

PROYECTO FINAL

JUNIO 2023

ÍNDICE

<u>INTRODUCCIÓN</u>	13
<u>RESUMEN EJECUTIVO</u>	13
<u>PROBLEMA IDENTIFICADO Y DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO.....</u>	15
MERCADO Y CANTIDAD DE CLIENTES POTENCIALES.....	16
CANVAS.....	17
<u>IDEA DE NEGOCIO DEL PROYECTO EMPRESARIAL</u>	18
NOMBRE DEL PROYECTO EMPRESARIAL	18
ACTIVIDAD DEL PROYECTO EMPRESARIAL	18
SECTOR PRODUCTIVO EN QUE SE ENCUENTRA LA EMPRESA	18
CLIENTES A QUIEN SE DIRIGE EL PROYECTO	18
SUBSECTOR PRODUCTIVO	19
OBJETIVOS DE LA EMPRESA	20
OBJETIVO GENERAL	20
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
RAZÓN SOCIAL Y LOGO	20
REFERENCIA DE LOS EMPRENDEDORES	21
LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA O VIRTUAL DEL PROYECTO.....	21
<u>ESTUDIO DE MERCADO.....</u>	22

ANÁLISIS DEL SECTOR	22
PRODUCTO INTERNO BRUTO.....	22
EMPLEABILIDAD	24
IMPACTO COVID-19	25
ANÁLISIS DE LAS TENDENCIAS DE CONSUMO EN EL MERCADO DE LA CONSTRUCCIÓN	26
NECESIDADES.....	26
INNOVACIÓN.....	27
ANÁLISIS PESTEL	29
ANÁLISIS DE LOS GREMIOS O ASOCIACIONES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	29
CÁMARA COLOMBIANA DE LA CONSTRUCCIÓN (CAMACOL)	29
SOCIEDAD COLOMBIANA DE INGENIEROS (SCI).....	30
ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DE INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN. (SOTECC)	31
FEDERACIÓN COLOMBIANA DE INGENIERÍA SÍSMICA (AIS)	31
ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE INGENIERÍA ESTRUCTURAL. (ACIES).....	32
CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE INGENIERÍA (COPNIA)	33
CONSEJO NACIONAL DE TÉCNICOS ELECTRICISTAS (CONTE)	34
CONDICIONES TECNOLÓGICAS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL PARA LA PRODUCCIÓN DEL BIEN O SERVICIO	35
DESARROLLO TECNOLÓGICO E INDUSTRIAL DEL SECTOR Y MERCADOS OBJETIVOS	36
ANÁLISIS DEL MERCADO	39
CANTIDAD DE CLIENTES POTENCIALES.....	39
ESTIMACIÓN DE LA CANTIDAD DE SERVICIO QUE COMPRAN LOS CLIENTES POTENCIALES.	40
ESTIMACIÓN DEL PRECIO AL QUE COMPRAN EL SERVICIO LOS CLIENTES POTENCIALES	41
ESTIMACIÓN DE LA FRECUENCIA DE LA COMPRA DEL SERVICIO POR PARTE DE LOS CLIENTES POTENCIALES.	42

ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA	43
IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES COMPETIDORES.	45
ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA, FORTALEZAS, DEBILIDADES, PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO.....	47
<u>PLAN DE MARKETING</u>	51
ESTRATEGIA DE SERVICIO.....	51
ANÁLISIS DE EMPAQUE:	51
ANÁLISIS DE LA PRESENTACIÓN:.....	52
ANÁLISIS DE GARANTÍA:.....	53
EMPAQUE:	54
DEFINICIÓN DE LA GARANTÍA Y SERVICIO DE POSTVENTA.	55
DETERMINAR SI EL CLIENTE ESTÁ DISPUESTO A COMPRAR EL SERVICIO.	56
ESTRATEGIA DE PRECIO	56
DEFINIR EL PRECIO DE VENTA DEL SERVICIO.....	56
DEFINIR LAS CONDICIONES O FORMA DE PAGO.	57
ESTRATEGIA DE DISTRIBUCIÓN	57
DEFINIR EL CANAL DE DISTRIBUCIÓN	57
DETERMINAR LA LOGÍSTICA DE LA DISTRIBUCIÓN	58
DETERMINAR LA OPORTUNIDAD Y LA EXPERIENCIA QUE EL CLIENTE DESEA.	59
ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN Y COMUNICACIÓN.	59
MEDIOS DE COMUNICACIÓN.....	59
DEFINIR LOS MEDIOS DE PUBLICIDAD ADECUADOS PARA EL PRODUCTO O SERVICIO.....	60
PRESUPUESTO DE PROMOCIÓN.....	62
<u>IDENTIFICACIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO</u>	62

PRESENTACIÓN	62
FICHA TÉCNICA	64
ÁREA DE INVESTIGACIÓN.....	64
TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	64
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.....	65
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	65
TIPO DE INVESTIGACIÓN	65
CLASE DE INVESTIGACIÓN.....	65
OBJETIVO GENERAL.....	65
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	65
CUADRO DE VARIABLES, VALORES E INDICADORES.....	66
HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN UTILIZADAS.....	66
<u>DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO.....</u>	<u>67</u>
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA A INVESTIGAR.....	67
ÁRBOL DEL PROBLEMA, CAUSAS Y CONSECUENCIAS, DESCRIPCIÓN.....	68
ÁRBOL DEL OBJETIVO MEDIOS Y FINES, DEFINICIÓN.....	68
DELIMITACIÓN TEMÁTICA Y GEOGRÁFICA	69
DESCRIPCIÓN	69
CONCEPTO GENERAL DEL PRODUCTO O SERVICIO	69
IMPACTO TECNOLÓGICO, SOCIAL Y AMBIENTAL.....	70
TECNOLÓGICO:.....	70
SOCIAL:.....	70
AMBIENTAL:.....	70

POTENCIAL INNOVADOR.....	70
JUSTIFICACIONES DEL PROBLEMA A INVESTIGAR.....	71
JUSTIFICACIÓN AMBIENTAL.....	71
JUSTIFICACIÓN SOCIAL.....	71
JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA.....	72
JUSTIFICACIÓN PROFESIONAL.....	72
JUSTIFICACIÓN TECNOLÓGICA.....	72
NECESIDADES QUE SATISFACE.....	72
IMPACTO AMBIENTAL.....	73
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	73
ALCANCE.....	73
PROCEDIMIENTOS.....	74
POBLACIÓN Y MUESTRA O ENSAYOS O ENCUESTA O ENTREVISTAS.....	74
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	75
ANTECEDENTE DEL PROBLEMA A INVESTIGAR.....	76
ESTADO DEL ARTE DEL PROBLEMA A INVESTIGAR.....	76
MARCOS CONTEXTUAL O REFERENCIAL.....	77
MARCO TEÓRICO.....	77
DEFINICIONES.....	77
PRINCIPALES EXPONENTES TEÓRICOS DEL TEMA A INVESTIGAR.....	78
MARCO HISTÓRICO.....	78
MARCO NORMATIVO.....	80
MARCO PRODUCTIVO.....	84
<u>NOMBRE DEL PRODUCTO O SERVICIO.....</u>	<u>84</u>

NOMBRE E IMAGEN DEL PRODUCTO O SERVICIO.....	84
COMPOSICIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO.....	84
INSUMOS, ELEMENTOS Y COMPONENTES DEL PRODUCTO O SERVICIO.....	85
ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DEL SERVICIO.....	86
CARACTERÍSTICAS FÍSICAS, QUÍMICAS Y MECÁNICAS DEL SERVICIO.....	86
VENTAJAS COMPARATIVAS.....	86
PRESENTACIÓN DEL SERVICIO, DIMENSIONES, MODALIDADES, REQUISITOS, PERIODICIDAD, CARACTERÍSTICAS DE USO.	87
PROCESO DE PRODUCCIÓN DEL PRODUCTO.	87
IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES NECESARIAS PARA EL DISEÑO, PUESTA EN MARCHA Y PRODUCCIÓN.....	87
DURACIÓN DEL CICLO PRODUCTIVO.....	88
CAPACIDAD INSTALADA.	88
PROCESO DE CONTROL DE CALIDAD.....	88
PROCESO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.....	89
PUESTA EN MARCHA, EN OBRA O EN EL MERCADO.	89
NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS.	90
MATERIAS PRIMAS E INSUMOS	90
TECNOLOGÍA, HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA.	90
SISTEMA DE PRESENTACIÓN, EMPAQUE Y EMBALAJE.....	90
COSTOS.....	91
PRECIOS UNITARIOS.	91
COSTOS GLOBALES DE PRODUCCIÓN	91
VALOR COMERCIAL DEL PRODUCTO.....	91

<u>GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVA.....</u>	93
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	93
PERFILES DE CARGO Y FUNCIONES.	93
SISTEMA DE CONTRAPRESTACIÓN.	96
FORMA JURÍDICA Y RÉGIMEN TRIBUTARIO.	97
PROCESO DE FORMALIZACIÓN Y GASTOS ASOCIADOS.	97
<u>PLAN FINANCIERO.....</u>	97
PLAN DE INVERSIÓN EN ACTIVOS FIJOS Y CAPITAL DE TRABAJO.....	97
PROYECCIÓN DE INGRESOS Y EGRESOS	98
PUNTO DE EQUILIBRIO Y MARGEN DE DISTRIBUCIÓN.....	100
ESTADOS FINANCIEROS PROYECTADOS, ESTADO DE RESULTADOS, FLUJO DE CAJA Y BALANCE	
GENERAL.....	101
ESTADO DE RESULTADOS.....	101
FLUJO DE CAJA.....	102
BALANCE GENERAL:	102
INDICADORES FINANCIEROS.....	103
VAN.....	103
TIR	103
TIEMPO DE RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN.....	103
NIVEL DE ENDEUDAMIENTO.....	104
SUPUESTOS FINANCIEROS PARA LA PROYECCIÓN: RÉGIMEN DE IMPUESTOS, TASA DE	
AMORTIZACIÓN DE LOS CRÉDITOS, PERIODO DE GRACIA, TIO, TIPO DE PROYECCIÓN CONSTANTE O	
CORRIENTE.	104

<u>CONCLUSIONES.....</u>	105
DE LA INVESTIGACIÓN DEL SERVICIO	105
DE LA EMPRESA.....	106
DEL PROYECTO FINANCIERO.....	106
<u>GLOSARIO DE TÉRMINOS Y VOCABULARIO ESPAÑOL A INGLÉS</u>	106
DE LA INVESTIGACIÓN DEL SERVICIO	106
DE LA EMPRESA.....	107
DEL PROYECTO FINANCIERO.....	108
<u>GLOSARIO Y TÉRMINOS Y VOCABULARIO EN INGLÉS A ESPAÑOL.....</u>	109
DE LA INVESTIGACIÓN DEL SERVICIO	109
DE LA EMPRESA.....	110
DEL PROYECTO FINANCIERO	111
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	113
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA	113
BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA	115
VÍNCULOS	115
<u>ANEXOS</u>	118

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis PESTEL.....	29
Tabla 2 Participación porcentual de ocupados	42
Tabla 3 Ocupados por rama de la actividad económica	42
Tabla 4 Calificación de los competidores	46
Tabla 5 Análisis de la competencia	50
Tabla 6 Presupuesto de comunicación	62
Tabla 7 Cuadro de variables, valores e indicadores	66
Tabla 8 Precios del servicio.....	92
Tabla 9 Resumen de inversión y financiación.....	98
Tabla 10 Ventas proyectadas año 2 y 3	99
Tabla 11 Punto de equilibrio y margen de contribución	100
Tabla 12 Estado de resultados proyección anual.....	101
Tabla 13 Flujo de fondos anual	102
Tabla 14 Condiciones de la financiación.....	104
Tabla 15 Resumen de la financiación.....	104
Tabla 16 Resumen de pagos de la financiación.....	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1 CANVAS.....	17
Ilustración 2 Logo.....	20
Ilustración 3 Gráfico de encuesta	56
Ilustración 4 Logo.....	61
Ilustración 5 Diagrama de flujo del servicio	64
Ilustración 6 Árbol del problema, causas y consecuencias, descripción.	68
Ilustración 7 Árbol del problema, causas y consecuencias, descripción.	68
Ilustración 8 Mapa de ubicación del servicio	69
Ilustración 9 Encuesta.....	74
Ilustración 10 Gráfico de respuestas por tipo de servicio.....	75
Ilustración 11 Gráfico de respuestas por disposición de pago.....	75
Ilustración 12 Logo.....	84
Ilustración 13 Diagrama de flujo del servicio	88
Ilustración 14 Estructura organizacional	93
Ilustración 15 Proyección ventas.....	98

INTRODUCCIÓN

Las dificultades que enfrentan las organizaciones para encontrar, contratar, retener y desarrollar a los empleados que poseen las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios para alcanzar sus objetivos estratégicos y mantenerse competitivos en el mercado.

En una economía globalizada y altamente competitiva, las empresas deben contar con un equipo de trabajo talentoso y comprometido que pueda adaptarse rápidamente a los cambios del entorno y contribuir al crecimiento y éxito de la organización. Sin embargo, muchas empresas enfrentan desafíos significativos al tratar de atraer y retener a los empleados adecuados.

Algunos de los problemas más comunes que las empresas enfrentan en cuanto al talento humano incluyen la falta de habilidades o experiencia necesaria, la rotación frecuente de personal, la falta de compromiso y motivación, la falta de diversidad y la brecha generacional. Estos problemas pueden tener un impacto negativo en la productividad, la calidad y la rentabilidad de la empresa.

Por lo tanto, es esencial que las empresas desarrollen estrategias efectivas de talento humano que les permitan atraer, retener y desarrollar a los empleados adecuados. Esto puede incluir la implementación de programas de formación y desarrollo, el uso de tecnologías innovadoras para la selección y retención de empleados, la creación de culturas organizacionales que fomenten la diversidad y la inclusión, y el establecimiento de incentivos y beneficios que mantengan a los empleados motivados y comprometidos.

RESUMEN EJECUTIVO

El sector de la construcción es uno de los más importantes en Colombia, siendo el que más empleos genera a nivel nacional, en el 2021 el sector generó una ocupación del 6.9% de los

empleos a nivel país (DANE marzo 2022) esa tasa de empleabilidad trae consigo estabilidad a familias y condiciones para una mejor calidad de vida, sin embargo, al mismo tiempo el sector cuenta con grandes oportunidades de mejora en materia de productividad, accidentalidad y enfermedad laboral que afecta directamente los indicadores de las empresas, si se compara con el sector manufacturero este ha tenido un crecimiento del 100% en los últimos 30 años, mientras que el sector constructivo se mantiene igual, estudios revelan que la productividad es tan solo del 50% según Gomez Cabrera, A y Morales Bocanegra, D. (2016) de acuerdo con la problemática evidenciada se plantea un modelo de negocio que permita dar cobertura en materia de talento humano a las empresas reduciendo los tiempos muertos, el ausentismo por incapacidad laboral y aportando seguimiento y control de obra con el objetivo de aumentar la tasa de productividad del sector, esta estrategia traerá consigo aumento en la rentabilidad de las empresas, reducción de sobrecostos, alcanzando los objetivos e indicadores clave de éstas, garantizando estándares de calidad, al mismo tiempo reducción en la tasa de accidentabilidad mejorando la estabilidad emocional de los colaboradores. Es importante dar una mirada a la productividad del sector, pues el mejoramiento de esta traerá grandes beneficios a empresas y colaboradores.

The construction sector is one of the most important in Colombia, being the one that generates the most jobs at the national level, in 2021 the sector generated an occupation of 6.9% of jobs at the country level (DANE March 2022) that employability rate It brings stability to families and conditions for a better quality of life, however, at the same time the sector has great opportunities for improvement in terms of productivity, accidents and occupational diseases that directly affect the indicators of the companies, if compared with the manufacturing sector has had a growth of 100% in the last 30 years, while the construction sector remains the same, studies reveal that productivity is only 50% according to Gomez Cabrera, A and Morales Bocanegra, D. (2016) in accordance with the problem evidenced, a business model is proposed

that allows companies to provide coverage in terms of human talent, reducing downtime, absenteeism due to incapacity for work and providing monitoring and control of work with the aim of increasing the rate of productivity of the sector, this strategy will bring about an increase in the profitability of the companies, reduction of cost overruns, reaching the objectives and key indicators of these, guaranteeing quality standards, at the same time reducing the accident rate improving the emotional stability of the collaborators . It is important to take a look at the productivity of the sector, since its improvement will bring great benefits to companies and collaborators.

PROBLEMA IDENTIFICADO Y DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

Las empresas de la construcción enfrentan diversas problemáticas en materia de talento humano, una de ellas asociada a la dificultad de encontrar talento humano capacitado para las distintas áreas que enfrenta un proyecto de construcción, a partir de esta problemática surgen necesidades en las que el personal debe ser más competitivo y aportar mayor valor a la organización proporcionando habilidades y competencias adquiridas a lo largo de una trayectoria.

Esto converge con la baja productividad del sector la cual se encuentra actualmente en el 50% siendo uno de los sectores con mayor pérdida en productividad, comparado con el sector manufacturero que cuenta con una productividad de 70%.

Por último, las empresas enfrentan desgastes administrativos durante los procesos de selección los cuales son lentos y con poco éxito para la contratación de personal con las competencias necesarias para cada área.

Por esto surge BAY Talento Humano, que busca sanear estas dificultades que enfrenta el sector de la construcción con una propuesta de selección y administración de talento humano poniendo en primer lugar la selección del personal con las habilidades necesarias para cada

especialidad, así mismo eliminar tiempos de selección por parte de las empresas usuarias, administrando el personal, logrando aumentar la productividad, reduciendo la accidentalidad por medio de herramientas de seguimiento y control.








Mercado y cantidad de clientes potenciales.

De acuerdo con la entrevista realizada a la empresa Staffin 1 donde se consulta cantidad de clientes en su portafolio, se menciona que cuenta con alrededor de 50 empresas donde se destacan multinacionales como Sodexo SAS, Postobón, Seguros Bolívar, entre otros, lo cual da cuenta de la cantidad de clientes que maneja una empresa de tamaño promedio en esta actividad económica. Por otro lado, el conteo de unidades económicas del DANE 2 menciona las cantidades de unidades económicas por sector donde se evidencian 828 empresas de construcción en Bogotá las cuales en participación aportan el 21% de las unidades encuestadas.

En este mismo sentido la encuesta nacional de servicios temporales del DANE3 en su sección de población ocupada según actividad económica muestra una participación en servicios temporales por parte de la construcción con 1.485 personas ocupadas las cuales corresponden a 7,1% del total de personas ocupadas en este tipo de modalidad de contratación entre enero y octubre de 2021.

CANVAS

Ilustración ICANVAS

<p>Socios clave</p>  <p>Proveedor de tecnología. Proveedor de aplicación Proveedor desarrollador WEB</p>	<p>Actividades clave</p>  <p>Ejercer un proceso de contratación que permita identificar los mejores perfiles. Implementar APP para seguimiento del recurso humano</p>	<p>Propuesta de valor</p>  <p>Selección de personal experto en la tarea con dinamismo en el proceso de contratación, seguimiento de personal durante etapa contractual asegurando su productividad, haciendo acompañamiento a procesos de formación reduciendo la accidentalidad y ausentismo.</p>	<p>Relación con clientes</p>  <p>Dinamismo en procesos de contratación. Suministro de personal capacitado</p>	<p>Segmentos de clientes</p>  <p>Pequeñas y medianas empresas del sector de la construcción en Bogotá.</p>
<p>Estructura de costos</p>  <p>Personal capacitado Espacio físico Servicios públicos Licencias</p>		<p>Fuentes de ingresos</p>  <p>Transferencia bancaria Tarjeta Consignación bancaria</p>		

(Análisis canvas, propia, 2022)

IDEA DE NEGOCIO DEL PROYECTO EMPRESARIAL

Nombre del proyecto empresarial

B.A.Y Talento Humano

Actividad del proyecto empresarial

Selección y administración del talento humano con uso de herramientas tecnológicas

Sector productivo en que se encuentra la empresa

Construcción

Clientes a quien se dirige el proyecto

Empresas pequeñas y medianas con hasta 70 empleados dedicados a diferentes actividades de procesos constructivos en Bogotá, se elige este tipo de empresas debido a que puede proporcionar grandes beneficios como:

Rentabilidad: Las empresas privadas suelen tener mayores recursos financieros disponibles en comparación con las entidades públicas o gubernamentales. Estas empresas están dispuestas a invertir en soluciones y servicios que mejoren la eficiencia y competitividad. Como resultado, trabajar con empresas privadas puede generar mayores oportunidades de ingresos y aumentar la rentabilidad de tu negocio.

Flexibilidad y agilidad: Las empresas privadas suelen tomar decisiones más rápidas y tienen una estructura menos burocrática en comparación con las organizaciones del sector público. Esto puede permitirte adaptarse más rápidamente a las necesidades cambiantes de los clientes y brindarle soluciones a medida. Además, la flexibilidad en la toma de decisiones permite ajustar la oferta de productos o servicios de acuerdo con los requisitos específicos de los clientes privados.

Relaciones a largo plazo: Trabajar con empresas privadas puede abrir la puerta a relaciones comerciales a largo plazo. de lograr establecer una relación sólida y de confianza con una

privada, es más probable que la organización se considere como proveedor preferido y continúe contratando los servicios o comprando los productos en el futuro. Estas relaciones a largo plazo pueden generar estabilidad y un flujo constante de ingresos para el negocio.

Innovación y crecimiento: Las empresas privadas suelen tener una mentalidad más orientada al crecimiento y la innovación. Están dispuestas a probar nuevas ideas y tecnologías para fortalecer competitivas en el mercado. Al trabajar con ellas, se puede estar expuesto a un entorno más propicio para la innovación y la adopción de nuevas soluciones, lo que puede impulsar el crecimiento del negocio.

Subsector productivo

Inicialmente se cuenta con el sector privado ya que cuenta con la facilidad de autonomía en toma de decisiones y cuenta con recursos a disposición para tales fines.

El sector privado de la construcción suele tener una mayor actividad y una demanda constante de personal especializado. Las empresas privadas están involucradas en una amplia gama de proyectos de construcción, como viviendas, edificios comerciales, infraestructuras y más. Esta mayor frecuencia de proyectos brinda oportunidades constantes de colaboración y contratación de personal.

Objetivos de la empresa

Objetivo general

Implementar un modelo de negocio que permita solventar las dificultades que presentan las empresas en el área de reclutamiento y talento humano del sector de la construcción a través de herramientas tecnológicas.

Objetivos específicos

Reducir la accidentalidad laboral mediante la contratación de talento humano con experiencia, mano de obra certificada y que cumplan altos estándares de calidad para la prestación de servicios a empresas sin sobre costos por ausentismo.

Incluir herramientas tecnológicas para la optimización de recursos y mejorar el rendimiento en el proceso de contratación, el desarrollo de actividades y la disminución de los tiempos muertos

Aumentar estándares de clasificación adecuados para el proceso de selección de personal permitiendo contratar al personal calificado cumpliendo de la mejor manera el desarrollo de actividades.

Razón social y logo

Ilustración 2 Logo



B.A.Y. TALENTO HUMANO LTDA.

(Logo empresarial, propia 2022)

Referencia de los emprendedores

ANGELA ALEXANDRA SUAREZ CASTRO:

22 AÑOS

Estudiante de Construcción y Gestión en Arquitectura

Graduada de TAEC.

DE BOGOTÁ D.C

BRAYAN STID IBARRA:

Estudiante de Construcción y Gestión en Arquitectura.

30 años

tecnología de la construcción SENA 2019

YONATAN BERNAL SANCHEZ:

Estudiante de Construcción y Gestión en Arquitectura.

34 años

tecnología de la construcción SENA 2019

Localización geográfica o virtual del proyecto

En principio se establece locación en la capital de Colombia, Bogotá. Es un centro económico en constante expansión, con un mercado de la construcción en crecimiento. La ciudad ofrece una amplia variedad de proyectos de infraestructura, desarrollo inmobiliario y remodelaciones, lo que genera una alta demanda de personal en el sector de la construcción. Se cuenta con un portafolio de servicios en la página web mientras se alcanza el tope de empleados, migrando a software de control y análisis con suscripción paga una vez el nivel de ingresos de la organización lo permita, se proyecta esta migración en un periodo de 2 años, otra de las

formas de ubicación serán las redes sociales como Facebook, Twitter, YouTube, Instagram, Google.

