

ESTUDIO DE VIABILIDAD PARA LA CONFORMACIÓN DE UNA EMPRESA DE
CONTRATACIONES TEMPORALES EN LA CIUDAD DE CALI.

LAURA DELA CRUZ

ELBER RAMIREZ

DANIELA VINASCO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

JAMUNDI – VALLE

2022

ESTUDIO DE VIABILIDAD PARA LA CONFORMACIÓN DE UNA EMPRESA DE
CONTRATACIONES TEMPORALES EN LA CIUDAD DE CALI.

LAURA DE LA CRUZ

ELBER RAMIREZ

DANIELA VINASCO

Anteproyecto presentado para optar al título de Profesional en Administración de
Empresas

Asesor: Carlos Alberto Oviedo Aguirre

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA LUMEN GENTIUM

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

JAMUNDI – VALLE

2022

NOTA DE ACEPTACIÓN

Trabajo de grado “Estudio de viabilidad para la creación de una empresa dedicada a las contrataciones temporales ubicada en la ciudad de Cali” aceptado por la facultad de Ciencias Empresariales de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, admitido como requisito para obtener el título de Profesional en Administración de Empresas.

Firma del jurado

Firma del jurado

Jamundí, 10 de agosto de 2022

DEDICATORIA

Este proyecto va dedicado a mi padre pues ha sido una persona que siempre ha estado allí acompañándome, brindándome fortaleza, ánimo y espíritu de lucha para que yo no claudique en mis proyectos tanto en mi vida personal laboral o estudiantil. Por eso por medio de esta dedicatoria quiero hacerle un pequeño homenaje a mi padre que tanto ha hecho por mí. Por último, agradecer a Laura Dela Cruz por creer en este proyecto y comprometerse a sacarlo adelante.

Elber Ramirez

Quiero dedicarle este trabajo, a cada una de las personas que me están apoyando en este proyecto (mis padres, mis tíos), con sus aportes y consejos, que he tenido en cuenta a la hora de realizar y estructurar este trabajo. Gracias por disponer de su tiempo para orientarme. Y por último agradecer a Elber Ramírez, por permitirme ser su compañera y desarrollar este gran proyecto juntos.

Laura Dela Cruz

Dedicado a mi madre que siempre me apoya sin importa las condiciones, siempre está para darme una voz de aliento y a todas aquellas personas que sin saberlo me ayudan a seguir avanzando en el camino, a mis dos compañeros de proyecto por dejarme ser parte y acompañarlos en esta travesía de cuatro años.

Daniela Vinasco

AGRADECIMIENTOS

El agradecimiento de este proyecto va dirigido primero a Dios, por darnos la fuerza y voluntad de llevar a cabo este hermoso proyecto.

También dar gracias como primera medida a nuestros padres que tanto se han esforzado para que seamos personas de bien, con principios, valores y formándonos para ser útiles a la sociedad. Darle nuestros más sinceros agradecimientos a la Institución Universitaria Católica Lumen Gentium por acogernos en ella. y no solo para proporcionarnos conocimientos para una vida profesional, sino por inculcarnos valores que guardan concordancia con sus principios misionales y sociales que tanto han beneficiado a la comunidad. Por consiguiente, agradecer al cuerpo de docentes porque día a día de manera incondicional nos imparte sus conocimientos, sembrando así la semillita en todos y cada uno de nosotros para transformar esta sociedad que tanto lo necesita.

TABLA DE CONTENIDO

1	CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROYECTO.....	14
1.1	TITULO DEL PROYECTO.....	14
1.2	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.3	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.3.1	OBJETIVO GENERAL.....	14
1.3.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	¡Error! Marcador no definido.
2	Planteamiento del problema.....	¡Error! Marcador no definido.
2.1	Justificación.....	16
3	PRODUCTO.....	¡Error! Marcador no definido.
3.1	Colorimetría.....	39
3.2	Significado de la ilustración.....	40
4	ESTUDIO DE MERCADO.....	¡Error! Marcador no definido.
4.1	ANALISIS DEL SECTOR.....	¡Error! Marcador no definido.
4.2	ESTRUCTURA DEL MERCADO.....	¡Error! Marcador no definido.
4.2.1	Análisis de la demanda.....	¡Error! Marcador no definido.
4.2.2	Clientes.....	¡Error! Marcador no definido.

5	¿PORQUE EL DESEMPLEO ES UN FACTOR DETERMINANTE EN LA SOCIEDAD?	¡Error! Marcador no definido.
6	MERCADOTECNÍA.....	¡Error! Marcador no definido.
6.1	Precio.....	49
6.2	Plaza.....	¡Error! Marcador no definido.
6.3	Promoción.....	51
6.4	Producto	50
7	ASPECTO METODOLOGICO.....	¡Error! Marcador no definido.
7.1	Tipo de Estudio.....	¡Error! Marcador no definido.
7.2	Estudio Descriptivo	¡Error! Marcador no definido.
7.3	Método de Investigación	¡Error! Marcador no definido.
7.4	Método de Recolección de Información.....	¡Error! Marcador no definido.
	Para la elaboración del proyecto se aplicará las siguientes fuentes: primaria y secundaria.	¡Error! Marcador no definido.
7.4.1	Fuentes de Información	¡Error! Marcador no definido.
7.4.2	Método de Análisis.....	¡Error! Marcador no definido.
7.4.3	Método de Encuesta	¡Error! Marcador no definido.
7.4.4	Tratamiento de la información	¡Error! Marcador no definido.

7.4.5	Técnicas de estadísticas	¡Error! Marcador no definido.
7.4.6	Presentación de los resultados	¡Error! Marcador no definido.
8	REDES SOCIALES	¡Error! Marcador no definido.
8.1	Encuétranos en Instagram @serem_temporales.....	51
9	TAMAÑO DEL PROYECTO	54
9.1	Determinación del Tamaño de la Unidad del Negocio	¡Error! Marcador no definido.
9.1.1	Tecnología del proceso productivo	56
9.2	Capacidad Productiva.....	¡Error! Marcador no definido.
9.2.1	Diseñada:	59
9.2.2	Instalada:	59
9.2.3	Real:	59
9.3	Factores que Determinan la Capacidad Productiva.....	59
9.3.1	Cantidad que se desea producir	59
9.3.2	La intensidad en el uso de la mano de obra	59
9.3.3	Cantidad de turnos de trabajo:	61

9.3.4	La optimización física de la distribución del equipo de producción dentro de la planta	61
9.3.5	La capacidad individual de cada máquina que interviene en el proceso productivo	62
9.3.6	La optimización de la mano de obra	62
9.4	Plan de Producción.....	63
9.5	Control de Calidad	63
9.6	Seguridad Industrial.....	66
9.7	Logística	67
9.8	Cadena Productiva	68
9.8.1	Diseño	68
9.8.2	Desarrollo	69
9.8.3	Producción	69
9.8.4	Mercadeo	70
9.8.5	Distribución	70
9.8.6	Servicio al Cliente	71
9.9	Requerimiento de Tecnología.....	76

9.10	Requerimiento de Materia Prima	79
9.11	Requerimiento de Mano de Obra Operativa	80
9.12	Requerimiento de Equipos de Oficina, Muebles y Enseres	¡Error!
	Marcador no definido.	
9.13	Otros Costos de Producción	78
10	INGENIERIA DEL PROYECTO	¡Error! Marcador no definido.
10.1	Ficha Técnica	55
10.2	DIAGRAMA DE PROCESOS	72
10.3	Necesidades de Recurso o Talento Humano	¡Error! Marcador no definido.
11	UBICACIÓN GEOGRAFICA DEL NEGOCIO. ¡Error! Marcador no definido.	
11.1	Determinar la Proximidad del Proveedor	82
11.2	Medios de Transporte.....	84
11.3	Servicios Públicos	84
11.4	Influencia del Clima	85
11.5	Localización de la Mano de Obra	86
11.6	Macro localización	87

11.7	Micro localización	88
12	IDEA DE NEGOCIO	¡Error! Marcador no definido.
12.1	DESCRIPCIÓN DE LA IDEA DE NEGOCIO	90
12.1.1	Misión	90
12.1.2	Visión	90
12.1.3	Valores Corporativos	90
12.1.4	Filosofía del Trabajo	91
12.2	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	91
12.2.1	Organigrama	91
12.2.2	Manuales de Cargos – SEREM S.A.S	92
12.3	Fundamentación Cargos y Funciones Estratégicas ¡Error! Marcador no definido.	
12.3.1	Políticas Operativas. Con el objetivo de garantizar una comunicación asertiva entre todos los colaboradores de la organización se dispondrá del siguiente modelo de comunicación.	100
	Cuadro 8. Técnicas de resolución de conflictos	¡Error! Marcador no definido.
12.3.2	Descripción de Áreas.	103

12.3.3	Fundamentación del cargo.	¡Error! Marcador no definido.
12.3.4	Perfil del cargo.....	117
12.4	MODELO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	107
12.5	PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL.....	107
12.5.1	Solicitud de empleo	107
12.5.2	Entrevista.....	108
12.5.3	Exámenes	108
12.6	PROCESO DE CONTRATACION	110
12.7	PROCESO DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL	111
12.7.1	Capacitación.....	111
12.7.2	Adiestramiento	111
13	ESTUDIO ADMINISTRATIVO Y LEGAL	121
13.1	Aspectos legales	¡Error! Marcador no definido.
13.1.1	Modelo de sociedad	
13.1.2	Creación de la empresa:.....	122
13.1.3	Aspectos laborales.	122

13.1.4	Otros aspectos.....	122
14	FINANCIERO.....	124
14.1	Balance Inicial SEREM S.A.S.....	124
14.2	Proyección de Gastos	125
14.3	Plan de Financiación	126
14.4	Depreciación.....	126
14.5	Amortización Crédito SEREM S.A.S	127
14.6	Nomina	128
14.7	Demanda Potencial	131
14.8	Proyección de Ventas.....	132
14.9	Estado de Resultados	133
14.10	Balance General.....	134
14.11	Análisis Horizontal	135
14.12	Análisis Vertical	136
14.13	Indicadores Financieros	137
14.14	Punto de equilibrio.....	138
15	CONCLUSIONES	142

1 CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROYECTO

1.1 TÍTULO DEL PROYECTO

ESTUDIO DE VIABILIDAD PARA LA CONFORMACIÓN DE UNA EMPRESA DE CONTRATACIONES TEMPORALES EN LA CIUDAD DE CALI.

1.2 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Emprendimiento

1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Planteamiento del Problema. Actualmente el Outsourcing es una práctica que es utilizada por muchas empresas a nivel mundial y que ha tenido un crecimiento substancial en los últimos años. Para el año 2020 el Outsourcing deo alrededor de 500.000 millones de dólares para el año 2020.

El Outsourcing en Colombia ha crecido más del 60% en los últimos cuatro años según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y esto ha dependido en gran parte a factores culturales, sociales, tecnológicos y geográficos. También ha potencializado la industria, la cual ha ayudado a disminuir el desempleo y a su vez fortalecer prácticas como el teletrabajo. Según la ANDI en la actualidad el Outsourcing aporta 1,2% al PIB generando 350.000 empleos directos.

Teniendo en cuenta lo anterior sobre el crecimiento de esta práctica en el mundo y a nivel nacional y que es una práctica que las empresas deciden adoptar debido a que consideran necesario tercerizar procesos con el objetivo de minimizar costos y lograr con ello enfocarse aún más en el producto ofrecido generando propuesta de valor para volverlo más competitivo en el mercado.

Por ello la importancia de este tipo de empresas en el mercado ya que contribuye a la optimización de recursos, minimiza los costos y logra que directa o indirectamente las empresas se vuelvan aún más competitivas.

1.3.2 Formulación del problema. ¿De qué manera es viable la conformación de una empresa de contrataciones temporales en la ciudad de Cali?

Inicialmente realizando un estudio a fondo sobre el mercado, en donde se pueda apreciar o evidenciar las ventajas y desventajas para la conformación de la misma.

1.3.3 Sistematización del Problema. ¿Qué importancia tiene hacer un estudio de mercado para la creación de una empresa dedicada a las contrataciones temporales en la ciudad de Cali?

¿Es posible realizar un estudio técnico como herramienta de gestión para una empresa dedicada a las contrataciones temporales en la ciudad de Cali?

¿De qué manera podemos definir los lineamientos organizacionales y legales para la creación de una empresa dedicada a las contrataciones temporales en la ciudad de Cali?

¿Cómo presentar la estructura financiera para la organización de una empresa dedicada a las contrataciones temporales en la ciudad de Cali?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Analizar y estudiar el entorno de las empresas dedicadas a las contrataciones temporales ubicadas en la ciudad de Cali, con el fin de aplicar estrategias que permitan reducir la tasa de desempleo en la ciudad.

Se busca diseñar planes que contribuyan a la inserción laboral, a aquellas personas recluidas del mercado laboral.

1.4.1 Objetivo general. Estudiar porque es viable la conformación de una empresa de contrataciones temporales en la ciudad de Cali.

1.4.2 Objetivos específicos. Hacer un estudio de mercado para la creación de una empresa dedicada a las contrataciones temporales en la ciudad de Cali.

Realizar un estudio técnico como herramienta de gestión para posicionar una empresa dedicada a contrataciones temporales en la ciudad de Cali.

Definir los lineamientos organizacionales y legales para la creación de una empresa dedicada a contrataciones temporales en la ciudad de Cali.

Presentar la estructura financiera para la organización de una empresa dedicada a contrataciones temporales en la ciudad de Cali.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Según datos estadísticos ofrecidos por el DANE, el desempleo en Colombia durante el presente año fue del 11.3 % para el mes de junio, lo que represento una reducción de 3,3 puntos porcentuales respecto al mismo mes el año pasado (DANE, 2022). Por consiguiente, es preocupante la situación actual en términos de desempleo, desocupación laboral e informalidad. El proyecto se fundamenta entre otros propósitos en promover el primer empleo a aquellas personas que no han empezado a definir su situación laboral por falta de experiencia, más aún cuando el índice de desempleo empieza a subir anualmente por consecuencia del gran número de graduados que empiezan formar parte de las estadísticas de desocupación laboral a nivel nacional y de aquellos que no han empezado su primer empleo de manera formal como es el caso de los que se han dedicado a toda una vida a la informalidad y por consiguiente no poseen una experiencia certificable.

En el ámbito social se quiere dar una oportunidad a aquellas personas que quieren hacer parte del mundo laboral y por ende adquirir experiencia para posteriores

empleos, evitando así la desocupación, que en ocasiones se vuelve una problemática social ya que las personas no ven oportunidades laborales o estudiantiles. En definitiva, se busca la inclusión de una fuerza laboral que permanece allí pero que se discrimina en muchas ocasiones por falta de experiencia, este proyecto no solo busca vincular a personas en su primer empleo sino brindar un acompañamiento permanente para medir aptitudes y nivel de satisfacción con el cargo o empleo ejercido y así aumentar niveles de productividad que tanto demandan las empresas de hoy en día. Se busca que en la ciudad de Cali reduzca significativamente el desempleo y así dinamizar la economía local.

En lo referente a lo organizacional se busca que las empresas que contraten con este proyecto de emprendimiento se vuelvan mucho más competitiva en el mercado al tercerizar un proceso que considere que no agrega valor alguno al producto que ofrece. Por otra parte, se busca capacitar a los colaboradores para que estos sean más productivos para el cargo contratado teniendo en cuenta sus competencias y habilidades.

1.5.1 Teórica. Es importante el servicio temporal para los jóvenes que se quieren incorporar a la vida laboral porque está demostrado que las empresas de servicio temporal son las principales generadoras del primer empleo en Colombia y de manera formal, es decir, respetando la ley en el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social integral. (MESA, 2021)

Las empresas de servicios temporales cumplen una función vital para el bienestar colectivo y es el de generar empleo, a efecto de colaborar eficazmente con sus clientes y con el país. Actualmente el volumen de trabajadores temporales está vinculado a la existencia de las empresas de servicios temporales, y si hoy el desempleo no presenta un mayor porcentaje es precisamente gracias a ellas. (REVISTA SEMANA)

1.5.2 Metodológica. SEREM Temporales S.A.S implementara un factor distintivo en el reclutamiento y selección del personal, pues busca mejorar la precontratación de las posibles postulantes al cargo.

Diseñar planes de capacitación del posible candidato, fomentando en el usuario bases y conceptos que le permitan incorporarse en el mercado laboral, es decir, contar con unos conocimientos previos del cargo a ocupar.

1.5.3 Práctica. Para mejorar los procesos de contratación, se buscará una empresa el cual brinde apoyo para la formación del usuario, el cual le facilite la incorporación al mercado laboral, y cree en este un valor a la posible empresa a contratar. Se considera contratar a la entidad SENA, pues a pesar de ser una entidad pública, cumple con unos altos estándares de calidad en educación.

La capacitación juega un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, dado que es el proceso mediante el cual las y los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda. (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2018)

1.6 MARCO DE REFERENCIA

Teniendo en cuenta a la Revista Espacio (2020), cita a Richard Cantillon (1755), define al emprendedor como un individuo que asume el riesgo de comprar un producto a un precio determinado y de venderlo a un precio incierto, además argumenta que los emprendedores siempre han estado indirectamente involucrados en el equilibrio de la oferta y la demanda.

Según el artículo “Muy Financieros” expone la teoría del emprendimiento del Sr. Jean-Baptiste Say, en el que estudia el espíritu empresarial y conceptualiza a los empresarios como organizadores y líderes de la economía, él afirma que cualquier proceso productivo requería esfuerzo, conocimiento y la “aplicación” del

emprendedor. Según él, los empresarios son intermediarios en el proceso productivo que combinan agentes productivos como la tierra, el capital y el trabajo para satisfacer la demanda de los consumidores. Como resultado, juegan un papel central en la economía y cumplen un papel de coordinación. (MUY FINANCIEROS) En la década de los ´80, Howard Stevenson, del Universidad de Harvard interpretó la mentalidad emprendedora como un sistema de gestión apoyado más en las oportunidades que en los recursos. Este análisis ha servido para apoyar el emprendimiento tanto a empresarios como a empleados de compañías de todo tipo. La enseñanza del emprendimiento tiene un gran impacto en la formación de líderes comerciales. (Corpoación de Investigación Tecnologica , 2011)

Según la teoría del triángulo invertido propuesta por Andy Freire, todo proceso Emprendedor combina tres componentes: Idea, emprendedor y capital. El punto de apoyo es el emprendedor, quien necesita dos componentes adicionales para llegar: la idea de negocio con viabilidad de mercado, y el capital. Cuando un emprendimiento no es exitoso, siempre se debe a la falla de una de estas tres variables, o la combinación entre ellas. (Gómez, 2014)

Tabla 1. Teorías del emprendimiento

Teoría	Aporte
Teoría Clásica	describió la función directiva del emprendedor en el contexto de la producción y la distribución de bienes en un mercado competitivo
Teoría de Schumpeter	Surgió de las críticas hechas a la teoría neoclásica y describió la iniciativa emprendedora como un motor de los sistemas basados en el mercado además propuso que la innovación y el emprendedor eran solucionadores de problemas
Teoría de Mark Casson	Mark Casson argumentaba que la demanda de emprendimiento se deriva de la necesidad de ajustarse al cambio mientras que la oferta de emprendimiento estaba limitada por la escasez de las cualidades personales deseadas
Teoría de Harvard School	Esta teoría considera que el emprendimiento se genera por la combinación de factores internos y externo, siendo los internos cualidades del emprendedor como habilidades y experiencias y los externos como políticos, económicos, sociales y culturales
Teoría de ajuste de Kirzner	Esta teoría propone que el aspecto más importante de un emprendedor es estar alerta frente a el desequilibrio en el mercado para descubrir oportunidades de ganancias equilibrando el mercado de nuevo
Teoría de los rasgos de personalidad	Esta teoría está basada en que el emprendedor debe contar con ciertas cualidades que harán que este esté más decidido a tomar sus ideas de innovación y están caracterizados por ser optimistas, tener gran fuerza emocional y ser perseverantes
Teoría de la necesidad de logro	Esta teoría explica que los humanos tenemos la necesidad de tener éxito, y las personas impulsadas por esta necesidad logran sobresalir del resto con su actitud de poner primero los riesgos y desafíos antes de un ingreso estable con el fin de saciar esa necesidad
Teoría del capital financiero	En base a investigaciones se demostró que el emprendimiento es mucho más común cuando las personas tienen acceso a un capital financiero más grande, adquiriendo recursos para explotar más eficientemente las oportunidades de emprendimiento
Teoría del capital humano	Esta teoría afirma que el éxito de un emprendedor proviene de el conocimiento, educación y experiencia de los individuos, siendo el punto central para aumentar el reconocimiento de oportunidades y explotarlas eficazmente

Fuente: Servicio Nacional de Aprendizaje (2020)

1.6.1 Referente histórico. Según la Revista Latinoamericana de Derecho Social de la Universidad Nacional Autónoma de México (2007), expresa que las empresas de servicios temporales surgieron a mediados de los años sesenta, esta se creó con el fin de implementar una modalidad en la que un empresario preste de forma

independiente colaboradores a una empresa cliente. Tiempo después se incrementó la creación de EST, y en estas se empezó a implementar el triángulo laboral, es decir, donde un colaborador presta sus servicios (conocimiento) a la empresa cliente que legalmente no es su empresa patronal, pero a esta le debe cumplir las órdenes e instrucciones. Estas se incrementaron de manera notoria por los resultados que en ese entonces estaba arrojando, pues se volvió tendencia contratar una EST por los procesos que se mitigaba la empresa cliente al contratar estos servicios.

En el artículo de la Revista Jurídica (2002), el Sr. Gerardo Arenas Monsalve quien sustenta el documento expone que la primera empresa temporal en Colombia fue en el año 1963, una multinacional llamada Manpower que tuvo operaciones hasta 1971, pues concluye que la desintegración de esta pudo verse relacionada por la poca normatividad de ese entonces. La regulación de las EST inicio con la Ley 50 de 1990, que fue cuando introdujeron la legislación laboral, en ella se facilitó que los empleadores pudieran contratar personal con un contrato a término fijo inferior de 1 año, esa ley estimulo las contrataciones y posiciono a las EST.

1.6.2 Referente teórico. Según José Fernando Vásquez Sánchez quien publica en la Revista Empresarial, realizó una investigación acerca de las empresas de servicios temporales, en ella indica que estas entidades prestadoras de servicio han mejorado el desempleo y es gracias a estas que no ha empeorado los porcentajes actuales. Especifica que estas son una necesidad que dan entrada a las nuevas dinámicas de los mercados internacionales y por ende dan apertura a la globalización económica del país. Adicional a ello, contratar las EST trae sus ventajas, como lo son:

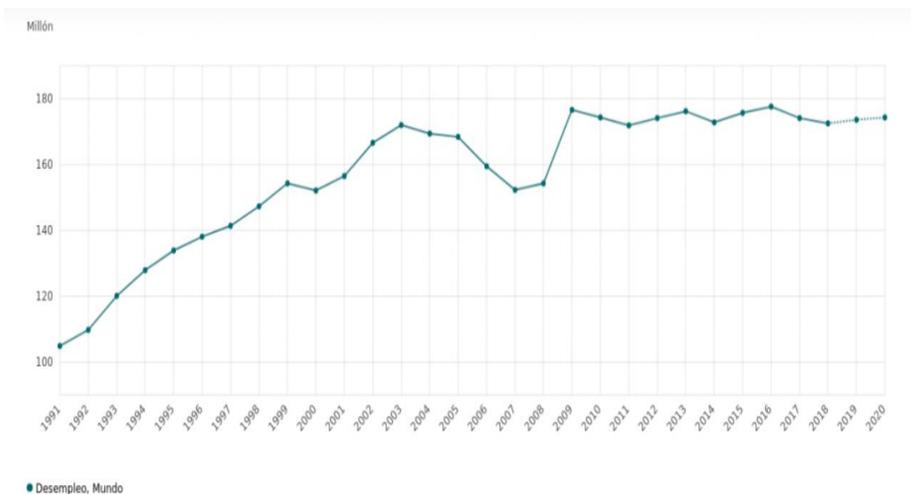
- Reducción de costos.
- Eliminación de costos por procesos de indemnización.
- Procesos de selección y contratación ágiles y eficientes.
- Decisiones se toman en tiempos breves.

Por esto, las tercerizaciones de estos procesos van enfrentadas a grandes retos. Pues la EST se convierten en grandes aliados estratégicos para las empresas clientes, pues adoptan medidas que le permite generar alto valor agregado con la capacidad de responder a las altas exigencias que demanda el mercado laboral.

1.6.3 Referente conceptual. El desempleo, un problema actual: el desempleo provoca un efecto en el aspecto social, una persona al estar desempleada puede presentar estrés, frustración debido a que no puede satisfacer sus necesidades por carencia de dinero. Además, en algunos casos trae consigo problemas de depresión, violencia, pobreza, hasta llegar al punto de considerar trabajar en la informalidad.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la tasa de desempleo a nivel mundial ha disminuido, realizaron una comparación desde 1991 hasta el 2020, partieron desde el 2009 debido a la crisis mencionada anteriormente. A continuación, se mostrará un gráfico presentado por la OIT. (Organizacion Internacional del Trabajo, 2019)

Gráfico 1 Desempleo a nivel mundial



Fuente: OIT

Tuvo su mayor auge en el 2009 debido a la crisis económica mencionada anteriormente. Este gráfico presentado por la OIT permite concluir que el desempleo sigue siendo un problema, en 2008 reportaron 154.3 millones de desempleados y tras 10 años después, es decir 2018 se reportaron 172.5 millones de personas desempleadas, y así elaborando un supuesto para el año 2020. Esto ocasiona problemas a nivel económico, porque al incrementar la tasa de desempleo, merma la producción de un país y a su vez deteriora el PIB del mismo.

1.6.4 Referente legal. En Colombia se han establecido las normatividades que regulan las empresas de contratación temporales por medio del Decreto 4369, que van articuladas del 71 al 94 de la Ley 50 de 1990, como lo son:

Se expresa en el artículo 82, El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aprobará las solicitudes de autorización de funcionamiento a las empresas de servicios temporales que cumplan con los requisitos exigidos en esta ley, como lo son:

- Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio
- Acreditar un capital social pagado igual o superior a trescientas (300) veces el salario mínimo legal mensual vigente en el momento de la constitución.
- Constituir una garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, en favor de los trabajadores de la respectiva empresa, en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo mensual vigente, para asegurar salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales de los trabajadores, en caso de iliquidez de la empresa. La póliza correspondiente debe depositarse en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual podrá hacerla efectiva por solicitud de los trabajadores beneficiarios de la garantía. La cuantía de esta garantía debe actualizarse anualmente, tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal vigente.

Cabe resaltar en este requisito, que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede exigir a las EST una cuantía mayor, cuando lo amerite el número de colaboradores vinculados a la misma. Una vez se hayan cumplido estos requisitos la entidad reguladora autorizará el funcionamiento de la respectiva empresa mediante la resolución, dentro de los siguientes 30 días para fines de vigilancia e inspección.

Una vez realizada la autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las EST deben continuar con un proceso de legalidad para otorgar las licencias de funcionamiento, y lo establecen en los siguientes artículos:

- **ARTICULO 86.** Para otorgar licencias de funcionamiento del establecimiento, las alcaldías de todo el territorio nacional, además de los requisitos comunes a todos los establecimientos comerciales, exigirán a las empresas de servicios temporales, la resolución de aprobación expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debidamente ejecutoriada.
- **ARTICULO 87.** Las alcaldías, para renovar la licencia de funcionamiento a que se refiere el artículo anterior, exigirán a las empresas de servicios temporales la presentación de la aprobación vigente expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- **ARTICULO 88.** Las empresas de servicios temporales quedan obligadas a presentar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los informes estadísticos que éste le solicite relacionados con su oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupación, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reglamentará la manera de presentar dichos informes.

1.7 ASPECTOS METODOLOGICOS

1.7.1 Tipo de estudios.

1.7.1.1 Estudio descriptivo. Se utiliza el método de descriptivo ya que con este se obtiene la capacidad de describir, explicar, tener percepción de los comportamientos para tener un control y medición de las amenazas que se puedan presentar en el proceso, pues al observar nos permite describir y plantear lo que nos interesa seleccionando objetivos claros y fundamentales de los procesos, determinando tamaños de negocios, capacidades productivas entre otros aspectos.

1.7.2 Método de investigación. Para la investigación se toma como método cualitativo y cuantitativo pues se toma situaciones generales que permiten medir y observar fenómenos en situaciones reales, dándonos de esta manera un enfoque para análisis más profundo con el fin de descubrir nuevas oportunidades.

1.7.2.1 Método de observación. Se utiliza el método de observación para comparar riesgos, componentes, datos que nos permitan identificar elementos para la investigación, analizar, registrar y adquirir conocimiento sobre el comportamiento de la competencia y sus características así dando nos cuenta de las decisiones que podemos tomar. Pues es un elemento fundamental dentro de las investigaciones ya que este nos permite un análisis más crítico de cualquier situación o competencia entre otros.

1.7.2.2 Método inductivo. Este método se utiliza con el fin de obtener respuestas que parte dese procesos de contratación de personal, para llegar a las soluciones

que aquejan las empresas y/o empleador a partir de esto se formulan capacitaciones y formación de los futuros empleados que se postulan a estos nuevos cargos.

1.7.2.3 Método de análisis. Este método se implementa a partir de las investigaciones de estudio de mercado, clientes, planteamiento del problema, análisis del sector entre otros.

Esto conlleva a que cada punto sea muy bien investigado para que cada proceso tenga un método de análisis bien estructurado y mencione los puntos estratégicos de cada resultado, se analiza bajo muchos aspectos ya que debemos informarnos de muchas fuentes tanto primarias como secundarias.

1.7.2.4 Método de encuesta. Realizando una encuesta virtual a las empresas para la recolección de datos buscando de esta manera hallar, lo para las empresas es más importante a la hora de contratación pues así dándonos un mayor enfoque y brindándonos mejor información para satisfacer sus necesidades.

1.7.3 Fuentes y técnicas para recolección de información. Para la información se realizó una encuesta con la cual tiene como objetivo verificar e identificar si es viable el proyecto dentro de la ciudad de Cali con las cuales se cuenta con las siguientes fuentes.

1.7.3.1 Fuentes primarias. Para la investigación y la elaboración del proyecto el grupo que lo conforma que son Laura Dela Cruz, Elber Ramírez y Daniela Vinasco se basaron en las experiencias vividas dentro de alguna agencias temporales los cual los llevo a crear el proyecto de la empresa SEREM S.A.S ya que se tienen algunos conocimientos básicos y con la ayuda el conocimiento de docentes de la

universidad se estructuraron técnicas y estrategias para llevar cabo un modelo de organización de análisis para satisfacer crecer y crear empresa

1.7.3.2 Fuentes secundarias. Para complementar la investigación del proyecto SEREM se buscaron fuentes de internet que articularan información que nos permitiera una investigación más apropiada y una indagación más completa en la cual se complementó con documentos como revista semana que nos complementa información sobre economía y de igual mente el paródico el país estas dos fuentes nos ayudan a encontrar información establecida sobre los altos o bajos estándares del desempleo, entre otros artículos que nos permite ubicar y posicionar el área donde se establece la competencia analizando el sector y el mercado, e igual mente complementándonos con otros proyectos universitarios los cuales nos dan un enfoque de cada paso que se toma. Todas estas fuentes fueron tomadas de las páginas correspondientes de internet.

1.7.4 Tratamiento de la información. La información generada en el proyecto será analizada y evaluada bajo las normativas de la universidad Unicatólica Lumen Gentium y protocolos presentados en las guías del proyecto

De igual manera el trabajo será analizado bajo la información las encuestas y los objetivos, el planteamiento del problema y toda la información del proyecto.

1.7.4.1 Técnicas estadísticas. El análisis de la encuesta se realizó por medio de la plataforma Google formularios el cual nos proporciona gráficos con sus

respectivos porcentajes de acuerdo al número de empresas que respondieron la encuesta.

1.7.4.2 Resultados esperados. El resultado que se espera obtener por medio del método de encuesta realizado a las empresas futuras clientes se SEREM temporales S.A.S, es poder dar un grado de confianza y seguridad para que estas logren acceder a los servicios de capacitación y formación del personal que cumplan con el objetivo estándar del cargo a ocupar.

2 ESTUDIO DE MERCADO

2.1 ANALISIS DEL MERCADO

El objetivo central al realizar este análisis, es poder determinar cuál es la viabilidad de posicionar una empresa de capacitación y contratación en la ciudad de Cali.

2.2 ANALISIS DEL SECTOR

Este sector pertenece al sector terciario de servicios más puntualmente en el de la contratación de personal.

El desempleo en Cali durante todo el 2020 fue de 20,4%, y en Colombia, de 15,9%. Las cifras que entregó el DANE señalan que el número de caleños desocupados al cierre del año pasado fue de 265.000, en tanto que en todo el territorio colombiano fue de 2.444.000. (El Pais, 2021)

Las empresas de servicios temporales (EST) son empresas que contrata un tercero, bien sea una persona jurídica o natural, que se denomina usuario, para que le colaboren temporalmente en el desarrollo de sus actividades por situaciones especiales como reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, para atender incrementos en la producción, transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas o los trabajos ocasionales, accidentales o transitorios de que trata el. (art. 6 del Código Laboral.1)

Según un artículo expuesto por la revista semana, en el mundo especializado de hoy, l

as empresas de servicios temporales cumplen una función vital para el bienestar colectivo como es la de generar empleo, a efecto de colaborar eficazmente con sus clientes y con el país. Expone que las empresas de servicios temporales han sido

reglamentadas por el Estado como una ayuda y estímulo a la actividad económica y como un instrumento contra el desempleo. Además, la filosofía de las empresas de servicios temporales es, pues, prestar un servicio mediante trabajadores propios respecto de los cuales mantiene la autoridad y las obligaciones de empresario, de patrono. El decreto 1433 de 1983 define así las empresas de servicios temporales en su articulado 1°. "Empresa de servicios temporales es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios, para el desarrollo de sus actividades ordinarias, inherentes o conexas, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual asume con respecto de éstas el carácter de empleador o patrono". (Revista Semana, 2010)

"Las empresas de servicios temporales... no son... simples agencias de colocación o bolsas de empleo, pues a diferencia de estas, ofrecen al trabajador un vínculo laboral estable". (Restrepo, 1985 pg. 1)

Uno de los cambios observados en la economía colombiana en la mitad del siglo XX es el crecimiento en la participación de las actividades terciarias en el PIB. En ellos se pueden identificar una tercerización genuina, en la cual el sector terciario mejora la competitividad sistémica de la economía de un país. Este trabajo aporta evidencia que ayuda a profundizar la caracterización de este proceso en las regiones colombianas. En una primera etapa, utilizando técnicas de insumo y producto, se identifican las actividades terciarias con efectos multiplicadores significativos como lo son: el comercio, transporte y servicios a las empresas. (Bonet, 2006)

Weller construyó un artículo en 2004, en el cual él considera que la expansión del sector terciario en los países industrializados es considerada o vista como una señal de la evolución de la estructura productiva y del conjunto de la sociedad. El aumento de las actividades terciarias proporciona al crecimiento económico de un país, es decir contribuye con el incremento del PIB, pero este sector sirve como un factor

estratégico para mejorar la competitividad de las empresas de otros sectores y de la economía en general, en el sentido de una competitividad sistémica.

En la biblioteca pública en su informe del 2017, expresa que en Colombia el sector servicios contribuye con el 59.4% a la generación de empleo y corresponde con el 57% del PIB nacional. (Publica, 2017)

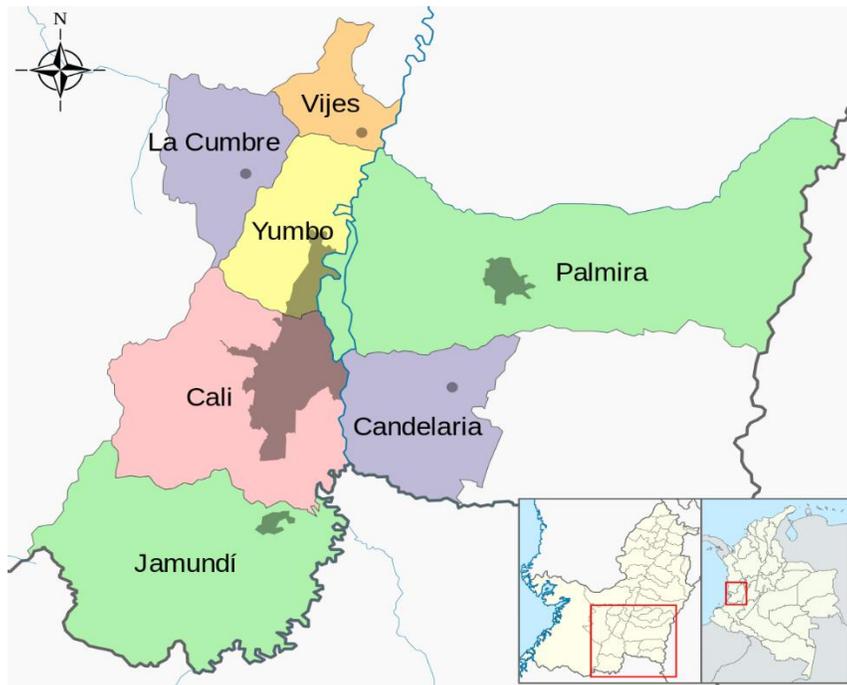
De acuerdo con la muestra mensual que presenta la organización DANE, el sector servicios entre los meses de enero a julio del 2019, presentaron una variación positiva en cuanto a sus ingresos totales, del 17,7 %. Y afirma que en 10 subsectores del mismo generaron un crecimiento en el empleo. (Ministerio de Comercio, 2019)

2.3 ESTRUCTURA DEL MERCADO

2.3.1 Análisis de demanda. La empresa se ubicará en la ciudad de Cali en el departamento del Valle del Cauca, en el barrio Versalles distinguido y de fácil acceso y localización.

Este sector se caracteriza principalmente porque pertenece a un estrato socioeconómico de clase media alta y alta lo cual permite que nuestros clientes que son las empresas de los alrededores sientan seguridad al contratar con nosotros por la imagen que puede proyectar la localización de nuestra empresa, otro aspecto a tener en cuenta es que la empresa al situarse en un lugar donde se encuentran empresas que prestan servicios médicos y de salud ocupacional, facilitaría los procesos de contratación.

Imagen 1 Mapa de Cali y sus alrededores



Fuente: Wikipedia.org

La Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales – ACOSET, es un gremio sin ánimo de lucro, encargado de fomentar la utilización y desarrollo de las Empresas de Servicios Temporales (EST), como medio de garantía para el empresario, el trabajador en misión, de sostenimiento del desarrollo económico de la nación y sus regiones, la promoción de servicios que benefician a sus trabajadores de planta, en misión y sus familias.

Según las estadísticas de ACOSET, en el año 2009, 1'125.710 personas dejaron sus hojas de vida en las EST y de esa cifra fueron contratadas 834.469 personas para laborar o sea el 74% de quienes aplicaron por estas empresas, con la posibilidad de vincularse directamente con la empresa al demostrar sus capacidades en el cargo asignado. (ACOSET, 2009)

En el sector empresarial se considera, importante la existencia de las empresas que gestionan las contrataciones temporales, ya que favorecen la agilidad y eficiencia en los procesos de selección. El servicio ofrecido por estas EST, a diferencia de otras formas de intermediación laboral, permite cubrir necesidades específicas, ya que se encargan del desarrollo de sus procesos de producción, y también el creciente número de solicitudes de personas que dejan sus hojas de vida en las EST se detecta una oportunidad para ofrecer el servicio, al aprovechar las necesidades de las empresas en cuanto al requerimiento de personal y al emplear a personal capacitado para que desarrollen las actividades que se les asignaran.

Las empresas de servicios temporales en Colombia han ganado un espacio importante en el país como respuesta efectiva a las necesidades coyunturales que presenta un mundo cada vez más globalizado e internacionalizado, en el que las empresas públicas y privadas requieren de personal para atender sus múltiples actividades por motivos de incrementos de producción, ventas o cualquier tipo de servicio de colaboración, entre otros factores. Las empresas de servicios temporales del país aumentaron sus nóminas entre 10% y 15% en el año 2010 y con eso emplearon a cerca de 850.000 personas. Para 2011 espera que haya un menor crecimiento en el número de personas enganchadas por las firmas temporales, pero de todas maneras aumentarían entre un 5% y un 7%. (EAN, 2012)

La revista La Nota Económica publicó, que el sector del empleo temporal presenta un crecimiento del 43% en los índices económicos, lo que genera aspectos positivos en este sector de servicios. El sector de las EST para el 2022 espera iniciar con una recuperación laboral que oscila en un 10% lo que permite que se creen mayores ofertas laborales para los colombianos. Según datos estadísticos de la Acoset, el gremio de servicios temporales se ha recuperado en 173 mil empleos, lo que significa 40 mil vacantes en los diversos sectores que compone la economía Colombia. (La Nota Economica , 2021)

Cuadro 1. Ficha Técnica SEREM SAS- Servicios.

FICHA TECNICA	
Producto	Intangible – Servicios
Atributos	Prestación de Servicios, Celeridad, Compromiso
Concepto	Oportunidad, Crecimiento
PERFIL USUARIOS	
Segmento	Usuarios
Patrones	
Geográficos	Cali – Valle
Demográficos	Usuarios
Sexo	Masculino – Femenino
Edad	Hombres (18 A 62 años) , Mujeres (18 A 57 años)
Estrato	No Aplica
Raza	No Aplica
PERFIL DE LOS CLIENTES	
	Empresas que requieran tercerizar personal.
Segmento	Pymes, Negocios locales, y empresas del Sector
Patrones	
Geográficos	Cali – Valle
VALOR DE CAPITAL	\$ 60.000.000
Socios	Tres
Tipo de Empresa	Empresa de Servicios – Empresa de Contrataciones Temporales en la ciudad de Cali.

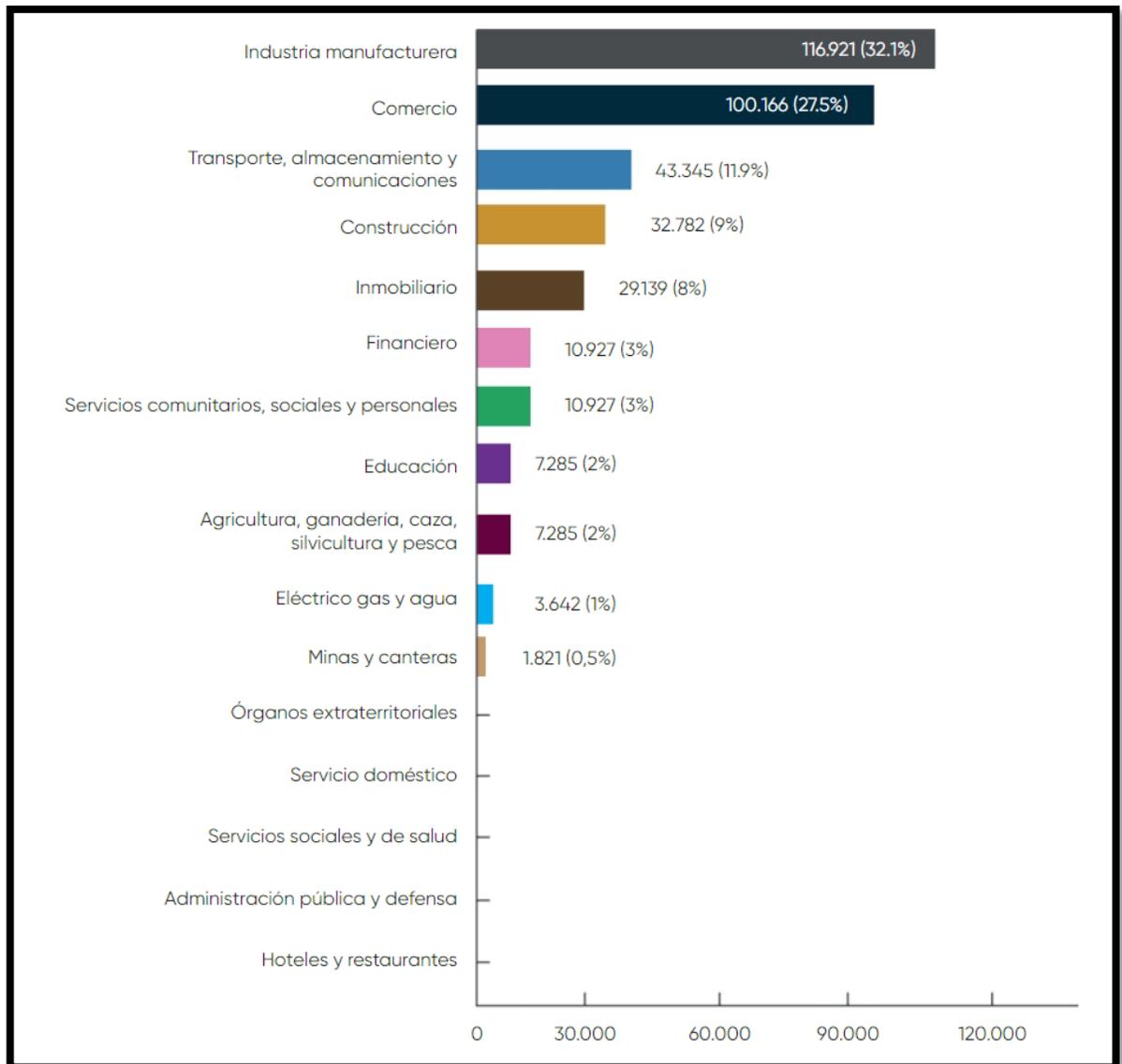
Fuente Los autores

2.3.2 Análisis de la oferta. Según la Federación Colombiana de Gestión Humana expresa que para el año 2022 tenían 615 empresas de servicios temporales alrededor del territorio colombiano, las mayores concentraciones de estas empresas se encuentran ubicadas en la Capital (Bogotá D.C) y de ella le sigue Medellín, Cali, Barranquilla, Cartagena y Bucaramanga. (HUMANA, 2020)

Según la Acoset, en su revista edición No. 30, afirma que las EST se han venido destacando a lo largo de los años, pues ayuda a dinamizar las oportunidades laborales y el desarrollo económico del país tras el cierre del año 2021. Pues afirma que hubo 364.241 trabajadores en misión que representan una participación del 32.1%, a partir de esto el Observatorio del Mercado Laboral Acoset concreta que estas generadoras de empleo temporal se ajustan a las necesidades de los sectores empresariales del territorio colombiano, estas se adaptan al sistema económico como una solución, efectiva, justa y práctica. (ACOSSET 2022)

Para ello se adjunta grafico de trabajadores en misión por actividad económica de todo el país.

Imagen 2: Trabajadores en misión por actividad económica



Fuente Observatorio del Mercado Laboral Acoset

De acuerdo con el aumento de los 364.241 trabajadores en misión del país, se determina que la mayor participación fu en el sector de Industria manufacturera y comercio representando el mayor valor porcentual.