ESTUDIO DE MERCADO.

Análisis del sector

Producto Interno Bruto

De acuerdo con el informe de Camacol menciona que el mercado de la vivienda durante el 2021 mantuvo una tendencia al crecimiento, siendo el interés social el sector con mayor desempeño. Entre enero y noviembre de 2021, 219.541 familias accedieron a una vivienda de las cuales 154.600 corresponden a Vivienda de Interés Social.

Así mismo de acuerdo con el boletín técnico de indicadores económicos alrededor de la construcción (IEAC)² indica que de enero a marzo de 2022 el PIB a precio constante aumentó un 8,5% con relación al mismo trimestre de 2021, por otro lado el crecimiento del valor agregado del sector de la construcción es de un 5,2%, se analiza el comportamiento del PIB en Latinoamérica evidenciando que Colombia mostró el mayor crecimiento del PIB en la región comparado con Chile 7,2% y México 1,8%, con relación al sector de la construcción Colombia tuvo un valor agregado del 5,2% y Chile un 3,2% siendo Colombia el que mayor aporte tuvo desde este sector al PIB.

De igual manera el informe digital realizado por Vanguardia, el sector de la construcción hace parte de una de las industrias que generan mayor empleo, viéndose reflejado con un crecimiento del 10.6% del año 2021 al 2022. El aumento porcentual del sector de la construcción se debe a la adaptación sobre el mercado y las necesidades que se presentaron durante los efectos de la pandemia y del Teletrabajo que se presentó a nivel mundial, teniendo en cuenta que las personas empezaron a buscar formas para mejorar su calidad de vida, mejorar las condiciones

de espacios necesarios, buscando lugares estratégicos donde encontrar elementos naturales o abiertos.

Para concluir sin duda el sector de la construcción es uno de los motores de la economía nacional, si se da el crecimiento que proyecta Camacol para el 2022 con un 17.7% del sector edificador; esta sería la actividad productiva con más dinamismo en este año logrando niveles mayores a los de prepandemia.

Esta teoría la respalda el DANE que revela un crecimiento del 8,5% del PIB del sector edificador en el primer trimestre del 2022, lo que indica que la actividad productiva va por buen camino siendo la de mejor desarrollo y la de mayor aporte en el PIB, es importante continuar impulsando la compra de vivienda por medio de subsidios VIS, de esta manera el sector continuará siendo uno de los motores de la economía.

Así mismo la generación de empleo continuaría la tendencia de crecimiento como se viene presentando entre 2021 y 2022 con un aumento en los niveles de empleo del 10.6% por parte del sector edificador, la pandemia ha generado nuevas necesidades en materia de calidad de vida lo cual va muy de la mano con las condiciones de espacios adecuados para actividades como teletrabajo, necesidades que deben ser cubiertas por la industria lo cual aportaría en el crecimiento.

Con base a todo lo ocurrido por la pandemia se pudo observar que el gremio constructor es de gran impacto en la economía siendo un generador de empleo y en el cual se emplean múltiples materias primas que de forma directa o indirecta hacen que la economía nacional tenga un desempeño óptimo la cual garantiza el ingreso de muchas familias a nivel nacional.

A pesar de la crisis afrontada por el COVID el sector constructivo pudo mantener un desarrollo favorable y mantenerse de una manera restringida en funcionamiento logrando así tener producción.

Empleabilidad

De acuerdo con el informe creado por ministerio de vivienda en marzo 2021 el sector de la construcción durante el periodo presidencial de Iván Duque, se generó empleos a 1.02 millones de personas en el sector, estas cifras comparadas con marzo del año anterior se ven el aumento en 177 mil personas. La razón por la que este incremento se presentó fue por el objetivo de generar subsidios para más de 200 mil familias. Así mismo al tener un aumento de empleos directos dentro del sector de la construcción se generan los empleos indirectos, estos al estar relacionados con las actividades productivas con relación, estos empleos indirectos llegan a los 2.17.

Por otro lado, el Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) menciona que el sector de la construcción aportó el 7,4% de la ocupación a nivel nacional con 1,6 millones de personas ocupadas generando un aumento respecto al año 2021 que contaba con 1,4 millones de empleados en el sector.

Por su lado Camacol efectúa un análisis con las proyecciones en materia de vivienda nueva para los años 2022 y 2023, de acuerdo con esto se espera el aumento de un millón y medio de unidades, de estas las VIS aportarán 362 mil unidades habitacionales, además se proyecta un crecimiento en las unidades llegando a 375 mil lo cual implica la generación de 635.000 empleos directos.

En el 2021 el sector de la construcción aportó más de 1 millón de empleos con un aumento de 177 mil, uno de los motivos más relevantes de este comportamiento en el aumento de los niveles de empleo es la generación de subsidios a las familias con ingresos limitados para la compra de vivienda, esto fue fundamental para la creación de empleos directos de los cuales depende una gran cantidad de empleos indirectos.

Así mismo de acuerdo con el DANE el crecimiento del 7.4% en los empleos del sector representa un aumento importante en estos tiempos de post pandemia donde las familias

requieren estabilidad económica, en este mismo sentido estos empleos beneficiaran el desarrollo económico de otros sectores, es importante analizar los factores que permitieron este crecimiento para continuar con esta tendencia, al final el beneficio será colectivo.

Con miras al futuro CAMACOL proyecta un aumento en los empleos en 635 mil, esto lo permite la construcción de 375 mil viviendas de interés social nuevas entre 2022 y 2023 lo que indica que se mantendría la tendencia en aumento de los niveles de empleo que aporta la industria, lo cual revela que se están implementando prácticas y estrategias de desarrollo adecuadas para el fortalecimiento del sector.

Es de suma importancia resaltar que el gremio de la construcción es un gran generador de empleos a nivel nacional del cual dependen miles de familias y que al igual muchas empresas administran sus materias primas a distintos sectores de la construcción de las cuales depende el desarrollo de la sostenibilidad económica del país.

Cabe resaltar que la presencia del COVID en el país representó del mismo modo nuevas oportunidades de negocio para otras áreas de la construcción al ser un sector amplio pudo buscar nuevas alternativas para la generación de ingresos

Impacto Covid-19

Con base al informe mensual presentado por el grupo BANCOLOMBIA y el DANE, durante el 2020 el año de pandemia por causa del COVID 19, el sector de la construcción fue uno de los sectores con mayor caída en productividad comparándolo con años anteriores, esto por el estancamiento de los proyectos, a pesar que tuvo una reapertura pronta, el recuperarse será de manera gradual y lenta, Esto por tener factores importantes que siguen siendo de manera progresiva, tales como el poder adquisitivo de los colombianos que se encuentran detenidos por la falta de empleo, el aumento de la canasta familiar, etc. En cuanto a las licencias de construcción contó con un decrecimiento de cerca del 56% para vivienda VIS, NO VIS y NO

HABITACIONALES, mientras que los costos para las construcciones de viviendas presentaron un incremento del 3.42%

Por su parte el Boletín Técnico Estadística de Concreto Premezclado (EC) muestra el comportamiento en la de producción de concreto por mes desde el 2019 a 2022, en junio 2019 se producían 578 mil metros cúbicos de concreto premezclado, en el mismo mes de 2020 se genera una producción de 439 mil metros cúbicos mostrando una caída de 24% en el 2020, en 2021 se presenta un aumento en la producción con 485 mil metros cúbicos, por último se evidencia una progresiva recuperación en la producción con 562 mil metros cúbicos de concreto premezclado en junio de 2022 lo cual da cuenta del efecto de pandemia especialmente en los años 2020 y 2021.

Adicionalmente el IDB en su informe El impacto de la crisis del coronavirus en el sector de la construcción pública resalta que en América Latina más de 5 millones de familias dependen de otras familias para el acceso a una vivienda y por lo menos 34 millones de familias no cuentan con servicios básicos, la crisis del COVID 19 ha resaltado estas necesidades mostrando la necesidad de invertir en materia de infraestructura para brindar las condiciones básicas de saneamiento y mitigar el hacinamiento en las familias de la región. La construcción crea un efecto multiplicador en la economía y permitir que las compañías quiebran generará una gran afectación al desarrollo es por esto por lo que los gobiernos crearon planes para que las empresas constructoras continúen actividades mediante la creación de protocolos y condiciones, adicionalmente incentivos para evitar su bancarrota.

Análisis de las tendencias de consumo en el mercado de la construcción.

Necesidades

El ser humano está en constante cambio, en este sentido las necesidades varían con el paso del tiempo, además de las nuevas necesidades que han permitido evidenciar el paso del

COVID-19 por esto se permite el desarrollo de tecnologías como herramientas para la creación de modelos 3D, drones, BIM, entre otros.

Es de gran importancia continuar con la investigación para detectar nuevas necesidades, implementar tecnologías que permitan cubrir estos vacíos, la industria va por buen camino lo cual requiere la formación de profesionales dispuestos a aportar en investigación.

Para el sector de la construcción esto se convirtió en una necesidad vital para el desarrollo de sus procesos ya que de estar a la vanguardia en sistemas tecnológicos garantiza tener mayor productividad y al igual mejorar el uso de los recursos el cual es representado en costos y tiempo.

Innovación

En el artículo 5 tendencias de los nuevos proyectos inmobiliarios por parte de Properati en base a todo el desarrollo de la economía en tendencia actual tiene como objetivo desarrollar espacios más confortables teniendo base primordial el brindar espacios más confortables para las personas dando mejor utilización a los espacios los cuales son de uso común para los usuarios. Igualmente, estos espacios se caracterizan por ser áreas abiertas al público y de grandes áreas para el desarrollo de actividades de esparcimiento y recreación en el cual se incorporan nuevas tecnologías para mejorar la experiencia y del mismo modo ser amigable con el medio ambiente. de esta misma forma se evidencia que las tendencias de consumo del sector de la construcción se ven reflejadas principalmente en la compra y utilización del concreto y el acero, en ese mismo sentido se pueden clasificar en tres categorías los avances de un proyecto; Obra el Proceso, las obras terminadas y las obras que están inactivas o se encuentran retrasadas por factores como lo pueden ser, la pandemia, el incremento de los precios de materiales, mano de obra en escasez, las temporadas de lluvias, etc.

Por otro lado, una de las tendencias más marcadas en el sector de la construcción es la metodología BIM, de acuerdo con BIM Management el 99,5 de las empresas consultadas en la

encuesta BIM américa latina y el caribe experimentó de manera positiva los beneficios que genera esta metodología implementada por medio de herramientas, además se muestra un 75% avances de alto impacto en la imagen de las compañías constructoras, uno de los pilotos para la implementación de esta metodología en Bogotá es la construcción del metro el cual fue usado para el mejoramiento de perfil del proyecto y se pretende emplear para el diseño, construcción, operación y mantenimiento.

El informe de tendencias de la construcción de la EAFIT ^{indica} que una de las tendencias para el repunte en la recuperación del sector es la financiación de vivienda, el gobierno nacional se fijó metas ambiciosas buscando brindar 200 mil subsidios para el 2022, sin embargo, aunque se muestra una recuperación, el índice de costos de construcción ha aumentado a valores superiores al IPC debido al aumento en los precios de los materiales, especialmente el acero.

De acuerdo con lo anteriormente mencionado se llega al factor humano, la mano de obra calificada con disposición y conocimientos requeridos para el trabajar en obra para suplir la demanda y aportar al crecimiento de manera positiva al sector cuyos conocimientos los hagan expertos, autónomos y con la capacidad de mejorar los rendimientos, disminuir al máximo los tiempos muertos, desperdicios de materiales. Para esto se innovará utilizando herramientas tecnológicas como la inteligencia artificial para la selección del personal idóneo agilizando los tiempos en la contratación

Análisis PESTEL

Tabla 1 Análisis PESTEL

ANÁLISIS PESTEL					
POLÍTICO	ECONÓMICO	SOCIAL	TECNOLÓGICO	ECOLÓGICO	LEGAL
Incertidumbre por nuevos mandatarios locales y nacionales que podría llevar a cambio de regulación.	Apoyo en los trámites de subsidio, crédito de los compradores, utilización de página web y esquemas virtuales para comunicación con el cliente	Utilización de áreas comunes de los proyectos con esquemas novedosos para aprovechamiento de la comunidad	Proyectos inmobiliarios más conectados ya que la vivienda esta siendo utilizada como oficina y con nuevo auge del teletrabajo	Nuevas regulaciones sobre desarrollo sostenible	Nueva regulación para proyectos más sostenibles y modificación en el monto y requisito de los subsidios con las asociaciones con una entidad financiera que apoye el desarrollo de los proyectos
reformas laborales, ya que afectaría directamente a las decisiones de la empresa	PIB: el crecimiento de la economía a nivel de la industria requiere tener	cambios y tendencias en el modo de contratación vigente, ya que dependiendo de las modalidades que se establecen las empresas cambian sus formas de realizar	Manejo de software especializado para el manejo interno de los datos	Regulación de los recursos(Uso del papel)	Decreto 4369 de 2006 (disposiciones legales que regulan las empresas temporales)
Políticas gubernamentales aplicables	El precio del dolar, ya que nuestro clientes compran materias primas importadas y esto afecta directamente en la decisión en adquirir nuestro servicio	Imagen de la marca no alcanza los niveles esperados (ya que teniendo el impacto de la marca se reflejara el nivel de aceptación del servicio)	Obsolescencia tecnológica en el entorno(debido a que cada día se estan utilizando nuevos avances en el manejo de herramientas de manejo de la información).	Concepto de valor medioambiental en el mercado	Regulación de la competencia (precios y modalidades de contratación)
Estabilidad política nacional dentro del contexto laboral(ya que el país a tenido variaciones en el ambito político y cada mandatario tiene propuestas diferentes)	Impuestos y política fiscal en el país (teniendo en cuenta los nuevos ajustes en reformas tributarias en el país)	Poder de contratación del servicio (dependiendo de la capacidad adquisitiva del cliente)	Herramientas de colaboración y redes sociales(en la actualidad estan herramientas ayudan a la difusión de la información las cuales brindan un gran alcance).	Manejo de residuos de oficina (disposición y reutilización)	Legislación nacional vigente que afecte a los negocios considerados
	nivel de aceptación y venta del servicio	Impacto de la publicidad y sus medios ya que debe ser de gran impacto para posible cliente.		Leyes de protección medioambientales (nueva normativas con respecto al cuidado	Leyes de protección a los consumidores
	Nivel de liquidez de los consumidores en el país (este factor influye en el poder adquisitivo de productos y servicios)				Leyes que regulan la competencia en el país
	Impacto del desempleo en el país (este factor impacta directamente en el desarrollo del país ya se se pierde productividad)				Legislación futura aplicable al sector de los vinculos laborales
	Impacto de la productividad en el sector de la construcción(ya que depende del suministro de materias primas)				Leyes de salud y seguridad laboral (frecuentemente presenta cambios en favor del empleado)

(Cuadro de pestel, propia 2022)

Análisis de los Gremios o asociaciones del sector de la construcción.

Cámara Colombiana de la Construcción (CAMACOL)

Camacol es una asociación gremial sin ánimo de lucro, creada por un grupo de empresarios buscando cubrir la necesidad de contar una entidad que velara por los intereses de la industria de la construcción y que estuviese conformada por representantes del sector, esta agremiación se creó en Medellín el 14 de septiembre de 1957 y reúne empresas y personas naturales a nivel nacional, busca representar la industria de la construcción en Colombia e impulsar el desarrollo a nivel país el equipo de colaboradores lo preside Guillermo Herrera Castaño administrador de la Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, , hace diez años es presidente de CAMACOL liderando la industria de la construcción en Colombia aportando en la consolidación de política de vivienda, el ordenamiento territorial, la planificación urbana, el desarrollo productivo y sostenible, y la transformación digital de la cadena de valor del sector edificador del país.

Dentro de sus objetivos de calidad están incrementar los procesos internos en aras de la satisfacción de las partes interesadas y cumplimiento de objetivos que mejoren la gestión, fortalecer la competencia y conocimiento de los colaboradores, fortalecer la comunicación entre las partes interesadas, la prevención de accidentes y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad de los colaboradores de la organización y garantizar la continuidad de proyectos y actividades que impacten positivamente la gestión del sector.

Actúa como veedor de en la planificación de proyectos de construcción como escuelas y colegios, contribuye con la regularización de los materiales y brinda capacitaciones a entidades de educación como el SENA además aporta con la generación de normas técnicas, apoya la creación de entidades de financiación de cara a la construcción y compra de vivienda, además gestiona ante el gobierno políticas de vivienda de fácil acceso económico, solicitó al gobierno bajar el límite de VIS y que el estado subsidie los sectores de bajos ingresos, cuenta con presencia en gran parte del territorio nacional, cuenta con más de 60 años y con más de 1.700 compañías vinculadas.

Sociedad Colombiana De Ingenieros (SCI)

La Sociedad Colombiana de Ingenieros fue fundada el 29 de mayo de 1887 mediante la ley 46 de 1904, como centro consultivo del Gobierno para la resolución de las cuestiones relacionadas con las mejoras materiales del país, en su parte técnica. Es una entidad sin ánimo de lucro, de carácter académico, científico y gremial, cuya misión es el mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar de la humanidad mediante el avance de las ciencias y de la ingeniería.

Dentro de sus objetivos están la lucha por la dignificación del ingeniero y la defensa y mejoramiento de la profesión, asesorar las entidades del estado colombiano que lo requieran, colaborar con las entidades a nivel nacional e internacional relacionadas con la ingeniería,

fomentar la investigación y desarrollo de la profesión y su relación con otras profesiones y promover el desarrollo sostenible en todas las actividades de ingeniería.

Cuentan con aliados estratégicos como el COPNIA, UPADI, ORDEN DE INGENIEROS DE PORTUGAL, en su último informe de gestión se destacan actividades como participación de eventos como la cumbre ambiental del 2019 en la universidad Jorge Tadeo Lozano, el congreso internacional de innovación y tendencias de ingeniería en 2019, entre otros, además se muestran publicaciones de revistas de ingeniería como “Tecnologías para innovar edición 944” y “Energía renovable edición 946”

Asociación de Profesionales de Ingeniería y Construcción. (SOTECC)

La SOTECC es una entidad sin ánimo de lucro, que representa los intereses de los Ingenieros Civiles, Tecnólogos en Construcciones Civiles, Arquitectos y demás ramas afines a la Ingeniería Civil proyectándose al servicio de las comunidades contemporáneas, en el mantenimiento y construcción de la infraestructura para el crecimiento de la Nación.

Fue fundada el 13 de Abril de 1.968, con Personería Jurídica expedida por el Departamento de Antioquia, por resolución 031 de 1.969, dentro de sus objetivos está contribuir con el desarrollo profesional mediante la elaboración e implementación de proyectos académicos sociales y económicos con miras al mejoramiento moral y material de los asociados, la generación de proyectos productivos en alianza con entes gubernamentales en pro del desarrollo sostenible de las comunidades y la protección del medio ambiente.

Federación Colombiana De Ingeniería Sísmica (AIS)

La AIS es una entidad sin ánimo de lucro que tiene como misión fortalecer el estudio y mejoramiento de las ciencias y técnicas relacionadas con la ingeniería sísmica especialmente

en relación con la investigación de los problemas nacionales. Se proyecta como entidad de consulta permanente en el área de ciencia y técnicas de la ingeniería sísmica.

En la historia de la AID se puede destacar que el 6 diciembre 1974 se fundó en los salones de la universidad de los Andes, el 6 mayo 1975 se realizó la primera asamblea general para la aprobación de estatutos, en 1996 se reconoce por el ministerio de justicia y personería jurídica, en 1980 se crea la norma ais 100-81 requisitos sísmicos para edificios, en 1983 por el sismo de Popayán, amplían los requisitos para edificaciones en la nueva AIS 100-983, en 1983 la ley 11 de este mismo año se aporta el uso obligatorio en todo el territorio nacional el código, decreto 1400 de 7 de 1884 “código colombiano de Construcciones sismo resistentes, en 1993 Desarrolló el código colombiano de Diseño sísmico de Puentes, en 1998 se crea Reglamento colombiano de construcción sismo resistente NSR-98, 2010 se actualiza el reglamento sismorresistente para el régimen de la construcción. Reglamento colombiano de construcción sismo resistente NSR-10, en 2014 se realiza Actualización del código colombiano de Diseño sísmico de Puentes.

Dentro de los aportes más importantes en investigación se encuentra la traducción de varios códigos de diseño sismo resistente, aporte con la normativa de diseño sismo resistente, normativa de diseño sísmico en puentes y manuales de construcción sismo resistente.

Entre las funciones de la AIS está el estudio de y mejoramiento de las ciencias relativas a la ingeniería sísmica especialmente en relación con los problemas nacionales, velar por el cumplimiento de las normas en materia sísmica, colaborar con las instituciones de educación superior en el país en la divulgación de trabajos técnicos y científicos.

Asociación Colombiana de Ingeniería Estructural. (ACIES)

ACIES es una entidad sin ánimo de lucro, fundada en el año 1990 con función principal para dar solución a la necesidad de agrupar la ingeniería de Consultoría Estructural del país ACIES está regida por sus estatutos y las decisiones de Junta Directiva y de las Asambleas. La

Asamblea es el máximo órgano de la Asociación y se compone de los Fundadores, Socios, Socios Honorarios y Asociados. Ésta fija la política general de actividades y dicta las normas necesarias para su ejecución. La Junta Directiva es el órgano ejecutivo de la Asociación.

Dentro de las funciones de la ACIES está, fomentar el estudio y mejoramiento de las ciencias y técnicas relativas a la ingeniería estructural en ámbitos como la investigación de problemas, velar por el juicio Profesional de especialidades que se lleva a cabo dentro de las más estrictas normas técnicas, éticas y legales, promover la reglamentación del ejercicio de la ingeniería estructural, Colaborar con la Comisión Asesora Permanente para el Régimen de Construcciones Sismo Resistentes y otras entidades nacionales e internacionales similares, en sus labores de divulgación científica y coordinación profesional, promoviendo el estudio y aplicación de normas éticas y técnicas relacionadas con la Ingeniería Estructural, colaborar con las instituciones de educación superior del País en la divulgación de trabajos técnicos y científicos en el área de la Ingeniería Estructural, y promover el interés de la empresa privada en estas disciplinas, elaborar estudios técnicos y científicos sobre temas relacionados con la Ingeniería Estructural, Promover la adopción de normas relacionadas con el buen ejercicio de la Ingeniería Estructural, Promover la reglamentación del ejercicio de la Ingeniería Estructural, Participar y afiliarse como Sociedad Correspondiente de la Sociedad Colombiana de Ingenieros.

Consejo Profesional Nacional De Ingeniería (COPNIA)

El COPNIA fue creado mediante la ley 94 de 1937 con el fin de vigilar, controlar e inspeccionar el ejercicio de las ingeniería, de sus profesiones afines y auxiliares en todo el territorio nacional, de esta manera lo dispone el artículo 26 de la constitución política de Colombia en la ley 842 de 2003, este consejo está autorizado para suspender el ejercicio profesional en caso de que se incurra en violación del código de ética o el correcto ejercicio de

la profesión, en este sentido el consejo desarrolla su función mediante 4 herramientas legales; matrícula profesional, certificado de inscripción profesional, certificado de matrícula y permisos temporales.

Entre las principales funciones del COPNIA en virtud de la responsabilidad otorgada mediante la ley 842 de 2003 están, crear su propio reglamento de los consejos, otorgar, suspender o derogar las matrículas a los profesionales y afines, denunciar ante las autoridades competentes las violaciones del ejercicio legal y los delitos que tenga conocimiento en ocasión de sus funciones, Aprobar y ejecutar, en forma autónoma, el presupuesto del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, COPNIA, y el de los Consejos Regionales o Seccionales

Consejo Nacional De Técnicos Electricistas (CONTE)

El consejo nacional de técnicos electricistas es una asociación de carácter privado con funciones públicas sin ánimo de lucro encargada de estudiar, tramitar y expedir las matrículas profesionales de los técnicos electricistas, así mismo adelantar investigaciones y sanciones a los profesionales que violen el código de ética velando por el cumplimiento de las disposiciones a nivel nacional.