Imagen 3. PROMEDIO ANUAL DE TRABAJADORES EN MISIÓN POR DEPARTAMENTO



Fuente Observatorio del Mercado Laboral Acoset

Por otra parte, cabe resaltar que del total de los trabajadores en misión desde el ámbito regional el Valle del Cauca representa con 26.662, siendo Bogotá la principal con 121.646 trabajadores.

Expresa el presidente ejecutivo de Acoset él Sr. Miguel Pérez García (ACOSET 2022) “vale la pena recordar el histórico en el que las EST, con la Firma del Pacto por el Trabajo Decente, fueron plenamente reconocidas por el Gobierno Nacional para generar oportunidades de trabajo formal para todos los colombianos en condiciones de equidad y con el pleno respeto de los derechos laborales y las normas vigentes”.

Imagen 4. Matriz DOFA de la empresa SEREM TEMPREALES S.A.S



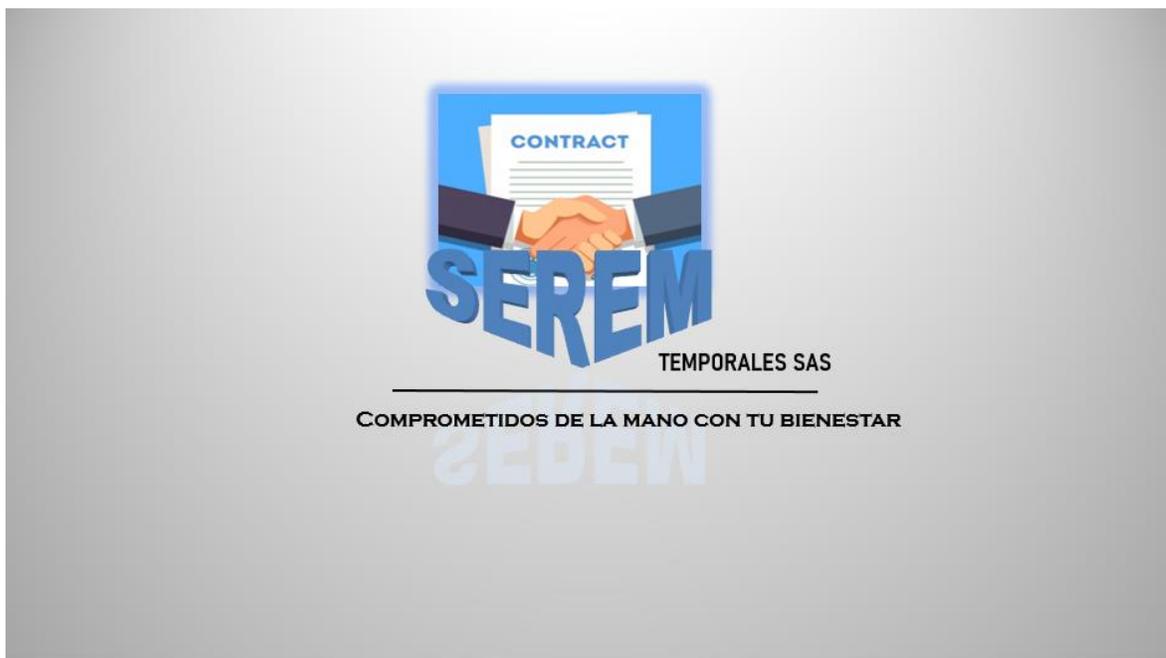
Fuente: Los autores

2.4 CARACTERIZACIÓN DEL PRODUCTO

El proyecto está diseñado en un estudio, el cual permita conocer la viabilidad de posicionar una empresa dedicada a la capacitación y contratación de personal para las empresas. Este busca evitar los reprocesos en las contrataciones y así poder brindar apoyo a la empresa cliente que lo requieran.

Sin embargo, actualmente Cali cuenta con más de 20 empresas que prestan este servicio que se enfocan a la selección y contratación de personal, no han implementado un punto clave, el cual este proyecto busca brindar.

Imagen. 3 Logo de la empresa



Fuente: Los autores

2.4.1 Colorimetría. El color azul simboliza lo fresco, lo transparente. Tiene un efecto tranquilizador para la mente y las empresas que utilizan el azul en su logotipo quieren transmitir la madurez y la sabiduría. Es el color del cielo y del mar, por lo que se suele asociar con la estabilidad y la profundidad.

Representa la lealtad, la confianza, la sabiduría, la inteligencia, la fe y la verdad

El color blanco se asocia a la luz, la bondad, la inocencia, la pureza y la verdad. Se le considera el color de la perfección. Influye sobre las personas transmitiendo una sensación de sobriedad y luminosidad.

El negro representa también autoridad, fortaleza, intransigencia. También se asocia al prestigio y la seriedad. (Digital, 2014)

El gris es un color que se ubica en un punto neutro entre el blanco y el negro. Implica seguridad, madurez y fiabilidad. Comúnmente se utiliza en la tipografía dentro de

los logos debido a su neutralidad ya que funciona bien con la mayoría de los demás colores. Se asocia con: humildad, autoridad, respeto, practicidad y estabilidad. (Brandia , 2019)

2.4.2 Significado de la ilustración. Lo que se quiere promover con la Imagen del logo, es la unión y el compromiso que adquirimos con las personas cuando ellos deciden acoger este servicio, como el slogan lo indica “comprometidos de la mano con tu bienestar”, no solo generando un impacto laboral, si no inculcando valores, como el compromiso y la responsabilidad, para forjar personas de bien. Utilizando métodos como el proceso de capacitación, para la búsqueda del talento humano.

2.4.3 Clientes. Los perfiles son los siguientes:

2.4.3.1 Perfil de las entidades. El poder de negociación de los clientes es alto, debido a que las EST por lo general deben acogerse y acomodarse a las exigencias del mismo y deben aferrarse es la tarifa que se pacte para la administración en él envío del trabajador en misión al cliente o a una empresa usuaria.

En algunos casos se negocian los elementos competitivos como la experiencia, calidad y oportunidad del servicio, el proceso de selección del trabajador y la cobertura. Lo realizan con el fin de garantizar seguridad a la entidad.

2.4.3.2 Perfil de Usuarios. Es importante resaltar que el futuro empleador debe realizar una correcta selección de las EST con la que desea trabajar o ser contratado, pues de la forma como se le preste el servicio por parte de la empresa reguladora, que serían las EST. Corroborando así que ventajas y desventajas trae consigo. Es decir, permitirles a las empresas de contratación temporal, la manipulación de su hoja de vida y adjuntarla a su base de datos, para tenerlo en

cuenta, en casa de una vacante y en caso tal, realizar envío de ella para aplicar al cargo requerido.

2.4.4 Competencia. Se toma como ejemplificación tres empresas que se localizan en la ciudad de Cali, la primera (SUMMAR) presta sus servicios en la calle 17n # 4N-25. La segunda (TEMPORALES PLUS) presta sus servicios en el Edificio, Av. 2 Oe. #7-45 y la tercera (OCUPAR) presta sus servicios en la esquina 24 N, Avenida 8 #23N – 76. Todas estas con más de 10 años operando y prestando sus servicios a las empresas del sector y sus alrededores. Se adjunta ilustración con el fin de apreciar lo que ofrece y se caracteriza cada una de las anteriores empresas descritas.

Imagen 4, EST ubicadas en el municipio de Cali- Valle

		
<p>Servicios de Personal Temporal por más de 30 años. Apoyo eficiente a nuestros aliados en la consecución de talento temporal.</p>	<p>Más de 10 Años de Experiencia</p>	<p>+ 30 años de experiencia nos convierten en una empresa...</p>
<p><input checked="" type="checkbox"/> Lo que nos diferencia en el mercado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto por las personas. • Innovación en métodos de búsqueda de talento, pruebas en línea y pruebas de habilidad técnica para brindar soluciones específicas a cada aliado. • Seguimiento permanente de los Acuerdos de Niveles de Servicio (ANS) mediante indicadores de gestión. • Bases proactivas de personal para minimizar tiempos de respuesta. • Procesos certificados por las normas ISO 9001, ISO 28000. • Campañas innovadoras sobre productividad, promoción y prevención en seguridad y salud en el trabajo. • Plataforma tecnológica www.summar.red, para el seguimiento a los procesos por parte de nuestros aliados. • Fondo de empleados para nuestros colaboradores. 	<p>Nos hemos caracterizado por ofrecer un servicio personalizado hacia nuestros clientes y un servicio humano para con nuestros trabajadores en misión, protegiendo sus intereses, brindándoles bienestar económico mediante un trabajo formal y digno.</p> <p>Contamos con herramientas especializadas en la recepción masiva de hojas de vida, lo que nos permite tener un mayor alcance al momento de captar perfiles idóneos.</p> <p>Realizamos un proceso ágil frente a la contratación y afiliación del personal, garantizando la atención respectiva en las entidades de salud, pensión, arl y beneficios de la caja de compensación.</p>	<p>CONFIABLE</p> <p>Unimos talento superior con las mejores competencias</p>
	<p>Más de 85 Clientes</p>	<p>Ofrecemos servicio de colaboración temporal, acompañando a nuestros clientes en el logro de sus objetivos con la gestión del talento humano en los siguientes procesos:</p> <p>Reclutamiento y selección de personal Administración de personal y nómina Seguridad y salud en el trabajo</p>

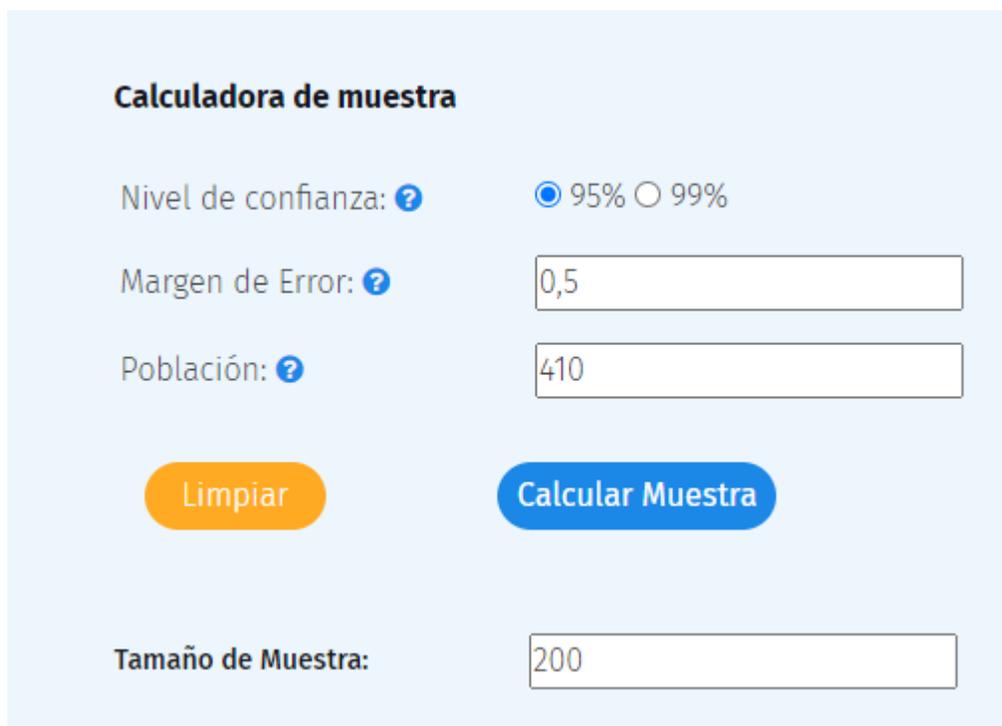
Fuente: Los autores

Con esta ilustración, se observa que SEREM SAS al entrar en operación contará con altos competidores que se encuentran constituidas hace más de 10 años y cercanas a su posible localización.

2.4.5 Diseño de la investigación. En la ciudad de Cali operan alrededor de 23 empresas de servicios temporales, para ello se elaboró una encuesta diseñada, con el fin de determinar sus exigencias y necesidades. Se obtuvieron respuestas de las futuras empresas clientes.

2.4.5.1 Tamaño de la muestra

Imagen 5. Muestra



The image shows a web-based sample size calculator interface. At the top, it is titled "Calculadora de muestra". Below the title, there are four input fields and two buttons. The first field is "Nivel de confianza:" with a help icon and radio buttons for "95%" (selected) and "99%". The second field is "Margen de Error:" with a help icon and a text input containing "0,5". The third field is "Población:" with a help icon and a text input containing "410". Below these fields are two buttons: "Limpiar" (orange) and "Calcular Muestra" (blue). At the bottom, there is a field for "Tamaño de Muestra:" with a text input containing "200".

Fuente: QuestionPro

Se logró enviar la encuesta a 200 empresas seleccionadas para cumplir con el tamaño de muestra. Con este resultado se lleva a cabo el análisis de los datos.

Se muestra el formato utilizado para llevar a cabo el método de encuesta:

Tabla 2 Formato encuesta

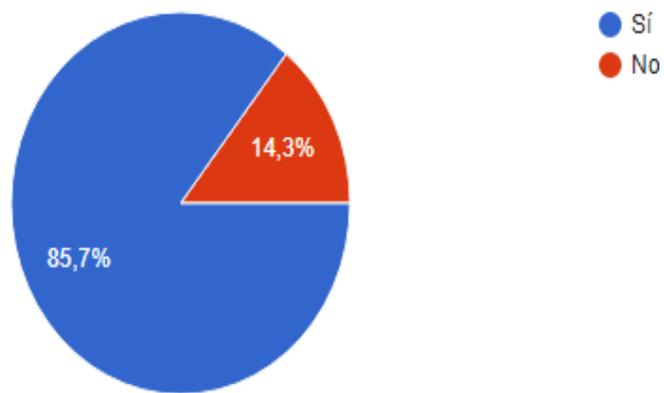
FORMATO ENCUESTA PERFIL CLIENTES - SEREM TEMPORALES SAS	
¿Su organización contrata empleados a través de una	SI NO
¿Por qué contrata actualmente con empresa de servicio temporales?	Por cumplimiento oportuno en el pago de nómina Por contratación de personal idóneo Cumplimiento de las normas legales
¿Cuánto paga actualmente por el servicio que le ofrece la empresa de servicios temporal?	Entre 8% Y 10% 10% Mas Menos 8%
¿Que porcentaje esta dispuesto a pagar por el servicio que presta la empresa temporal?	Pagaria el 5% Pagaria el 7% Pagaria el 6%
¿Cuántos empleados contrata a través de la empresa de servicios temporal?	De 30 a 100 De 100 a 170 De 170 a 240 De 240 a 310
¿Cómo prefiere pagar el servicio de la empresa temporal?	Mensual Quincenal
¿Cambiaría su empresa de contratación actual?	Probable No probable

Fuente: Los autores

2.4.5.2 Recolección de los datos. La información se obtiene por medio de una encuesta en la plataforma Google, se adjunta modelo de las preguntas utilizadas para el desarrollo de esta.

2.4.5.3 Análisis y resultado de los datos. Los resultados obtenidos de la encuesta son:

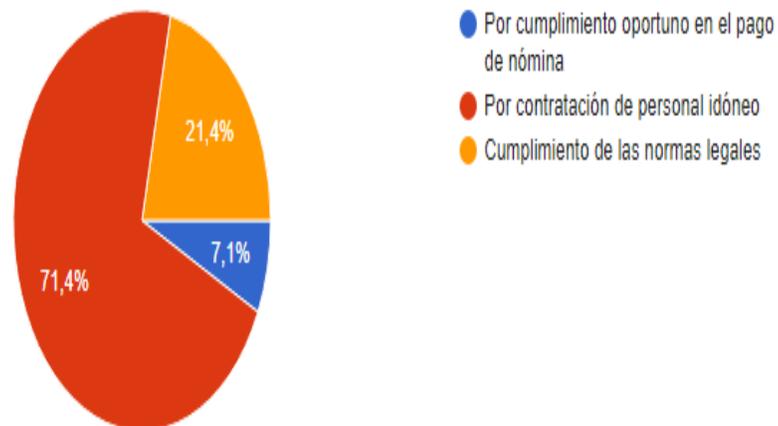
Gráfico 2. ¿Su organización contrata empleados a través de una empresa temporal?



Fuente: Google Formularios

De acuerdo a esta pregunta, el 85.7% de los encuestados contestaron que si terceriza procesos de contratacion, mientras el 14.3% contesto que no lo realiza. Con esto se observa que la mayoría de las empresas encuestadas tercerizan sus procesos con el fin de evitar los reprocesos laborales.

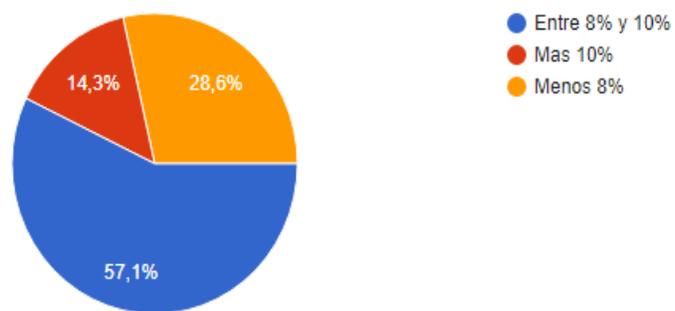
Gráfico 3 ¿Por qué contrata actualmente con empresa de servicios temporales?



Fuente: Google Formularios

De acuerdo a esta pregunta, el 7.1% de los encuestados contestaron que contratan por cumplimiento oportuno en el pago de la nómina. El 71.4% contestó por la contratación de personal idóneo y por último, el 21.4% por el cumplimiento en las normas legales. Con se evidencia que la mayor parte de las empresas encuestas buscan personal a través de las prestadores de servicio que sean eficientes, eficaces e idóneos.

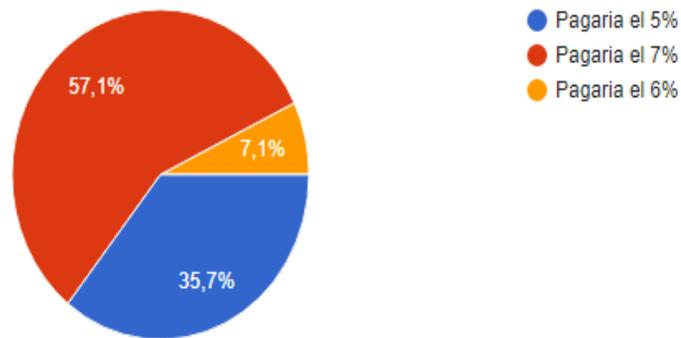
Gráfico 4 ¿Cuánto paga actualmente por el servicio que le ofrece la empresa de servicios temporales?



Fuente: Google Formularios

De acuerdo a esta pregunta, el 57,1% de los encuestados contestaron que pagan entre 8% y 10%. El 28,6% respondió que paga el 10% y el 14,3% contestó que paga menos del 8%. Se observa que las empresas de servicios temporales no cobran un porcentaje alto por prestar ese servicio.

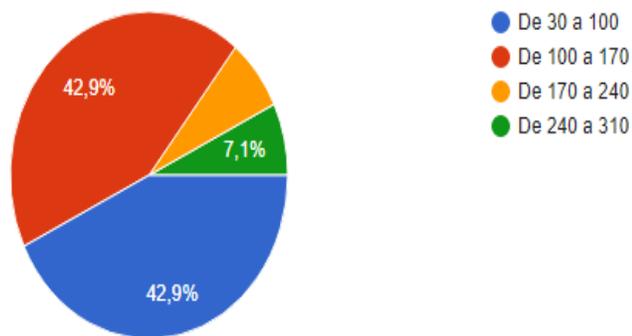
Gráfico 5 ¿Qué porcentaje está dispuesto a pagar por el servicio que presta la empresa temporal?



Fuente: Google Formularios

De acuerdo a esta pregunta, El 57.1% de los encuestados pagaría al menos el 7% del servicio, el 35.7% pagaría el 5% del servicio y 7.1% pagaría el 6% del servicio. En base a las investigaciones, se denominan a las EST aliados estratégicos a bajos precios.

Gráfico 6 ¿Cuántos empleados contratan a través de la empresa de servicios temporal?

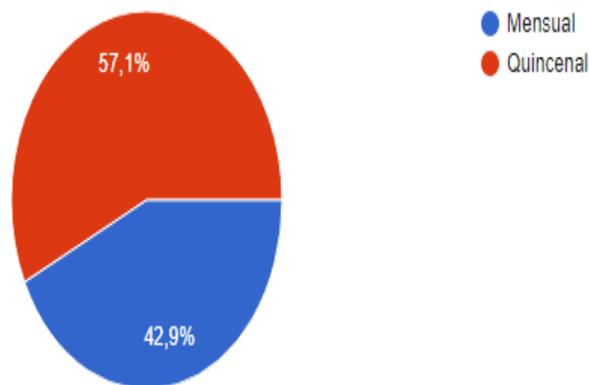


Fuente: Google Formularios

De acuerdo a esta pregunta, las empresas contestaron que el 42,9% contrata entre 100 y 170 empleados, el 42,9% contrata entre 30 y 100 empleados, el 7,1% de 170 a 240 y el otro 7,1% contrata de 240 a 310 personas. Se observa que las

organizaciones están en pro de innovar en los procesos de selección, capacitación y formación del personal al contratar sus empleados a través de las EST.

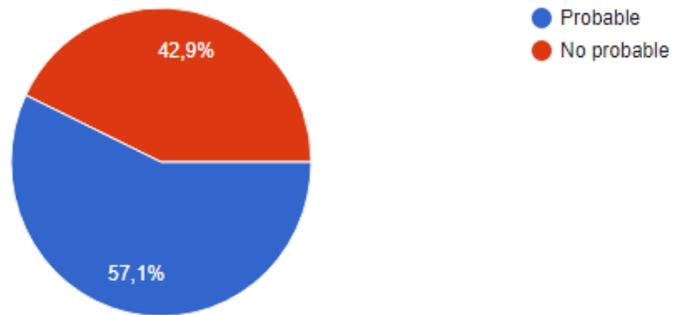
Gráfico 7 ¿Cómo prefiere pagar el servicio de la empresa temporal?



Fuente: Google Formularios

De acuerdo a esta pregunta, el 57.1% responde de manera mensual y el restante que equivale al 42.9% quincenal. Se evidencia un mayor porcentaje en el rubro mensual debido a que las organizaciones les convienen una mayor rotación de la cartera.

Gráfico 8 ¿Cambiaría su empresa de contratación actual?



Fuente: Google Formularios

De acuerdo a esta pregunta, el 57.1% responde positivamente a la encuesta por la respuesta “probable” y el 42.9% responde “no probable”. En este apartado se entiende el contexto en el que se encuentra cada empresa, pero para este proyecto es sumamente importante contar con la respuesta positiva con un mayor porcentaje, porque abre posibilidades y hace constar que estas empresas están dispuestas a nuevos cambios.

2.5 PLAN DE MERCADEO

Se muestra el plan de mercadeo desarrollado para este proyecto

2.5.1 Estrategia de precios

Tabla 1. Comisión por prestación del servicio

Cantidad de empleados	Comisión prestación del servicio
0 a 50 empleados	7.50%
50 a 100 empleados	7.30%
100 a 500 empleados	7%
500 a 1000	6.80%
Mas de 1000 empleados	6.50%

La tasa media para contratar un trabajador temporal oscila entre el 25% y el 100% del salario del empleado.

“Una empresa de trabajo de contrataciones temporales puede cobrar alrededor del 150% del salario del trabajador si el cliente requiere emplear a alguien de conocimientos técnicos especializados.” (Huebsch pg. 1)

2.5.2 Estrategia de Ventas/Productos. Nuestra plaza se ubicará inicialmente en el barrio Versalles, dándonos a conocer con las microempresas que se encuentran alrededor de ese sector, como estrategia adicional podríamos pactar los servicios de una empresa que brinden servicios de salud ocupacional agilizando los tiempos de contratación para las empresas clientes.

Una de las innovaciones en cuanto al producto, es la capacitación permanente de nuestros usuarios o de las empresas que hagan uso de ellos. Garantizando talento humano con conocimientos tanto en el ser, enfocándonos en los valores y principios, como también proporcionándole conocimientos y habilidades que garanticen a nuestros clientes productividad que tanto demandan las empresas de hoy en día.

Imagen.4 Tarjeta de presentación



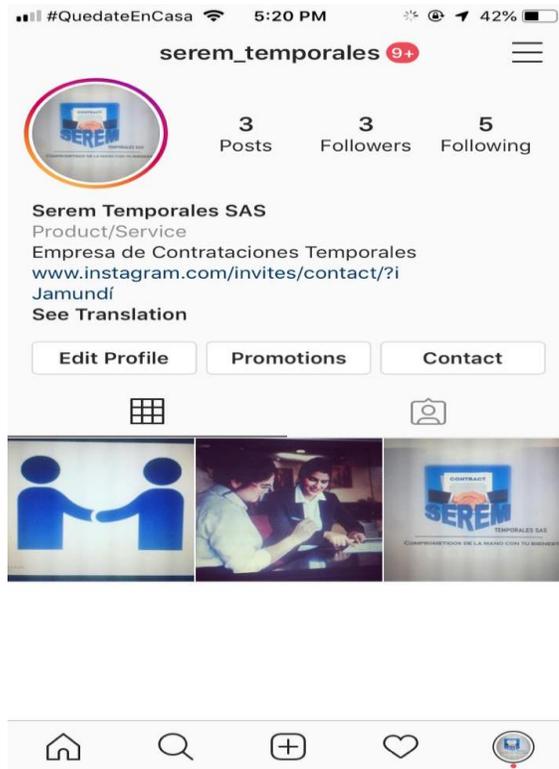
Fuente: los autores

2.5.3 Estrategia promocional. Garantizar a las empresas clientes que los usuarios vinculados tendrán capacitación permanente o constante, enriqueciendo las habilidades y conocimientos de las personas que vayan a prestar su servicio en esas empresas.

A los clientes que se vinculen con SEREM obtendrá el 50% de la comisión que pactemos con el mismo los primeros 15 días. Se realiza con el fin de establecer una estrategia para llamar la atención de otras entidades para adquirir el servicio con nosotros.

Por cada 10 trabajadores que contrate la empresa con nosotros el onceavo no pagaría comisión alguna por la contratación de ese trabajador, con la posibilidad de que te puedas llevar un moderno lapicero a tu casa.

2.5.4 Estrategia de distribución. Los canales de distribución que se implementara, estará relacionado inicialmente con visitas a grandes empresas u organizaciones que quieran cambiar los reprocesos en la selección y contratación del personal. Una vez se realice ese primer paso, se implementará todo lo relacionado con difusión por medio de las redes sociales, ya que esta nos permitirá un posicionamiento y auge en cuanto a la política reputacional. Encuéntranos en Instagram y Facebook @serem_temporales



Fuente: los autores

2.5.5 Políticas de servicios. Nuestro personal estará altamente calificado en terminados de servicio al cliente, reclutamiento, liderazgo, manejo de personal, ética y valores. Se fomentará por medio de capacitaciones, diplomados y talleres que amplíen el conocimiento de los mismos.

Se realizarán campañas, reuniones o ferias en las cuales participen los clientes y estos puedan interactuar con el personal de SEREM TEMPORALES SAS y puedan realizar todo tipo de quejas, sugerencias y recomendaciones del contrato a llevar con cada una de ellas.

2.5.6 Tácticas de ventas. Inicialmente se contará con un personal especializado en el tema de ventas y marketing, con el fin de apoyar a la empresa en sus procesos

de posicionamiento y fidelización. Se tendrá unos requerimientos para el personal que lleve a cabo esta labor.

tabla 3. Habilidades del ejecutivo en ventas

ASPIRANTE EJECUTIVO DE VENTAS
Contar con formación en el área de ventas, estar capacitado para desempeñarse en el área comercial y de gestión de equipos.
Tener conocimientos claros y detallados sobre los procedimientos de venta, los cuales le permitan resolver cualquier eventualidad que se pueda presentar con el mismo. Además de poder informar a sus clientes sobre cada etapa del proceso de una forma concisa.
Tener confianza para hablar en público
Capacidad para crear estrategias de ventas y presentar informes de las mismas para que sean analizadas por los directivos de la empresa. Estimando ganancias objetivos y explicando cómo alcanzarlas de manera factible.

Fuente: los autores

3 ESTUDIO TÉCNICO

3.1 Introducción

SEREM S.A.S debe iniciar operaciones en la Ciudad de Cali en el Departamento del Valle, en el barrio Versalles o en sus cercanías pues es un sector comercial, distinguido, y de fácil localización. También se convierte en un lugar estratégico pues en el lugar se encuentran empresas que prestan servicios médicos y salud ocupacional facilitando y completando el proceso de contratación de los usuarios.

Debe contar con un espacio no inferior a 200 metros cuadrados, que cuente con habitaciones y espacios para designar áreas tales como gerencia, recursos humanos, contabilidad, psicología, sala o salas de capacitación, secretaria o recepción, entre otras áreas que se vayan generando a medida que el proyecto se esté ejecutando y crezca.

El espacio debe estar adecuado para el personal que allí trabajara que oscila entre 5 y 10 empleados inicialmente.

3.2 INGENIERIA DEL PROYECTO

En este capítulo se darán a conocer los recursos que este proyecto requiere con el fin de poder desarrollar la contratación y formación del personal para las empresas. Se desglosarán temas referentes a los recursos necesarios para los procesos y factores que determinan la capacidad productiva, mano de obra, plan de producción, entre otras.

3.2.1 Ficha técnica

Características	Descripción
Razón Social	Ramirez Dela Cruz V S.A.S
Nombre de la Empresa	SEREM S.A.S
Actividad Comercial	Servicios
Código CIIU	7820
Denominación del Servicio	Empresa de Servicios Temporales
Denominación Técnica del Servicio	Suministro de personal a empresas
Unidad de Medida	Se realizara teniendo en cuenta la cantidad de vinculaciones que se realice por empresa
Descripción General	Empresa de servicios temporales que prestara un serivio de contrataciones de personal temporal a empresas del sector

Fuente: Los autores

3.2.2 Producto

Tabla 3. Servicios SEREM TEMPORALES SAS

FORMATO SERVICIOS SEREM TEMPORALES SAS	
Definición de la vacantes	Capacidades y Habilidades Salario Ofertado
Busqueda de candidatos potenciales	Base de datos Reclutamiento Interno Reclutamiento Externo
Preselección de los mejores perfiles	Perfiles interesantes Perfiles llamativos Descartar
Aplicación de pruebas	Exámenes de lógica Pruebas psicológicas Actividades en grupo o entrevistas
Selección	Resultados Pruebas Decisión Comunicar
Contratación	Formalizar Proceso Presentar la oferta economica (Termino de contrato - Salario etc)
Integración	Adaptación a la empresa
Capacitación	Plan de Formación

Fuente: Los autores

3.2.3 Metodología para el estudio de la ingeniería del proyecto

3.2.3.1 Tecnología del proceso productivo. Referente a la tecnología requerida para la temporal SEREM S.A.S dispondrá inicialmente una página web intuitiva y de fácil manejo que sea amigable con los usuarios y clientes que deseen formar parte de SEREM vinculándose por medio de una captación de datos que realiza esta página y que estos sean almacenados en los servidores para un posterior análisis y poder reclutar tanto usuarios o colaboradores como clientes que requieran de mano de obra para sus empresas. También contara con una interfaz que les permita

a los usuarios vinculados con la empresa acceder a documentos tales como desprendibles de pago, certificaciones laborales, entre otros documentos.

Disponer de personal capacitado en el área mercadeo para posicionar la marca y que esta sea reconocida como una empresa seria, responsable, ágil en los procesos de vinculación laboral respecto a los clientes, hacer conocer el portafolio de servicios ofrecidos por SEREM y lo más importante no ser reconocida como una empresa que solo ofrece los servicios de contratación sino una empresa que contribuye con el crecimiento tanto social y económico de la región.

Contar con un área de selección que filtre rápidamente y de la manera eficiente a los usuarios que hayan postulados sus curriculum para que estos sean directamente enviados a la psicóloga que se encargara de realizar de manera profesional las entrevistas a los seleccionados por medio de pruebas de actitud, aptitud, pruebas psicológicas y psicotécnicas para que la persona contratada cumpla con todos los estándares exigidos por SEREM para cumplir con las expectativas de los clientes.

El colaborador contratado debe ser capacitado por SEREM para las funciones a realizar, descripción del cargo, conocimiento con anterioridad de la empresa a la cual prestara los servicios como misión, visión, objetivos generales y específicos y fundación de la empresa cliente, que son conocimientos mínimos que un contratado debe tener antes de pertenecer a una organización.

Los colaboradores de SEREM deben de realizar los exámenes médicos correspondientes, que se hará por medio de un proveedor de servicios sobre salud ocupacional y que este colaborador sea apto para ejercer labores.

Se requiere de equipos de cómputo, muebles y enseres e instalaciones adecuadas, como también software para áreas como gerencia, contabilidad, selección y reclutamiento para poder realizar todos y cada uno de los procedimientos mencionados anteriormente.

3.3 CAPACIDAD PRODUCTIVA

Tabla 5. Capacidad productiva

CAPACIDAD PRODUCTIVA SEREM S.A.S		
	Cantidad usuarios * mes	Cantidad de usuarios * dia
Capacidad instalada	500	20
Capacidad real	400	16
Capacidad diseñada	600	24
Diseño	200 mts cuadrados	
Turnos de trabajo	Horario 08: 00 a 12:00 y 14:00 a 18:00	
LOGISTICA SEREM S.A.S		
	Tiempo estimado	
Fase oferta	48 horas	
Fase de selección	Media hora	
Fase de entrevistas	1 hora	
Fase de pruebas psicologicas	1 hora	
Fase de pruebas medicas	2 hora	
Fase de contratacion	45 Minutos	
MANO OBRA REQUERIDA SEREM S.A.S		
Para iniciar operaciones SEREM S.A.S requerira de la siguiente mano de obra:		
Cargo	Salario, Carga prestacional y Parafiscales	
Gerente general	\$	3.054.204
Gerente RRHH	\$	3.054.204
Gerente en ventas	\$	3.054.204
Gerente financiero	\$	4.405.548
Psicologo	\$	3.671.290
Asistente administrativo y contable	\$	2.319.946
Asesor comercial	\$	2.319.946

Fuente Los autores

3.3.1 Diseñada. SEREM contara una capacidad productiva diseñada para la vincular laboralmente un numero de 600 colaboradores al mes. Con un promedio de vinculación diaria de 24 colaboradores por día.

3.3.2 Instalada. SEREM contara una capacidad productiva instalada para la vincular laboralmente a 500 colaboradores al mes. Con un promedio de vinculación diaria de 20 colaboradores por día.

3.3.3 Real. SEREM contara una capacidad productiva real para vincular laboralmente a 400 colaboradores al mes. Con un promedio de vinculación diaria de 16 colaboradores por día.

3.3.4 Factores que determinan la capacidad productiva.

3.3.4.1 Cantidad que se desea producir. SEREM iniciando operaciones empezara vinculando para las empresas clientes un mínimo de 400 colaboradores al mes y esta cifra debe ser sostenida iniciando los primeros meses de operación, con un promedio de contratación por día de 14 colaboradores.

3.3.4.2 La intensidad en el uso de la mano de obra. Con el fin de aumentar la calidad de los servicios ofrecidos por SEREM reducir los tiempos de producción y aumentar la rentabilidad se dispondrá de los siguientes procesos:

Cuando la empresa-cliente solicite de los servicios de SEREM y requiera de una vacante, este deberá comunicar su pedido o solicitud con tiempo para poder realizar su petición dentro de los tiempos establecidos y garantizar la calidad del servicio

ofrecido, por lo tanto, se dispondrá de unos tiempos establecidos para realizar el proceso de contratación en los tiempos más oportunos

Fase de oferta: Una vez que el cliente se pone en contacto con SEREM se realizara una oferta laboral, se contara con un tiempo mínimo para tener una amplia cantidad de aspirantes a la oferta y aumentar las posibilidades de adquirir la mejor mano de obra entre los usuarios que aplicaron, lo anterior se realizara por medio de herramientas tecnológicas como página web de la empresa, o páginas de terceros.

El tiempo de la oferta en línea deberá ser como mínimo de dos días

Fase de selección: Se realizará una cuidadosa selección de los aspirantes que cumplan con los requisitos mínimos de la vacante, teniendo en cuenta factores como, experiencia, estudios, aptitud, actitud, entre otros.

Esta selección tendrá un tiempo máximo de media hora.

Fase de entrevistas: Con el fin de reducir los tiempos, evitar inconvenientes, se dispondrá de herramientas como computadores, internet, para realizarla las entrevistas y agilizar los procesos de contratación, estas entrevistas se realizarán de forma grupal no máximo a 5 candidatos seleccionados y la psicóloga entrevistadora, donde se realizará preguntas acordes a la vacante ofertada.

Estas entrevistas tendrán una duración de media hora máximo.

Fase de pruebas psicológicas: Se realizará las pruebas psicológicas correspondientes y que guarden coherencia con la vacante ofertada.

Estas pruebas deberán realizarse en un plazo de dos horas máximo.

Fase de pruebas médicas: En el momento de seleccionar el candidato que cumpla con los requerimientos mínimos de la vacante se dispondrá a realizar los correspondientes exámenes médicos, posteriormente se dirigirá a realizar todo lo pertinente a la contratación.

Se dispondrá de un tiempo prudencial de 4 horas teniendo en cuenta factores de movilidad y los tiempos de gestión por parte de la prestadora de servicios en salud ocupacional.

Fase de contratación: Donde se realizará el firmado de los documentos correspondientes al contrato, y entrega de los documentos que lo acrediten como colaborador de SEREM y documentos como ARL y carnet.

Se dispondrá de un tiempo de 15 a 30 minutos para esta fase.

3.3.5 Cantidad de turnos de trabajo. Se fijará un solo turno para los empleados de SEREM que van desde las 08:00 hasta las 18:00 con dos horas de almuerzo de 12:00 a 14:00 y días sábados de 08:00 a 13:00

3.3.6 La optimización física de la distribución del equipo de producción dentro de la planta. Con el fin de evitar pérdida de tiempo en los procesos de contratación se utilizarán para los procesos de entrevistas herramientas tecnológicas como cámaras web, computadores, uso de internet, para evitar los desplazamientos de los aspirantes que puedan generar retrasos en el proceso mencionado.

Se contará con un proveedor de servicios en salud ocupacional, este deberá estar en cercanías a SEREM minimizando los tiempos de desplazamiento de los aspirantes a una vacante y por ende agilizar los procesos de contratación.

Con el fin de agilizar el proceso concerniente a llenado y diligenciamiento de documentos, se dispondrá de un contrato digitalizado que por medio de las autorizaciones firmadas por el aspirante se realizará con documentos, firmas, huellas, anexos entre otros de forma digitalizada. Lo anterior con el fin de hacer uso indiscriminado de papel, que la información quede organizada y segura en servidores tanto físicos como en la nube para protección de la información, y por último reducir tiempo que demanda este tipo de diligencias.

3.3.7 La capacidad individual de cada máquina que interviene en el proceso productivo. Se tendrá en cuenta que todos los equipos tecnológicos que hagan parte del proceso de contratación estén en correcto funcionamiento y opere en las mejores condiciones.

Por eso se hará uso de ordenadores de medianos requisitos con procesadores como mínimo Intel Core i3 de octava generación que son equipos que van ofrecer un rendimiento para labores ofimáticas sobresalientes

Se hará uso de una red de internet que cuente con un ancho de banda de 10 Mbps a 30Mbps que según los datos proporcionados por dicho proveedor es lo óptimo para empresas que cuenten de 5 a 10 trabajadores, que usan entre 3 a 8 dispositivos con un uso moderado.

3.3.8 La optimización de la mano de obra. Se dispondrá de dos supernumerarios que realicen las funciones de aquellos que no puedan ejercer su labor por alguna eventualidad. Uno de estos supernumerarios debe poseer conocimientos relacionados a reclutamiento y selección de personal, y el otro poseer conocimientos en labores de recepción y ofimática.

Lo anterior es con el fin de evitar parar con el proceso productivo y que este se vea afectado por ello.

Además, como se menciona en el documento se hará uso de medidas que protegen la salud del empleado como por ejemplo realizar pausas activas para evitar inconvenientes relacionados con estrés, fatiga visual, malas posturas, etc. Y así evitamos que se produzcan incapacidades que afecten la productividad.

3.4 DIAGRAMAS Y PLANES DE DESARROLO

3.4.1 Plan de Producción. Como plan de producción SEREM contara con una capacidad instalada para contratar a 500 colaboradores que son los que van a prestar los servicios según las especificaciones de las empresas-clientes y una capacidad real de 400 colaboradores al mes, por consiguiente, se necesitara de una vinculación diaria de 16 colaboradores por día.

Para cumplir con esa meta se requiere de un establecimiento para iniciar labores con un área de 200 metros cuadrados que posea los espacios disponibles para designar áreas como gerencia, mercadeo, selección de personal, recepción y salas de capacitación.

Se requerirá de personal que posea conocimientos en gerencia, mercadeo, recursos humanos, selección de personal y secretariado.

Poseer recursos tecnológicos que optimicen los procesos de selección y contratación como ordenadores, software, servidores de almacenamiento en la nube, entre otros.

3.4.2 Control de calidad. SEREM establecerá un control de calidad que garantice tanto a usuarios, colaboradores y a clientes-empresas altos estándares en vinculación laboral para garantizar un servicio idóneo, que cumpla con lo establecido por la ley colombiana y la legislación laboral, para que los clientes-empresas sientan la seguridad de que están contratando con una empresa seria, responsable y cumplidora de la ley.

Para garantizar lo anterior SEREM dispondrá de unos procedimientos y procesos para que el producto final que en este caso es un colaborador que ya ha pasado por una serie de filtros y entrevistas y que posteriormente se convierte en la mano de obra requerida y capacitada para prestar los servicios a las empresas clientes que hacen parte de SEREM.

El primer proceso de filtrado se realiza por la página web de SEREM donde todos y cada uno de los usuarios al registrarse y postularse a una vacante pasara este por medio de unas preguntas de filtrado donde se seleccionará a aquellos usuarios que cumplan con los requisitos de la vacante solicitada. Posteriormente un reclutador verificara los curriculum de las personas que ha pasado este primer filtro teniendo en cuenta las aptitudes que este posea y que guarden coherencia con la vacante ofertada.

Luego se realizará los estudios de seguridad a aquellos usuarios que han pasado por ese primer filtro, estudios de seguridad como verificación de antecedentes y de procuraduría, además de la verificación que se realice a las referencias tanto laborales y personales.

Al realizar las verificaciones correspondientes pasara los usuarios seleccionados a entrevista con el psicólogo donde este de manera profesional e idónea realizara las pruebas tanto psicológicas, psicotécnicas, actitud y aptitud para que el candidato a ser seleccionado cumpla con las exigencias y requerimientos de lo solicitado por la empresa-cliente.

Se realizará los exámenes médicos correspondientes por medio de un proveedor de servicios en salud ocupacional vinculado a SEREM para garantizar que la persona a ser contratada este en óptimas condiciones de salud al momento de ejercer labores.

Se realizara con el candidato a la vacante posteriormente realizados los procesos de filtrado, de seguridad, de aptitud y médicos una capacitación corta donde se le explique las funciones y labores a realizar en la empresa-cliente, y además este será instruido para que conozca por lo menos la misión, la visión, fundación de la empresa, y sus objetivos para que ejerza sus labores en coherencia con la razón de ser de la empresa que contrata los servicios por medio de SEREM, para así partir de la premisa que si un empleado conoce el norte o razón de ser de una empresa por consiguiente sus labores a realizar serán encaminadas a cumplir con los

objetivos organizacionales que este posea y poder así garantizar un empleado productivo, proactivo y cumplidor con sus deberes.

Se contará con las instalaciones adecuadas para los procesos de entrevistas y selección, un lugar que denote tranquilidad para que usuarios o candidatos se sientan lo más cómodo posible y no sientan esa presión por la pasan las personas al momento de realizar alguna entrevista de trabajo, que ellos sientan ese espíritu de camaradería y familiaridad que SEREM les ofrece.

Como también para el personal de SEREM que todos y cada uno de ellos sientan que trabajan en las mejores condiciones para garantizar los objetivos y metas propuestas.

Poseer tanto software como hardware como de servidores de almacenamiento sean físico o en la nube para que la información no se vea alterada o perjudicada en algún momento y garantizar a los empleados de SEREM de herramientas que faciliten su trabajo y mejoren su productividad.

Muebles y enseres de óptimas condiciones que facilite el trabajo de los empleados de SEREM, como la inspección y verificación de sus condiciones para que los empleados no se sientan incómodos laborando y que esto se vea reflejado en baja productividad.

Se realizará la vinculación del personal que se quiera vincular con SEREM por medio de un proceso de selección donde garantice que posee de las actitudes y aptitudes correspondientes para ejercer el cargo para realizar un proceso de integración idóneo que beneficie a los procesos productivos de SEREM.

3.4.3 Seguridad Industrial. SEREM garantizará la salud y bienestar de sus empleados y adoptará medidas de seguridad industrial y adopción de medidas en salud ocupacional

Como primera medida se adoptará de una capacitación relacionada a pausas activas donde se realizará ejercicios con una duración que oscila entre 5 a 10 minutos para evitar dolencias propias de la labor ejercida como estrés laboral, dolencias musculares, fatiga visual, problemas cardiovasculares y de posturas, entre otros.

SEREM, el departamento de talento humano, empleados y la ARL, adoptará medidas de prevención y promoción de salud y prevención de enfermedades relacionadas al trabajo, con constante revisión y supervisión para que este sea adoptado en todas las áreas de la organización como por los empleados.

Los empleados de SEREM poseerán un uniforme formal y elegante tanto para el personal masculino como femenino teniendo en cuenta para este uniforme factores como el clima pues este debe ajustarse a esas condiciones, debe ser cómodo, zapato cerrado para evitar accidentes para personal masculino y femenino.

Contar con un ambiente propicio para el trabajador y que este posea la iluminación adecuada para evitar fatigas visuales, debe contar con equipos que mantenga la temperatura corporal idónea como aires acondicionados, también poseer de muebles y escritorios que sean cómodos como sillas ortopédicas.

Todos y cada uno de los empleados de SEREM será vinculado a la Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) de acuerdo a la labor realizada para así cumplir con las leyes de protección al trabajador.

Todas las medidas mencionadas anteriormente se realizarán con el fin de proteger la salud de los empleados de SEREM pues el bienestar de todo el talento humano es lo más importante, además estas medidas se reflejarán en términos de productividad para la organización evitando el ausentismo por incapacidad.

3.4.4 Logística. Para llevar a cabo todos los procesos que se requieren al menor costo y satisfaciendo las necesidades de los clientes-empresas vinculadas a SEREM se dispondrá de los siguientes procesos:

Fase de oferta: Una vez que el cliente se pone en contacto con SEREM se realizara una oferta laboral, se contara con un tiempo mínimo para tener una amplia cantidad de aspirantes a la oferta y aumentar las posibilidades de adquirir la mejor mano de obra entre los usuarios que aplicaron, lo anterior se realizara por medio de herramientas tecnológicas como página web de la empresa, o páginas de terceros.

El tiempo de la oferta en línea deberá ser como mínimo de dos días

Fase de selección: Se realizará una cuidadosa selección de los aspirantes que cumplan con los requisitos mínimos de la vacante, teniendo en cuenta factores como, experiencia, estudios, aptitud, actitud, entre otros.