Dentro de las funciones del CONTE están tramitar y expedir licencias de los técnicos electricistas, llevar el registro de los técnicos matriculados, adelantar las investigaciones y dictar las sanciones que haya a lugar por la violación del código de ética, colaborar con las instituciones educativas en el estudio, evaluación y establecimiento de requisitos académicos

En conclusión, realizado para los gremios se puede evidenciar que fueron creados para proteger a los trabajadores, los procesos constructivos e incluso a los clientes que se encuentren en el sector de la construcción. de igual manera estos han aportado avances en el ámbito tecnológico y normativo para hacer de las profesiones relacionadas en la construcción cuenten con parámetros y normas técnicas las cuales brindan confianza y seguridad en el producto final.

Al igual garantiza que los profesionales que las desarrollan sean idóneos para la buena ejecución de los proyectos todo bajo un código ético y del mismo modo sancionar aquellos que por determinada causa incumplan el mismo.

Condiciones tecnológicas a nivel nacional e internacional para la producción del bien o servicio

En el mercado internacional se pueden evidenciar empresas con segmentos similares al que se quiere abarcar en el mercado colombiano.

En primero instancia, con similitudes más cercanas a las a la organización se encuentran:

BHT CHILE CONSULTORA: cuentan con una variedad de servicios en reclutamiento de RR.HH., con rapidez de procesos entre 7 a 15 días en suministrar el personal, se encuentran en todo Chile y reducen los costos en el proceso de reclutamiento y la selección del personal óptima y adecuada para los procesos.

el reclutamiento y la selección la clasifican en 3 tipos;1. Ejecutivos/ Dirección/ Gerencia 2. Jefaturas/ Coordinación 3. Profesionales / Especialistas / Mandos calificados

Se evidencia que en Panamá una empresa Liberr Solicita servicios libremente cuya finalidad es aportar a sus clientes de manera satisfactoria suministrar el personal adecuado conforme a la actividad requerida, ellos se destacan por capacitar a su personal de manera ágil, rápida y adecuada. Además de que, en su aplicación, el cliente es quien se encarga de establecer los parámetros que considere necesarios como: el lugar del trabajo, los horarios de trabajo y cuáles son las actividades que se van a desarrollar.

Al ser una aplicación cuentan con una retroalimentación constante y se encuentran en constante comunicación con sus clientes sobre sus socios (empleadores o personas naturales que realizan dichas actividades) para mejorar sus capacitaciones y retribuciones.

Se logra evidenciar que Rex+ una empresa con origen chileno que se encuentra en expansión, una empresa que cuenta con una variedad de soluciones en el área de RR.HH. como lo son: Remuneraciones/Control de asistencias/ Encuestas y Clima laboral/ Evaluaciones de desempeño/ Comunicación interna/ Selección.

Aunque no es una empresa que se encargue de capacitar al personal si cuenta con un orden establecido de ejecución que es el factor que los hace ser tan competitivos en los países donde ya se encuentran; Chile, Perú, Colombia y México.

Rex + clasifica sus servicios en 3 categorías: 1. Administración de personal 2. Atracción de talento 3. Desarrollo de talento.

Desarrollo tecnológico e industrial del sector y mercados objetivos

El desarrollo tecnológico en materia de talento humano ha experimentado avances significativos en los últimos años funcionando actualmente en herramientas de reclutamiento y selección empleando alternativas tecnológicas para atraer, reclutar y retener talento humano que incluye plataformas en línea y análisis de datos para identificar perfiles ideales, así mismo se han implementado alternativas de formación y capacitación en línea facilitando acceso a programas de formación ofreciendo cursos en línea, tutoriales interactivos, webinars y otras herramientas de aprendizaje digital para mejorar las habilidades de sus empleados Herramientas de colaboración y comunicación: Las tecnologías de colaboración en línea, como los sistemas de gestión de proyectos, las videoconferencias y las herramientas de chat, han permitido una comunicación más efectiva y una colaboración en tiempo real entre equipos de trabajo remotos o distribuidos geográficamente. Analítica de recursos humanos: Las empresas están utilizando análisis de datos y tecnologías de inteligencia artificial para obtener información valiosa sobre el desempeño de su talento humano. Esto les permite tomar decisiones informadas sobre

reclutamiento, retención, desarrollo de habilidades y planificación estratégica, Experiencia del empleado: Las empresas están adoptando tecnologías para mejorar la experiencia del empleado. Esto incluye aplicaciones móviles para acceder a información y recursos internos, sistemas de gestión del desempeño en línea, plataformas de retroalimentación y reconocimiento, y herramientas de bienestar y equilibrio laboral.

En resumen, el desarrollo tecnológico en materia de talento humano se centra en la automatización de procesos, el acceso a información y recursos en línea, la mejora de la comunicación y colaboración, el análisis de datos y la personalización de la experiencia del empleado. Estas tecnologías buscan optimizar la gestión del talento y potenciar el desarrollo y el rendimiento de las personas en las organizaciones.

Por otro lado, para medir la productividad en el sector se utilizan diversos métodos con algunas herramientas de medición.

Producción física: Consiste en medir la cantidad de trabajo realizado por un trabajador en términos de unidades físicas. Por ejemplo, se puede medir la cantidad de metros cuadrados de construcción realizados, metros cúbicos de concreto colocado o número de elementos instalados. Estos indicadores ayudan a evaluar la velocidad y eficiencia del personal en la ejecución de tareas específicas.

Horas trabajadas: Se puede medir la productividad mediante el análisis de las horas trabajadas por el personal en relación con las horas planificadas para completar una tarea o proyecto. Si un trabajador logra completar una tarea en menos horas de las planificadas, esto puede indicar una mayor productividad.

Indicadores de rendimiento: Se pueden establecer indicadores clave de rendimiento (KPI, por sus siglas en inglés) para evaluar la productividad del personal en base a criterios específicos. Algunos ejemplos de KPI en la construcción pueden ser la cantidad de errores o

retrabajos, el cumplimiento de plazos, el nivel de seguridad laboral o el uso eficiente de los recursos.

Evaluación de la calidad del trabajo: La calidad del trabajo realizado por el personal también es un aspecto importante para medir la productividad. Se pueden realizar inspección y controles de calidad para evaluar la conformidad con los estándares establecidos y la eficiencia en la ejecución de las tareas.

Retroalimentación y evaluación del desempeño: Además de las métricas cuantitativas, es fundamental contar con mecanismos de retroalimentación y evaluación del desempeño del personal. Estas evaluaciones pueden ser realizadas por supervisores o líderes de equipo, y permiten identificar fortalezas, áreas de mejora y ofrecer recomendaciones para incrementar la productividad.

Por otro lado, para mantener la fidelidad de los clientes de empresas de servicios temporales, es fundamental implementar estrategias efectivas de retención de clientes mediante el suministro de personal calificado seleccionando cuidadosamente para satisfacer las necesidades específicas de los clientes, proporcionando capacitación continua para mejorar las habilidades y desempeño lo cual repercute en la productividad de las empresas, es necesario también mantener una comunicación efectiva y regular con los clientes escuchando activamente las necesidades y expectativas contestando de manera oportuna y clara. mantener informado a los clientes sobre los progresos de los proyectos, la comunicación efectiva fortalece la relación y muestra un compromiso con la satisfacción del cliente.

En la actualidad el área que realiza la selección del personal dentro de una empresa tiene como prioridad que sus empleados cumplan de la mejor manera la carga de horario mas no las condiciones de calidad con las que se entrega el servicio. El desarrollo tecnológico que lleva el sector con relación a la selección de personal no ha cambiado mucho ya que se sigue usando métodos tradicionales, los avances de la inteligencia artificial hasta ahora han sido muy

limitados ya que para algunas empresas no son confiables por no considerar que sea lo mejor para sus empresas.

Análisis del mercado

Cantidad de clientes potenciales

De acuerdo con el DANE en el primer trimestre del 2020 se generaron 311.416 empleos por parte de las empresas de servicios temporales siendo la construcción uno de los sectores con mayor tasa de activación de este tipo de servicios las cuales son 5.616 unidades a nivel nacional, de estas unidades se estima un total de 69.000 empresas en Bogotá de las cuales el 77% son microempresas y el otro 23% son empresas medianas y grandes.

Por otro lado, el conteo de unidades económicas del DANE menciona las cantidades de unidades económicas por sector donde se evidencian 828 empresas de construcción en Bogotá las cuales en participación aportan el 21% de las unidades encuestadas.

En este mismo sentido la encuesta nacional de servicios temporales del DANE en su sección de población ocupada según actividad económica muestra una participación en servicios temporales por parte de la construcción con 1.485 personas ocupadas las cuales corresponden a 7,1% del total de personas ocupadas en este tipo de modalidad de contratación entre enero y octubre de 2021.

Por tal motivo se concluye que Colombia cuenta con una gran capacidad de cobertura en materia de servicios temporales, cada vez más las empresas tienden a adquirir personal bajo esta modalidad porque se desprenden de ciertas tareas y se garantiza contar con el personal idóneo y en los tiempos necesarios para cada proyecto.

En este mismo orden de ideas se aporta gran número de personal capacitado a las empresas por parte de las entidades de servicios temporales, esta tendencia va en crecimiento logrando gran capacidad de cobertura, es necesario continuar con las regulaciones en materia de

contratación para garantizar que se continúe con buenos números y calidad de vida a los trabajadores.

Así mismo las empresas de servicios temporales aportan gran número de personal calificado, contribuyendo al crecimiento económico y calidad de vida de las personas, generando empleos tanto directos como indirectos, esto aporta en la calificación de las personas y el crecimiento académico.

Estimación de la cantidad de servicio que compran los clientes potenciales.

De acuerdo con las estadísticas de mercado laboral del DANE se evidencia que en el 2020 y 2021 se genera una reducción de las tasas de desempleo en un 11% a nivel nacional comparando los meses de julio en estos años.

De esta misma forma y de acuerdo con portafolio las “business Process Outsourcing” se han convertido en una gran fuente de empleo, la cual se evidencia que los ingresos en estas empresas representaron un gran valor, al igual representó en época de pandemia a pesar de las restricciones un gran crecimiento del 15.4% lo cual es de gran importancia para el desarrollo del segmento de mercado.

De acuerdo con la encuesta anual de servicios de DANE actualice muestra información sobre una gran cifra de la cantidad de compra que se ha desarrollado durante el año 2021 los cuales se evidencia una tendencia de venta de la competencia a nivel genera y que llega alrededor de 400.000 empleos suministrados en diferentes sectores entre los cuales se puede tener en cuenta la construcción uno de los más determinantes en la economía.

De esta manera se determina la cantidad de compra de servicios temporales y se evidencia una respuesta en las tasas de desempleo las cuales se redujeron un 11% entre 2020 y 2021, de este modo se aporta en el sector para la disponibilidad de empleos.

Así mismo se evidencia que luego de la pandemia se fortaleció esta actividad económica de servicios de empleo logrando cifras por encima del 15% siendo de gran importancia para el

crecimiento de la industria, es necesario seguir trabajando en la creación de modelos de negocio que permitan flexibilidad y agilidad en los procesos de contratación.

Adicional a esto se evidencia en las encuestas un aumento en la cantidad de compra por parte de las empresas frente a la opción de servicios temporales siendo la construcción un sector determinante en el aporte porcentual en participación de compra, el mercado tiende a aumentar de adquisición bajo esta modalidad ya que permite agilidad y flexibilidad en la contratación.

Estimación del precio al que compran el servicio los clientes potenciales

De acuerdo con el Diario La Voz las empresas de servicios es un negocio lucrativo en el cual se estiman movimientos económicos de alrededor de 43 mil millones al año, estas agencias hacen su dinero mediante el cobro a sus clientes por proporcionar empleados calificados durante un periodo limitado de tiempo. En algunos casos, las empresas de trabajo temporal pueden ganar una comisión si el empleado y el empleador quieren hacer su relación a tiempo completo, de lo anterior se puede deducir que el precio por persona se estima alrededor del 25 y 30 % del salario que se estima el empleado y alrededor de 150% por una persona con conocimientos especializados.

En este mismo sentido de acuerdo con Trend studio difiere sobre las tarifas las cuales son manejadas por estas entidades para el desarrollo de sus actividades las cuales se encuentran entre 20 y 30% del salario del empleado durante el primer año.

Por tal motivo y de acuerdo con las empresas de servicios temporales se genera un porcentaje con comisión en el manejo del personal temporal hacia las entidades que los adquieren, esto supone un costo adicional para los clientes, sin embargo, esto se traduce en beneficios para estos, puesto que se desprenden de ciertas responsabilidades, tiempos y procesos comparado con la modalidad de contratación directa.

Esto lo ratifica la fuente Trendy donde se menciona un impacto adicional del 25 a 30 por ciento, aunque para algunas empresas esto representa un aumento considerable en la nómina,

cuentan con la facilidad y flexibilidad en contratación, así misma opción de prescindir del personal en el momento que lo requiera.

Estimación de la frecuencia de la compra del servicio por parte de los clientes potenciales.

Teniendo como base la fuente de información suministrada por DANE en la estadística de mercado laboral refleja una población ocupada en el sector de la construcción para el año 2022 de 1.521.000 personas a nivel nacional y para el área metropolitana de Bogotá alrededor de 293.300 personas las cuales están distribuidas en distintas actividades que competen al desarrollo de esta importante área de la economía.

Tabla 2 Participación porcentual de ocupados

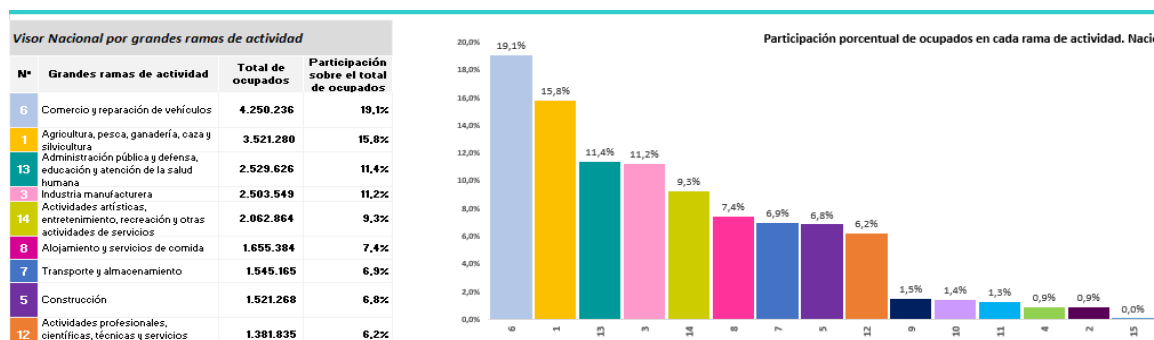


Tabla 3 Ocupados por rama de la actividad económica

Ramas de actividad	Total de ocupados	Trabaja solo	
		Total	Porcentaje (%)
Total Bogotá	4.185.512	1.024.352	24,5
Comercio y reparación de vehículos	838.351	245.801	29,3
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	606.611	58.190	9,6
Industria manufacturera	560.879	66.002	11,8
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	465.902	137.497	29,5
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	399.816	240.217	60,1
Transporte y almacenamiento	309.476	121.340	39,2
Alojamiento y servicios de comida	302.796	47.144	15,6
Construcción	293.300	78.782	26,9
Actividades financieras y de seguros	129.680	3.719	2,9
Información y telecomunicaciones	110.288	10.277	9,3
Actividades Inmobiliarias	107.264	10.211	9,5
Otras ramas**	61.148	5.172	8,5

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH.

Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2005.

Nota: No incluye los «no informa»

Nota: ** Incluye Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura, Explotación de Minas y Canteras y «Suministro de Electricidad Gas y Agua»

Actualizado el 22 de Abril de 2020

(Encuesta de la integración, Dane, 2020)

Por otra parte, según Factorial Blog se puede deducir que el uso de las empresas de suministro de personal se encuentra en un gran nivel de uso ya que esta facilita que la empresa la adquisición de talento humano para el desarrollo normal de sus actividades exonerando en una gran parte de responsabilidades al cliente beneficiario del servicio ya que recae en su mayoría a la empresa que suministra el personal.

Así mismo el anexo de la encuesta nacional de servicios del DANE menciona valores de salarios en actividades de empleo por el orden de 12 mil millones de pesos con un total de 121.000 de personas ocupadas en esta actividad económica con una frecuencia de compra mensual.

De esta manera y para concluir teniendo en cuenta las fuentes de información citadas y analizando el sector objeto de investigación se puede deducir que la contratación en este sector es muy variable ya que presenta inestabilidad en la frecuencia de adquisición del servicio, pero de igual manera se puede concluir que la frecuencia de compra del servicio ofrecido estaría alrededor de 6 meses como tiempo mínimo.

Acorde con esto, las empresas de servicios temporales contribuyen a la agilidad en la contratación de personal calificado permitiendo a las empresas contar con este de manera rápida, las organizaciones tienden a tomar esta opción en materia de contratación.

El crecimiento de personal ocupado en el sector de servicios temporales va en tendencia con el paso de los años, el aumento supone una gran capacitación de personal en búsqueda de oportunidades laborales, esta tendencia debe continuar en aras del crecimiento económico del país

Análisis de la competencia

Partiendo de la asociación general que interviene en la agremiación de todas empresas dedicadas al suministro de personal la cual regula y plantea parámetros en el desarrollo de las

actividades del sector de las empresas se realiza análisis de los competidores que se encuentran relacionados con la actividad económica a la cual se dirige la organización:

En esa fuente de información se evidencia la importancia de las empresas que suministran personal de manera temporal, en especial en la reactivación económica en la que se encuentra el país.

La causa primordial por la que este tipo de empresas están funcionando adecuadamente es por la facilidad y el ahorro de tiempo en la contratación tanto para empleado como para el empleador.

Del mismo modo se encuentra que un competidor importante para la compañía por ser un ente del ministerio de trabajo y el ministerio de educación, el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) con sus diversas áreas de capacitación y certificados de cumplimiento y de aprendizaje.

Manpowergroup es una empresa internacional fuerte con varias áreas de experiencia, de las cuales está la oferta de trabajos temporales y la prestación de servicios de talento humano, esta empresa realiza una categoría de cinco niveles de los cuales están: Cargos administrativos, cargos medios /2. Reclutamiento y selección /3. Outsourcing de Nómina /4. Estrategia de Ventas /5. Seguridad Social /6. La contratación de los servicios tarda entre (3) tres a (10) diez días la contratación.

T-employ es una empresa que suple las necesidades de sus clientes con un enfoque de servicios integrales en la gestión humana con un énfasis de seguridad, salud y el ambiente, cuentan 22 años de experiencia en el mercado Colombiano, con 4500 candidatos en proceso de contratación en más de 200 empresas del territorio, Esta empresa se tiene cuatro categorías de servicio las cuales son: 1.Reclutamiento y selección; en esta categoría se suministra personal profesional que se encarga de la gestión de las necesidades de las empresas/ 2.Contratación; En esta categoría se realiza el análisis de la contratación para hacerlo de manera eficaz y oportunas

/3.Son los pagos de nómina; en esta categoría la empresa se enfoca en pagar todos los factores salariales./ 4.Es la Outsourcing de gestión humana; el cual consiste en la tercerización de los procesos que se encuentran en la gestión humana.

Siguiendo con las empresas de capacitación empresarial se evidencia a PMK quienes se caracterizan por realizar las capacitaciones de manera virtual y de manera casi inmediata por el uso de medios digitales.

Para finalizar se tiene la agencia de empleos Compensar; aquí se encuentra que la manera de suplir la necesidad es con los empleos de manera temporal. Esta agencia se caracteriza por la cantidad de áreas a las que suministran personal, la prestación puede ser mixta: presencial, virtual o cuentan con una categoría de capacitación especial, esta es para las personas con condiciones de discapacidad. Para culminar el proceso de contratación es en promedio de (10) Diez días aproximadamente.

Identificación de los principales competidores.

Se evidencia que la participación del mercado que cuentan los competidores se ve reflejada en los clientes que tienen cada empresa, es por esto por lo que se describe a continuación quienes son los clientes relevantes de cada una de las empresas ya mencionadas anteriormente:

En primer lugar, se evidencia que, al SENA, el cual cuenta con una serie de convenios vigentes y al ser una entidad del estado cuenta con un gran apoyo en el mercado.

Siguiendo con una empresa como Manpower Group que cuenta con más de 600 mil asociados a diario y con clientes de más de 100 mil alrededores de todo el mundo ya nivel nacional con 1000 clientes en 20 ciudades.

En segundo lugar, se encuentra a Templo la cual cuenta con una participación en el mercado de aproximadamente 200 empresas y 4500 candidatos en procesos de selección, esta entidad presta sus servicios en diferentes áreas de la economía, pero principalmente en el de la construcción

Igualmente se puede evidenciar que en la PMK quienes llevan más de 30 años en el mercado y más de 100 artículos publicados sobre el manejo de personal

Para finalizar se encuentra que la agencia de empleo compensar brinda una gran cobertura en el sector de la empleabilidad para ello se soportan cifras que lo respaldan desde su creación en el año 2013 hasta la actualidad y corte a agosto de 2022, dando como resultado 27.800 empresas registradas y 686.000. personas capacitadas durante su trayectoria y alrededor de 224.000 personas vinculadas laboralmente.

Tabla 4 Calificación de los competidores

CALIFICACIÓN COMPETIDORES										
COMPETIDORES POTENCIALES	Calificación	# de fuente	CRITERIO MISMO SEGMENTO	Calificación	# de fuente	CRITERIO TAMAÑO EMPRESA	Calificación	# de fuente	CRITERIO SATISFACEN LA MISMA NECESIDAD	TOTAL
Sena (Servicio nacional de aprendizaje)	7	2	Esta entidad del estado brinda un gran portafolio de capacitación en el ámbito laboral ya que cuenta con una amplia trayectoria en el sector laboral	2	2	al ser una entidad nacional de gran reconocimiento con una gran experiencia en ambito de capacitación para el trabajo de la misma forma logra tener una gran acogida por el sector laboral	9	2	Esta empresa sope un gran necesidad en el sector ya que cuenta con nivel alto numero en los egresados en sus formaciones	18
MANPOWERGROUP	9	3	Esta empresa cuenta con una gran variedad de servicios adaptables de casi cualquier actividad del servicio o tamaño empleados.	5	3	Al ser una empresa internacional con acogida en mas de 80 países con 70 años de emperencia y con 40 años de estar en Colombia la podemos categorizar como una empresa grande.	8	3	Esta empresa suple las necesidades de proveer personal calificado, empleos temporales, capacitación y actividades administrativas.	22
T-EMPLOY SAS	8	4	Esta empresa tiene la posibilidad de prindarle servicios a casi cualquier tipo de empresa, esto ya que provee personal con 3 factores como lo son la seguridad, salud y el ambiente, este siendo su factor destacador en el mercado	6	4	Es una empresa mediana, con 20 años de experiencia en el mercado de suministrar personal con gran efoque en la seguridad, salud y en ele ambiente, con una certificación ISO:9001	7	4	Esta empresa suple las necesidades desde el punto integral en la gestion de personal, principalmente en las actividades temporales y la administración de talento humano con un toque de seguridad, salud y ambiente.	21
PMK	6	5	El segmento que esta empresa evidenciamos que es una que puede capacitar a una variedad de empresas desde que se les pueda suministrar capacitación de manera digital	4	5	Es una gran empresa que provee con sus servicios a empresas de telecomunicaciones, ellos capacitan el personal a través de puntos claves en la capacitación digital	4	5	Esta empresa cumple de manera parcial la necesidad, esto ya que esta planteada para satisfacer las necesidades de los clientes a través de la capacitación de personal desde un punto de vista digital	14
AGENCIA DE EMPLEOS COMPENSAR	6	6	Al ser una agencia de empleos puede acoger el mismo segmento de mercado, eso ya que suministra personal funcional para actividades de manera temporal	4	6	Esta empresa se encuentra dentro de las grandes empresas, al tener una gran variedad de servicios en el área de empleos temporales	2	6	Aqui evidenciamos que la manera de satisfacer las necesidades es de manera mas general, esto ya que acogen todos los sectores	12

(Participación en el mercado, propia, 2022)

Análisis de la competencia, fortalezas, debilidades, participación en el mercado.

competencia:

Partiendo de la asociación general que interviene en la agremiación de todas empresas dedicadas al suministro de personal la cual regula y plantea parámetros en el desarrollo de las actividades del sector de las empresas se realiza análisis de los competidores que se encuentran relacionados con la actividad económica a la cual se dirige la compañía:

En esa fuente de información se evidencia la importancia de las empresas que suministran personal de manera temporal, en especial en la reactivación económica en la que se encuentra el país.