Esta selección tendrá un tiempo máximo de media hora.

Fase de entrevistas: Con el fin de reducir los tiempos, evitar inconvenientes, se dispondrá de herramientas como computadores, internet, para realizarla las entrevistas y agilizar los procesos de contratación, estas entrevistas se realizarán de forma grupal no máximo a 5 candidatos seleccionados y la psicóloga entrevistadora, donde se realizará preguntas acordes a la vacante ofertada.

Estas entrevistas tendrán una duración de media hora máximo.

Fase de pruebas psicológicas: Se realizará las pruebas psicológicas correspondientes y que guarden coherencia con la vacante ofertada.

Estas pruebas deberán realizarse en un plazo de dos horas máximo.

Fase de pruebas médicas: En el momento de seleccionar el candidato que cumpla con los requerimientos mínimos de la vacante se dispondrá a realizar los correspondientes exámenes médicos, posteriormente se dirigirá a realizar todo lo pertinente a la contratación.

Se dispondrá de un tiempo prudencial de 4 horas teniendo en cuenta factores de movilidad y los tiempos de gestión por parte de la prestadora de servicios en salud ocupacional.

Fase de contratación: Donde se realizará el firmado de los documentos correspondientes al contrato, y entrega de los documentos que lo acrediten como colaborador de SEREM y documentos como ARL y carnet.

Se dispondrá de un tiempo de 15 a 30 minutos para esta fase.

3.5 Cadena Productiva

3.5.1 Diseño. SEREM contara con un espacio de por lo menos 200 metros cuadrados, con espacios destinados para realizar los distintos procesos directos que conllevan a la contratación de personal.

Contará con un área de reclutamiento que se encargará de ofertar y analizar aquellos usuarios que deseen aspirar a una vacante.

Selección a cargo de la psicóloga que se encargará de seleccionar entre los aspirantes escogidos aquel que satisfaga las necesidades de la empresa-cliente.

Un área de nómina que se encargará de todo lo relacionado a pago de salarios, prestaciones, liquidaciones y de todas las obligaciones de las que tienen derechos los colaboradores contratados.

Área de capacitación donde se le capacitara sobre las funciones que debe realizar y conocimientos básicos de la empresa-cliente.

Contar con un proveedor de servicios vinculado a SEREM que se encargará de realizar los exámenes médicos en salud ocupacional.

3.5.2 Desarrollo. Se contará con profesionales capacitados para la selección de personal, como reclutador y psicólogo, recepcionista, personal de nómina para que lleven a cabo todas y cada una de las tareas que se requieran para realizar los procesos de contratación para satisfacer las necesidades de los clientes-empresa.

se establecerá uno procedimientos o fases a seguir que serán medidos regularmente para mejorar aún más los procesos efectuados en la empresa o corregir aquellos procesos que afecten o ralenticen dichos procesos

3.5.3 Producción. SEREM por medio de la página web de uso propio efectuara una oferta relacionada a los requerimientos que una de las empresas-clientes desee, después de dar un tiempo estimado se espera que varios usuarios que se han registrado en la página hayan aplicado a la vacante según las especificaciones que se dieron para esa vacante, como actitudes y aptitudes, experiencia laboral, conocimientos, entre otros. Posteriormente SEREM realiza un filtrado de aquellos usuarios que se considere que llena las expectativas de la vacante ofertada para ser invitadas a una entrevista que estará a cargo de la psicóloga que tendrá como objetivo realizar unos test de personalidad, pruebas psicotécnicas, pruebas de aptitud, entre otros. Después el usuario o los usuarios que hayan pasado ese filtro con la psicóloga serán enviados a realizar los exámenes médicos a través de un proveedor de servicios vinculado a SEREM para conocer si el aspirante se encuentra en óptimas condiciones de salud para realizar la labor para la que será contratada.

Se realizara una inducción y capacitación para las labores que será contratado ese aspirante, para que posea con anterioridad los conocimientos mínimos de las labores y funciones a realizar para la empresa-cliente que contrata dicho servicio con SEREM, como también se la dará una inducción de la empresa-cliente como visión, misión, fundación, que son conocimientos mínimos que un empleado debe poseer al momento de realizar labores y así este conozca del rumbo organizacional de dicha empresa para que sus labores se encaminen hacia esos objetivos.

3.5.4 Mercadeo. SEREM por medio de sus asesores comerciales impulsaran la marca realizando entrevistas con las empresas-cliente dando a conocer los servicios que se ofrece.

Las estrategias que se tendrán en cuenta con las siguientes:

Promoción: Se tendrá un descuento los tres primeros meses de aquellas empresas que se vinculen por primera vez con SEREM, como también se dispondrá un descuento para aquellas empresas que contraten con SEREM más de 20 empleados.

Publicidad: Se realizará publicidad a través de la página web de SEREM, redes sociales, brochure, ferias empresariales.

Telemarketing: Se realizará por medio de los asesores comerciales de SEREM para contactar directamente con las empresas y ofrecer el portafolio de servicios.

También se tendrá en cuenta en proporcionar un valor agregado a aquellas empresas que contraten con SEREM, como el de realizar los niveles de satisfacción de las empresas-clientes teniendo en cuenta aspectos a mejorar, realizar visitas periódicas, capacitar constantemente al personal vinculado y dar celeridad a los procesos de contratación que se requiera de forma urgente.

3.5.5 Distribución. SEREM después de realizar los procesos concernientes a la contratación de los colaboradores que van a prestar sus servicios a las empresas-clientes, garantizara que todos y cada uno de estos empleados ya contratados arriben en su puesto de labor lo más pronto posible acorde a los tiempos exigidos por la empresa-cliente, para que esta no se vea afectada en sus procesos. Por eso se dispondrá de un proveedor de servicios vinculado a SEREM que se encuentre

en las inmediaciones o un área cercana a está dando celeridad al proceso de contratación anteriormente mencionado.

Las entrevistas con los usuarios que han sido seleccionados para una vacante ofertada se realizaran de manera virtual haciendo uso de plataformas y equipos que lleven a cabo dicho proceso.

La recolección de documentos concernientes a la contratación también se realizará de manera virtual, por medio de firmas y huellas digitalizadas con consentimiento firmado por el usuario para hacer uso de ellas para efectos de contratación.

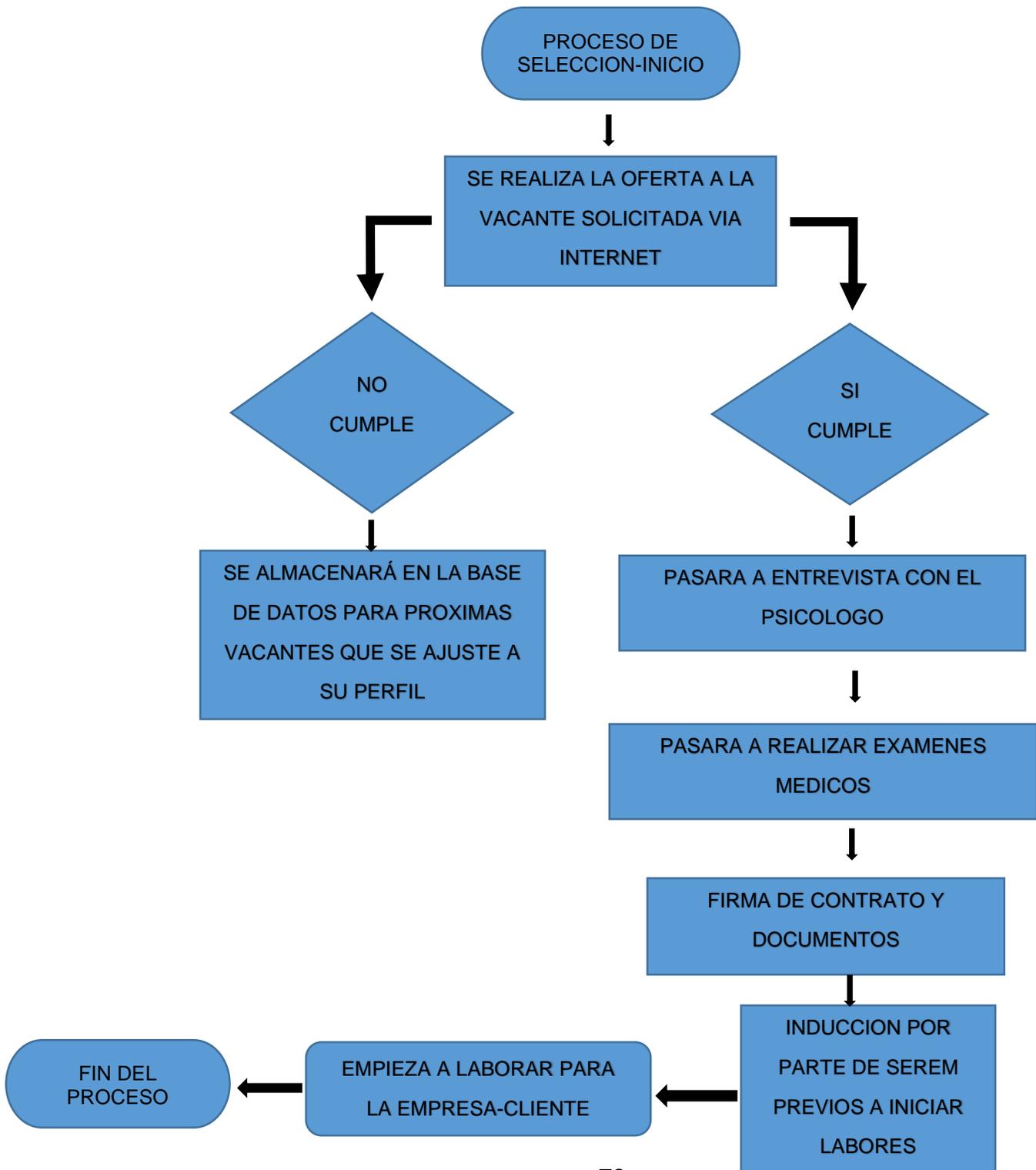
Lo anteriormente mencionado busca acelerar los tiempos de contratación, mejorando los tiempos de respuesta y productividad de SEREM, sino también pensando en la comodidad de los usuarios y de las empresas-clientes haciendo uso de las tecnologías y plataformas que hay para mejorar estos procesos

3.5.6 Servicio al Cliente. SEREM estará en continua comunicación con las empresas-clientes por medio de visitas programadas para verificar como los colaboradores están ejerciendo la labor para la que ha sido contratado. También busca medir los niveles de satisfacción por los servicios ofrecidos haciendo uso de plataformas como los CMR, entrevistas, encuestas, entre otros.

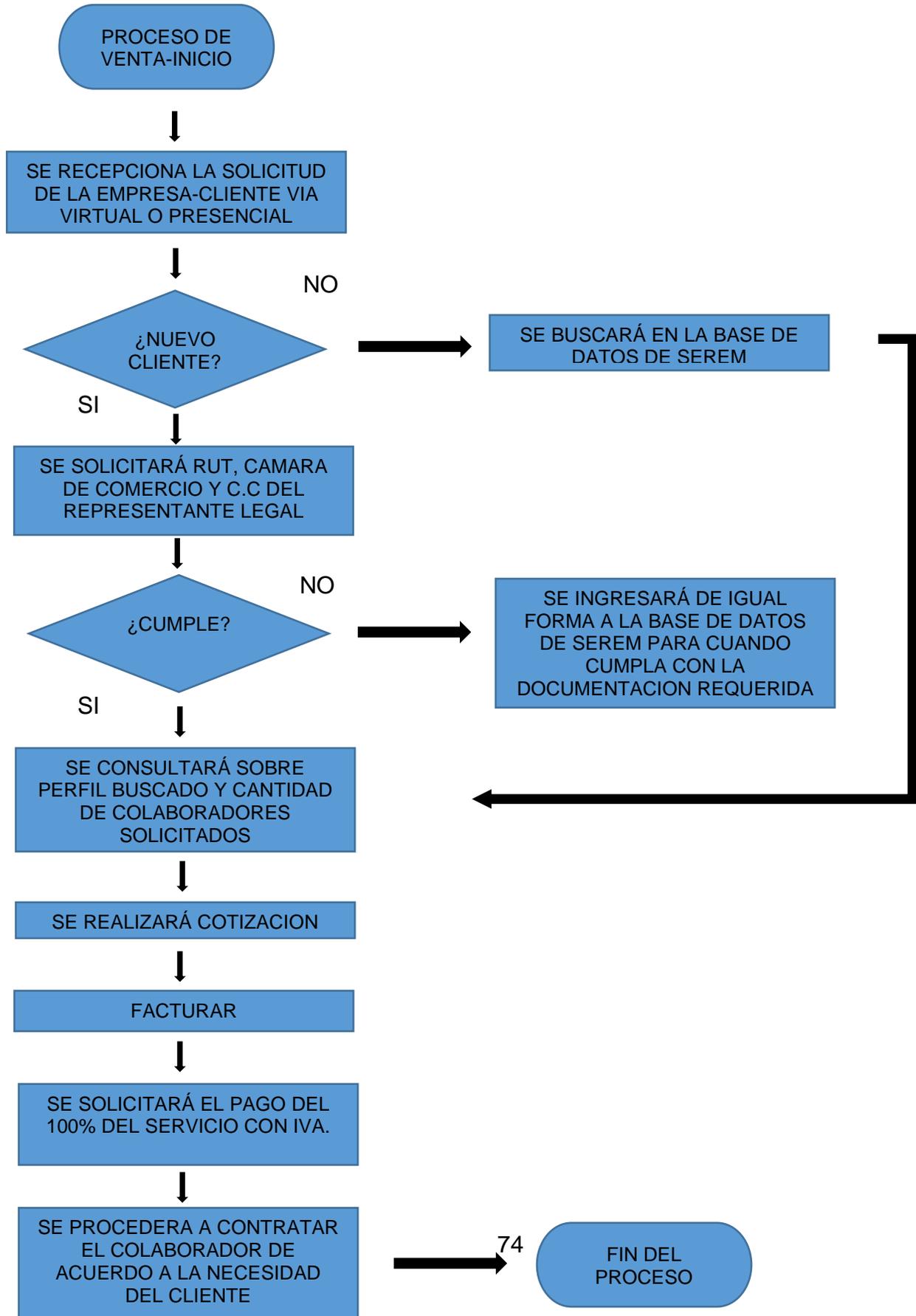
El personal contratado se le capacitara acerca de las funciones y labores por las que ha sido contratado antes de iniciar labores con la empresa, como también darle a conocer un resumen de la empresa-cliente a la cual va prestar sus servicios como lo es visión, misión, fundación, buscando con esto que los colaboradores conozcan de la organización a la cual va laborar, incentivando a que se apropie de la empresa en términos de fidelización y sentido de pertenencia, teniendo en cuenta estos conocimientos mínimos lo que se busca es que las labores del empleado vayan de la mano con los objetivos organizacionales a la cual le va prestar sus servicios.

3.6 DIAGRAMA DEL FLUJO DE PROCESOS

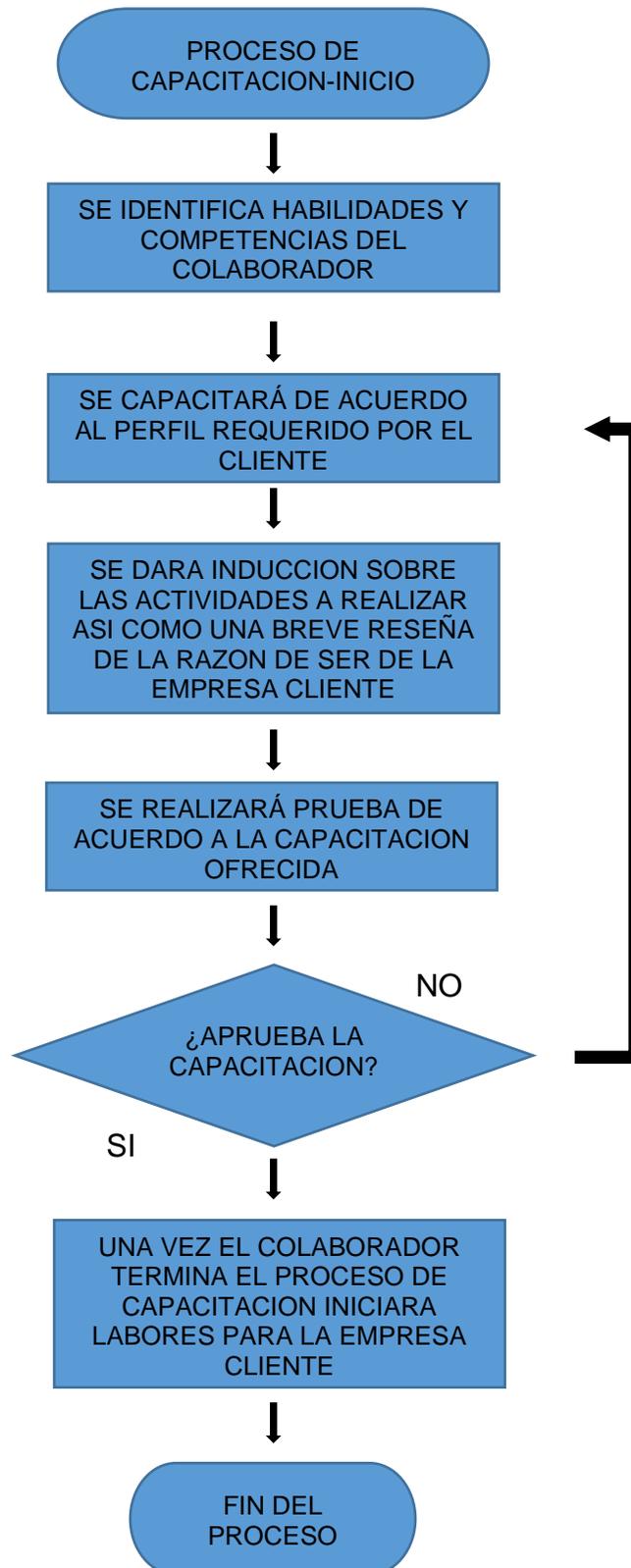
3.6.1 Proceso de selección



3.6.2 Proceso de venta



3.6.3 Proceso de capacitación



3.7 NECESIDADES DE RECURSOS O TALENTO HUMANO

Gerente: Poseer habilidades que le permitan prever el cambio para asegurar que la organización permanezca en el tiempo asegurando la competitividad y efectividad a largo plazo, habilidades de liderazgo buscando que el equipo de trabajo realice todas y cada una de las funciones por convicción, habilidades comunicativas que garanticen la resolución de conflictos buscando así acabar con las diferencias en torno a las decisiones de la organización.

Gerente de recursos humanos: Responsable de los procesos de selección, cuya habilidad principal será la de integrar para la organización personal idóneo y capacitado de acuerdo a las aptitudes obtenidas para los cargos que se requieran.

Analista de nómina: Se encargará de realizar todo lo correspondiente a pagos de nómina, prestaciones sociales, liquidaciones, entre otros para garantizar la correcta elaboración de este proceso

Psicólogo: profesional con experiencia en recursos humanos, con alto nivel de comunicación, establecer que instrumentos de evaluación son necesarios para realizar las pruebas y entrevistas correspondientes para garantizar que candidatos son idóneos para ocupar los puestos de trabajo.

Auxiliar contable: Encargado de obtener y registrar toda la información contable de la empresa, informes estadísticos y financieros, realizar asientos contables, para así poder tener un control contable y financiero de la empresa.

Asesor comercial: se encargarán de la consecución de nuevos clientes para la organización, concretar entrevistas dando a conocer el portafolio de servicios ofrecidos por SEREM.

Recepcionista: Persona encargada de la recepción de llamadas, correo, documentos, entre otros, como también de direccionar a las personas o usuarios

que se encuentren en proceso de vinculación a las diferentes áreas o personal encargado de dicho proceso.

3.7.1 TECNOLOGIA

3.7.1.1 Requerimiento de tecnología. SEREM estará a la vanguardia en tecnología y a lo que se refiere a comunicaciones pues se hará uso de herramientas como los CRM que busca que las interacciones entre la empresa y los clientes se maximicen de un modo que sea provechoso para la organización en términos de fidelización, marketing, ventas y niveles de satisfacción de los clientes con el servicio ofrecido por SEREM.

Al adquirir este tipo de tecnología se busca que los tiempos se optimicen al máximo evitando que los tiempos de dedicación a dar respuestas a emails, llamadas, quejas, reclamos, entre otros, afecte la productividad de la empresa y así poder destinar esos esfuerzos a otras áreas que lo requieran.

Los tipos de CRM a los que SEREM dispondrá será:

CRM operativo: Se busca gestionar de la manera más óptima posible, las ventas, el servicio al cliente y el marketing.

CRM analítico: Contar con diferentes herramientas que proporcionan información de los clientes por medio de un servidor de almacenamiento llamado Data Warehouse buscando que se tomen las mejores decisiones relativas a los productos y servicios ofrecidos por SEREM y así poder evaluar los resultados posteriormente.

CRM colaborativo: Poder organizar y centralizar toda y cada una de la información suministrada desde distintos canales sobre los clientes.

3.7.2 Selección del equipo. SEREM dispondrá del uso de los siguientes equipos de oficina y muebles y enseres:

Cuadro 2. Muebles y enseres

N°	NOMBRE	UNIDAD DE COMPRA	VALOR UNIDAD	CANTIDAD REQUERIDA	PRECIO TOTAL (Sin IVA)
1	Escritorios Ejecutivos	Unidad	\$ 1.000.000	6	\$ 6.000.000
2	Sillas para escritorio	Unidad	\$ 249.000	6	\$ 1.494.000
3	Archivadores	Unidad	\$ 451.000	2	\$ 902.000
4	Silla sin brazos tipo RIMAX	Unidad	\$ 40.000	8	\$ 320.000
5	Pupitres	Unidad	\$ 197.500	8	\$ 1.580.000
6					\$ -
7					\$ -
SUBTOTAL					\$ 10.296.000
IVA	19%				\$ 1.956.240
COSTO TOTAL MAQUINARIA/ EQUIPOS Y HERRAMIENTAS					\$12.252.240

Fuente: Los autores

Cuadro 3. Maquinaria y equipos

N°	NOMBRE	UNIDAD DE COMPRA	VALOR UNIDAD	CANTIDAD REQUERIDA	PRECIO TOTAL (Sin IVA)
1	Computadores Portatiles	Unidad	\$ 2.500.000	5	\$ 12.500.000
2	Impresora-Alquiler	Unidad	\$ 400.000	1	\$ 400.000
					\$ -
SUBTOTAL					\$ 12.900.000
IVA	19%				\$ 2.451.000
COSTO TOTAL TIC					\$15.351.000

Fuente: Los autores

3.7.3 Otros Costos de Producción

Cuadro 4. Insumos

N°	NOMBRE	UNIDAD DE COMPRA	VALOR UNIDAD	CANTIDAD REQUERIDA	PRECIO TOTAL (Sin IVA)
1	Papel tamaño carta	Resma	\$ 12.000	10	\$ 120.000
2	Papel tamaño oficio	Resma	\$ 14.000	10	\$ 140.000
3	Cartuchos impresora	Unidad	\$ 60.000	4	\$ 240.000
4	Lapiceros	Docena	\$ 10.000	8	\$ 80.000
5	Resaltadores	Docena	\$ 30.000	2	\$ 60.000
6	Carpetas	Docena	\$ 6.000	20	\$ 120.000
					\$ -
					\$ -
SUBTOTAL					\$ 760.000
IVA	19%				\$ 144.400
COSTO TOTAL TIC					\$ 904.400

Fuente: Los autores

Cuadro 5. Servicios

N°	NOMBRE	PERÍODO o UNIDAD MEDIDA	VALOR UNIDAD	CANTIDAD REQUERIDA	PRECIO TOTAL (Sin IVA)
1	Internet	mes	\$ 127.000	1	\$ 127.000
2	Servicio telefónico	Linea	\$ 50.000	1	\$ 50.000
3	Energía	mes	\$ 300.000	1	\$ 300.000
4	Agua	mes	\$ 200.000	1	\$ 200.000
5	Alquiler	mes	\$ 2.500.000	1	\$ 2.500.000
6	Software	mes	\$ 237.500	2	\$ 475.000
					\$ -
SUBTOTAL					\$ 3.652.000
IVA	19%				\$ 693.880
COSTO TOTAL TIC					\$ 4.345.880

Fuente: Los autores

3.7.4 Cálculo de cantidades de materia prima e insumos

3.7.4.1 Requerimiento de materia prima. Se requiere como materia prima a usuarios que deseen vincularse a SEREM, talentos humanos y materiales como:

Usuarios aspirantes a vacantes ofertadas por SEREM, donde por medio de un proceso de filtrado y selección se escogerá el personal idóneo para prestar los servicios temporales a las empresas-clientes que requieran de esos servicios para una vacante en específico, y que será vinculado con todos los estándares y medidas de seguridad ofrecidos por SEREM, contara de capacitaciones relacionadas al cargo a ser ejercido como también de una inducción dada por SEREM de la empresa a donde este ira a prestar los servicios por lo que es contratado.

Se contará con el siguiente talento humano:

Reclutador: Que se encargara dentro de su horario de labor de 8 horas diarias de lunes a viernes y sábados 5 horas, de reclutar a aquellos usuarios que apliquen a un perfil y reúnan los requisitos mínimos de la vacante ofertada

Psicólogo: que se encargara dentro se du horario de labor de 8 horas de lunes a viernes y sábados 5 horas de realizar las entrevistas a los usuarios, así como de encargarse de la perfilación según las actitudes y aptitudes requeridas que guarden concordancia con la vacante ofertada.

Analista de nómina: que se encargara dentro de su horario de labor de realizar los pagos correspondientes a nómina, prestaciones y liquidación de los colaboradores.

Página web: Donde se realizará las ofertas de las vacantes, acceso a usuarios, aplicación de ofertas, vinculación de empresas-clientes a los servicios proporcionados por SEREM.

Servidor de almacenamiento: Donde se almacenará todos los datos correspondientes a contrataciones, curriculum, direcciones, números de contacto, perfiles de vacantes, entre otros.

Papelería: como resmas de papel, papel de impresión de carnet, grapadoras, perforadoras, ganchos de grapadora, marcadores, etc.

3.7.4.2 Requerimiento de mano de obra operativa. SEREM dispondrá de la siguiente mano de obra:

Gerente: Poseer habilidades que le permitan prever el cambio para asegurar que la organización permanezca en el tiempo asegurando la competitividad y efectividad a largo plazo, habilidades de liderazgo buscando que el equipo de trabajo realice todas y cada una de las funciones por convicción, habilidades comunicativas que garanticen la resolución de conflictos buscando así acabar con las diferencias en torno a las decisiones de la organización.

Gerente de recursos humanos: Responsable de los procesos de selección, cuya habilidad principal será la de integrar para la organización personal idóneo y capacitado de acuerdo a las aptitudes obtenidas para los cargos que se requieran.

Analista de nómina: Se encargará de realizar todo lo correspondiente a pagos de nómina, prestaciones sociales, liquidaciones, entre otros para garantizar la correcta elaboración de este proceso

Psicólogo: profesional con experiencia en recursos humanos, con alto nivel de comunicación, establecer que instrumentos de evaluación son necesarios para realizar las pruebas y entrevistas correspondientes para garantizar que candidatos son idóneos para ocupar los puestos de trabajo.

Auxiliar contable: Encargado de obtener y registrar toda la información contable de la empresa, informes estadísticos y financieros, realizar asientos contables, para así poder tener un control contable y financiero de la empresa.

Asesor comercial: se encargarán de la consecución de nuevos clientes para la organización, concretar entrevistas dando a conocer el portafolio de servicios ofrecidos por SEREM.

Recepcionista: Persona encargada de la recepción de llamadas, correo, documentos, entre otros, como también de direccionar a las personas o usuarios que se encuentren en proceso de vinculación a las diferentes áreas o personal encargado de dicho proceso.

Cuadro 6. Nomina

NOMINA SEREM S.A.S								
N°	NOMBRE CARGO	N° EMPLEADOS	SALARIO BÁSICO	SALARIOS BÁSICOS CARGO	SEGURIDAD SOCIAL			
					PENSIÓN 16%		EPS 12,5%	
					12%	4%	8,50%	4,00%
1	GERENTE GENERAL	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	\$ 240.000	\$ 80.000	\$170.000	\$ 80.000
2	GERENTE RR.HH	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	\$ 240.000	\$ 80.000	\$170.000	\$ 80.000
3	GERENTE EN VENTAS	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	\$ 240.000	\$ 80.000	\$170.000	\$ 80.000
4	GERENTE FINANCIERO	1	\$ 3.000.000	\$ 3.000.000	\$ 360.000	\$120.000	\$255.000	\$120.000
5	PSICOLOGO	1	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 300.000	\$100.000	\$212.500	\$100.000
6					\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
TOTALES (MES)			\$11.500.000	\$11.500.000	\$ 1.380.000	\$460.000	\$977.500	\$460.000

Fuente: Los autores

Cuadro 7. Prestaciones Sociales

ARL	APROPIACIÓN MENSUAL PRESTACIONES SOCIALES			VACACIONES	CAJA C. FAMILIAR	AUXILIO TRANSPORTE	TOTAL POR CARGO
	CESANTÍA	PRIMA	CESANTÍA				
CATEGORÍA	8,33%	8,33%	12%	4,17%	4%	\$ 2.000.000	
\$ 10.440	\$ 166.600	\$ 166.600	\$ 19.992	\$ 83.400	\$ 80.000	\$ 117.172	\$ 3.054.204
\$ 10.440	\$ 166.600	\$ 166.600	\$ 19.992	\$ 83.400	\$ 80.000	\$ 117.172	\$ 3.054.204
\$ 48.700	\$ 166.600	\$ 166.600	\$ 19.992	\$ 83.400	\$ 80.000	\$ 117.172	\$ 3.092.464
\$ 130.500	\$ 249.900	\$ 249.900	\$ 29.988	\$ 125.100	\$ 120.000	\$ -	\$ 4.520.388
\$ 174.000	\$ 208.250	\$ 208.250	\$ 24.990	\$ 104.250	\$ 100.000	\$ -	\$ 3.832.240
\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
\$ 374.080	\$ 957.950	\$ 957.950	\$ 114.954	\$ 479.550	\$ 460.000	\$ 351.516	\$ 17.553.500

Fuente: Los autores

3.8 LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO

3.8.1 Determinar la proximidad del proveedor. SEREM dispondrá de un prestador de servicios en salud ocupacional que se encuentre en las inmediaciones de la temporal, preferiblemente en el sector del barrio Versalles en Cali, pues así se estaría agilizando los procesos de contratación de los que se convertirán en los colaboradores contratados para prestar sus servicios a las empresas-clientes. Se busca con ello evitar la pérdida de tiempo que genera el desplazamiento de los

posibles contratados y agilizar los procesos de contratación en los tiempos establecidos.

Imagen 6. Barrio Versalles



Versalles

Cali, Valle del Cauca

Fuente: Google Maps.

Protección Pensiones y Cesantías: Avenida Roosevelt 34 – 06 Cali, este se encargará de proveer los servicios correspondientes a pensiones y cesantías de las afiliaciones que SEREM realizará a sus colaboradores que se encuentren contratados. Se encontraría a 10 minutos de SEREM y sus trámites pueden realizarse en línea evitando el desplazamiento.

Caja de Compensación Comfandi: Dg. 23 # 26b - 46, Cali, se encargará de proveer los servicios a los afiliados por SEREM como subsidios familiares, subsidios de desempleo, recreación, educación, cultura, subsidio de vivienda. Se opta por este proveedor pues es la Caja de Compensación más representativa del Valle del

Cauca y ofrece mejores beneficios comparados con otras cajas de compensación de la región. Se encontraría a 10 minutos de SEREM y sus trámites pueden realizarse en línea evitando el desplazamiento.

Servicio Occidental de Salud S.O.S: Cr 56 # 11ª – 88 Cali, se encargará de prestar los servicios de salud para los colaboradores afiliados de SEREM, con una IPS que se encuentra en el municipio de Jamundí. Se encontraría a 10 minutos de SEREM y sus trámites pueden realizarse en línea evitando el desplazamiento.

ARL Sura: Calle 64 Norte No. 5B-146, prestara los servicios relacionados a riesgos laborales. Se encontraría a 10 minutos de SEREM y sus trámites pueden realizarse en línea evitando el desplazamiento.

3.8.2 Medios de transporte. Se planteará la posibilidad de requerir de los servicios de un mensajero, que se encargara de realizar los trámites correspondientes a las afiliaciones que se presenten para vincular formalmente a los colaboradores que son contratados.

Este deberá poseer vehículo propio como moto cuyo modelo deberá ser 2017 en adelante y cilindraje 125 c.c en adelante, los papeles y documentos deberán estar al día, y no poseer infracciones de tránsito.

Además, deberá poseer experiencia como mensajero y conocer las rutas, barrios, y principales puntos de referencia de la ciudad de Cali.

3.8.3 Servicios públicos. SEREM al estar ubicado en el casco urbano de la Ciudad de Cali facilitará convenientemente el acceso a los servicios como energía,

agua, alcantarillado, internet, telefonía, estos servicios son proporcionados por empresas que se encuentran en la ciudad Celsia, Acuavalle, Claro respectivamente.

3.8.4 Influencia del clima. En Cali, los veranos son cortos, calurosos, bochornosos y secos; los inviernos son cortos, se presenta humedad en el ambiente, y durante todo el año es nublado. Durante el transcurso del año, la temperatura generalmente varía de 19 °C a 30 °C y rara vez baja a menos de 18 °C o sube a más de 32 °C.

3.8.5 Temperatura. La temporada calurosa dura 1,8 meses, del 18 de julio al 10 de septiembre, y la temperatura máxima promedio diaria es más de 29 °C. El día más caluroso del año es el 6 de agosto, con una temperatura máxima promedio de 30 °C y una temperatura mínima promedio de 19 °C.

La temporada fresca dura 2,0 meses, del 16 de octubre al 17 de diciembre, y la temperatura máxima promedio diaria es menos de 28 °C. El día más frío del año es el 8 de noviembre, con una temperatura mínima promedio de 19 °C y máxima promedio de 28 °C.

3.8.6 Lluvia. Para mostrar la variación durante un mes y no solamente los totales mensuales, mostramos la precipitación de lluvia acumulada durante un período móvil de 31 días centrado alrededor de cada día del año. Jamundí tiene una variación considerable de lluvia mensual por estación.

Llueve durante el año en Jamundí. La mayoría de la lluvia cae durante los 31 días centrados alrededor del 8 de noviembre, con una acumulación total promedio de 103 milímetros.

La fecha aproximada con la menor cantidad de lluvia es el 30 de julio, con una acumulación total promedio de 23 milímetros.

3.8.7 Sol. La duración del día en Jamundí no varía considerablemente durante el año, solamente varía 18 minutos de las 12 horas en todo el año. En 2020, el día más corto es el 21 de diciembre, con 11 horas y 56 minutos de luz natural; el día más largo es el 20 de junio, con 12 horas y 19 minutos de luz natural. (Spark, s.f.)

El anterior análisis sobre el clima que realiza la página Weather Spark del municipio de Jamundí sugiere que es un municipio donde la mayor parte del año es soleado, con lluvias en temporadas de octubre a diciembre.

El clima no es determinante ya que no afecta los procesos que son propios de una empresa de servicios, en el caso que suceda algo inesperado con relación al clima que afecte el normal funcionamiento de los procesos de SEREM se hará uso de herramientas tecnológicas que agilizan y facilitan el proceso de las contrataciones.

También es determinante el que el proveedor de servicios en salud ocupacional se encuentre en inmediaciones a SEREM pues llegado el caso de presentarse un inconveniente de tipo climático tanto usuarios, colaboradores y empleados no se vean significativamente afectados por dichos sucesos.

3.8.8 Localización de la Mano de Obra. La mano de obra requerida para efectuar todos y cada uno de los procesos de SEREM y que esta sea eficiente en términos de productividad y rentabilidad, se tendrá en cuenta a aquellos aspirantes a empleados de esta empresa que residan en la misma ciudad de Cali con el fin de tener en cuenta factores como la disponibilidad, el costo y la calidad del trabajo que son factores muy importantes para SEREM.

Cuando se habla de disponibilidad se hace referencia a que los empleados contratados por esta empresa residan cerca a esta, con esto evitamos en gran parte retrasos a la hora de llegada, inconvenientes o calamidades domésticas que surgen de algún imprevisto, ya sea climático, de transporte, entre otros. Y por último

dignificamos las condiciones laborales de este trabajador en términos de tiempo por desplazamiento.

En termino de costos la empresa se vería beneficiada pues no incurriría en estos pues al empleado al residir en las cercanías de la empresa, no generara gastos relacionados con el transporte como viáticos, rodamiento, etc. También se evitaría sobre costos por retrasos ocurridos por un imprevisto o calamidad generado por el desplazamiento y que este afecte los procesos SEREM.

En calidad del trabajo, al empleado residir cerca de la SEREM se verá reflejado en términos de productividad y eficiencia, ya que un empleado que destine menos tiempo por desplazamiento no sufrirá de afectaciones relacionadas con el agotamiento físico o mental, tendrá más tiempo de calidad para pasar con los suyos y para el mismo. Lo que se convertiría en un empleado satisfecho, con buena disposición por ejercer su labor y por sus niveles de lealtad y compromiso para con la empresa serán altos. Con lo anterior se pretende optimizar los procesos ejercidos por la labor de todos y cada uno de estos empleados pues su productividad será alta.

3.8.9 Macro localización. SEREM estará ubicado en la ciudad de Cali, preferiblemente en el barrio Versalles. Se escoge esta ubicación debido a que en la ciudad se encuentran concentradas gran cantidad de empresas que se pueden convertir en clientes potenciales para SEREM como podrían ser, Comfandi, Club Campestre de Cali, Claro, banco de Occidente, tecnoquímicas, entre otras. Por otra parte, se tendrá en cuenta municipios aledaños a Cali como Jamundí, Palmira, Yumbo pues allí también se encuentran empresas que contratarían los servicios de SEREM y al hacer parte del área metropolitana de la ciudad gozan de reconocimiento y punto de referencia. Igualmente, los municipios de Jamundí, Yumbo y la ciudad de Cali se podrían beneficiar del proyecto del tren de cercanías

que se encuentra en estudios, facilitando con ello el desplazamiento de los colaboradores contratados para las empresas clientes.

3.8.10 Micro localización. Para la ejecución de este proyecto se tendrá en cuenta el barrio Versalles de la Ciudad de Cali, ya que es un sitio donde se encuentran empresas que ofrecen servicios similares al de SEREM convirtiéndose en un punto de referencia de este tipo de empresas en el lugar. Igualmente es un sitio estratégico debido que allí se encuentran empresas que proporcionan los servicios médicos y de salud ocupacional convirtiéndose en empresas estratégicas y aliadas para SEREM pues agilizaría los procesos de contratación de los colaboradores. SEREM al estar situado en este lugar gozaría del acceso completo a servicios públicos como energía, agua y alcantarillado, servicio de aseo y telecomunicaciones.

3.9 TAMAÑO DEL PROYECTO

Inicialmente la empresa se localizará en el barrio Versalles, ubicado en la ciudad Santiago de Cali en el departamento del Valle del Cauca. Esta contara con un capital social por valor de \$60.000.000 e iniciara con una estructura básica que está compuesta por siete puestos por temas de apertura y presupuesto en nómina.

Al iniciar operaciones se estima comenzar en la ciudad Cali enfocándose en los sectores con mayor flujo empresarial que requiera los servicios de las empresas temporales. Una vez posicionados a nivel de la Ciudad de Cali se espera llegar a las zonas aledañas con el fin de posicionar la empresa y los servicios prestados.

El capital se compondrá por el aporte de los tres socios, cada uno iniciando con un valor de \$20.000.000, para muebles y enseres y mantener el primer año a flote la organización se buscará adquirir obligaciones financieras, con dos propósitos, el

primero iniciar experiencia crediticia como personas jurídicas y el segundo mantener un flujo rotativo en cartera.

4 ORGANIZACIONAL Y LEGAL

4.1 DESCRIPCIÓN DE LA IDEA DE NEGOCIO

SEREM es una empresa dedicada al outsourcing de contratación la cual se encargará de ofrecer servicios de contratación de personal para empresas de carácter comercial como, impulsores, mercaderías, operadores logísticos, cajeros, supervisores, auxiliares administrativos, administradores, entre otros. Para así facilitar el proceso de selección, reclutamiento y contratación de las empresas que decidan contratar estos servicios garantizando estándares de calidad y competencia laboral para garantizar los requerimientos de los clientes en términos de productividad, eficacia y personal idóneo para los cargos que esta solicita.

4.1.1 Misión. Seleccionar, contratar y capacitar talento humano con estándares de calidad y competencia para garantizar los requerimientos organizacionales de nuestros clientes en términos de productividad y eficacia para contribuir así no solo con el sostenimiento económico de las organizaciones sino de nuestra región.

4.1.2 Visión. Ser una empresa reconocida para el año 2030 a nivel regional como una de las empresas líder en contratación de talento humano con estándares de calidad y competencia que tanto exige el mundo globalizado de hoy.

4.1.3 Valores corporativos. Trascender competitivamente y promover y ejecutar valores como:

- Competitividad.
- Diligentes en procesos de contratación.
- Trabajar de la mano con nuestros colaboradores y usuarios para los clientes.

- Innovar y estar a la vanguardia referente a selección y capacitación por competencias.
- Honestidad y transparencia con nuestros usuarios, colaboradores y clientes.
- Bienestar de nuestros usuarios y clientes.

4.1.4 Filosofía del trabajo. En SEREM trabajamos con diligencia, eficacia, proactividad y productividad como factor clave para el crecimiento de nuestra organización como para nuestros clientes con el fin de brindarles la mejor experiencia y satisfacer las necesidades que estos demandan y así potencializar los requerimientos organizacionales con innovación, competitividad y calidad humana.

4.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

4.2.1 Organigrama

Figura 1 Estructura organizacional





Fuente: Los autores

4.2.2 Manuales de Cargo. Al iniciar operaciones solo se contarán con 7 puestos el cual se encuentra distribuido en las áreas con mayor exigencia en las empresas.

Cuadro 8 Manual de cargo – Gerente

SEREM S.A.S	MANUAL DE CARGO: GERENTE	FECHA	VERSION
NOMBRE DEL CARGO A DESEMPEÑAR: Gerente.			
AREA DE TRABAJO: Gerencial.			
CARGOS BAJO DEPENDENCIA: Gerente RR. HH, Gerente en Ventas, Gerente Financiero.			
OBJETIVO GENERAL DEL PUESTO DE TRABAJO: Responsable de coordinar todo lo relacionado a la planeación estratégica y se encargara de establecer los objetivos organizacionales. Planificar, Organizar, Dirigir y Controlar los recursos de la empresa para la consecución de las metas propuestas. Definir a donde se va dirigir la empresa a mediano y largo plazo.			
ESPECIFICACION DEL PUESTO			
Requisitos: Profesional en Administración de Empresas con especialización en gerencia			
Sexo: Masculino o Femenino			
Edad: Indiferente			
Experiencia: Mínimo 2 años en el cargo			
Rango Salarial: \$ 3.000.000 - \$ 3.500.000			
RESPONSABILIDAD Y FUNCIONES A CARGO: Liderar equipos de trabajo para la consecución de los objetivos, alta capacidad comunicativa y habilidad interpersonal.			

Definir estrategias encaminadas a la sostenibilidad de la organización teniendo en cuenta la globalización en términos del comportamiento del mercado, social y tecnológico.
COMPETENCIAS CORPORATIVAS: Competitividad. Innovación. Diligencia. Honestidad. Transparencia
CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS: Nivel intermedio y/o avanzado en herramientas ofimáticas como Excel, Word, Acces y Power Point.
Elaboración Propia

Cuadro 9 Manual de cargo – Gerente de RR. HH

SEREM S.A.S	MANUAL DE CARGO: GERENTE DE RR. HH	FECHA	VERSION
NOMBRE DEL CARGO A DESEMPEÑAR: Gerente RR. HH			
AREA DE TRABAJO: Gerencia en Talento Humano.			
CARGOS BAJO DEPENDENCIA: Psicólogo.			
OBJETIVO GENERAL DEL PUESTO DE TRABAJO: Atraer candidatos para el puesto de trabajo que estén potencialmente calificados ajustándose tanto a las necesidades de la Organización como de los clientes. Retener el mejor talento humano para la Organización y las empresas clientes. Motivar a los empleados. Crear iniciativas para el aumento de la productividad dentro de la Organización. Cumplimiento de la normativa y legislación en términos laborales.			
ESPECIFICACION DEL PUESTO			
Requisitos: Profesional en Administración de Empresas con especialización en Talento Humano.			
Sexo: Masculino o Femenino.			
Edad: Indiferente.			
Experiencia: Mínimo 2 años en el cargo.			
Rango Salarial: \$ 3.000.000 - \$ 3.500.000			

<p>RESPONSABILIDAD Y FUNCIONES A CARGO</p> <p>Coordinar acciones para el reclutamiento y selección de personal basado en competencias laborales.</p> <p>Generar mecanismos para la contratación de personal de forma efectiva y eficaz para evitar retardos.</p> <p>Cumplir con la normatividad de acuerdo a la legislación.</p>
<p>COMPETENCIAS CORPORATIVAS:</p> <p>Competitividad.</p> <p>Innovación.</p> <p>Diligencia.</p> <p>Honestidad.</p> <p>Transparencia.</p>
<p>CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS:</p> <p>Nivel intermedio y/o avanzado en herramientas ofimáticas como Excel, Word, Acces y Power Point.</p>

Elaboración Propia

Cuadro 10 Manual de cargo – Psicólogo

SEREM S.A.S	MANUAL DE CARGO: PSICOLOGO	FECHA	VERSION
NOMBRE DEL CARGO A DESEMPEÑAR: Psicólogo.			
AREA DE TRABAJO: Gerencia en Talento Humano.			
CARGOS BAJO DEPENDENCIA: Ninguno.			
OBJETIVO GENERAL DEL PUESTO DE TRABAJO:			
<p>Diagnosticar y pronosticar los candidatos posibles para la Organización como para las empresas clientes teniendo en cuenta el contexto organizacional de SEREM y el contexto social del que forma parte.</p> <p>Capacidades y conocimientos para percibir y comprender la conducta humana de acuerdo a sus intereses, capacidades y habilidades como recursos técnicos para interpretar las necesidades empresariales tanto de SEREM como de las empresas clientes.</p>			
ESPECIFICACION DEL PUESTO			
Requisitos: Profesional en Psicología Organizacional.			
Sexo: Masculino o Femenino.			
Edad: Indiferente.			
Experiencia: Mínimo 2 años en el cargo.			
Rango Salarial: \$ 2.000.000 - \$ 3.000.000			
RESPONSABILIDAD Y FUNCIONES A CARGO			

Diagnosticar, pronosticar y seleccionar los candidatos que se ajusten al perfil adecuado de acuerdo a las necesidades de SEREM y empresas clientes basado en competencias generales y específicas.