La causa primordial por la que este tipo de empresas están funcionando adecuadamente es por la facilidad y el ahorro de tiempo en la contratación tanto para empleado como para el empleador.

Del mismo modo se evidencia que un competidor importante para la organización por ser un ente del ministerio de trabajo y el ministerio de educación, el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) con sus diversas áreas de capacitación y certificados de cumplimiento y de aprendizaje.

Manpower group es una empresa internacional fuerte con varias áreas de experiencia, de las cuales está la oferta de trabajos temporales y la prestación de servicios de talento humano, esta empresa realiza una categoría de cinco niveles de los cuales están: Cargos administrativos, cargos medios /2. Reclutamiento y selección /3. Outsourcing de Nómina /4. Estrategia de Ventas /5. Seguridad Social /6. La contratación de los servicios tarda entre (3) tres a (10) diez días la contratación.

T-employ es una empresa que suple las necesidades de sus clientes con un enfoque de servicios integrales en la gestión humana con un énfasis de seguridad, salud y el ambiente,

cuentan 22 años de experiencia en el mercado colombiano, con 4500 candidatos en proceso de contratación en más de 200 empresas del territorio, Esta empresa se tiene cuatro categorías de servicio las cuales son:

1.Reclutamiento y selección; en esta categoría se suministra personal profesional que se encarga de la gestión de las necesidades de las empresas

2.Contratación; En esta categoría se realiza el análisis de la contratación para hacerlo de manera eficaz y oportunas

3.Son los pagos de nómina; en esta categoría la empresa se enfoca en pagar todos los factores salariales.

4.Es la Outsourcing de gestión humana; el cual consiste en la tercerización de los procesos que se encuentran en la gestión humana.

Siguiendo con las empresas de capacitación empresarial se encuentra a PMK quienes se caracterizan por realizar las capacitaciones de manera virtual y de manera casi inmediata por el uso de medios digitales.

Para finalizar se puede evidenciar que la agencia de empleos de Compensar; aquí se encuentra que la manera de suplir la necesidad es con los empleos de manera temporal. Esta agencia se caracteriza por la cantidad de áreas a las que suministran personal, la prestación puede ser mixta: presencial, virtual o cuentan con una categoría de capacitación especial, esta es para las personas con condiciones de discapacidad. Para culminar el proceso de contratación es en promedio de (10) Diez días aproximadamente.

fortalezas y debilidades

Teniendo en cuenta que el Sena como entidad para el desarrollo laboral tiene como fortaleza la capacidad en el personal entrenador para el sector técnico la cual brinda capacidades de desarrollar labores de gran desempeño, no brinda conexión directa con el sector de desempeño para las capacidades.

Igualmente se tiene como referencia en el sector del suministro de talento humano la empresa Manpower group la cual cuenta con un amplio reconocimiento en el sector y una gran aceptación lo cual, en una de sus fortalezas, pero como debilidad se puede identificar que no realiza ningún tipo de capacitación a sus postulantes solamente pruebas técnicas para cargos altos.

Del mismo modo se tiene como referente la empresa t-employ que tiene como principal fortaleza su enfoque de apoyo de seguridad y salud para sus colaboradores y el desarrollo sostenible durante su proceso de gestión de contratación, pero se encuentra como falencia el proceso de contratación que puede ser lento al igual que la inducción inicial es muy básica y de poco contenido.

En PMK se evidencia una característica sobresaliente en comparación de los anteriores competidores, esto ya que su método de capacitación es solamente virtual por esto puede realizarse casi de manera inmediata, como falencia es que la capacitación que aporta para el sector es en su mayoría para puestos administrativos.

Para finalizar se tiene que la agencia de empleos Compensar tiene como principal fortaleza, su reconocimiento y la gran variedad de áreas donde tiene clientes y como falencia se encuentra que los puestos para el sector de la construcción son limitados o de bajos rangos.

Por tal motivo se realiza una matriz comparativa entre los diferentes competidores para poder visualizar las distintas debilidades y fortalezas con las que cuentan los competidores directos.

Tabla 5 Análisis de la competencia

	SENA (servicio nacional de aprendizaje)		MANPOWERGROUP		T-EMPLOY 545		PMK		AGENCIA DE EMPLEOS COMPENSAR		TOTAL
	Calificación	Peso	Calificación	Peso	Calificación	Peso	Calificación	Peso	Calificación	Peso	
	COMPETENCIA 1 JUSTIFICACIÓN		COMPETENCIA 2 JUSTIFICACIÓN		COMPETENCIA 3 JUSTIFICACIÓN		COMPETENCIA 4 JUSTIFICACIÓN		COMPETENCIA 5 JUSTIFICACIÓN		
PRODUCTO O SERVICIO	2	2	3	3	4	4	3	3	6	6	0
Empaque con relación a el cliente que se puede presentar	2	2	3	3	4	4	3	3	6	6	0
Presentación empaque o presentación cargos	8	2	7	3	8	4	6	3	7	6	36
Características de la relación que existe entre los beneficiarios	2	2	3	3	4	4	3	3	6	6	10
Subtotal	10	6	16	10	20	16	15	9	28	24	46
PRECIO											0
Precio	7	2	7	3	9	4	2	5	8	6	33
Forma de pago	3	2	8	3	2	2	3	8	8	8	20
Subtotal	10	4	15	6	11	6	16	14	16	14	53
DISTRIBUCIÓN	9	3	7	3	8	4	10	8	6	6	42
Logotipo	4	2	8	3	4	2	5	4	6	6	21
Canal	8	2	8	3	8	4	8	8	8	8	40
Oportunidad	3	2	6	3	7	4	8	8	3	6	27
Experiencia	10	2	7	3	7	4	7	7	7	7	38
Subtotal	34	8	37	16	34	16	39	30	30	30	168
PROMOCIÓN	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10
Medios	8	2	6	3	6	4	5	7	6	6	32
Publicidad	9	2	7	3	3	4	3	3	9	6	33
Subtotal	17	4	15	7	9	8	10	10	10	10	63
TOTAL	73	20	67	36	70	40	61	71	71	71	339

(Participación en el mercado, propia, 2022)

Según análisis realizado se evidencia que la participación del mercado que cuentan los competidores se ve reflejada en los clientes que tienen cada una de las empresas ya mencionadas anteriormente:

En primer lugar, se encuentra al SENA, el cual cuenta con una serie de convenios vigentes y al ser una entidad del estado cuenta con un gran apoyo en el mercado.

Siguiendo con una empresa como Manpower Group que cuenta con más de 600 mil asociados a diario y con clientes de más de 100 mil alrededores de todo el mundo ya nivel nacional con 1000 clientes en 20 ciudades.

En segundo lugar, se puede hablar de T-employ la cual cuenta con una participación en el mercado de aproximadamente 200 empresas y 4500 candidatos en procesos de selección, esta

entidad presta sus servicios en diferentes áreas de la economía, pero principalmente en el de la construcción

Igualmente se puede encontrar que en la PMK quienes llevan más de 30 años en el mercado y más de 100 artículos publicados sobre el manejo de personal.

Para finalizar se evidencia que la agencia de empleo compensar brinda una gran cobertura en el sector de la empleabilidad para ello se soportan cifras que lo respaldan desde su creación en el año 2013 hasta la actualidad y corte a agosto de 2022, dando como resultado 27800 empresas registradas y 686000 personas capacitadas durante su trayectoria y alrededor de 224000 personas vinculadas laboralmente.

PLAN DE MARKETING

Estrategia de servicio.

Análisis de empaque:

De acuerdo con la información obtenida a través de Staffin se puede determinar que una de las características de empaque se brinda facilidad para la comunicación y obtención de información por medio de página web, chat, asesoría para facilitar la adquisición del servicio de talento humano.

Por otro lado, de acuerdo con la información suministrada por el funcionario Oscar Forero de Staffin se brinda asesoría por parte de personal especializado con el fin de encontrar la mejor alternativa en perfiles que se acomoden a la vacante que se desea llenar en la empresa.

De otro modo y de acuerdo con la entrevista realizada a Javier Rodriguez administrador de operación de la empresa Sodexo SAS, lo que aprecia de un buen empaque en materia de contratación es la facilidad de contar con información en procesos de contratación, hoja de vida detallada de la persona a contratar.

Por tal motivo y de acuerdo con las investigaciones se recopila información que permite determinar la opción de empaque más apropiada para el proyecto en curso, para ello se concluye que uno de los atributos más relevantes del modelo de negocio es la información que se ofrece al cliente al momento de consultar sobre las distintas opciones de perfiles, información constante sobre desarrollo profesional y desempeño del personal, y capacitación constante, por esto se contará con programas de formación al recurso humano, informes mensuales sobre el desempeño y desarrollo del personal, además, encuestas de satisfacción y un equipo enfocado en la comunicación directa con el cliente.

Análisis de la presentación:

De acuerdo con lo informado en la entrevista realizada a Staffin, se cuenta con un amplio portafolio de servicios en los que se destaca la administración de talento humano, selección técnica de personal, vinculación de personal, seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Esta compañía cuenta con capacidad para suministrar personal de cualquier especialidad logrando proporcionar mano de obra calificada a diversas empresas de distintas industrias.

De acuerdo con los análisis previos en presentaciones se definen dos divisiones principales para el suministro de talento humano en el sector de la construcción

Personal administrativo: se contará con personal administrativo el cual cuenta con profesiones tales como residentes, gerente de proyecto, especialistas SST, etc.

Personal operativo: se contará con personal operativo para el desarrollo de actividades de obra como electricidad, plomería, mampostería, estructura. Dicho esto, se cuenta con dos grandes perfiles en la presentación del servicio.

Estas dos presentaciones permitirán dar cobertura a las empresas con necesidad de talento humano calificado en el sector.

Análisis de Garantía:

En la prestación de servicios por parte de la empresa Staffin, no se definen tiempos de ANS en la contratación de mano de obra, esto afecta directamente los procesos del cliente generando un impacto en la operación.

Por otro lado, según lo indicado en su página web para la elección del talento humano una de sus promesas de servicio es la fácil conexión del talento humano con las empresas a la medida de la vacante que se desea cubrir obteniendo de manera ágil y rápida perfiles con experiencia, conocimiento y habilidades.

En este mismo sentido de acuerdo con lo indicado por Javier Rodríguez, administrador de operación de Sodexo SAS, es importante contar con una garantía en materia de recurso humano, logrando contar con un respaldo en momentos de ausentismo del personal contratado temporalmente, se aprecia el hecho de contar siempre con un recurso humano disponible en momentos de contingencias o falta de personal.

Por tal motivo y para concluir en términos de garantía se puede determinar que los tiempos de entrega son una de las promesas de servicio, como al igual lo son los tiempos de suministro del personal, en esta misma línea se fijarán tiempos para entrega de hojas de vida al cliente con los perfiles solicitados en un término de 8 días.

En este mismo sentido se contará con un respaldo con el fin de sustituir personal con ausentismo ya sea por incapacidades, deserción, inconvenientes personales los cuales generan impacto negativo en la continuidad operacional en los procesos del cliente, este respaldo se daría en el menor tiempo posible, para lo cual se fija un tiempo de 3 días hábiles para dar cobertura a estos puestos de trabajo vacíos por los factores anteriormente mencionados.

En caso de que el personal contratado no logre cumplir con las metas o expectativas del cliente se dispondrá de un recurso que permita sustituir este puesto de trabajo en un término de

8 días hábiles luego de que se determine la falta mediante investigación previa. Estas condiciones de trabajo y metas se definirán previamente en el contrato de servicio.

Empaque:

De acuerdo con las investigaciones se recopila información que permite determinar la opción de empaque más apropiada para el proyecto en curso, para ello se determina que uno de los atributos más relevantes del modelo de negocio es la información que se ofrece al cliente al momento de consultar sobre las distintas opciones de perfiles, información constante sobre desarrollo profesional y desempeño del personal, y capacitación constante, por esto se contará con programas de formación al recurso humano, informes mensuales sobre el desempeño y desarrollo del personal, además, encuestas de satisfacción y un equipo enfocado en la comunicación directa con el cliente.

Programas de formación: Estos programas estarán enfocados alrededor de la necesidad del cliente, de acuerdo con cada tipo de cargo y especialidad, se implementará un programa y plan de desarrollo para cada colaborador lo cual permitirá reforzar sus competencias brindando mejor calidad en el servicio prestado, esto se ejercerá mediante plataforma virtual de manera que se pueda avanzar con la formación de forma ágil y accesible.

Informes mensuales: se implementarán informes de gestión con periodicidad mensual lo cual permitirá ofrecer al cliente información sobre el desempeño de cada colaborador, este informe se construirá de acuerdo con el avance de plan de desarrollo, reportes diarios y encuesta de satisfacción realizada al cliente.

Equipo de comunicación: se realizarán encuestas de satisfacción con los clientes mediante un equipo de comunicación que estará atendiendo las distintas necesidades que presentan los clientes, estas encuestas permitirán entender el desempeño de cada colaborador, implementar planes de mejora y aprovechar las fortalezas para potencializar el servicio.

Presentación: De acuerdo con los análisis previos en presentaciones se definen dos divisiones principales para el suministro de talento humano en el sector de la construcción

Personal administrativo: Se contará con personal administrativo el cual cuenta con profesiones tales como residentes, gerente de proyecto, especialistas SST, etc.

Personal operativo: Se contará con personal operativo para el desarrollo de actividades de obra como electricidad, plomería, mampostería, estructura. Dicho esto, se cuenta con dos grandes perfiles en la presentación del servicio.

Estas dos presentaciones permitirán dar cobertura a las empresas con necesidad de talento humano calificado en el sector.

Definición de la Garantía y servicio de postventa.

De acuerdo con la investigación realizada uno de los aspectos más importantes en términos de garantía son los tiempos de entrega, una de las promesas de servicio son los tiempos de ANS para el suministro de personal, en este sentido se fijarán tiempos para entrega de hojas de vida al cliente con los perfiles solicitados en un término de 8 días.

En este mismo sentido se contará con un respaldo con el fin de sustituir personal con ausentismo ya sea por incapacidades, deserción, inconvenientes personales los cuales generan impacto negativo en la continuidad operacional en los procesos del cliente, este respaldo se daría en el menor tiempo posible, para lo cual se fija un tiempo de 3 días hábiles para dar cobertura a estos puestos de trabajo vacíos por los factores anteriormente mencionados.

En caso de que el personal contratado no logre cumplir con las metas o expectativas del cliente se dispondrá de un recurso que permita sustituir este puesto de trabajo en un término de 8 días hábiles luego de que se determine la falta mediante investigación previa. Estas condiciones de trabajo y metas se definirán previamente en el contrato de servicio.

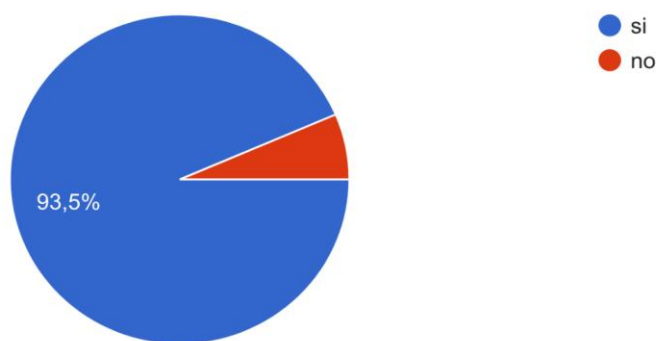
Determinar si el cliente está dispuesto a comprar el servicio.

Para determinar si el cliente está dispuesto a contratar el servicio se utiliza el método de encuesta a posibles clientes, arrojando como resultados en cerca de 31 encuestas lo siguiente gráfica:

Figura 4 gráfico de encuesta

Ilustración 3 Gráfico de encuesta

¿Estaría dispuesto a contratar nuestro servicio que suministra personal calificado?
31 respuestas



(Encuestas aceptación del servicio, Propia 2022)

Donde se puede deducir que 29 posibles clientes si contratan los servicios de la compañía, mientras que solo 2 de los posibles clientes no lo harían. Se evidencia que son empresas que ya cuentan con un personal capacitado dentro de sus nóminas.

Estrategia de precio

Definir el precio de venta del servicio

Una vez realizada la investigación mediante distintas fuentes de información se logra evidenciar que en el mercado se cuentan con precios que van desde el 20% hasta el 35% de conveniencia sobre el valor del salario que se pagará al colaborador.

Luego de este análisis se define una estrategia de precio de competencia en 11% de conveniencia sobre el salario del colaborador, esta estrategia de precio permitirá que el proyecto se mantenga dentro del rango del mercado lo cual contribuirá a la asequibilidad de los clientes obteniendo mejor acogida en la fase de puesta en marcha.

Definir las condiciones o forma de pago.

Luego del análisis de los medios de pago más empleados en el sector de servicios temporales se evidencia que el más empleado es el uso de transferencias electrónicas en periodos mensuales, al efectuar relación contractual especialmente en empresas pequeñas y medianas se deben definir diferentes métodos de pago con el fin de recaudar de manera ágil y accesible para estos.

El primer método de pago será el uso de transferencias electrónicas entre entidades bancarias, el uso de plataforma PSE será el principal canal de captación de pagos.

La segunda opción para el recaudo será la consignación por medio de consignación bancaria con número de cuenta en puntos físicos.

Estrategia de distribución

Definir el canal de distribución

De acuerdo con el análisis efectuado frente al canal que se emplea generalmente en el sector de servicios temporales se determina que el de mayor tendencia es el canal directo.

En este sentido se define este tipo de canal por ser el que mayor impacto positivo genera en la eficiencia de distribución. Luego de realizar el proceso de contratación previamente definidas las necesidades del cliente, se realizará comunicación con el personal calificado para dar a conocer los datos generales de la empresa a la que se prestará el servicio, con conocimiento de todas las partes se define la fecha de inicio de la relación contractual, este día se desplazará el personal calificado a las instalaciones definidas por el cliente.

Las comunicaciones se realizan por medio de correo electrónico, WhatsApp, llamadas telefónicas, visitas de campo, entrevistas, entre otros canales directos lo cual permite una relación más directa.

Determinar la logística de la distribución

De acuerdo con la investigación, la logística de distribución es uno de los aspectos en los cuales se tiene mayor oportunidad de mejora en el sector, el uso de los distintos recursos es clave para lograr la prestación del servicio de manera óptima.

En la logística de distribución es primordial el buen manejo del recurso humano y tecnológico en las proporciones adecuadas. por esto se define como logística de distribución la siguiente:

Luego de la utilización de recurso humano, tecnológico, tiempo, activos y dinero en el proceso de definir la necesidad del cliente y selección del personal adecuado se deben destinar recursos clave como, tiempo, humano y tecnológico en el proceso de distribución.

Una vez definido el personal se realizará comunicación con este para notificar las condiciones del cargo y firma de contrato para lo cual será necesario el uso de recursos humanos y tiempo especialmente.

Luego de la firma de contrato se procederá con la etapa de inducción al personal por 3 días en la cual se emplearán recursos humanos, tiempo y dinero, además de activos para una formación adecuada mediante el uso de instalaciones.

Una vez efectuada la etapa de inducción se procederá con el direccionamiento del personal calificado al cliente en el cual se realizará acompañamiento y seguimiento constante con el personal administrativo con el fin de encaminar adecuadamente el desempeño del colaborador, en esta etapa se emplearán recursos entre los que se destaca el uso de recurso humano en su mayor proporción.

Determinar la oportunidad y la experiencia que el cliente desea.

De acuerdo con el análisis realizado a la estrategia de oportunidad y experiencia empleada en el sector, no se cuenta con una definición clara en términos de oportunidad, algunas compañías no se comprometen con tiempos de entrega del servicio.

Pese a este factor incierto en el proceso de selección de personal es necesario definir tiempos de ANS para entrega del personal calificado de cara a satisfacer las necesidades del cliente,

Por esto es pertinente definir un tiempo de 8 días calendario desde la necesidad del cliente hasta la entrega del personal al cliente.

Para sustitución de personal por ausentismo se define tiempo de 3 días hábiles.

Para sustitución de personal por no cumplimiento de expectativas y metas se define un tiempo de 3 días hábiles con personal capacitado.

Estrategias de promoción y comunicación.**Medios de comunicación**

Luego de investigar sobre los medios de comunicación más empleados en el sector de servicios temporales se destaca el uso de redes sociales, página web, especialmente para el reclutamiento de personal y acercamiento a clientes potenciales.

Expectativa:

En la etapa de expectativa se hará recurrente el uso de elementos físicos como tarjetas de presentación, vallas publicitarias esto permitirá realizar un contacto directo con clientes potenciales y personal interesado en participar en convocatorias.

Adicionalmente el uso de medios no tangibles como redes sociales y página web permitirá que el proyecto se haga conocer con clientes potenciales, el uso de correos masivos a las empresas logrará el aumento de la expectativa.

Este periodo de tiempo será de 2 meses

Lanzamiento:

En la etapa de lanzamiento se reforzará el uso de medios digitales como redes sociales y página web en los que se destaca el envío de correos masivos, campañas en Facebook, Instagram y YouTube para reclutamiento de personal y página web para solicitudes y postulaciones.

Los métodos físicos se mantendrán en pie durante la etapa de lanzamiento, el uso de tarjetas de presentación para captación de clientes potenciales permitirá continuar una comunicación más cercana con estos.

La etapa de lanzamiento perdurará por una semana.

Mantenimiento:

En la etapa de mantenimiento se emplearán medios de comunicación como redes sociales, página web los cuales permitirán continuar con la comunicación de ofertas, cambios y promociones con clientes y aspirantes, estos medios son de gran importancia debido a la tendencia de transformación digital de las empresas y posibles postulantes lo cual permitirá garantizar la pertinencia en el mercado.

Sumado a esto se contará con medios físicos como tarjetas de presentación lo cual contribuirá en la buena comunicación con el cliente, esto fortalecerá la buena relación

Definir los medios de publicidad adecuados para el producto o servicio.

Una vez realizado el análisis realizado con las fuentes de investigación los elementos de identidad de la empresa inciden directamente en la percepción y confianza del cliente, de acuerdo con las sugerencias por parte de los contactos consultados se definen los siguientes elementos de identidad.

Logo

Se implementa un logo sobrio el cual representa unión de distintos actores para un fin específico, se desea mostrar las capacidades del talento humano que hace parte de la empresa el cual es el recurso más importante para el cumplimiento de la promesa de servicio.

Ilustración 4 Logo



B.A.Y. TALENTO HUMANO LTDA.

(Logo empresarial, propia 2022)

Eslogan

El eslogan es parte importante de la identidad corporativa, en él se trasmite confianza y memoria por clientes y postulantes, por esto se define el siguiente eslogan:

“El talento humano de hoy”

Este eslogan transmite capacidad de adaptación a las nuevas necesidades del sector, evolución en el talento humano que cuenta con las capacidades y competencias de cada necesidad que surge por parte de los clientes.

Colores

Una parte fundamental de la identidad corporativa son los colores los cuales transmitirán o no el mensaje adecuado de acuerdo con lo que se desee comunicar, por esto se definen los siguientes colores

Azul: se desea transmitir capacidad de liderazgo, capacidad tecnológica, simboliza estabilidad, representa sabiduría, lealtad, verdad y confianza.

Presupuesto de promoción.

Para la publicidad se debe contar con los precios de las tarjetas de presentación, vallas publicitarias etc. se deben considerar las variables de cantidad, tamaño y calidad, teniendo esto en cuenta de manera inicial se determinan como también del mantenimiento y estrategias requeridas para el reconocimiento con el paso del tiempo:

Tabla 6 Presupuesto de comunicación

PRESUPUESTO DE COMUNICACIÓN															
MEDIOS	EXPECTATIVA			LANZAMIENTO			MANTENIMIENTO								
	V/uvitario	Unidad	Valor total	V/uvitario	Unidad	Valor total	PRIMER AÑO			SEGUNDO AÑO			TERCER AÑO		
							V/uvitario	Unidad	Valor total	V/uvitario	Unidad	Valor total	V/uvitario	Unidad	Valor total
Tarjetas de presentación	\$1.800	100	\$180.000	\$1.800	100	\$180.000	\$1.800	2500	\$4.500.000	\$1.800	4000	\$7.200.000	\$1.800	4500	\$8.100.000
Valla publicitaria	\$900.000	1	\$900.000												
Redes sociales	\$400.000	2	\$800.000	\$400.000	2	\$800.000	\$400.000	4	\$1.600.000	\$400.000	5	\$2.000.000	\$400.000	5	\$2.000.000
Página web software especializado	\$600.000	1	\$600.000				\$2.500.000	1	\$2.500.000	\$2.500.000	1	\$2.500.000	\$2.500.000	2	\$5.000.000
total			\$2.480.000			\$980.000			\$8.600.000			\$11.700.000			\$15.100.000
Valor global de la elaboración de las piezas publicitarias.															
Presupuesto total de comunicación															
\$ 41.340.000															

JUSTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS	
MEDIO	JUSTIFICACIÓN DEL USO DEL MEDIO Y DE LA CANTIDAD
Tarjetas de presentación	PERTINENCIA - COBERTURA - CAPACIDAD DE GASTO
Valla publicitaria	PUBLICIDAD EN VIAS PUBLICAS
Afiche	RECONOCIMIENTO EN EVENTOS
Redes sociales	COBERTURA- RECONOCIMIENTO- COMUNICACION CERCA
Página web	COMUNICACIÓN- COBERTURA - RECONOCIMIENTO
software especializado	MANEJO INTERNO- COBERTURA - FACIL MANEJO DE INFORMACION

(Tabla presupuesto de comunicación, propia. 2022

IDENTIFICACIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO

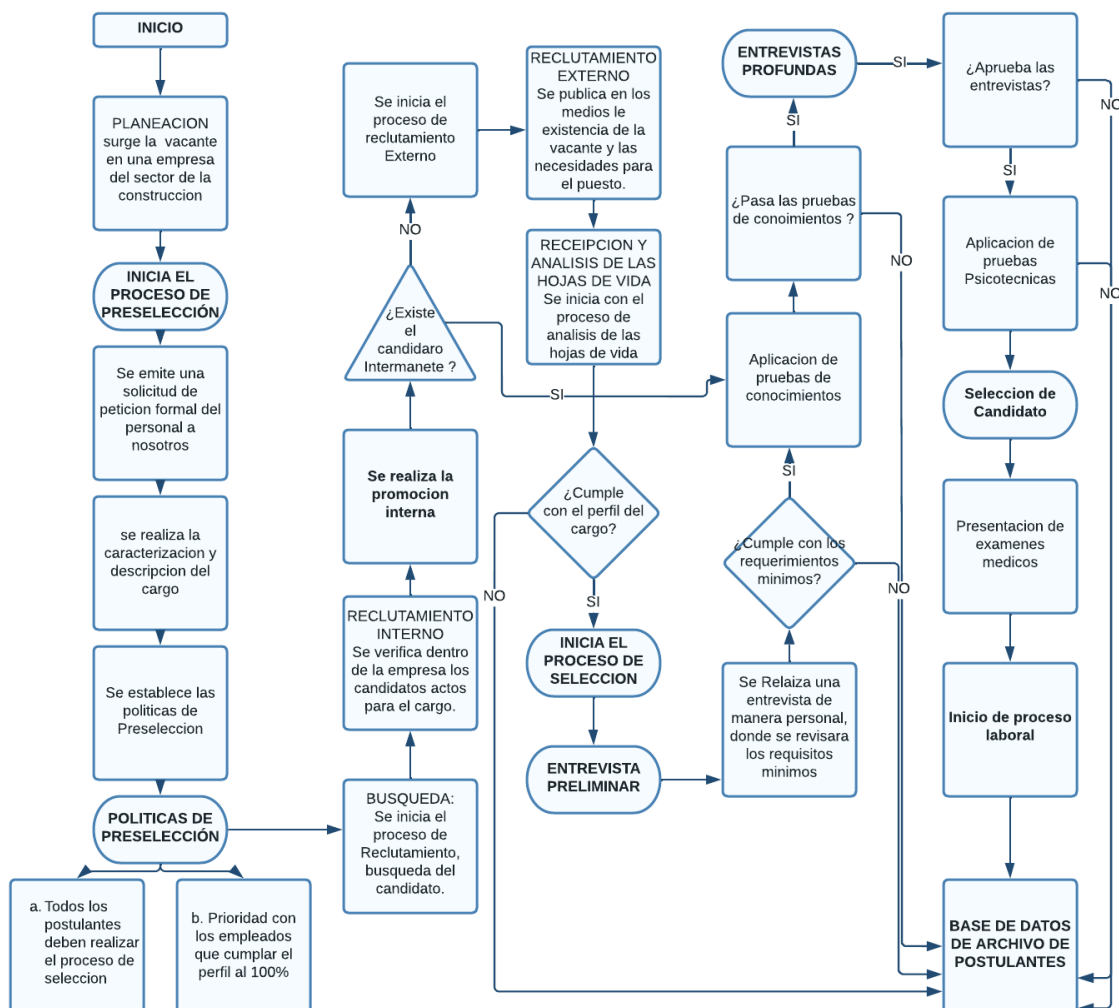
Presentación

Teniendo en cuenta que en el sector de la construcción es uno de los sectores económicos que brinda empleo a un gran número de población en el país, a su vez uno de los sectores en el cual las pérdidas en tiempos muertos es muy alto; para lo cual se brindará una solución en suministro de personal calificado a través de la implementación de la inteligencia artificial, para distintas actividades del sector teniendo en cuenta parte operativa como

administrativas, en lo cual se definen unas características para los integrantes del equipo de trabajo como personas con un perfil laboral con capacidades adquiridas en su ámbito de trabajo y adicionalmente cuenta con una formación técnica o tecnológica lo cual permite tener un desempeño con mayor rendimiento sin pérdidas de tiempo desarrollando procesos que no contribuyen al desarrollo correcto de las actividades quien se encargará de administrar las herramientas de la IA

Ficha Técnica

Ilustración 5 Diagrama de flujo del servicio



(Ficha técnica del servicio, propia 2022)

Área de investigación.

Se desarrollará en área de la construcción

-Arquitectura e ingeniería (Construcción y gestión en arquitectura).

-Ingeniería civil (ingeniería arquitectónica, ciencia e ingeniería de la edificación)

Tema de investigación

suministro de personal capacitado para el sector de la construcción en área técnica y administrativa

Título de la investigación.

BAY TALENTO HUMANO (suministro de talento humano para el sector de la construcción)

Línea de investigación

Línea 8: emprendimiento, innovación y transferencia tecnológica.

Tipo de investigación

Conforme al proyecto objeto de avance el tipo de investigación que se emplea es el exploratorio, en donde se tiene un primer acercamiento al tema de manera que se analicen e investiguen a profundidad, destacando aspectos fundamentales en la problemática encontrada simplificando a las líneas de investigación y de esta manera obtener el resultado esperado al final.

Clase de investigación.

investigación exploratoria

Objetivo General

Implementar un modelo de negocio que permita solventar las dificultades que presentan las empresas en el área de reclutamiento y talento humano del sector de la construcción a través de herramientas tecnológicas.

Objetivos específicos

1. Implementar estándares de clasificación adecuados para el proceso de selección de personal permitiendo contratar al personal calificado cumpliendo de la mejor manera el desarrollo de actividades

2. Implementar herramientas tecnológicas para la optimización de recursos y mejorar el rendimiento en el proceso de contratación, el desarrollo de actividades y la disminución de los tiempos muertos.
3. Reducir la accidentalidad laboral mediante la contratación de talento humano con experiencia, mano de obra certificada y que cumplan altos estándares de calidad para la prestación de servicios a empresas sin sobrecostos por ausentismo.

Cuadro de variables, valores e indicadores.

Tabla 7 Cuadro de variables, valores e indicadores

MATRIZ ESTRATÉGICA DE VALOR Competidores y Atributos		
UEN / Compañía	BAY TALENTO HUMANO LTDA	
ID	COMPETIDORES RELEVANTES	
1	sena (Servicio Nacional de Aprendizaje)	
2	MANPOWERGROUP	
3	T-EMPLOY SAS	
ID	ATRIBUTO	DEFINICIÓN DEL ATRIBUTO
1	PRECIO	El sena no requiere de honorarios, esto por ser una entidad del estado
2	EXPERIENCIA APLICACIÓN NORMA	Aplican y enseñan de manera adecuada normativas y los conocimientos técnicos requeridos para el sector de la construcción como con todas sus áreas de aprendizaje
3	CAPACITACIÓN	Se brindara capacitación oportuna en el area de la construcción ya que esta brinda confianza al cliente y perdida de tiempo en el desarrollo de los procesos de obra
4	SERVICIOS DE OPERACIÓN	Capacitación técnica y tecnológica de manera gratuita y certificada
5	AGILIDAD EN LA CONTRATACIÓN	Este atributo brinda poder brindar el servicio con mayor rapidez y suplir la necesidad del cliente en un tiempo oportuno para la optimización de tiempo

(Matriz estrategia de valor, propia 2022)

Herramientas de investigación utilizadas.

- Entrevistas
- Encuestas
- Estudio observacional en redes sociales
- Análisis de la competencia
- Estados del arte
- Revisión documental

Teniendo en cuenta que el sector de la construcción es amplio se implementaron diferentes herramientas de investigación para complementar la información entre las cuales se referencian fuentes de información como lo es Camacol la cual brinda información pertinente en lo referente a este sector, de igual forma se tomó como base las empresas con mayor reconocimiento en la modalidad de suministro de personal en esta modalidad de trabajo

Se incluyen como fuentes secundarias información suministrada por el Dane (Departamento Administrativo Nacional de Estadística)

DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO

Formulación del problema a investigar.

Baja productividad en el sector de la construcción, esta fue la principal afectación que sufre un proyecto constructivo; bien sea por falta de experiencia por parte del operario o deficiencia en la capacitación por parte de su empleador, lo cual se evidencia en el bajo rendimiento y pérdida de tiempo en el desarrollo de sus actividades que directamente se desempeñan en la labor.

Árbol del problema, causas y consecuencias, descripción.

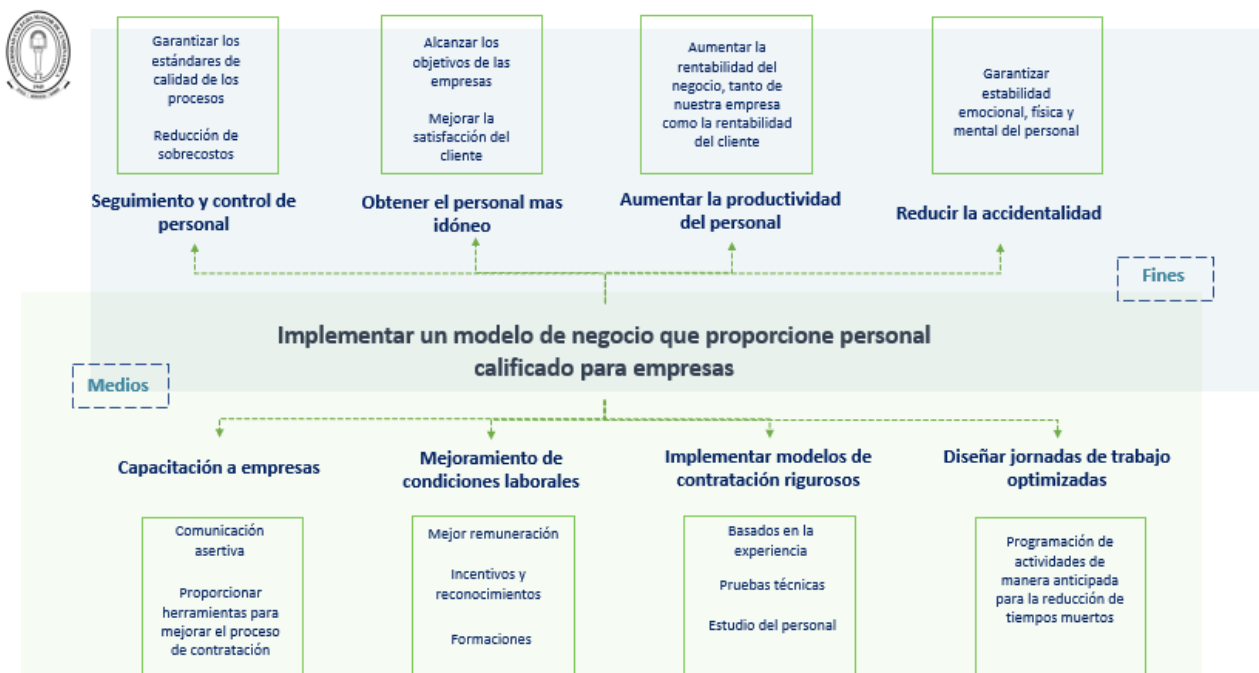
Ilustración 6 Árbol del problema, causas y consecuencias, descripción.



(Árbol de problemas, propia 2022)

Árbol del objetivo medios y fines, definición.

Ilustración 7 Árbol del problema, causas y consecuencias, descripción.



(Árbol de Objetivos, propia 2022)

Delimitación temática y geográfica

La ubicación de la compañía se establece en la ciudad de Bogotá donde se contará con la oficina principal para los procesos presenciales de reclutamiento y atención al cliente, así como los procesos administrativos propios de la razón social.

Ilustración 8 Mapa de ubicación del servicio



Ilustración Delimitación área geográfica, (N.d.-b). Blogspot.com. Retrieved June 5, 2023,

Descripción

Concepto general del producto o servicio

Suministrar personal calificado de manera ágil y óptima realizando los filtros de selección con inteligencia artificial con la cual permita escoger el operador adecuado para el desarrollo de actividades de obra, la cual se pretende optimizar los tiempos muertos en los procesos ya que es el fundamento principal es el manejo de personal con capacidades técnicas las cuales por su conocimientos previos son más eficientes y aprovechan de una manera óptima los recursos y de esta manera bajar los costos de mano de obra, ya que teniendo en cuenta que una persona con conocimientos previos es más eficiente en el desarrollo de las actividades.

Impacto tecnológico, social y ambiental.

Tecnológico:

Las herramientas tecnológicas brindan una ventaja competitiva, el acercamiento con los clientes se facilita y brinda información rápida eficaz y a la mano; ya que entre los medios de publicidad se encuentra la divulgación en páginas web se tendrá un impacto bajo inicialmente ya que la inversión inicial será baja y no se compara con empresas similares del mismo sector económico.

Social:

Siendo el sector de la construcción uno de los principales motores de la economía del país se puede contribuir al desarrollo de este aportando personal que desempeñe de una forma óptima las labores, el aporte a la generación de nuevos puntos de empleo además del desarrollo de construcciones como viviendas, parques etc. que atribuyen a el desarrollo de la sociedad.

Ambiental:

Por estar en una era digital se disminuye el consumo de papel lo cual se ve reflejado de manera positiva el impacto que se genera al medio ambiente ya que se tratara de realizar digitalmente trámites internos.

Potencial innovador.

Ya que en la mayoría de las empresas el personal que desarrolla las actividades de obra es principalmente empírica se pretende que cuente con algún tipo de conocimiento técnico lo cual mejoraría considerablemente el producto final dando mejor calidad al producto terminado. Del mismo modo se pretende dar agilidad al sistema de contratación en el cual muchas empresas de la competencia pueden tardar varios días causando pérdidas al cliente.

Se cuenta con la agilidad de contratación al usar filtros programados con inteligencia artificial, que permite realizar el escoger el perfil óptimo de manera más rápida, eficaz y objetiva.

Justificaciones del problema a investigar.

Justificación Ambiental

Partiendo desde el punto de vista de que BAY no es una organización de alto impacto ambiental en el sector de la construcción si no que por el contrario por medio de personal capacitado y con capacidades técnicas en el desarrollo de las labores se optimizará el uso de los recursos en cada punto donde se desarrolle la prestación del servicio y del mismo modo contribuirá a que cada cliente tenga una reducción en el impacto que produce al desarrollar su actividad económica.

Justificación Social

El aumento de la productividad del sector constructivo aportará incrementos en la rentabilidad de las empresas lo cual permitirá su crecimiento a gran escala trayendo consigo mayor tasa de empleabilidad, mitigará el fortalecimiento de la competencia.

El mejoramiento e implementación de estándares de calidad, permitirá mayor eficiencia en los procesos constructivos y administrativos de cada proyecto de edificación, esto mejorará la imagen de las empresas en el mercado y aumentará la satisfacción del cliente final, al mismo tiempo la reducción en la accidentabilidad y ausentismo de los colaboradores mejorará la calidad de vida y se generará un aumento en la estabilidad emocional, física y mental, mejorando además sus ingresos.

Justificación Económica

El sector de la construcción es una de las fuentes económicas del cual dependen muchos hogares del país y para lo cual se pretende seguir impulsando y dando un plus en su desempeño del colaborador e implementando personal técnico conocedor de las actividades dando competitividad en el sector que se desempeña la organización y de la selección del personal a través de innovación tecnológica.

Justificación Profesional

Como Constructores y Gestores en Arquitectura es de gran motivación poner en práctica los conocimientos adquiridos durante la carrera, implementando áreas de administración, gestión, diseño y construcción, que proporciona la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, enfocándonos en la parte social y de innovación que se ha venido descubriendo en el camino de la preparación y poder desarrollar proyectos que requieran la aplicación de conocimientos.

Justificación Tecnológica

Parte primordial del proyecto es ser claros con los métodos y procesos técnicos, mediante las nuevas tecnologías con las que se encuentra en el sector de la construcción, que ayudará a generar un servicio mejorado, es decir contar con conocimientos del personal los cuales se encuentran capacitados con las nuevas tecnologías en desarrollo.

Necesidades que satisface

El enfoque principal es minimizar tiempos muertos (mejorar tiempos y rendimientos) en el desarrollo de actividades de obra brindando personal con capacidades de solucionar problemas propios de las tareas todo esto partiendo de los conocimientos adquiridos en la frecuente capacitación lo cual para el cliente es representado en tiempos de ejecución más cortos y aprovechamiento de los recursos.

Impacto ambiental.

Este es un gran aporte por parte del proyecto ya que no se produce un gran impacto, los procesos de la organización en su mayoría serían por medio digital lo cual no afectará el medio ambiente de la ciudad teniendo en cuenta que es inicialmente en la capital colombiana. De igual forma en los manejos internos de oficina se pretende realizar una reducción en la producción de residuos partiendo de la concientización individual por el cuidado del medio ambiente.

Al contratar personal con experiencia y conocimiento al momento de desarrollar las actividades no generan desperdicios en recursos, tiempos y suplirán las condiciones de calidad.

Metodología de la investigación.

Se establecen los procedimientos por medio de los cuales se desarrolla la presente investigación, como reuniones entre el equipo de trabajo, lluvias de ideas, una organización clara por parte del grupo de trabajo para lograr el desarrollo y cumplimiento de los objetivos del servicio planteados inicialmente.

Alcance

Lograr una gran cobertura es un enfoque que se pretende y así poder contribuir al desarrollo de las actividades de los distintos clientes, teniendo en cuenta las distintas fuentes de información se debe tener un enfoque que permita tener un acercamiento directo con los colaboradores ya que permite una mejor relación.

De esta manera se debe tener presente que para este año se presentará un cambio en las condiciones laborales lo cual podría afectar de alguna forma la modalidad de contratación en las empresas que de una forma u otra puede tener alguna incidencia en el país al igual que la forma de contratación. Por el momento se analiza la viabilidad que puede tener en el modelo de negocio dependiendo de los cambios que se puedan presentar.

Procedimientos.

Se desarrolla la presente investigación por medio de fuentes primarias y secundarias, información en páginas web, libros, repositorios, entrevistas; entre otros donde la información debe ser debidamente analizada obteniendo la información pertinente que complemente el presente trabajo de investigación para lograr los objetivos establecidos.

Población y muestra o Ensayos o Encuesta o Entrevistas.

La población a la cual se dirige el servicio basa su economía en el sector de la construcción (parte técnica y administrativa) la cual según los análisis presenta tiempos de retrasos en la ejecución de actividades y por consiguiente sobrecostos en ejecución.

Se realizaron cerca de 30 encuestas para definir la población objetivo las cuales se dejan como anexo en el presente documento.

Ilustración 9 Encuesta

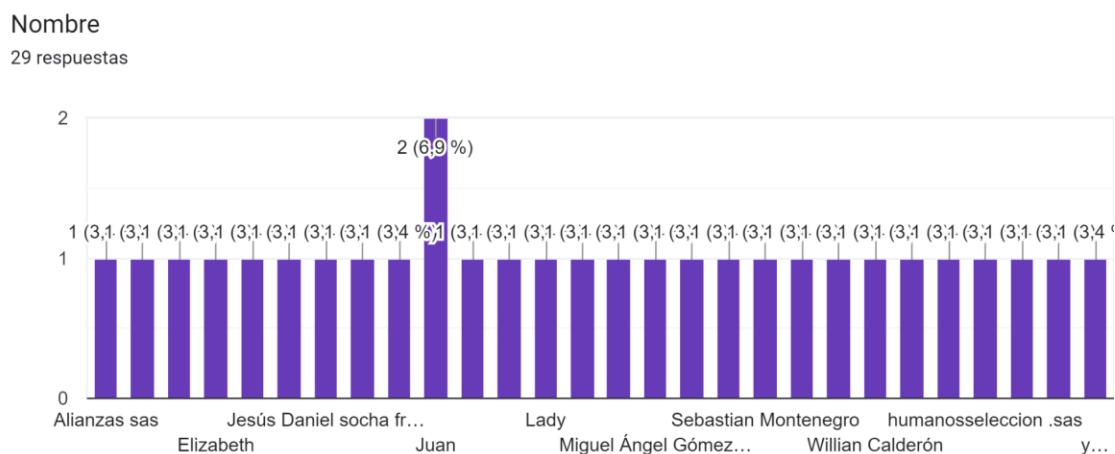


Ilustración 10 Gráfico de respuestas por tipo de servicio

¿Estaría dispuesto a contratar personal calificado para cargos administrativos y/o técnicos ?

30 respuestas

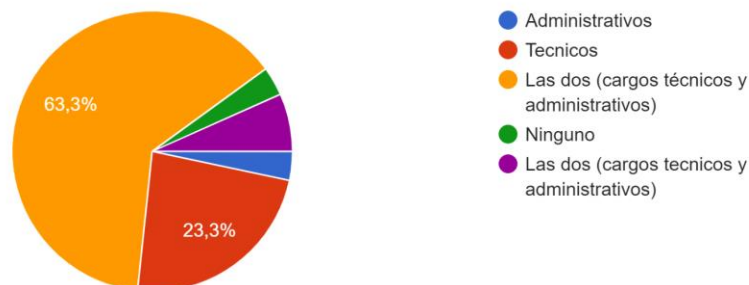
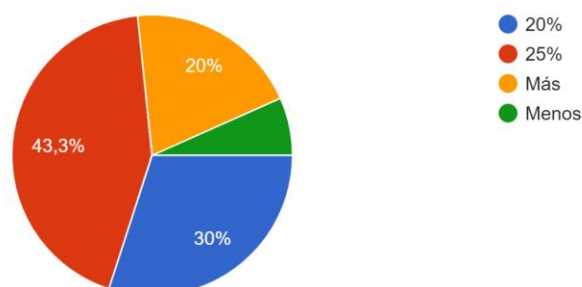


Ilustración 11 Gráfico de respuestas por disposición de pago

¿Cuánto estaría dispuesto a pagar sobre el salario base del personal calificado?