COMPETENCIAS CORPORATIVAS:

Competitividad.
 Innovación.
 Diligencia.
 Honestidad.
 Transparencia.

CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS:

Nivel intermedio y/o avanzado en herramientas ofimáticas como Excel, Word, Acces y Power Point.

Fuente: Los autores

Cuadro 11 Manual de cargo – Analista de nómina

SEREM S.A.S	MANUAL DE CARGO: ANALISTA DE NOMINA	FECHA	VERSION
NOMBRE DEL CARGO A DESEMPEÑAR: Analista de Nomina.			
AREA DE TRABAJO: Gerencia Financiera.			
CARGOS BAJO DEPENDENCIA: Auxiliar Administrativo y Contable.			
OBJETIVO GENERAL DEL PUESTO DE TRABAJO: Controlar, ejecutar y verificar el proceso de liquidación de nómina, seguridad social, e interfaz contable, a través del cumplimiento de la normatividad laboral, procedimientos y políticas organizacionales, con el propósito de garantizar la correcta liquidación de los pagos y la eficiencia del proceso.			
ESPECIFICACION DEL PUESTO			
Requisitos: Profesional en Contaduría Pública.			
Sexo: Masculino o Femenino.			
Edad: Indiferente.			
Experiencia: Mínimo 2 años en el cargo.			
Rango Salarial: \$ 2.000.000 - \$ 2.500.000			
RESPONSABILIDAD Y FUNCIONES A CARGO			

Analizar y validar la información recibida por las diferentes áreas.
Ejecutar y revisar el proceso de liquidación de nómina y seguridad social.
Generar información contable requerida por el área financiera de SEREM.

COMPETENCIAS CORPORATIVAS:

Competitividad.
Innovación.
Diligencia.
Honestidad.
Transparencia.

CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS:

Nivel intermedio y/o avanzado en herramientas ofimáticas como Excel, Word, Acces y Power Point.

Fuente: Los autores

Cuadro 12. Manual cargo aux. Administrativo y contable

SEREM S.A.S	MANUAL DE CARGO: AUX. ADMINISTRATIVO CONTABLE	FECHA	VERSION
--------------------	--	--------------	----------------

NOMBRE DEL CARGO A DESEMPEÑAR: Auxiliar Administrativo Contable.
AREA DE TRABAJO: Gerencia Financiera y Gerencial.
CARGOS BAJO DEPENDENCIA: Ninguno.
OBJETIVO GENERAL DEL PUESTO DE TRABAJO: Realizar actividades administrativas, archivo, control y elaboración de informes, digitar y realizar transacciones contables de las operaciones de SEREM y verificar su adecuada contabilización, elaborar nómina y liquidación de seguridad social.
ESPECIFICACION DEL PUESTO
Requisitos: Técnico y/o Tecnólogo en Contaduría Pública.
Sexo: Masculino o Femenino.
Edad: Indiferente.
Experiencia: Mínimo 2 años en el cargo.
Rango Salarial: \$ 1.100.000 - \$ 1.500.000
RESPONSABILIDAD Y FUNCIONES A CARGO Elaborar nómina y liquidación de seguridad social de SEREM. Atender de manera amable, ágil y eficaz llamadas telefónicas y e-mails. Recibir y entregar correspondencia. Revisión de documentos contables. Colaboración continua en otras áreas si se requiere.
COMPETENCIAS CORPORATIVAS: Competitividad. Innovación. Diligencia. Honestidad. Transparencia.
CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS: Nivel intermedio y/o avanzado en herramientas ofimáticas como Excel, Word, Acces y Power Point.

Fuente: Los autores

Cuadro 13 Manual de cargo – Asesor comercial

SEREM S.A.S	MANUAL DE CARGO: ASESOR COMERCIAL	FECHA	VERSION
NOMBRE DEL CARGO A DESEMPEÑAR: Asesor Comercial.			
AREA DE TRABAJO: Gerencia en Ventas.			
CARGOS BAJO DEPENDENCIA: Ninguno.			
OBJETIVO GENERAL DEL PUESTO DE TRABAJO: Consecución de nuevos clientes para la organización y concretar entrevistas dando a conocer el portafolio de servicios ofrecidos por SEREM. Generar estrategias de posicionamiento del servicio ofrecido por SEREM.			
ESPECIFICACION DEL PUESTO			
Requisitos: Técnico o Tecnólogo en Mercadeo y Ventas.			
Sexo: Masculino o Femenino			
Edad: Indiferente			
Experiencia: Mínimo 2 años en el cargo			
Rango Salarial: \$ 1.100.000 - \$ 1.500.000			
RESPONSABILIDAD Y FUNCIONES A CARGO Dar a conocer a las empresas clientes el portafolio de servicios de SEREM y beneficios de vincularse con esta. Cumplir con las metas mensuales propuestas por SEREM. Generar estrategias de posicionamiento del servicio ofrecido por SEREM.			
COMPETENCIAS CORPORATIVAS: Competitividad. Innovación. Diligencia. Honestidad. Transparencia.			
CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS: Nivel intermedio y/o avanzado en herramientas ofimáticas como Excel, Word, Acces y Power Point. Poseer conocimientos en Técnicas de Ventas y Servicio al Cliente.			

Fuente: Los autores

4.2.3 Fundamentación cargos y funciones estratégicas

4.2.3.1 Políticas Operativas. Con el objetivo de garantizar una comunicación asertiva entre todos los colaboradores de la organización se dispondrá del siguiente modelo de comunicación.

Pinillos (s/f). es enfático en afirmar que la comunicación es aplicada en la organización por todos los componentes de la empresa empezando desde la Dirección General, Directivos y Empleados. Manifiesta que comunicar a todo el personal interno lo que la organización desarrolla es importante porque logra una integración entre las personas y la organización, incrementando así motivación y productividad con el fin de alcanzar niveles máximos en términos de optimización de los recursos propios de la empresa y desarrollando sus propósitos con eficacia en el menor tiempo posible.

Comunicación Ascendente:

Sánchez (2005) afirma que la comunicación Ascendente comienza desde los niveles jerárquicos más bajos de la organización hasta llegar a los niveles más altos. Esto permite que los colaboradores mediante este flujo de comunicación trabajen de forma proactiva en toma de decisiones y sean participes constantes en la creación e innovación de la organización, además, permitir recoger las ideas de todo rincón posible de la organización para así contribuir con las estrategias y políticas de la empresa.

Comunicación Descendente:

Morales (2001) hace referencia que la comunicación descendente empieza desde los directivos de la organización y va descendiendo a los distintos niveles de la jerarquía, con el propósito de manifestar los objetivos de índole organizacional y los objetivos de esta. Su fin primordial es transmitir lineamientos y ordenes teniendo en

cuenta las actividades a desarrollar y los objetivos a alcanzar. La información proporcionada debe ser auténtica, verídica, fiel, real y clara con el fin de que sea llamativa para quienes reciben esta información.

Comunicación Horizontal

Sanz, (2007) manifiesta que la comunicación horizontal permite la coordinación del trabajo, la programación de actividades y planificación de tareas buscando con esta a la satisfacción de necesidades de los colaboradores, siendo este de gran relevancia ya que favorece la interacción de los colaboradores de un mismo nivel con los de otras áreas, lo cual propicia el trabajo en equipo entre colaboradores y los distintos departamentos.

Teniendo en cuenta que la comunicación en las organizaciones es de vital importancia para lograr la integración de los colaboradores con esta y el aumento de la productividad, SEREM dispondrá de un sistema de comunicación de orden Ascendente, Descendente y Horizontal, todo con el fin de lograr una armonía y sinergia comunicativa entre empleados y directivos, como también incentivar el trabajo en equipo entre los colaboradores y las diferentes áreas. Garantizando con ello el uso adecuado del conducto regular facilitando la comunicación entre los empleados y la gerencia de abajo hacia arriba, de arriba hacia abajo y los lados para evitar fugas de información o que estas no sean claras.

Los sistemas de comunicación que utilizara SEREM son:

Comunicación electrónica: Se utilizará plataformas como el correo electrónico, internet, intranet y redes sociales.

Comunicación telefónica: Se utilizará servicios de telefonía fija y celular.

Estos sistemas de comunicación son de uso corporativo, ósea su uso debe ser exclusivamente para las labores propias de la organización y ningún empleado de esta estará facultado de utilizarlas para uso p

4.2.4 Proceso para la Resolución de Conflictos. Con el ánimo de evitar todo conflicto posible en la organización, SEREM dispondrá de una serie de pasos o etapas para identificarlo y unas técnicas que de acuerdo a la situación será utilizada de la mejor manera posible para da fin al conflicto.

Cuadro 14 Etapas de resolución de conflictos

SEREM S.A.S	ETAPAS RESOLUCION DE CONFLICTOS
DETECTAR EL CONFLICTO	Se debe detectar lo antes posible para evitar que este se convierta en un problema más grave.
IDENTIFICAR A LAS PARTES QUE INTERVIENEN	Se debe identificar quienes son los partícipes del conflicto.
ESTUDIAR LA SITUACION	Conocer cuál es la causa que origino, y escuchar a cada una de las partes bajo el concepto de neutralidad.
DEFINIR EL OBJETIVO A CONSEGUIR	Se debe definir un objetivo para lograr resolver el malentendido.
CREAR LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA RESOLVER EL CONFLICTO	Se debe citar a cada una de las partes en un lugar privado, agradable y tranquilo. Posteriormente escuchar todos los puntos de vista e insistir en los puntos en común para facilitar llegar a un común acuerdo entre las partes.
DEBATE ENTRE LAS PARTES	Después de escuchar cada una de las partes, se debe promover que cada uno debata sobre el problema que tienen. Guiando con total neutralidad el dialogo y hacer de ver que para llegar a una solución cada uno debe estar dispuesto a alcanzarla.
BUSQUEDA DE SOLUCIONES	Se debe identificar todas las posibles soluciones, sobre todo aquellas en la que están de acuerdo las partes implicadas. Debe quedar por escrito las acciones que deben estar dispuestos a aplicar para solucionar el conflicto.
SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES	Se debe supervisar que se han realizado las acciones propuestas, y medir los resultados de

	estas para verificar si se ha alcanzado el objetivo, si no es así, se deben corregir las desviaciones.
--	--

Fuente: Los autores

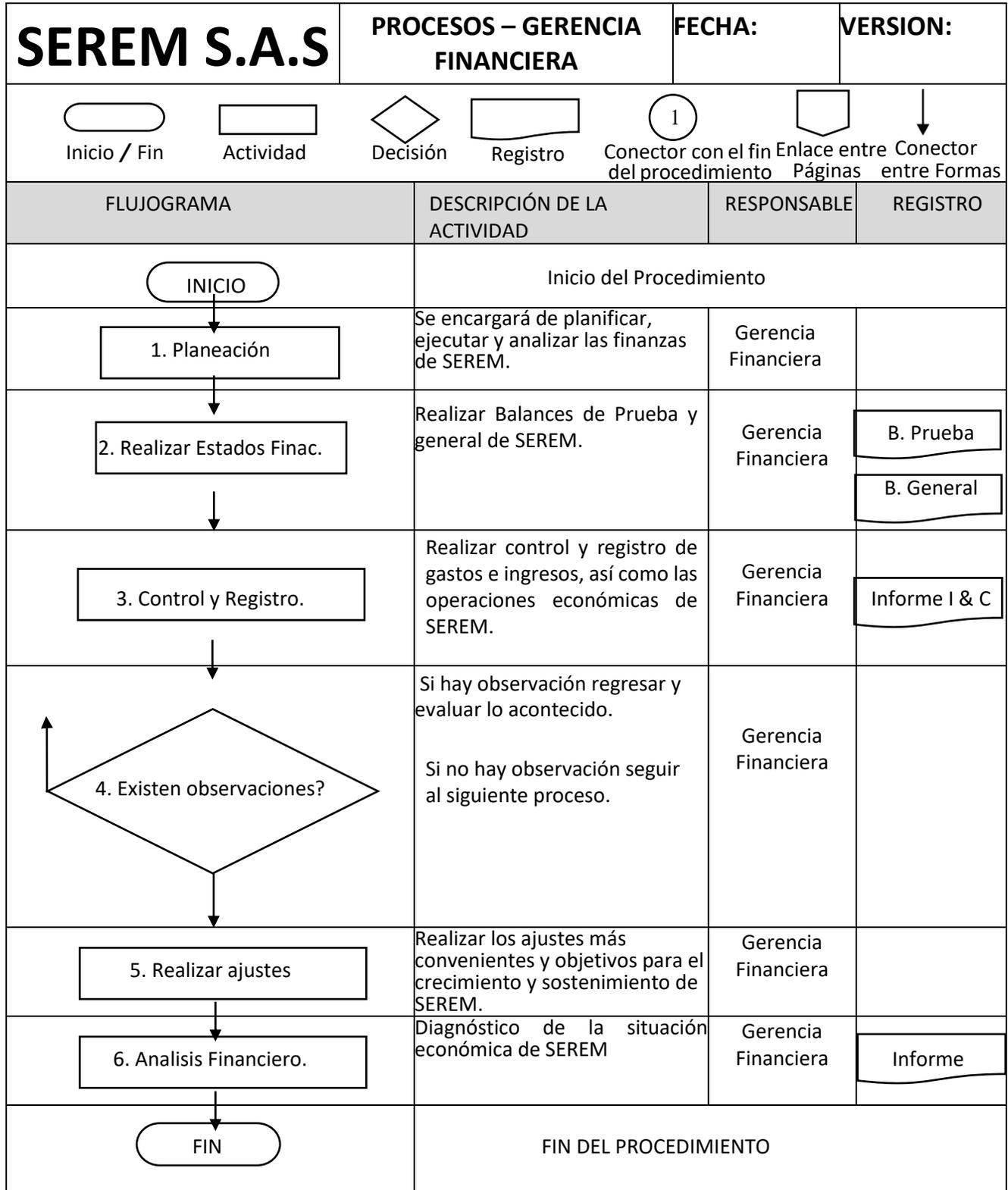
Cuadro 15. Técnicas resolución de conflictos

SEREM S.A.S	TECNICAS RESOLUCION DE CONFLICTOS
ARBITRAJE	Se debe emplear en situaciones graves que requieran una rápida solución. La responsable de RR. HH de SEREM después de haber escuchado a cada una de las partes, proponga una solución.
FACILITACION	Se debe aplicar en conflictos de baja o mediana gravedad. La responsable de RR. HH de SEREM, debe ayudar a que cada una de las partes dialoguen. La solución al conflicto estará dada por el consenso entre dichas partes.
MEDIACION	Es aconsejable utilizarla cuando la negociación entre las partes no llegue a ningún consenso. Así el responsable de RR. HH como mediador debe crear el ambiente propicio para que cada una de las partes se entiendan.
INDAGACION	Consiste en la intervención de una o varias personas expertas para que realicen valoraciones para resolver el conflicto. Es aconsejable realizarla antes de la negociación.
NEGOCIACION	Es la mejor alternativa. Se debe tratar que las personas que intervienen en la disputa laboral intenten de forma pacífica y respetuosa llegar a una solución que resuelva el problema.

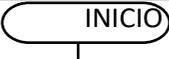
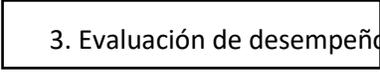
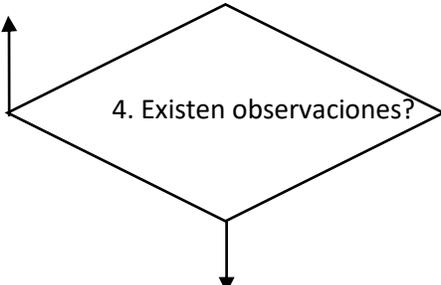
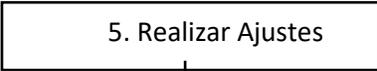
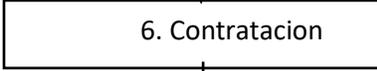
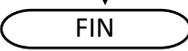
Fuente: Los autores

4.2.5 Descripción de Áreas.

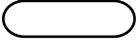
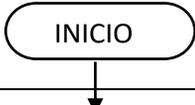
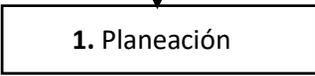
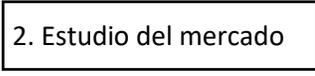
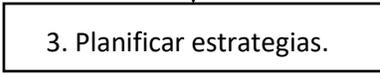
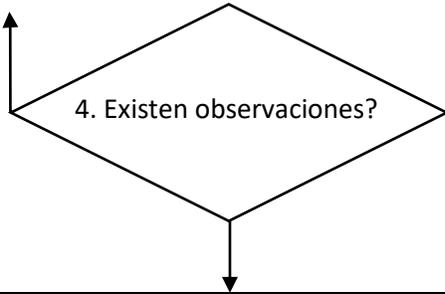
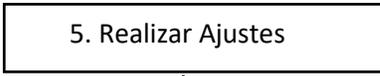
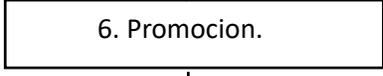
Figura 2. Mapa de procesos – Gerencia financiera



Cuadro 16 Mapa de procesos – Gerencia talento humano

<p>Fuente 1</p> <h1 style="text-align: center;">SEREM S.A.S</h1>	<p>PROCESOS – GERENCIA TALENTO HUMANO</p>	<p>FECHA:</p>	<p>VERSION:</p>
			
FLUJOGRAMA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
	<p>Inicio del Procedimiento</p>		
	<p>Planear actividades de reclutamiento y selección basado en competencias y habilidades.</p>	<p>Gerencia Talento Humano</p>	
	<p>Realizar informe sobre la cantidad de colaboradores externos contratados cumpliendo con las metas propuestas para esa área.</p>	<p>Gerencia Talento Humano</p>	<p>Informe.</p>
	<p>Evaluar el desempeño de los colaboradores internos como los externos.</p>	<p>Gerencia Talento Humano</p>	<p>Ev. Desempeño</p>
	<p>Si hay observación regresar y evaluar lo acontecido.</p> <p>Si no hay observación seguir al siguiente proceso</p>	<p>Gerencia Talento Humano</p>	
	<p>Realizar los ajustes correspondientes y más convenientes para la Organización.</p>	<p>Gerencia Talento Humano</p>	
	<p>Realizar la contratación tanto de los colaboradores internos como externos.</p>	<p>Gerencia Talento Humano</p>	<p>Base de datos</p>
	<p>FIN DEL PROCEDIMIENTO</p>		

Cuadro 17 Mapa de procesos – Gerencia en ventas

SEREM S.A.S		PROCESOS – GERENCIA VENTAS	FECHA:	VERSION:
 Inicio / Fin  Actividad  Decisión  Registro  1  Enlace entre Páginas  Conector entre				
FLUJOGRAMA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO	
	Inicio del Procedimiento			
	Planear y realizar objetivos orientado al crecimiento y al posicionamiento de los servicios ofrecidos por SEREM.	Gerencia-Ventas		
	Realizar un estudio del mercado con pronósticos y estadísticas comerciales.	Gerencia-Ventas	Informe.	
	Se debe planificar estrategias encaminadas a la consecución de clientes, mejora en servicio al cliente y publicidad.	Gerencia-Ventas	Informe de estrategias.	
	Si hay observación regresar y evaluar lo acontecido. Si no hay observación seguir al siguiente proceso	Gerencia-Ventas		
	Realizar los ajustes correspondientes y más convenientes para la Organización.	Gerencia-Ventas		
	Se debe promover la empresa en el sector con técnicas de relaciones públicas, conferencias o encuentros profesionales.	Gerencia-Ventas		

 FIN	FIN DEL PROCEDIMIENTO
---	-----------------------

4.3 MODELO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Reclutamiento: Según Ruano (2014) “es el proceso mediante el cual la empresa se encarga de atraer candidatos calificados con el perfil adecuado para los puestos vacantes”. Manifiesta que deben ser suficientes los candidatos para que en los siguientes subprocesos pueda ser posible escoger a los más calificados, ya que un buen reclutamiento podría garantizar en gran medida la selección de un candidato de forma exitosa.

Por eso es importante divulgar por diferentes medios o plataformas digitales la vacante que se está solicitando para que haya un numero alto de postulantes y escoger quienes son los que satisfacen los requerimientos solicitados por la empresa. Además, se divulgará aspectos concernientes al cargo, como sueldo, experiencia, nivel académico, habilidades y competencias, entre otros, con el fin de crear un filtro que agilice el proceso de selección.

Todo lo anterior aplicara tantos para cargos de nivel gerencial como operativo con el fin de obtener talentos de forma equitativa y evitar con ello el conflicto de intereses por recomendaciones de terceros.

4.4 PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

4.4.1 Solicitud de empleo. SEREM hará uso de plataformas digitales para el proceso de selección de personal donde se especificará el cargo que se solicita, el nivel académico, sueldo a pactar, habilidades y competencias requeridas, descripción del cargo, etc. Con el fin de agilizar el proceso para la empresa y para

quien aspira a ser contratado. Se realizará pruebas psicotécnicas también apoyado por plataformas digitales donde organizan y se tabulan los datos para que estos sean de fácil comprensión e interpretación por el psicólogo organizacional.

4.4.2 Entrevista. La entrevista se llevará a cabo de la psicóloga organizacional quien posee las habilidades y competencias para realizar de la mejor forma posible la selección del personal que se integrará a SEREM.

Se realizará en un espacio agradable tanto para quien lleve a cabo el proceso de selección como quien aspira a ser contratado, para que el aspirante al cargo se sienta cómodo, seguro, ya que las entrevistas tienen un grado de tensión que pueden influir en forma negativa para el entrevistado.

Se solicitará información relacionada al cargo como la experiencia, edad, nivel académico, competencias y habilidades, empresas donde laboro, motivo del retiro donde laboro anteriormente, expectativas con el cargo. También se solicitará información respecto a su vida personal como motivación, con quien reside, donde reside, expectativas a corto y largo plazo, sus fortalezas y debilidades.

4.4.3 Exámenes. Se realizará los siguientes test y pruebas:

4.4.3.1 Psicométricos. Con el fin de medir adecuadamente aspectos como la inteligencia, la personalidad, personalidad en ventas, comportamientos, tanto a niveles directivos como operativos se tendrá en cuenta el test de las 7 pruebas psicométricas básicas para el reclutamiento y selección de personal como se muestra en la siguiente imagen. Y estas serán interpretadas por la psicóloga organizacional que estará a cargo de la selección y contratación del personal.

Imagen 1. Página web Humansmart

Fuente: Página web Humansmart

4.4.3.2 Físicos. Los exámenes médicos estarán a cargo de un profesional de la salud como un médico general especializado en salud ocupacional mediante una empresa prestadora de servicios en el campo de salud ocupacional. Se pedirán los exámenes rutinarios como el examen médico general, pruebas funcionales como audiometría y oftalmología, prueba de esfuerzo.