30 respuestas



(Encuestas aceptación del servicio, Propia 2022)

Técnicas e instrumentos.

Los recursos tecnológicos son los primordiales para lograr el objetivo de la investigación por medio de los cuales se busca la información más relevante respecto al proyecto investigativo, se tomó en cuenta informaciones suministradas directamente por empresas que adquieren servicios similares al ofrecido por la organización y así poder tener una visión más clara de la forma de trabajo.

Del mismo modo se relacionó información suministrada vía voz a voz por empresa dedicada al suministro de personal de la cual se tomó especial atención a la metodología utilizada para la funcionalidad del servicio.

Antecedente del problema a investigar.

Teniendo como base la problemática que se ha determinado por parte del grupo de trabajo donde se pudo determinar que en el desarrollo de los procesos de construcción es notorio que se presenta un alto nivel de tiempos dedicados al desarrollo de actividades que no influyen directamente en el proceso directo de la labor y que por el contrario se dedican a desarrollar trabajos secundarios que no aportan a la calidad final del producto, igualmente se tiene claro que la falta de una capacitación por parte del empleador es de gran importancia para que el trabajador tenga claro sus labores a desarrollar al igual que tener conocimientos previos de las labores a las que se pretende desempeñar.

Estado del Arte del problema a investigar

En el mercado actual se pueden encontrar distintas empresas dedicadas al suministro de personal en diferentes sectores de la economía entre ellos el de la construcción donde son contratadas personas para desarrollo de labores de obra, entre ellos oficiales de obra, ayudantes y personal administrativo, especialmente estos dos primeros en muchas ocasiones no cuentan con las capacidades requeridas para el desarrollo de su trabajo, adicionalmente no obtienen formación normativa adecuada para aplicarlas en sus actividades, en el proceso de selección no se utiliza mucho de la inteligencia artificial por usar medios tradicionales en filtros de selección

Estas empresas enfocan más la prestación de su servicio en la atención del cliente brindando el suministro del talento humano y el pago de salarios y parafiscales, capacitación en el área de seguridad industrial sin realizar un seguimiento al desarrollo del proceso.

Marcos contextual o referencial

Marco Teórico

Definiciones

Capacitación: Diccionario de la Real Academia, Hacer a alguien apto, habilitarlo para algo.

Administración: Diccionario de la real academia, conjunto de funciones que se realizan para administrar (gobernar, organizar una economía)

Personal calificado: Persona competente y capacitada que cumple los requisitos y entrenamiento en un campo específico aceptable para la autoridad competente

Rendimiento: Capacidad que tiene un profesional para resolver los problemas y obstáculos que se presentan en su lugar de trabajo y su vida.

Mano de obra: Conjunto de obreros disponibles para un trabajo

Personal operativo: Son ellos quienes directamente producen bienes y servicios para una empresa. Cada uno tiene una cierta habilidad o habilidades que lo vuelven único para sus funciones y por lo general, requieren de capacitaciones muy específicas. Son la base para el éxito del negocio.

Personal administrativo: El personal administrativo es el personal empleado en una empresa, encargado de la administración de dicha empresa. Así, entre sus tareas destacan las de ordenar, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad.

Construcción: Es el desarrollo que tiene el hombre para crear espacios a través de la materialidad con el fin de tener confort y áreas de utilidad para sobrevivir.

Talento humano: Es la capacidad de una persona para resolver problemas con el desarrollo de actividades empleadas en al área de competitividad empresarial, es la capacidad de resolución rápida y eficaz a través del desarrollo de habilidades, experiencia y destreza que posea la persona

Personal capacitado: Es aquella persona que cuenta con los conocimientos requeridos para el cumplimiento de una actividad, de la cual cuenta con las competencias y las habilidades para el desarrollo óptimo de la misma

Principales exponentes teóricos del tema a investigar

Marco Histórico

A Nivel Nacional

Las empresas de servicios temporales en Colombia surgieron a mediados de la década de los años 60 para suplir la necesidad de contratación de personal para actividades transitorias, cobertura de vacaciones y eventualidades como aumento de producción.

La primera reglamentación establecida en el Decreto 1433 de 1983, señaló que el verdadero empleador de y garante de los salarios es la empresa suministradora de la mano de obra, obligando a no prestar dicho servicio a empresas con huelga de trabajadores

La ley 50 de 1990 se creó luego de la detección de varios vacíos a lo largo del tiempo cuando crecía la utilización de esta particular modalidad de contratación con el ánimo de regular las empresas de servicios temporales, se crean definiciones y las condiciones con las que se puede contratar esta modalidad.

El Decreto reglamentario 4369 del 4 de diciembre de 2006 enfatiza sobre los límites, requisitos y demás características fundamentales para evitar las relaciones laborales disfrazadas, simuladas o aparentes entre usuarios y empresas de servicios temporales.

(artículos 71 de la Ley 50 de 1990, y 2o. del Decreto 4369 de 2006).

Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas e inscribirse en el registro mercantil de la Cámara de Comercio, un capital no menor a 300 salarios mínimos legales mensuales vigentes a la constitución de la sociedad. Se debe constituir una

póliza de garantía no menor a 500 SMMLV para asegurar el pago de los salarios de los trabajadores, prestaciones, indemnizaciones, entre otros.

Decreto 4369 de 2006 se limitan los casos en los cuales las empresas pueden contratar servicios temporales la labor de trabajadores en misión para cubrimiento de trabajos ocasionales o transitorios, reemplazo de personal en vacaciones y para atender incrementos en la producción en la cual el periodo es de 6 meses con una prórroga de 6 meses más.

El estado colombiano registra tres etapas importantes en la política normativa frente a las empresas de servicios temporales.

Primera etapa de abstención normativa (1963-1983) en 1963 hizo entrada la primera empresa de servicios temporales: La multinacional Manpower operando hasta 1971 al fraccionarse en varias EST con capital nacional. En este tiempo se carece normativa permitiendo implementar las reglas de juego por parte de estas compañías siendo vistas como un apéndice de las agencias de colocación de empleo reguladas por Decreto 2676/71)

Segunda etapa de regulación permisiva (1983-1991) por parte de las asociaciones de EST ACOSET el gobierno presenta un proyecto de ley para la regulación de esta modalidad de contratación en el periodo de Belisario Betancur llegando a la conclusión de que esta se podía dar por decreto, expidiendo el decreto 1433 de 1983 reconociendo a las EST como los empleadores directos y no como sus intermediarios expidiendo requisitos para la constitución de las EST asignando la vigilancia y control al ministerio de trabajo el mayor defecto de esta reglamentación consiste en que no se establece término alguno a la «temporalidad» del servicio suministrado por la EST. Esta reglamentación dejó satisfechas a las EST reconociéndose como los patronos directos de los trabajadores con la ventaja de extender de manera indefinida los contratos, eludiendo responsabilidades extralegales.

Tercera etapa de regulación y control formal (desde 1991) luego de los debates de la reforma laboral sale la ley 50 de 1990 en la que se introducen importantes mecanismos de

flexibilidad laboral en la cual los empleadores podrán contratar directamente por periodos cortos por medio de contratos a término fijo inferiores a un año, esto terminaría desestimulando las EST. En esta se estipula la limitación a un año, con prórroga siendo el periodo más largo permitido.

A nivel Internacional.

Las empresas de servicios temporales surgen a partir del año 1933 mediante la aprobación de la organización mundial del trabajo para ser adoptada dicha modalidad por cada país siendo verificadas periódicamente para velar por el cumplimiento de los requisitos vigentes para su legalidad y confiabilidad.

Esta modalidad surge desde el contexto de la flexibilización laboral que surge por factores tecnológicos, económicos, culturales e ideológicos, y se asumen en distintas formas jurídicas como la flexibilidad de salarios, flexibilidad de duración del trabajo, flexibilidad de organización del trabajo y flexibilidad de la contratación laboral.

Aparecen en la postguerra las compañías de servicios temporales para satisfacer una necesidad de la vida empresarial moderna para resolver necesidades ocasionales de personal de forma rápida y eficiente sin ocasionar responsabilidad directa con los trabajadores, décadas más adelante un grupo de países adoptaron este modelo de contratación.

Marco Normativo

A nivel Nacional

Las empresas de servicios temporales constituyen una modalidad de contratación en la que no existe vínculo directo entre la empresa beneficiaria y quien realiza el trabajo tratándose de un vincula laboral indirecto, en esencia existe un vínculo laboral, pero este se da entre el trabajador y la empresa especializada en esta actividad bajo un marco legal específico

El actual marco legal de las EST está en la Ley 50/90 (arts. 71 a 94) y el Decreto 24/98, modificado por el Decreto 503/98. De conformidad con la ley.

La empresa de servicios temporales es aquella que contrata la prestación de los servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente con el desarrollo de sus actividades mediante la labor prestada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador (art. 71)

Los trabajadores de las EST son de dos tipos, trabajadores de planta: Que desarrollan sus actividades en la dependencia de las EST y trabajadores en misión: Que son aquellos que las EST envían a las dependencias de las empresas beneficiarias en cumplimiento de las tareas específicas (art. 74)

La ley establece reglas para la constitución de EST en las que define que deben constituirse como personas jurídicas y cuyo objeto deberá ser únicamente esta actividad (art. 72); Deben ser autorizadas por el ministerio de trabajo (art. 82), para lo cual deben cumplir con determinados requisitos, entre los cuales se encuentran una póliza de garantía para asegurar los derechos de los trabajadores (art. 83); y deberán implementar un reglamento interno de trabajo con cláusulas especiales (art. 85).

En la regulación de las EST es necesario ver que se trata de una relación triangular en la que se encuentran tres tipos de vínculo jurídico.

Contrato de prestación de servicios entre la EST y la empresa usuaria: Este debe ser un contrato por escrito y deberá contener las reglas específicas que asume la EST (art. 81). La ley prohíbe a las EST prestar servicios a empresas usuarias con las que tenga vinculación económica (art. 80), prohíbe prestar servicios a empresas con trabajadores en huelga (art. 89), las empresas usuarias sólo pueden contratar con las EST cuando se trata de labores ocasionales,

reemplazo de personal o para atender incrementos en la producción de la actividad de la empresa usuaria.

Contrato de trabajo entre las EST y la empresa usuaria: este contrato somete a los trabajadores de las EST a toda consideración prevista en la normatividad laboral contenida en el código sustantivo del trabajo (art. 75), con ciertas variaciones frente al pago de prima y vacaciones (art. 76). y se indica que los trabajadores en misión tendrán el derecho al pago de salario correspondiente al de los trabajadores directos en la empresa usuaria donde se desarrollen las mismas actividades, así como los beneficios con los que cuente la empresa usuaria en materia de transporte, alimentación y recreación.

Vínculo entre la empresa usuaria y las EST que no constituye contrato pero genera algunos derechos: en la regulación legal de las EST es claro que entre la empresa usuaria y el trabajador no existe un vínculo laboral directo dado que el empleador es la EST, sin embargo al desarrollar las actividades en la dependencia de la empresa usuaria este cuenta con el derecho de igualdad de salarios y beneficios de alimentación, transporte y recreación que contenga la empresa usuaria, además estas deben suministrar inducción e inclusión a programas de salud ocupacional debiendo suministrar capacitación permanente sobre riesgos, elementos de protección, condiciones de seguridad, que tenga la empresa para sus trabajadores.(D. 1530/96, art. 11 a 13).

El Decreto 1707 de 1991 derogado por el Decreto 24 de 1998 establece principalmente que las EST tendrán la calidad de empleador de los trabajadores en misión (art. 1°), dispone además que las EST son las directas responsables sobre el pago de seguridad social pero sin perjuicio de las responsabilidades que la ley le asigne a las empresas usuarias (art. 4°), reglamenta el detalle de la documentación que las EST deben suministrar al ministerio de trabajo (art. 7°) como la constante actualización de pólizas, reformas estatutarias, constitución de sucursales o agencias (Art. 8° a 12).

El consejo de estado suspendió mediante Auto del 28 de mayo de 1998 una norma del decreto 24 de 1998 que daba a los trabajadores de las EST los mismos beneficios que los trabajadores de las empresas usuarias en materia de alimentación, transporte y recreación.

Una parte importante consiste en la duración del vínculo laboral con el trabajador temporal en el que se establece el máximo de duración del contrato por 6 meses prorrogables por 6 meses más, es decir un año como máximo, en caso de haberse cumplido este plazo si la necesidad subsiste no se podrá contratar con esta ni otra empresa de servicios temporales la actividad en búsqueda de que no se desconozcan la naturaleza de la modalidad de contratación eludiendo responsabilidades, de ser así la empresa usuaria deberá contratar un trabajador directo, pues se entiende que su planta de personal aumentaría.

En caso de incumplimiento de las disposiciones se generará una multa de hasta 100 SMMLV (art. 19), suspensión de la autorización de funcionamiento (art. 20) y cancelación de la autorización de funcionamiento (art. 21).

A nivel Internacional

España Ley núm. 14/1994, de 1.o de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

En principio se considera que las contrataciones de personal para cederlos a otras empresas para cubrir actividades coyunturales se tratan de una forma de tráfico ilegal de mano de obra pudiendo atentar contra los derechos fundamentales de los trabajadores.

Art. 1 define el significado de empresas de trabajo temporal la cual cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, de carácter temporal. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente mediante empresas debidamente autorizadas.

Las personas jurídicas o naturales que pretendan realizar actividades referidas en el art. 1 deberán contar con autorización previa del órgano regulador.

Marco Productivo

Procesos tecnológicos de producción.

Teniendo en cuenta que se inicia con un capital bajo para la atención de los clientes, se implementará inicialmente un manejo mediante plataforma Excel pero se proyecta implementar un software especializado para el manejo de la información el cual permitirá un mejor manejo de la información además de la integración de filtros a través de páginas de interacción artificial que facilita la selección al cargo cumpliendo con los parámetros establecidos mejorando los tiempos de atención y asegurando que el perfil realmente cumpla con lo que el cliente requiere.

NOMBRE DEL PRODUCTO O SERVICIO

B.A.Y talento humano, el cual proviene de las iniciales de los nombres de cada uno los integrantes del grupo.

Nombre e imagen del producto o servicio.

Ilustración 12 Logo



B.A.Y. TALENTO HUMANO LTDA.

(Logo empresarial, propia 2022)

Composición del producto o servicio.

BAY es una empresa que se encarga de brindar soluciones en talento humano la cual por medio de un banco de hojas de vida cuenta con perfiles laborales que están por encima de lo encontrado generalmente en el mercado ya que los candidatos cuentan con previa experiencia en el desarrollo de las actividades lo cual brinda al cliente confianza en el servicio.

El servicio inicia con la solicitud del cliente del perfil requerido previa disponibilidad del cargo el cual podrá consultar a través de WhatsApp y así realizar su solicitud del personal requerido. Posteriormente se realizará el filtro para la selección del cargo se utiliza la inteligencia artificial la cual se realiza la revisión de su hoja de vida y se iniciará con el respectivo proceso de selección realizando las pruebas y procesos necesarios para la contratación y así poder atender la necesidad del cliente en el menor tiempo posible y aportar al trabajador con remuneraciones por sobresalir.

Cabe resaltar que teniendo en cuenta la experiencia previa con la que cuenta el personal resulta de vital importancia ya que brinda una mayor confianza al cliente teniendo la certeza que se desarrollaran actividades que corresponden y no se perderá tiempo en labores secundarias lo cual es pérdida para la empresa.

Insumos, elementos y componentes del producto o servicio.

Inicialmente la empresa contará con un programa básico como lo es Excel el cual permitirá dar un manejo en comienzo de las operaciones, pero teniendo en cuenta el crecimiento se proyecta implementar un programa adecuado para el manejo de la información el cual garantizará el correcto funcionamiento de la empresa.

Se contará con mobiliario adecuado y cómodo para el desarrollo de operaciones y de igual forma equipos de cómputo para las distintas áreas de la empresa donde se requiera.

El equipo interno que desempeña actividades cuenta con capacidades que aportan al desarrollo de la prestación oportuna del servicio las cuales cuentan con proactividad y trabajo en equipo.

La implementación de aplicativos que permita el manejo de las actividades, como lo son Manday, aplicación que permite la clasificación de la información y genera constantes alertas sobre la información ingresada.

La implementación de aplicativos de inteligencia artificial la cual permite clasificar de manera óptima la información y las bases de datos

Especificaciones técnicas del servicio

Dentro de las especificaciones técnicas se puede resaltar que se cuenta con un gran aporte a la efectividad en la prestación rápida y oportuna al cliente el cual es fundamental para el desarrollo ágil de sus actividades y la contratación por el desarrollo tecnológico. De la misma manera contará con servidores conocedores en el desarrollo de actividades los cuales brindaran su conocimiento en el desarrollo de efectivo de las labores garantizando calidad en el producto terminado.

Características físicas, químicas y mecánicas del servicio.

Una de las principales características con la cuenta el servicio son los previos conocimientos con los que cuenta el personal en misión el cual brinda confianza al cliente final, esto permite que se desarrollen labores de complejidad

Ventajas comparativas.

- rápida atención al cliente
- Utilización de herramientas tecnológicas (Inteligencia artificial en la selección)
- Baja carga administrativas al cliente
- Personal con capacidades técnicas para el desarrollo de actividades
- Disminuye tiempos de baja productividad en el desarrollo de actividades secundarias.
- Disminuye los tiempos de selección

Presentación del servicio, dimensiones, modalidades, requisitos, periodicidad, características de uso.

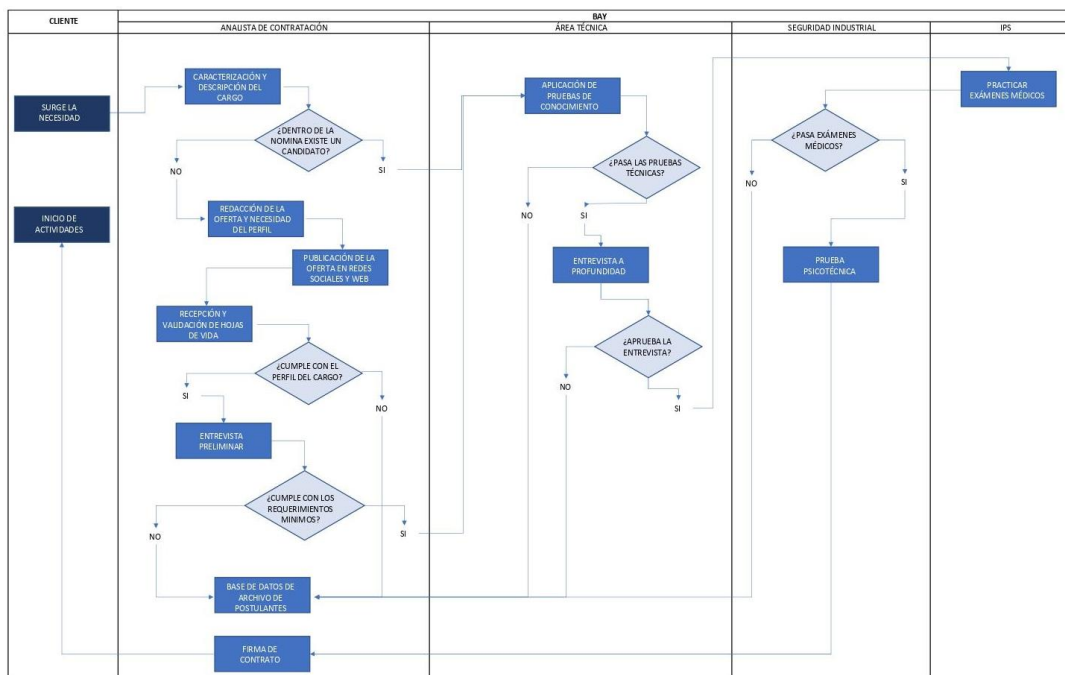
Bay es una empresa que se caracteriza por ofrecer soluciones en suministro de talento humano capacitado para actividades de obra especialmente en área administrativa y operativa la cual sobresale principalmente por la rápida atención del cliente en cuanto tenga su necesidad en lo correspondiente a personal. Para el desarrollo de se recurrirá al banco de hojas de vida seleccionado a través de la inteligencia artificial para analizar el perfil requerido, así contactar al posible candidato y conocer su disponibilidad de trabajar con la compañía y continuar con el proceso correspondiente como lo son las pruebas de admisión y posteriores trámites para un vínculo laboral legal.

Proceso de Producción del producto.

Identificación de las actividades necesarias para el diseño, puesta en marcha y producción.

Se identifican las actividades para puesta en marcha de la prestación del servicio entre las cuales se encuentran:

Ilustración 13 Diagrama de flujo del servicio



(Diseño organizacional plan de empresa, Propia 2023)

Duración del ciclo productivo.

Capacidad instalada.

Teniendo esto en cuenta se planea generar una empresa de servicios temporales para suplir el 5% cinco por ciento del mercado, teniendo como énfasis el sector de la construcción es decir un promedio de 81 empleados mensuales para contar al año unos 1467 aproximadamente.

Proceso de control de calidad.

Uno de los procesos internos que se desarrollaran con el cliente es una comunicación frecuente del desempeño de los colaboradores para desarrollar oportunidades de mejora en las actividades, al igual se calificara inicialmente la prestación oportuna del servicio. Posteriormente a la finalización de la prestación de un servicio a determinado cliente se enviará informe de la gestión, igualmente se contará con la calificación obtenida por el cliente y su encuesta de satisfacción datos que todos llegaran a retroalimentar el perfil de la base de datos.

Proceso de seguridad industrial.

Ya que la mayor parte de las labores son desempeñadas en oficina se implementará una política de trabajo donde se implemente toma de pausas activas por lo menos 10 minutos cada 2 horas

- Revisar la Matriz de Identificación de peligros y evaluación de riesgos
- Revisar, leer y cumplir el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Cumplir las normas de seguridad, avisos y señales de seguridad.
- Participar activamente en las capacitaciones y entrenamientos, así como en los exámenes médicos y campañas definidas

Informar de manera inmediata la ocurrencia de un accidente o incidente a tu jefe directo y este a su vez a RRHH.

En cuanto al personal que desarrolla las actividades en cada uno de los puntos se tendrá que ajustar a cada una las normas establecidas por cada proyecto

Puesta en marcha, en obra o en el mercado.

Para puesta en marcha se contará con un capital inicial suministrado por cada uno de los socios el cual se destinará para trámites iniciales y correspondiente para sostenimiento, mantenimiento publicidad en diferentes medios el cual se describe en el correspondiente plan financiero.

De la misma forma se contará con un crédito el cual se destinará para la compra del mobiliario y equipos requeridos del inicio de actividades, adecuaciones locativas de ser necesario.

Necesidades y requerimientos.**Materias primas e insumos**

Inicialmente para las actividades se requiere contar con un espacio físico para el desarrollo de actividades para lo cual será necesario tener el mobiliario suficiente para cada una de las áreas requeridas para operaciones las cuales inicialmente deberá tener las herramientas suficientes para el cumplimiento de las funciones del cargo.

Igualmente, un recurso importante es el personal los cuales, según su función contará con las competencias necesarias para el cargo

Tecnología, herramientas, equipos y maquinaria.

Como inicialmente se ha nombrado se planea iniciar con herramienta básica de Excel para inicio de actividades y manejo de las actividades necesarias para la prestación del servicio, se plantea poder adquirir una herramienta tecnológica para un mejor manejo del servicio la cual permitirá tener información más clara y oportuna.

Para manejo de información se contará con equipos de cómputo los cuales serán de gran beneficio para el cumplimiento de las metas

Sistema de presentación, empaque y embalaje.

De acuerdo con las investigaciones se recopila información que permite determinar la opción de empaque más apropiada para el proyecto en curso, para ello se determina que uno de los atributos más relevantes del modelo de negocio es la información que se ofrece al cliente al momento de consultar sobre las distintas opciones de perfiles, información constante sobre desarrollo profesional y desempeño del personal, y capacitación constante, por esto se contará con programas de formación al recurso humano, informes mensuales sobre el desempeño y desarrollo del personal, además, encuestas de satisfacción y un equipo enfocado

en la comunicación directa con el cliente la cual permitirá retroalimentar la información del trabajador en el sistema.

Costos.

Precios unitarios.

Se realiza analiza precios unitarios APU para la identificación de precio de producción del servicio los cuales no arrojaron resultados

Costos globales de producción

El servicio presenta costos de producción los cuales corresponden a costos variables y gastos de venta, el costo más representativo es la mano de obra del personal contratado, al ser un servicio de administración de personal no se contempla materia prima.

Tabla 8 Costos del servicio

MARGEN DE CONTRIBUCION								
PRODUCTOS	PRECIO DE VENTA	MATERIA PRIMA	M.O. VARIABLE	GASTOS DE VENTA	TOTAL COSTOS VARIABLES	MARGEN DE CONTRIBUCION	CONTRIBUCION A VENTAS	TOTAL
ADMINISTRADOR DE OBRA	6.498.000		5.700.000	88.763	5.788.763	709.237	10,91%	9,88%
RESIDENTE DE OBRA	5.301.000		4.650.000	72.412	4.722.412	578.588	10,91%	8,06%
MAESTRO DE OBRA	4.788.000		4.200.000	65.404	4.265.404	522.596	10,91%	18,35%
OFICIAL DE OBRA	2.736.000		2.400.000	37.374	2.437.374	298.626	10,91%	12,48%
AUXILIAR DE OBRA	1.983.600		1.740.000	27.096	1.767.096	216.504	10,91%	10,13%
INSPECTOR DE SEGURIDAD	3.078.000		2.700.000	42.045	2.742.045	335.955	10,91%	6,55%
INSPECTOR DE OBRA	3.078.000		2.700.000	42.045	2.742.045	335.955	10,91%	6,55%
OFICIAL PLOMERO	2.907.000		2.550.000	39.710	2.589.710	317.290	10,91%	8,84%
REDES	2.907.000		2.550.000	39.710	2.589.710	317.290	10,91%	8,84%
SERVICIOS GENERALES	2.736.000		2.400.000	37.374	2.437.374	298.626	10,91%	10,32%
							ANO 2	100,00%
								10,91%

Valor comercial del producto.

Para el precio de venta de los distintos perfiles se describen los diferentes precios con los cuales se ofrecerán a los distintos clientes entre los cuales se incluye los gastos parafiscales entre otros para la determinación del costo que pagaría el cliente.

Tabla 9 Precios del servicio

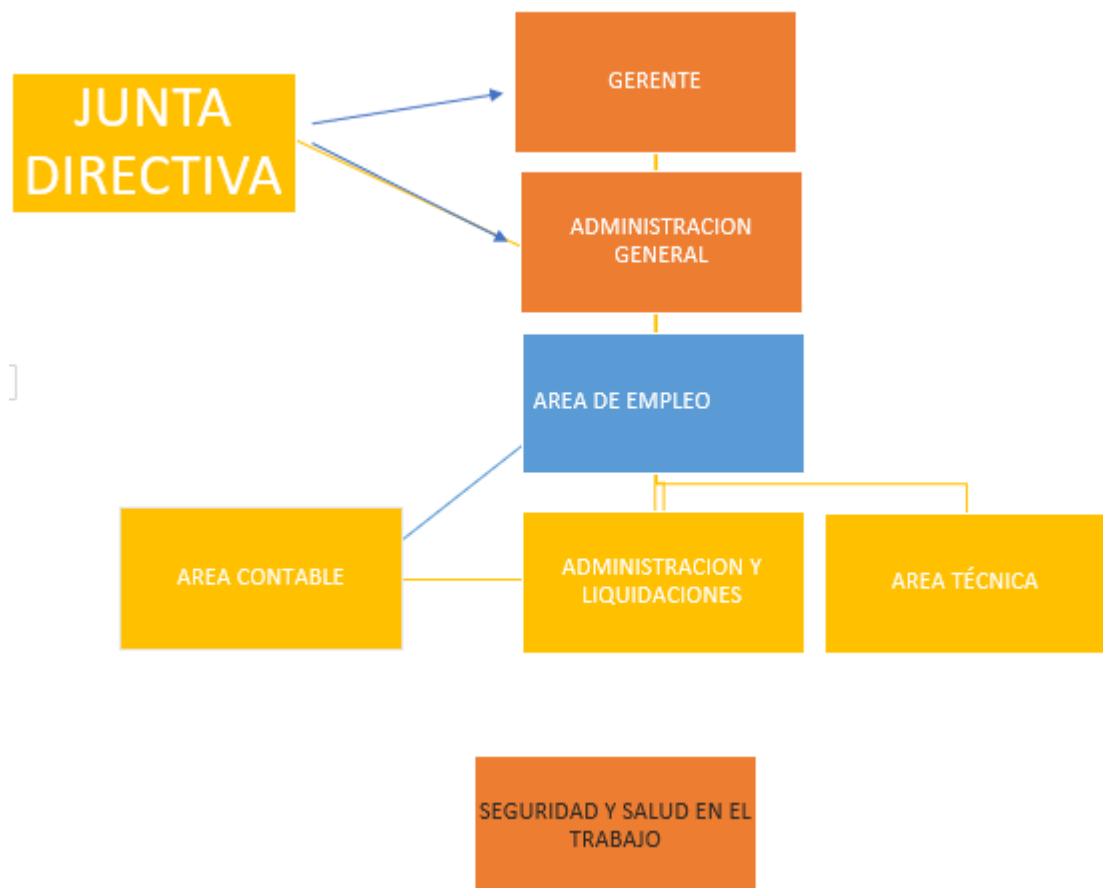
Tabla de Metas										
	CARGO	SALARIO	PARAFISCALES	IMPREVISTOS	ADMIN	UTILIDAD	DISP INVERT	TOTAL	SMMLV	TOTAL PERSONAL
1	Administrador de obra	\$3,800,000	\$1,900,000	\$76,000	\$380,000	\$304,000	\$76,000	\$6,536,000	5.63	23.06
2	Residente de obra	\$3,100,000	\$1,550,000	\$62,000	\$310,000	\$248,000	\$62,000	\$5,332,000	4.60	28.27
3	Maestro de obra	\$2,800,000	\$1,400,000	\$56,000	\$280,000	\$224,000	\$56,000	\$4,816,000	4.15	31.29
4	Oficial de obra	\$1,600,000	\$800,000	\$32,000	\$160,000	\$128,000	\$32,000	\$2,752,000	2.37	54.77
5	Auxiliar	\$1,160,000	\$580,000	\$23,200	\$116,000	\$92,800	\$23,200	\$1,995,200	1.72	75.54
6	Inspector de seguridad	\$1,800,000	\$900,000	\$36,000	\$180,000	\$144,000	\$36,000	\$3,096,000	2.67	48.68
7	Inspector de obra	\$1,800,000	\$900,000	\$36,000	\$180,000	\$144,000	\$36,000	\$3,096,000	2.67	48.68
8	Oficial plomero	\$1,700,000	\$850,000	\$34,000	\$170,000	\$136,000	\$34,000	\$2,924,000	2.52	51.54
9	Redes	\$1,700,000	\$850,000	\$34,000	\$170,000	\$136,000	\$34,000	\$2,924,000	2.52	51.54
10	Servicios generales	\$1,600,000	\$800,000	\$32,000	\$160,000	\$128,000	\$32,000	\$2,752,000	2.37	54.77

(Tabla de metas, propia 2022)

GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y ADMINISTRATIVA

Estructura organizacional

Ilustración 14 Estructura organizacional



(Estructura Organizacional, propia 2023)

Perfiles de cargo y funciones.

- Gerente: Perfil del cargo: especialista en Administración, Gestión o Finanzas con 3 años de experiencia.

Funciones del cargo: Planificar, supervisar y organizar. Administrar los recursos. Tomar decisiones. Motivar y medir. Conducción estratégica. Liderar. Ejecutar las operaciones financieras. Aprobación de documentos y acciones necesarias

- Administrador general: Perfil del cargo: Profesional en administración de empresas y/o especialista en Gerencia de Recursos Humanos Postgrado en finanzas, con experiencia de 3 años liderando áreas de Gestión Humana y administrativas.
- Funciones del cargo: Controlar el presupuesto, gastos directos e indirectos, evaluación de riesgos y oportunidades y la elaboración de proyecciones. Liderar el proceso de cierre financiero mensual y anual. Realizar proyecciones financieras y crear metas.
- Área de empleo: Perfil del cargo: Profesional en administración, con 3 años de experiencia en cargos similares.
- Funciones del cargo: Coordinación técnica de procesos operativos de producción. Velar por la viabilidad de los procesos. Analizar y verificar procesos. Incrementar la productividad de cada uno de los colaboradores.
- Área contable: Perfil del cargo: Profesional con Especialización en régimen tributario o Impuestos, debe poseer 3 años de experiencia en procesos contables con empresas del sector.
- Funciones del cargo: Analizar, estructurar, documentar e implementar procedimientos contables para el adecuado reconocimiento de operaciones especiales y nuevos negocios. Habilitar a la organización en los temas contables y aportar el conocimiento técnico en la solución de problemáticas con impacto en los estados financieros. Ejecutar procesos de reconocimiento y medición, reclasificaciones, compensaciones, provisiones y otros procesos contables especiales, cuyo objetivo es asegurar la integridad y confiabilidad de la información financiera. Identificar, analizar y registrar hechos económicos según la normatividad aplicable.

- Administración y liquidaciones: Perfil del cargo: Debe ser profesional en áreas administrativas, contaduría, ingeniería financiera o afines, con especialización financiera y con experiencia mínima de 3 años liderando equipos, con énfasis financiero y contable, elaboración y análisis de presupuestos, estados financieros, estados de resultados, flujos de caja, costos y proyecciones financieras. con dominio de Excel avanzado y afinidad por las herramientas tecnológicas.
- Funciones del cargo: Planear, dirigir y controlar la gestión financiera y administrativa de la empresa a través de la definición e implementación de políticas y procedimientos financieros y administrativos que garanticen la óptima administración de los recursos económicos, humanos y físicos de la organización.
- Área técnica: perfil del cargo: tecnólogo en construcción con experiencia mínima de 3 años en el área de la construcción y procesos de este con manejo de normatividad para las distintas áreas.
- funciones del cargo: Analizar los diferentes perfiles para cada uno de los cargos teniendo en cuenta que cuente con los conocimientos necesarios para el buen desempeño de las labores en cada punto de trabajo. Elaboración de informes sobre mediciones, rendimientos, horas hombre según los indicadores y procesos a medir establecidos por el director de Proyectos.
- seguridad y salud en el trabajo: perfil del cargo: tecnólogo en seguridad y salud en el trabajo con 2 años mínimo en el desempeño de labores de seguridad.

funciones del cargo:

-Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad

-Informar sobre los programas de seguridad laboral que se establecen en la organización

-Colaborar en la realización del procedimiento de trabajo.

- Fomentar el orden y la limpieza e higiene en los lugares de trabajo
- Incentivar la cultura preventiva entre los empleados
- Informar sobre la utilización y el mantenimiento correcto de equipos de trabajo
- Notificar sobre la utilización obligatoria de equipos de protección individual y colectiva según se requiera.
- Comunicar a la dirección las deficiencias detectadas para su oportuna corrección.
- Colaborar con la investigación de los accidentes laborales
- Difundir las medidas de emergencia contempladas en el plan de emergencia de la organización para su cumplimiento.
- Revisar la correcta ubicación de los equipos de extinción de incendios de acuerdo con norma y certificaciones anuales.
- Verificar el contenido del botiquín de primeros auxilios

Sistema de contraprestación.

Para el sistema de contratación se realizará la vinculación directamente los cuales la organización se encargará de realizar los trámites correspondientes para tal fin. al igual se calcula un porcentaje de salarios para el manejo de la nómina alrededor de 11% del costo del personal

Se analiza dependiendo de la necesidad adquirir un crédito para fines comerciales de la empresa teniendo en cuenta el aporte de los socios y los recursos necesarios para dar inicio.

Parafiscales en la proporción del 9% del valor de la nómina de trabajadores que destine un empleador, el cual se encuentra fragmentado en su destinación a una proporción de un 4% para cajas de compensación, el 3 % al ICBF y el 2% restante al SENA.

Forma jurídica y régimen tributario.

La forma jurídica es Sociedad Anónima Simplificada – S.A.S es una modalidad legal que se facilita para las obligaciones tributarias y contables, parafiscales y a la responsabilidad frente a terceros.

La composición de la empresa conforme al tamaño de esta y proyección planteada es ser una empresa de acciones simplificada (S.A.S.) Con accionistas principales Yonatan Bernal Sánchez, Brayan Stid Ibarra Rojas y Angela Alexandra Suarez Castro cada uno con un porcentaje de participación del (33.33%) treinta y tres puntos treinta y tres sobre el 100% de la totalidad.

Proceso de formalización y gastos asociados.

Los valores asociados a la inscripción cámara de comercio para una empresa de rango de activos de \$20´000.0000 de pesos colombianos en promedio al 2023 al mes de mayo está en \$276.000 pesos colombianos

Los valores asociados a el pago de declaración de renta se establecen sobre realizar el pago de \$170.000 de cada \$1.400.000

PLAN FINANCIERO

Plan de inversión en activos fijos y capital de trabajo.

Inicialmente para poner en funcionamiento las actividades se plantea contar con una gran parte de recursos propios de cada uno de los integrantes de la sociedad los cuales serán de participación en partes iguales lo cual permitirá adquirir mobiliario necesario para dotar las

instalaciones la inversión total para la realización del proyecto es de 37.635000 se aporta el 86.71% con recursos propios. Se espera conseguir créditos por el 13.29% de la inversión destinada para capital de trabajo el 47.17% y para activos fijos el 54,83%

Tabla 10 Resumen de inversión y financiación

RESUMEN DE INVERSION Y FINANCIACION

	RECURSOS PROPIOS		CREDITO	
ACTIVOS FIJOS	\$ 20.635.000	63%	\$ -	0%
CAPITAL DE TRABAJO	\$ 12.000.000	37%	\$ 5.000.000	100%
Total general	\$ 32.635.000		\$ 5.000.000	
DISTRIBUCION INVERSION	86,71%		13,29%	

ACTIVOS FIJOS

Periodo de inversión:	TOTAL			TOTAL
	APORTES	CRÉDITO	OTRAS FUENTES	
TERRENOS	0	0	0	0
EDIFICIOS	0	0	0	0
MAQUINAS	0	0	0	0
EQUIPOS	0	0	0	0
VEHICULOS	0	0	0	0
MUEBLES Y ENSERES	6.835.000	0	0	6.835.000
HERRAMIENTAS	0	0	0	0
COMPUTAD. PRODUC.	10.800.000	0	0	10.800.000
COMPUTAD. ADMON.	3.000.000	0	0	3.000.000
CAPITAL DE TRABAJO	12.000.000	5.000.000	0	17.000.000
TOTAL	32.635.000	5.000.000	0	37.635.000

(Plan financiero, propia 2023)

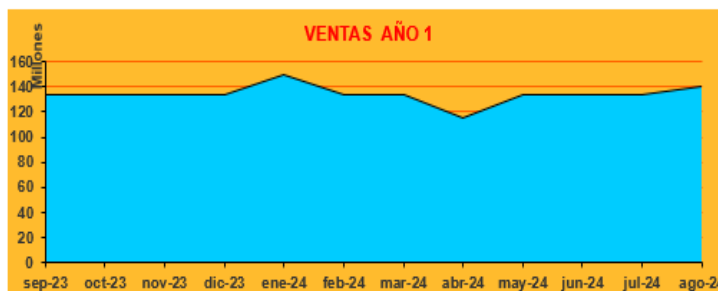
Proyección de ingresos y egresos

Las ventas inician en el mes 9 del 2023. en el primer año se espera vender \$1605,92 millones de pesos. Se confía tener la mayor venta en el mes 5 de la proyección, por valor de \$150,38 millones de pesos.

Ilustración 15 Proyección ventas

VENTAS AÑO 1

PERIODO	\$	%
sep/2023	133.243.200	8,30%
oct/2023	133.243.200	8,30%
nov/2023	133.243.200	8,30%
dic/2023	133.243.200	8,30%
ene/2024	150.377.400	9,36%
feb/2024	133.243.200	8,30%
mar/2024	133.243.200	8,30%
abr/2024	115.596.000	7,20%
may/2024	133.243.200	8,30%
jun/2024	133.243.200	8,30%
jul/2024	133.243.200	8,30%
ago/2024	140.767.200	8,77%



(Plan financiero, propia 2023)

Los costos y gastos fijos del primer año ascienden a \$ 157.288.040, se destinan \$60,72 millones de pesos para mano de obra, se establecen \$28,44 millones de pesos en costos de producción, se calculan \$62,91 millones de pesos para gastos administrativos, se determinan \$1,255.414 millones de pesos para créditos. Se refieren exclusivamente a los intereses de los créditos obtenidos; no se presupuesta la cuota de amortización. se contabilizan \$3,962625 millones de pesos para depreciación.

(Plan financiero, propia 2023)

En el segundo año se presupuesta incrementan las ventas en un 12,29% teniendo ventas promedio mensuales de \$150,28 millones de pesos. Para el tercer año se espera tener ventas por \$2078,2 millones de pesos. correspondiente a un crecimiento del 15,24% con respecto al año anterior.

Tabla 11 Ventas proyectadas año 2 y 3

VENTAS PROYECTADAS AÑOS 2 Y 3			
PERIODO	\$	PROM.MES	CRECIMIENTO ANUAL
AÑO 1	1.605.929.400	133.827.450	
AÑO 2	1.803.331.800	150.277.650	12,29%
AÑO 3	2.078.197.200	173.183.100	15,24%

Punto de equilibrio y margen de distribución

Tabla 12 Punto de equilibrio y margen de contribución

PUNTO DE EQUILIBRIO		VENTAS TOTALES ANUALES: \$ 1.441.065.852		
PRODUCTOS	VENTAS ANUALES	UNIDADES ANUALES	VENTAS MENSUALES	UNIDADES MENSUALES
ADMINISTRADOR DE OBRA	139.942.081	22	11.661.840	1,79
RESIDENTE DE OBRA	114.163.276	22	9.513.606	1,79
MAESTRO DE OBRA	262.084.511	55	21.840.376	4,56
OFICIAL DE OBRA	179.224.068	66	14.935.339	5,46
AUXILIAR DE OBRA	149.517.065	75	12.459.755	6,28
INSPECTOR DE SEGURIDAD	96.670.516	31	8.055.876	2,62
INSPECTOR DE OBRA	96.670.516	31	8.055.876	2,62
OFICIAL PLOMERO	125.211.335	43	10.434.278	3,59
REDES	127.819.905	44	10.651.659	3,66
SERVICIOS GENERALES	149.762.578	55	12.480.215	4,56
TOTAL VENTAS ANUALES	\$ 1.441.065.852	VENTAS MENSUALES	\$ 120.088.821	

(Plan financiero, propia 2023)

Teniendo en cuenta la estructura de costos y gastos fijos y el margen de contribución de la empresa, se llega a la conclusión que la organización requiere vender \$ 1.441.065.852 al año para no perder ni ganar dinero. Se requieren ventas mensuales promedio de \$120,1 millones de pesos. Al analizar las proyecciones de ventas se determina que la empresa, en el primer año, alcanza el punto de equilibrio.

Estados financieros proyectados, estado de resultados, flujo de caja y balance general.

Tabla 13 Estado de resultados proyección anual

ESTADOS DE RESULTADOS PROYECTADO ANUAL

	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3
VENTAS	1.605.929.400	1.803.331.800	2.078.197.200
INV. INICIAL			
+ COMPRAS			
- INVENTARIO FINAL			
= COSTO INVENTARIO UTILIZADO			
+ MANO DE OBRA FIJA	60.720.000	68.006.400	76.167.168
+ MANO DE OBRA VARIABLE	1.408.710.000	1.581.870.000	1.822.980.000
+ COSTOS FIJOS DE PRODUCCION	28.440.000	31.939.200	35.771.904
+ DEPRECIACION Y DIFERIDOS	3.962.625	5.283.500	5.283.500
TOTAL COSTO DE VENTAS	1.501.832.625	1.687.099.100	1.940.202.572
UTILIDAD BRUTA (Ventas - costo de ventas)	104.096.775	116.232.700	137.994.628
GASTOS ADMINISTRATIVOS	62.910.000	68.951.600	76.838.192
GASTOS DE VENTAS	21.936.996	24.633.512	28.388.174
UTILIDAD OPERACIONAL (utilidad bruta- G.F.)	19.249.779	22.647.588	32.768.262
- OTROS EGRESOS			
- GASTOS FINANCIEROS	1.255.415	871.550	342.541
- GASTOS PREOPERATIVOS	5.666.667	5.666.667	5.666.667
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS (U.O. - Otr)	12.327.698	16.109.371	26.759.055
IMPUESTOS			
UTILIDAD NETA	\$ 12.327.698	\$ 16.109.371	\$ 26.759.055

(Plan financiero, propia 2023)

El estado de pérdidas y ganancias proyectado para el primer año muestra que las metas de ventas son suficientes para cubrir los costos y gastos totales. La rentabilidad sobre ventas del proyecto es de 0.06% mensual

Estado de resultados.

El estado de resultados en el primer año muestra una utilidad por \$12,330.000 millones de pesos. La rentabilidad bruta es del 6,48% anual. Se aconseja revisar con detenimiento los precios de venta, la proyección de venta y los costos variables. La rentabilidad operacional es del 1,2% anual. Se sugiere repasar la estructura de costos y gastos fijos. La rentabilidad sobre ventas es de 0,77% anual. Se propone revisar con detenimiento los costos financieros y la recuperación de capital de los costos preoperativos.

Flujo de caja

Tabla 14 Flujo de fondos anual

FLUJO DE FONDOS ANUAL			
CONCEPTO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3
INGRESOS OPERATIVOS			
VENTAS DE CONTADO	1.605.929.400	1.803.331.800	2.078.197.200
VENTAS A 30 DIAS			
VENTAS A 60 DIAS			
VENTAS A 90 DIAS			
VENTAS A 120 DIAS			
VENTAS A 150 DIAS			
TOTAL INGRESOS OPERATIVOS	1.605.929.400	1.803.331.800	2.078.197.200
EGRESOS OPERATIVOS			
MATERIA PRIMA			
GASTOS DE VENTA	21.936.996	24.633.512	28.388.174
MANO DE OBRA VARIABLE	1.408.710.000	1.581.870.000	1.822.980.000
MANO DE OBRA DIRECTA FIJA	60.720.000	68.006.400	76.167.168
OTROS COSTOS DE PRODUCCION	28.440.000	31.939.200	35.771.904
GASTOS ADMINISTRATIVOS	62.910.000	68.951.600	76.838.192
TOTAL EGRESOS OPERATIVOS	1.582.716.996	1.775.400.712	2.040.145.438
FLUJO NETO OPERATIVO	23.212.404	27.931.088	38.051.762
INGRESOS NO OPERATIVOS			
APORTES			
ACTIVOS FIJOS	20.635.000		
CAPITAL DE TRABAJO	12.000.000		
FINANCIACION			
ACTIVOS FIJOS			
CAPITAL DE TRABAJO	5.000.000		
TOTAL INGRESOS NO OPERATIVOS	37.635.000		
EGRESOS NO OPERATIVOS			
GASTOS PREOPERATIVOS	17.000.000		
AMORTIZACIONES	943.462	1.763.764	2.292.774
GASTOS FINANCIEROS	1.255.415	871.550	342.541
IMPUESTOS			
ACTIVOS DIFERIDOS			
COMPRA DE ACTIVOS FIJOS	20.635.000		
TOTAL EGRESOS NO OPERATIVOS	\$ 39.833.877	\$ 2.635.315	\$ 2.635.315
FLUJO NETO NO OPERATIVO	\$ -2.198.877	\$ -2.635.315	\$ -2.635.315
FLUJO NETO	\$ 21.013.528	\$ 25.295.773	\$ 35.416.447
+ SALDO INICIAL		\$ 21.013.528	\$ 46.309.301
SALDO FINAL ACUMULADO	\$ 21.013.528	\$ 46.309.301	\$ 81.725.748

(Plan financiero, propia 2023)

Balance general:

El balance general proyectado se analiza básicamente con dos indicadores, el primero de ellos es la razón de liquidez. Este indicador es una buena medida de la capacidad de pago de la empresa en el corto plazo. Entre más líquido sea el activo corriente más significativo es su resultado. Para su análisis debe tenerse en cuenta la calidad y el carácter de los activos corrientes, en términos de su facilidad de conversión en dinero y las fechas de vencimiento de las obligaciones en el pasivo corriente.

Al terminar el primer año, para el proyecto se concluye que por cada peso de pasivo corriente que debe, la empresa tiene \$5,180.000 pesos de activo líquido corriente para cubrirlo. Se considera que una razón corriente ideal es superior a 2.5 a 1, es decir, que por cada peso que se adeuda en el corto plazo se tienen dos y medio pesos como respaldo.

Indicadores financieros

VAN

Es el valor presente neto, para su cálculo es necesario la tasa de descuento o tasa de interés de oportunidad que se solicitó en la entrada de datos, (otros parámetros), donde usted digito el 15,8%, el valor arrojado del cálculo es \$22.182.855. se interpreta como: El proyecto arroja 22 millones adicionales al invertir los recursos en este proyecto que en uno que rente, el 15,8% anual, por lo tanto, se sugiere continuar con el proyecto.

TIR

El proyecto posee una inversión de \$37.635.000. El primer año de operación arroja un flujo de efectivo de 21,01 millones, para el segundo año, el valor es de 25,3 millones y para el tercero de 35,42 millones. La viabilidad financiera se determina a través de tres indicadores, el primero de ellos es la tasa interna de retorno o tir la cual es de 46,01%. Se interpreta como: El proyecto arroja una rentabilidad del 46,01% promedio anual. Se considera alta, es conveniente justificar.

Tiempo de recuperación de la inversión

Para indicador de viabilidad financiera en el cual arroja el periodo de recuperación de la inversión. Se calcula con el estado de resultados sumando las utilidades y restando la inversión hasta obtener cero. La inversión es de \$37.635.000. Como la suma de las utilidades de los tres años es superior se afirma que la inversión se recupera en el tercer año.

Nivel de endeudamiento.

El segundo indicador ayuda a determinar la capacidad que tiene la empresa para cubrir sus obligaciones con terceros a corto y largo plazo. Se le denomina nivel de endeudamiento. Es importante conocer la discriminación del pasivo total. Una empresa puede tener un endeudamiento alto, pero si la mayor parte de éste es a largo plazo ella no tendrá las dificultades que ha de suponer un indicador alto.

En el momento de arranque de la empresa se observa un nivel de endeudamiento bajo lo cual se considera muy favorable para su operación y viabilidad.

Supuestos financieros para la proyección: Régimen de impuestos, tasa de amortización de los créditos, periodo de gracia, TIO, Tipo de proyección constante o corriente.

Tabla 15 Condiciones de la financiación

CONDICIONES DE LA FINANCIACION		
	ACT.FIJOS	CAP.TRABAJO
MONTO: (cuota fija)		5.000.000
PLAZO:	36	36
PERIODO DE GRACIA:	4	4
INTERES T.A.	26,52%	26,52%
INTERES EFECTIVO:	29,99%	29,99%
INTERES MES VENCIDO:	2,21%	2,21%

(Plan financiero, propia 2023)

Tabla 16 Resumen de la financiación

RESUMEN DE LA FINANCIACION	CREDITO: \$ 5.000.000		
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3
SALDO	4.056.538	2.292.774	0
AMORTIZACION	943.462	1.763.764	2.292.774
INTERES	1.255.415	871.550	342.541
TOTAL PAGO DEUDA	2.198.877	2.635.315	2.635.315

(Plan financiero, propia 2023)

En el resumen de la siguiente tabla se evidencia el periodo de gracia para pago de crédito el cual se analizó por 4 meses.

Tabla 17 Resumen de pagos de la financiación

TABLA RESUMEN DE PAGOS DE LA FINANCIACION

PERIODO	CUOTA	AMORTIZACION	INTERES	SALDO
1	\$ 110.500		\$ 110.500	\$ 5.000.000
2	\$ 110.500		\$ 110.500	\$ 5.000.000
3	\$ 110.500		\$ 110.500	\$ 5.000.000
4	\$ 110.500		\$ 110.500	\$ 5.000.000
5	\$ 219.610	\$ 109.110	\$ 110.500	\$ 4.890.890
6	\$ 219.610	\$ 111.521	\$ 108.089	\$ 4.779.370
7	\$ 219.610	\$ 113.985	\$ 105.624	\$ 4.665.384
8	\$ 219.610	\$ 116.505	\$ 103.105	\$ 4.548.879
9	\$ 219.610	\$ 119.079	\$ 100.530	\$ 4.429.800
10	\$ 219.610	\$ 121.711	\$ 97.899	\$ 4.308.089

(Plan financiero, propia 2023)

CONCLUSIONES.

De la investigación del servicio

De acuerdo con el sector investigado, del cual dependen un gran número de familias que se benefician del sector de la construcción es de gran valor poder contribuir al desarrollo de una economía que ha sido golpeado por diferentes factores económicos, uno de ellos la pandemia en el año 2020 el cual representó que este sector detuviera sus actividades pero que también fue uno de los primeros en reanudar sus operaciones lo cual ratifica que es un sector de gran importancia en la economía del país.

De igual manera es un sector donde se puede encontrar nuevos emprendimientos con ganas de iniciar un negocio propio y tener independencia para lo cual se podrán ofrecer los servicios los cuales podrían ser de gran ayuda para estos nuevos empresarios.

Por esto queremos contribuir a la disminución de tiempos, reducir los accidentes en obra y mejorar los procesos de contratación con un poco de innovación para la agilización de procesos a través de la retroalimentación.

De la empresa.

Realizar el planteamiento de una marca requiere tener disponibilidad de diferentes recursos no solamente financiero, sino que también es una gran responsabilidad que se acarrea ya que de la producción dependen personal a cargo.

Igualmente es importante para el desarrollo de las empresas contar con un buen personal que desarrolle las actividades, pero debe contar con unas excelentes capacidades ya sea transmitidas por su formación o capacitación por cada una de las empresas a la cual presta sus servicios, relacionado al sector de la construcción donde realizar una correcta y eficaz ejecución representa tiempo y dinero al igual que cumplimiento con el cliente final.

Del proyecto financiero.

Teniendo en cuenta la inversión inicial por parte de cada uno de los socios los cuales serán destinados para la compra de los mobiliarios necesarios para la puesta en marcha del proyecto, al igual que el crédito inicial que se adquiere se destinará para contar con el capital inicial necesario podemos definir la viabilidad del proyecto en aspectos económicos, puesto que la inversión que cada inversionista se proyectó a recuperarse en 3 años con un flujo constante durante todo el desarrollo del proyecto.

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y VOCABULARIO ESPAÑOL A INGLÉS**De la investigación del servicio**

Nicho de mercado: “Es una porción de un segmento de mercado, que está compuesta por un grupo reducido (ya sea de personas o empresas) que posee ciertas características y necesidades comunes”. (Cyberclick, 2020)

Construcción: “Construcción es la acción y efecto de construir. Este verbo hace mención a edificar, fabricar o desarrollar una obra de ingeniería o de arquitectura”. (Definición de, (s/f))

Innovación: “Es un proceso que modifica elementos, ideas o protocolos ya existentes, mejorándolos o creando nuevos que impacten de manera favorable en el mercado”. (Delfino, 2021)

Organización: Grupo de personas y medios organizados con un fin determinado.

Gestión: Acción o trámite que, junto con otros, se lleva a cabo para conseguir o resolver una cosa.

De la empresa

Talento: Especial capacidad intelectual o aptitud que una persona tiene para aprender las cosas con facilidad o para desarrollar con mucha habilidad una actividad.

Tiempo: Período determinado durante el que se realiza una acción o se desarrolla un acontecimiento.

Técnico: Que es propio de una ciencia, un arte, una profesión o una actividad determinada y tiene un significado específico dentro de ellas.

Área: Espacio en que se produce determinado fenómeno o que se distingue por ciertos caracteres geográficos, botánicos, zoológicos, económicos, etc.

Logo: “el término logo como un elemento composicional que significa especialista respecto a lo que el primer elemento indica”. (Definición de, (s/f))

Slogan: Fórmula breve y original, utilizada para publicidad, propaganda política. (Real Academia Española, (s/f))

Calidad: “La definición de calidad puede variar. Se trata de un concepto subjetivo, ya que, si le preguntas a alguien sobre lo que percibe por calidad, probablemente sea diferente a lo que otro considera. Por ejemplo, una persona puede pensar que un vehículo tiene una calidad

notable, en cambio otra puede disentir y considerar que otro coche diferente es de más calidad que el anterior que propone el individuo”. (Economipedia, (s/f))

Proceso: “acción de avanzar o ir para adelante, al paso del tiempo y al conjunto de etapas sucesivas advertidas en un fenómeno natural o necesarias para concretar una operación artificial”. (Definición de, (s/f))

Del proyecto financiero.

TIR: “La tasa interna de retorno, es la rentabilidad que ofrece una inversión. Es decir, es el porcentaje de beneficio o pérdida que tendrá una inversión para las cantidades que no se han retirado del proyecto”. (Economipedia, (s/f))

TIO: “La tasa interna de oportunidad es la tasa de retorno de la inversión que se aplica al cálculo del valor presente. En otras palabras, sería la tasa de retorno mínima prevista si un inversionista elige aceptar una cantidad de dinero en el futuro, al compararla con la misma cantidad en la actualidad”. (Lifeder, (s/f))

Punto de equilibrio: “El punto de equilibrio, punto muerto o umbral de rentabilidad, es aquel nivel de ventas mínimo que iguala los costes totales a los ingresos totales”. (Economipedia, (s/f))

APU: “El análisis de precio unitario es el examen detallado que se hace a una unidad de obra con la finalidad de conocer por separado, sus características constructivas y los elementos de costos que lo componen para sacar conclusiones y establecer su precio previo a la construcción y demostrar lógicamente su valor monetario. El procedimiento se realiza conforme a las condiciones del contrato, los planos y especificaciones técnicas del proyecto y a las condiciones propias de la obra a construir”. (Data Construcción, (s/f))

Inversión: Una inversión es una actividad que consiste en dedicar recursos con el objetivo de obtener un beneficio de cualquier tipo. (Economipedia, (s/f))

Balance: “Un balance de comprobación es un instrumento financiero que se utiliza para visualizar la lista del total de los débitos y de los créditos de las cuentas, junto al saldo de cada una de ellas (ya sea deudor o acreedor). De esta forma, permite establecer un resumen básico de un estado financiero”. (Definición de, (s/f))

Costos fijos: Los costos fijos, en este marco, son aquellos que no varían cuando se producen pequeñas modificaciones en el nivel de actividad de una compañía. (Definición de, (s/f))

Crédito: Nos remonta al latín creditum, que significa “cosa confiada”. Por lo tanto, la noción de crédito aparece vinculada con tener confianza. (Definición de, (s/f))

Flujo de caja: Estado de cuenta que refleja cuánto efectivo conserva alguien después de los gastos, los intereses y el pago al capital. (Definición de, (s/f))

Ingresos: “Los caudales que entran a las arcas de una empresa, una entidad o un sujeto. Se trata del dinero que llega al poder de alguien a partir, por lo general, del desarrollo de una actividad laboral, productiva, financiera o comercial”. (Definición de, (s/f))

Egresos: Son las salidas o las partidas de descargo. El verbo egresar hace referencia a salir de alguna parte. (Definición de, 2022)

GLOSARIO Y TÉRMINOS Y VOCABULARIO EN INGLÉS A ESPAÑOL

De la investigación del servicio

Market niche: "it is a portion of a market segment, which is made up of a small group (whether of people or companies) that has certain common characteristics and needs". (Cyberclick, 2020)

construction: “construction is the action and effect of building. This verb refers to building, manufacturing or developing a work of engineering or architecture. (Definition of, (s/f))

Innovation: "it is a process that modifies existing elements, ideas or protocols, improving them or creating new ones that have a favorable impact on the market". (Dolphin, 2021)

Organization: Group of people and means organized for a specific purpose.

Management: Action or procedure that, along with others, is carried out to achieve or resolve something.

De la empresa

Talent: Special intellectual capacity or aptitude that a person has to learn things easily or to develop an activity with great skill.

Time: Specific period during which an action is performed or an event takes place.

technical: That which is typical of a science, an art, a profession or a certain activity and has a specific meaning within them.

Area: Space in which a certain phenomenon occurs or that is distinguished by certain geographical, botanical, zoological, economic, etc.

Logo: "the term logo as a compositional element that means specialist with respect to what the first element indicates". (Definition of, (n/f))

Slogan: A brief and original formula used for advertising and political propaganda (Real Academia Española, (s/f)).

Quality: "The definition of quality can vary. It is a subjective concept, because if you ask someone what they perceive as quality, it will probably be different from what someone else thinks. For example, one person may think that a vehicle has remarkable quality, while another may disagree and consider that a different car is of higher quality than the previous one proposed by the individual". (Economipedia, (n/f))

Process: "action of advancing or going forward, with the passage of time and the set of successive stages observed in a natural phenomenon or necessary to carry out an artificial operation". (Definition of, (s/f))

Del proyecto financiero

IRR: "The internal rate of return is the profitability offered by an investment. In other words, it is the percentage of profit or loss that an investment will have for the amounts that have not been withdrawn from the project". (Economipedia, (n/d))

IOTR: "The internal opportunity rate is the rate of return on investment that is applied to the present value calculation. In other words, it would be the minimum expected rate of return if an investor chooses to accept an amount of money in the future, when compared to the same amount today." (Lifeder, (n/d))

Break-even point: "The break-even point, break-even point or profitability threshold, is that minimum level of sales that equals total costs to total revenues". (Economipedia, (n/f))

APU: "The unit price analysis is the detailed examination of a unit of work with the purpose of knowing separately its construction characteristics and the cost elements that compose it in order to draw conclusions and establish its price prior to construction and logically demonstrate its monetary value. The procedure is carried out in accordance with the conditions of the contract, the plans and technical specifications of the project and the conditions of the work to be built". (Data Construction, (n/d))

Investment: An investment is an activity that consists of dedicating resources with the objective of obtaining a benefit of any kind (Economipedia, (s/f)).

Balance sheet: "A trial balance is a financial instrument used to display a list of the total debits and credits of accounts, together with the balance of each account (either debit or credit). In this way, it makes it possible to establish a basic summary of a financial statement." (Definition of, (n/f))

Fixed costs: Fixed costs, in this framework, are those that do not vary when there are small changes in the level of activity of a company. (Definition of, (n/f))

Credit: It goes back to the Latin *creditum*, which means "trusted thing". Therefore, the notion of credit is linked to having confidence (Definition of, (n/f)).

Cash flow: Statement that reflects how much cash someone keeps after expenses, interest and payment to capital. (Definition of, (s/f))

Income: "The funds that enter the coffers of a company, an entity or an individual. It is the money that comes into someone's possession, generally from the development of a labor, productive, financial or commercial activity". (Definition of, (n/f))

Outflows: These are the outflows or discharge items. The verb *egress* refers to leaving somewhere (Definition of, 2022).

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

- ACIES. (2023). *NOSOTROS*. Obtenido de <http://aciescolombia.org/nosotros/>
- AIS. (2021). *HISTORIA*. Obtenido de <https://asosismica.org.co/acerca-de-ais/>
- Camacol. (2022). *Camacol*. Obtenido de <https://camacol.co/actualidad/noticias/pib-del-sector-edificador-crecera-35-veces-mas-que-el-total-de-la>
- CAMACOL. (2022). *MERCADO DE LA CONSTRUCCIÓN*. Obtenido de <https://camacol.co/actualidad/publicaciones/revista-urbana/91/portada/que-le-espera-al-mercado-de>
- CONTE. (2022). *NOSOTROS*. Obtenido de <https://www.conte.org.co/>
- COPNIA. (2022). *INICIO*. Obtenido de <https://www.copnia.gov.co/>
- DANE. (2021). *POBLACION OCUPADA*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/poblacion-ocupada-segun-su-actividad-economica-y-por-cuenta-propia>
- DANE. (2021). *SERVICIOS TEMPORALES EN COLOMBIA*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-departamentos-ciudades/211209-ACOSET.pdf>
- DANE. (2022). *BOLETIN CONCRETO*. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/concreto/Bol_concreto_jun_22.pd
- DANE. (2022). *CONTEO UNIDADES ECONÓMICAS*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/comercio-interno/censo-economico-de-colombia/conteo-de-unidades-economicas-2021#resultados>

- DANE. (2022). *PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO LABORAL*. Obtenido de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_jun_22.pdf
- DANE. (2023). *MERCADO LABORAL*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- DANE. (s.f.). *IEAC*. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib_const/Bol_ieac_Itrim22.pdf
- EAFIT. (2023). *ECONOMÍA*. Obtenido de <https://www.eafit.edu.co/Paginas/PageNotFoundError.aspx?requestUrl=https://www.eafit.edu.co/escuelas/economiaayfinanzas/noticias-eventos/Paginas/>
- FACTORIAL. (2023). *EST EN COLOMBIA*. Obtenido de <https://factorialhr.co/blog/empresas-de-servicios-temporales/>
- GROUP, F. (2023). *INNOVACIONES EN LA CONSTRUCCIÓN*. Obtenido de <https://es.figroup.com/innovaciones-en-la-construccion/>
- MANAGMENT, B. (2021). *NORMATIVIDAD Y AVANCE*. Obtenido de <https://bimanagement.co/2021/12/02/bim-el-ahora-normatividad-y-avance-en-colombia/>
- MINVIVIENDA. (2022). *EMPLEO EN EDIFICACIONES*. Obtenido de <https://minvivienda.gov.co/sala-de-prensa/la-construccion-de-edificaciones-empleo-mas-de-un-millon-de>
- PROPERATI. (2020). *TENDENCIAS*. Obtenido de <https://blog.properati.com.pe/5-tendencias-de-los-nuevos-proyectos-inmobiliarios/>
- SCI. (2021). *MISION Y OBJETIVOS*. Obtenido de <https://sci.org.co/mision-y-objetivos/>

UMACON. (2017). *INNOVACION TECNOLOGICA*. Obtenido de <http://www.umacon.com/noticia.php/es/ultimas-tecnologias-en-el-sector-de-la-construccion/429>

VANGUARDIA. (2023). *INFORMES COMERCIALES*. Obtenido de <https://www.vanguardia.com/informes-comerciales/informacion-comercial/pib-al-cierre-del-2021-y>

Bibliografía complementaria

BHT Chile. (s/f). Mkt1.cl. Recuperado el 1 de marzo de 2023, de https://bhtchile.mkt1.cl/?gclid=CjwKCAjw5dggBhBNEiwaA7PryaOaqvGKXw_WURXQfA2o3oNJ9II7WG6st6P-XdIJQEyh5uxFqnEnR6RoCuNsQAvD_BwE

Liberr - Solicita y Ofrece Servicios Libremente. (2019, julio 28). Liberr. <https://liberr.com>

Software de recursos humanos Rex+: Automatiza tus procesos. (2021, mayo 4). Rexmas; Rex+. <https://rexmas.com/>

(N.d.-b). Blogspot.com. Retrieved June 5, 2023, from http://4.bp.blogspot.com/-BTERHOe-DIE/T382STByh_I/AAAAAAAAABk/u9it-pSMUEU/s1600/mapa.gif
mapa de bogota

Vínculos

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-departamentos-ciudades/211209-ACOSET.pdf>

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/comercio-interno/censo-economico-de-colombia/conteo-de-unidades-economicas-2021#resultados>

<https://factorialhr.co/blog/empresas-de-servicios-temporales/>

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/eas/anexo_EAS_valores_corrientes_CIU4_2020.xls

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/eas/anexo_EAS_valores_corrientes_CIU4_2020.xls

<https://pyme.lavoztx.com/cmo-hace-dinero-una-empresa-de-trabajo-temporal-4850.htm>

<https://traders.studio/tarifas-de-la-agencia-de-empleo/>

<https://camacol.co/actualidad/noticias/pib-del-sector-edificador-crecera-35-veces-mas-que-el-total-de-la>

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib_const/Bol_ieac_Itrim22.pdf

<https://www.vanguardia.com/informes-comerciales/informacion-comercial/pib-al-cierre-del-2021-y>

[perspectivas-del-2022-sector-edificador-clave-en-la-recuperacion-de-la-economia-AF4887310](#)

<https://minvivienda.gov.co/sala-de-prensa/la-construccion-de-edificaciones-empleo-mas-de-un-millon-de>

http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_jun_22.pdf

<https://www.bancolombia.com/empresas/capital-inteligente/actualidad-economica-sectorial/sector>

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/concreto/Bol_concreto_jun_22.pdf

<https://blogs.iadb.org/ciudades-sostenibles/es/el-impacto-del-covid-19-en-la-construccion-publica/>

<https://blog.properati.com.pe/5-tendencias-de-los-nuevos-proyectos-inmobiliarios/>

<https://bimanagement.co/2021/12/02/bim-el-ahora-normatividad-y-avance-en-colombia/>

<https://www.eafit.edu.co/escuelas/economiayfinanzas/noticias-eventos/Paginas/tendencias-en-la-industria-de>

<https://es.fi-group.com/innovaciones-en-la-construccion/>

<https://www.alpha-hardin.com/innovacion-tecnologica-en-la-industria-de-la-construccion/>

<http://www.umacon.com/noticia.php/es/ultimas-tecnologias-en-el-sector-de-la-construccion/429>

<https://camacol.co/nosotros/nuestra>

<https://sci.org.co/mision-y-objetivos/>

<https://asosismica.org.co/ace>

<https://www.copnia.gov.co/nuestra-entidad/quienessomos#:~:text=El%20Consejo%20Profesional%20Nacional%20de,general%2C%20en%20el%20territorio%20nacional.>

<https://www.conte.org.co/nuestra-entidad/historia/>

Staffingg de Colombia. <https://Staffingg.com.co/servicios-portafolio>

<https://talentoenlinea.manpowergroupcolombia.co/>

<https://talentoenlinea.manpowergroupcolombia/>

<https://staffingg.com.co/servicios-Staffingg-aliado>

<https://core.ac.uk/download/pdf/286063857.pdf>

<https://zonalogistica.com/la-logistica-del-servicio/>

<https://www.entrepreneur.com/article/424050>

<https://www.eltiempo.com/mas-contenido/conozca-el-tiempo-ads-y-haga-la-publicidad-de-su-negocio-usted-mismo-555094>

<https://www.larepublica.co/ocio/conozca-los-costos-para-pautar-en-radio-y-como-le-ayuda-potencializar-su-marca-3302221>

https://sense-digital.co/landing-marketing-2-bri-ga/?utm_campaign=&utm_term=publicidad%20en%20redes%20sociales&utm_campaign=MKT_Col_-Bri_-Search

https://sense-digital.co/landing-marketing-2-bri-ga/?utm_campaign=&utm_term=publicidad%20en%20redes%20sociales&utm_campaign=MKT_Col_-Bri_-Search

ANEXOS

Anexos del estudio de mercado

Anexos del plan de marketing

Anexos del informe de investigación

Encuestas, Resultados de laboratorio y/o entrevistas.

Presentación en Power Point

Maqueta virtual o vídeos

Cuadros del plan financiero o de la Cámara de Comercio.

Poster

Artículo o Capítulo de libro

Formato de identificación del proyecto para el repositorio institucional.