4.4.3.3 Conocimiento. Con el fin de agilizar los procesos de contratación SEREM hará uso de plataformas o software que tienen como principal fin la medición de las capacidades entorno al conocimiento de los aspirantes dependiendo del cargo que

PRUEBA	ÁREA QUE MIDE	NIVEL ORGANIZACIONAL	ESCOLARIDAD	MIDE	TIEMPO ESTIMADO
TMN-M	Inteligencia	Ejecutivos / Jefes / Empleados	Profesional	CI / Información / Juicio / Vocabulario / Síntesis / Concentración / Análisis / Abstracción / Planeación / Organización / Atención	40 min. (Tomando en cuenta instrucciones y ejercicios).
KSTK	Personalidad	Ejecutivos / Empleados	Profesional	Liderazgo / Modo de Vida / Naturaleza Social / Adaptación al Trabajo / Naturaleza Emocional / Subordinación / Grado de Energía	40 min.
VENTAS	Personalidad en Ventas	Ejecutivos / Empleados	Profesional / Preparatoria / Técnico	Comprensión / Adaptabilidad / Control de sí Mismo / Tolerancia a la Frustración / Combatividad / Dominio / Seguridad / Actividad / Sociabilidad	60 min.
CLVR	Comportamiento	Gerentes / Jefes / Ejecutivos / Operativos	Profesional / Técnico / Preparatoria	DISC D: Empuje / I: Influencia / S: Estabilidad / C: Cumplimiento	20 min.
LIF	Comportamiento	Directivos / Gerentes / Jefes / Mandos Medios	Profesional	Estilos de Trabajo: Apoyo / Control / Conservación Negociación.	30 min.
BRST	Inteligencia	Operativos	Primaria / Secundaria	Conocimientos generales / Comprensión de vocabulario / Razonamiento verbal / Razonamiento Lógico / Razonamiento numérico. Conocimientos generales / Comprensión de vocabulario / Razonamiento verbal / Razonamiento Lógico / Razonamiento numérico.	15 min.
DMNS	Inteligencia	Ejecutivos / Operativos	Profesional / Preparatoria	Mide el factor G de la inteligencia de los sujetos (capacidad de inteligencia general) en función de sus facultades lógicas.	30 min.

estos vayan a ocupar, con el propósito de obtener información relacionada a las

aptitudes de quien se vaya a postular a un cargo con el fin de medir razonamiento numérico, razonamiento verbal y razonamiento lógico.

4.4.3.4 Investigación de candidatos. SEREM con el propósito de respetar el espacio y la privacidad de quienes opten por ser parte de la empresa no hará visitas domiciliarias, sin embargo, se indagará por medio de las referencias tanto personales, aspectos como el de verificar si trabajo en su último lugar de empleo, tipo de relación con los demás empleados, tiempo que laboro. Todo lo anterior se realizará vía telefónica o virtual a través del asistente administrativo como apoyo al psicólogo organizacional.

4.5 PROCESO DE CONTRATACIÓN

Los seleccionados para laborar en SEREM tendrán un contrato por obra y labor, y se contratara durante una labor específica y se le dará terminación en el momento que la obra o servicios llegue a su fin. Todo lo anterior dentro del marco jurídico y protegiendo los derechos laborales del empleado.

Al empleado que recién firme contrato con SEREM se le garantizará todos los derechos que como empleado tiene como salario, aportes a seguridad social (salud, pensión, ARL), prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías, intereses de cesantías), vacaciones, auxilio de transporte, vinculación y aportes a la caja de compensación familiar, pago de incapacidades, pago de horas extras, trabajo suplementario, dominicales y festivos, licencias y viáticos si la labor ejercida lo requiere.

4.5.1 Inducción al personal. Al igual el empleado aceptara en el contrato que está obligado a no divulgar información pertinente a la empresa, ni sus estrategias

de mercado, ni los procesos que allí se realizan, todo con el fin de salvaguardar los intereses de la empresa.

Desde el momento en que se firme el contrato y el empleado esté vinculado formalmente a SEREM, se le proporcionara inducción relacionada al cargo a desempeñar y todos esos días laborados por concepto de inducción o entrenamiento se le pagara de acuerdo a lo estipulado por la ley.

4.6 PROCESO DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO DEL PERSONAL

4.6.1 Capacitación. Se dispondrá de una persona empleada de la empresa con la capacidad de realizar capacitación a los nuevos empleados donde se tendrán factores como los objetivos organizacionales que la empresa tiene, historia de la empresa, su misión, su visión, filosofía del trabajo y valores corporativos todo esto con el fin de generar sentido de pertenencia del empleado hacia la organización, esto se hará en un periodo de uno o dos días como máximo.

Posteriormente dependiendo del cargo que ocupará la persona contratada esta será acompañada por un empleado que esté relacionado a ese cargo o dependencia brindándole los conocimientos técnicos del cargo a desempeñar con el fin de minimizar errores y malos procedimientos por desconocimiento de alguna acción, lo anterior se hará en un periodo de tiempo máximo de ocho días.

4.6.2 Adiestramiento. Los puestos que requerirán de capacitación serán gerente general, el gerente en RR. HH, gerente de ventas, gerente financiero, el profesional en psicología, asesor comercial y el asistente administrativo contable,

todo con el propósito de que conozcan la dirección y los objetivos perseguidos por SEREM, además de la inducción de carácter técnico en relación al cargo.

Las capacitaciones o entrenamiento del personal serán interno proporcionado por los empleados pertenecientes al área del cargo que ejercerá el empleado contratado.

Con el fin de mejorar a futuro los procesos de capacitación y entrenamiento de personal se harán mediciones de la efectividad de este proceso en función de si se cumplen o no los objetivos esperados con el fin de corregir errores y maximizar resultados.

4.7 FUNDAMENTACIÓN CARGOS Y FUNCIONES ESTRATÉGICAS

4.7.1 Descripción de Áreas. La empresa iniciara con las 4 áreas base, las cuales se centra en Recursos humanos, Ventas y Financiero.

Cada una de estas va regida o supervisada por la Gerencia. Cada una de las áreas consta de un personal de apoyo que les ayudara a suplir las necesidades de cada segmento de la empresa.

4.7.2 Fundamentación del cargo. SEREM dispondrá de los siguientes cargos:

Cargo: Gerente

Área de Dependencia: Gerencia SEREM.

Área de Pertenencia: Gerencia

Puestos Subordinados: Gerente RR. HH, Gerente en Ventas, Gerente Financiero.

Fundamentación del Cargo: Se encargará de la Planeación estratégica y de establecer los objetivos organizacionales de SEREM.

Planificar, Organizar, Dirigir y Controlar los recursos de SEREM para la consecución de los objetivos propuestos por la organización.

Cargo: Gerente RR. HH

Área de Dependencia: Gerencia.

Área de Pertenencia: Gerencia RR. HH

Puestos Subordinados: Psicólogo.

Fundamentación del Cargo: Planear, Organizar, Controlar y Dirigir actividades para seleccionar y reclutar personal basado en competencias, para así cumplir con las exigencias de los clientes en términos de productividad y eficiencia.

Cargo: Gerente Financiero.

Área de Dependencia: Gerencia.

Área de Pertenencia: Gerencia Financiera.

Puestos Subordinados: Asistente Administrativo contable.

Fundamentación del Cargo: Planear, Organizar, Controlar y Dirigir todas y cada una de las actividades financieras de SEREM como balances de prueba y general, control de ingresos y gastos, así como diagnosticar la situación financiera de SEREM.

Cargo: Gerente en Ventas.

Área de Dependencia: Gerencia.

Área de Pertenencia: Gerencia en Ventas.

Puestos Subordinados: Asesor Comercial.

Fundamentación del Cargo: Planear, Organizar, Controlar y Dirigir actividades que orienten el crecimiento y el posicionamiento de SEREM, así como el de realizar estudios de mercado.

Planificar estrategias que conlleven a la consecución de nuevos clientes como el de garantizar la permanencia de los que ya hacen parte de SEREM.

Cargo: Psicólogo.

Área de Dependencia: Gerencia RR. HH.

Área de Pertenencia: Gerencia en RR. HH.

Puestos Subordinados: Ninguno

Fundamentación del Cargo: Diagnosticar y pronosticar los candidatos seleccionados tanto para la organización como para los clientes teniendo en cuenta que estos deben ser seleccionados por competencias para así cumplir con las exigencias que demandan los clientes en términos de productividad y eficiencia.

Cargo: Asistente Administrativo Contable.

Área de Dependencia: Gerencia Financiera.

Área de Pertenencia: Gerencia Financiera

Puestos Subordinados: Ninguno

Fundamentación del Cargo: Realizar actividades administrativas, control y elaboración de informes, digitar y realizar transacciones de las operaciones contables de SEREM.

Cargo: Asesor Comercial

Área de Dependencia: Gerencia en Ventas.

Área de Pertenencia: Gerencia en Ventas.

Puestos Subordinados: Ninguno

Fundamentación del Cargo: Realizar actividades encaminadas a la consecución de nuevos clientes para SEREM, concretando entrevistas para dar a conocer el portafolio de servicios y generar estrategias para el posicionamiento de los servicios que la organización ofrece.

4.7.3 Identificación y Naturaleza del Cargo.

Gerente General

Número de personas que ocupan el cargo: Una

Cargo del jefe: Directo

Naturaleza del cargo: Persona con plena capacidad jurídica que dirige una empresa por cuenta y encargo del empresario. A esa se le recomienda la labor de cuidar, supervisar, controlar, planificar el personal que está a su cargo.

Gerente RRHH

Número de personas que ocupan el cargo: Una

Cargo del jefe: Directo

Naturaleza del cargo: Gestionar actividades como diseño de puestos, reclutamiento, relaciones entre empleados, gestión del rendimiento, formación y desarrollo y gestión del talento.

Gerente Ventas

Número de personas que ocupan el cargo: Una

Cargo del jefe: Directo

Naturaleza del cargo: Planificar y dirigir los planes de ventas de los servicios de la empresa y alcanzar los objetivos marcados. Además, es responsable de coordinar, liderar y supervisar el trabajo.

Gerente Financiero

Número de personas que ocupan el cargo: Una

Cargo del jefe: Directo

Naturaleza del cargo: Asegurar la liquidez de la empresa, estudiar escenarios de inversión, formular políticas para el manejo de activos y pasivos de la empresa.

Psicólogo

Número de personas que ocupan el cargo: Una

Cargo: Temporal

Naturaleza del cargo: Orientar mejoras el clima laboral, seleccionar el personal adecuado o potenciar los talentos de los colaboradores.

Asesor Comercial:

Número de personas que ocupan el cargo: Una

Cargo: Temporal

Naturaleza del cargo: Fidelización de las futuras empresas clientes, trato directo promocionando los servicios que ofrece la compañía e impulsarlos en el mercado.

Asistente Administrativo Contable

Número de personas que ocupan el cargo: Una

Cargo: Temporal

Naturaleza del cargo: Prepara y presenta informes a la gerencia, registro de pagos efectuados a los colaboradores y realizar seguimiento de gastos.

4.7.4 Perfil del cargo. Se contarán con los siguientes perfiles:

4.7.4.1 Gerente. Perfil del Cargo: Profesional con capacidades de Planear, Organizar Dirigir y Controlar los recursos de una organización, capaz de diseñar estrategias y fijar objetivos orientados al crecimiento con alta capacidad de visión, credibilidad, trabajo en equipo.

Nivel Académico: Profesional en Administración de Empresas con especialización en gerencia.

Experiencia Laboral y Profesional: 2 años de experiencia.

Habilidades: Comunicación oral, escrita, trabajo bajo presión, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos.

4.7.4.2 Gerente de RR. HH. Perfil del Cargo: Profesional con capacidades para fijar políticas y estrategias para las actividades del área de RR. HH, dar cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral, planificar, controlar y ejecutar las acciones del personal de acuerdo a políticas y procedimientos establecidos.

Nivel Académico: Profesional en Administración de Empresas con especialización en Talento Humano.

Experiencia Laboral y Profesional: 2 años de experiencia.

Habilidades: Comunicación oral, escrita, trabajo bajo presión, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos.

4.7.4.3 Gerente Financiero. Perfil del Cargo: Profesional experto en decisiones financieras, debe poseer elementos como control financiero, decisión financiera.

Nivel Académico: Profesional en Contaduría.

Experiencia Laboral y Profesional: 2 años de experiencia.

Habilidades: Comunicación oral, escrita, trabajo bajo presión, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos.

4.7.4.4 Gerente en Ventas. Perfil del Cargo: Profesional con formación en ventas, comercial y gestión de equipos con capacidad para administrar, formar y motivar al equipo en ventas.

Nivel Académico: Profesional en Mercadeo y Ventas.

Experiencia Laboral y Profesional: 2 años de experiencia.

Habilidades: Comunicación oral, escrita, trabajo bajo presión, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos.

4.7.4.5 Asesor comercial. Perfil del Cargo: Persona con capacidad de brindar asesoría a los clientes para generar ventas efectivas y cumplir con los objetivos fijados por la organización mediante la identificación de necesidades.

Nivel Académico: Técnico o Tecnólogo en Mercadeo y Ventas.

Experiencia Laboral y Profesional: 1 año de experiencia.

Habilidades: Comunicación oral, escrita, trabajo bajo presión, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos, tolerancia a la frustración.

4.7.4.6 Asistente Administrativo Contable. Perfil del Cargo: Persona con habilidades administrativas, control y elaboración de correspondencia, registrar y almacenar transacciones contables de las operaciones de la organización.

Nivel Académico: Auxiliar Contable.

Experiencia Laboral y Profesional: 1 año de experiencia.

Habilidades: Comunicación oral, escrita, trabajo bajo presión, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos.

4.7.4.7 Psicólogo. Perfil del Cargo: Profesional con capacidad de seleccionar, desarrollar, retener y gestionar el talento humano en las organizaciones apuntando siempre a la mejora del rendimiento y calidad del ambiente laboral.

Nivel Académico: Profesional en Psicología.

Experiencia Laboral y Profesional: 2 año de experiencia.

Habilidades: Comunicación oral, escrita, trabajo bajo presión, trabajo en equipo, liderazgo, manejo de conflictos.

4.7.5 Funciones Estratégicas del Cargo.

- Gerente General:

Supervisar las operaciones diarias

Diseñar estrategias de crecimiento empresarial

Lograr mantener los presupuestos establecidos

- Gerente RRHH:

Contratación del personal

Prevención de riesgos laborales

Clima y satisfacción laboral

- Gerente Ventas:

Dominio en atención al cliente

Conocimiento en medición de estrategias

Negociación

Evaluar al equipo de trabajo

- Gerente Financiero:

Lidera proyectos que buscan la expansión de nuevos mercados

Establece alianzas con entidades bancarias

Asesorar a la gerencia en la toma de decisiones de riesgo y alto impacto

- Psicólogo:

Reclutar personal

Realizar pruebas técnicas para su ingreso

Búsqueda de nuevos postulantes

- Asesor Comercial:

Implementar estrategias de retención de clientes

Información a clientes de los servicios

Comunicación asertiva

- Asistente Administrativo y Contable:

Registro de libros contables

Conciliaciones bancarias

Declaraciones e impuestos

Facturación

4.8 ESTUDIO ADMINISTRATIVO Y LEGAL

4.8.1 Modelo de sociedad. Con el fin de desarrollar el objeto social de la empresa se ha determinado constituir una SOCIEDAD SAS (Sociedades por acciones simplificadas), porque la creación de la empresa es mucho más fácil, se puede crear mediante documento privado, lo cual le ahorra a la empresa tiempo y dinero. El trámite de autorización de funcionamiento se realiza por medio del representante legal ante la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social.

El capital para constituir una empresa de servicios temporales, se debe acreditar por un valor igual o superior a 300 SMLV. Las SAS no poseen un número fijo de socios u accionistas, ya que esta puede ser constituidas por una o varias personas naturales o jurídicas, y estos solo serán responsables hasta el monto de sus respectivos aportes. La administración es otorgada con amplia libertad conforme a la estructura organizativa, pues ninguna SAS está sujeta a apegarse a las normas del código del comercio

4.8.2 Creación de la empresa. Para poder constituir una EST se debe cumplir con ciertos requisitos: Se debe solicitar un trámite de autorización ante el Ministerio de la Protección Social, adjuntando los siguientes documentos:

- Certificado de existencia expedido por la Cámara de Comercio.
- Extractos bancarios el cual acredite el capital social pagado.
- Reglamento de trabajo.
- Formatos de los contratos de trabajo.
- Póliza de garantía.

Una vez adjuntado la documentación anteriormente descrita, el Ministerio de la Protección Social, tendrá treinta días calendario, para expedir un acto administrativo, en el cual definirá si tendrá la autorización de su funcionamiento.

Aspectos laborales Debido a que nuestra empresa presta servicios temporales de contratación, el tipo de contratación se realizara mediante el concepto de obra labor, el cual cuenta con una vigencia de 12 meses o inferior, pues se realiza una contratación de esta forma para que él trabajador realice una labor establecida ya sea por reemplazo de vacaciones, incapacidades o licencias de maternidad. Cuando se contratan los servicios temporales, a los trabajadores se le debe liquidar su contrato una vez cumplido el año o el tiempo estimado por la empresa patronal (cliente).

Otros aspectos: Las empresas EST, están obligadas a tener una póliza de garantía, la cual debe constituirse no inferior a quinientos SMMLV, pues esto lo exigen con el fin de que, si la Empresa prestadora de servicios llegara a su liquidez, esta tenga como soportar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores.

Esta póliza debe ser actualizada cada año, la cual será notificada por la Dirección Territorial mediante un acto administrativo. La póliza estará sujeta al número de trabajadores que tenga la entidad prestadora de servicios, es decir:

- Hasta 150 trabajadores 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- De 151 a 200 trabajadores 600 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- De 201 a 250 trabajadores 700 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- De 251 a 500 trabajadores 1.100 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- De 501 a 750 trabajadores 1.600 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- De 751 a 1.000 trabajadores 2.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

5 FINANCIERO

5.1 BALANCE INICIAL SEREM S.A.S

Tabla 6. Balance inicial

BALANCE INICIAL SEREM S.A.S		
ACTIVOS		
CAJA		\$ 1.000.000
BANCO		\$ 24.604.583
EQUIPOS DE OFICINA		\$ 12.900.000
MUEBLES Y ENSERES		\$ 10.296.000
TOTAL ACTIVOS		\$ 48.800.583
PASIVOS		
C X P PAGAR (OB.FINANCIERAS)		\$ 1.715.517
ARRENDAMIENTO		\$ 3.500.000
GASTOS DE CONSTITUCION		\$ 1.854.500
C Y G POR PAGAR (DOTACION)		\$ 750.000
C Y G POR PAGAR (PUBLICIDAD)		\$ 2.000.000
C Y G POR PAGAR (INSUMOS)		\$ 904.400
C Y G POR PAGAR (SOFTWARE)		\$ 475.000
TOTAL PASIVOS		\$ 11.199.417
PATRIMONIO		
CAPITAL SOCIAL		\$ 60.000.000
TOTAL PATRIMONIO		\$ 60.000.000
ACTIVOS		
		\$ 48.800.583
PASIVO + CAPITAL CONTABLE		
		\$ 60.000.000

Fuente: Los autores

5.2 PROYECCION DE GASTOS

Tabla 7. Gastos

GASTOS SEREM S.A.S						
	GASTOS MES	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
GASTOS						
NOMINA	\$ 17.553.500	\$ 210.642.000	\$ 221.174.100	\$ 232.232.805	\$ 243.844.445	\$ 256.036.668
ARRENDAMIENTO	\$ 3.500.000	\$ 42.000.000	\$ 43.680.000	\$ 45.427.200	\$ 47.244.288	\$ 49.134.060
SERV. ENERGIA	\$ 300.000	\$ 3.600.000	\$ 3.744.000	\$ 3.893.760	\$ 4.049.510	\$ 4.211.491
SERV. AGUA	\$ 200.000	\$ 2.400.000	\$ 2.496.000	\$ 2.595.840	\$ 2.699.674	\$ 2.807.661
SERV. TELEFONICO	\$ 50.000	\$ 600.000	\$ 624.000	\$ 648.960	\$ 674.918	\$ 701.915
INTERNET	\$ 127.000	\$ 1.524.000	\$ 1.584.960	\$ 1.648.358	\$ 1.714.293	\$ 1.782.864
INSUMOS DE OFICINA	\$ 904.400	\$ 10.852.800	\$ 11.286.912	\$ 11.738.388	\$ 12.207.924	\$ 12.696.241
SOFTWARE	\$ 475.000	\$ 5.700.000	\$ 5.928.000	\$ 6.165.120	\$ 6.411.725	\$ 6.668.194
DOTA. EMPLEADOS	\$ 750.000	\$ 3.000.000	\$ 3.120.000	\$ 3.244.800	\$ 3.374.592	\$ 3.509.576
EXAM.S.O USUARIOS	\$ 5.000.000	\$ 60.000.000	\$ 62.400.000	\$ 64.896.000	\$ 67.491.840	\$ 70.191.514
TOTAL	\$ 28.859.900	\$ 340.318.800	\$ 356.037.972	\$ 372.491.232	\$ 389.713.209	\$ 407.740.182
TENIENDO EN CUENTA UNA INFLACION PROMEDIO DEL 4% ANUAL						
TENIENDO EN CUENTA UNA SUBIDA DEL SALARIO MINIMO DEL 5%						

Fuente: Los autores

5.3 PLAN DE FINANCIACION

Tabla 8. Plan de financiación

PLAN DE FINANCIACION	
Aportes Socios	
Cada uno de los 3 socios se comprometeria a aportar \$ 20,000,000 lo que cubriria la inversion total del proyecto	
Credito con Financiera	
En el caso de que algunos de los socios o la totalidad de los mismos no posean el capital inicial de inversion se procede a realizar un credito con una financiera	

Fuente: Los autores

5.4 DEPRECIACION

Tabla 9. Depreciación

TABLA DE DEPRECIACION			
DEPRECIACION ANUAL 10% y 20%			
DEPRECIACION POR AÑO	MUEBLES Y ENSERES	EQUIPOS DE COMPUTO	MAQ. Y EQUIPO
AÑO 0	\$ 1.033.000	\$12.500.000	\$ 1.000.000
AÑO 1	\$ 929.700	\$10.000.000	\$ 900.000
AÑO 2	\$ 826.400	\$ 7.500.000	\$ 800.000
AÑO 3	\$ 723.100	\$ 5.000.000	\$ 700.000
AÑO 4	\$ 619.800	\$ 2.500.000	\$ 600.000
AÑO 5	\$ 516.500	\$ -	\$ 500.000
TOTAL DEPRECIACION	\$ 516.500	\$12.500.000	\$ 500.000

Fuente: Los autores

5.5 AMORTIZACION DE CREDITO SEREM S.A.S

Tabla 10. Amortización de crédito

AMORTIZACION DEL CREDITO OTORGADO POR FINANCIERA A LA EMPRESA SEREM S.A.S						
AÑO	PAGO	SDO.CAPITAL	PAGO CAPITAL	INTERES	PAGO MENSUAL	SDO.CAPITAL
1	1	\$ 60.000.000	\$ 7.446.511	\$12.248.693	\$ 1.715.517	\$ 52.553.489
2	12	\$ 52.553.489	\$ 9.257.595	\$10.464.609	\$ 1.715.517	\$ 43.295.894
3	24	\$ 43.295.894	\$ 11.467.572	\$ 8.254.632	\$ 1.715.517	\$ 31.828.322
4	36	\$ 31.828.322	\$ 14.205.117	\$ 5.517.087	\$ 1.715.517	\$ 17.623.205
5	48	\$ 17.623.205	\$ 17.623.205	\$ 2.126.032	\$ 1.715.517	\$ -

Fuente: Los autores

Se tendrá como opción de financiamiento del proyecto acceder a un crédito de libre inversión por un monto de \$ 60.000.000 con una tasa actual mes vencida del 1.80% y una tasa de interés efectiva anual del 33.32% adicional al pago del seguro de vida mensual por valor de \$ 72.000

5.6 NOMINA

Tabla 11. Tabla nomina – Base salarial

SEREM S.A.S			
Con base en el salario mínimo legal vigente para el año 2022 (\$ 1,000,000)			
EMPLEADO			
SALARIO			\$ 1.000.000
SUB. TRANSPORTE			\$ 117.172
BASE PRESTACIONAL			
PENSION		4%	\$ 40.000
SALUD		4%	\$ 40.000
EMPRESA			
CONCEPTO	BASE PRESTACIONAL	FACTOR MENSUAL	TOTAL
PRESTACIONES SOCIALES			
CESANTIAS		8,33%	\$ 83.300,00
INTERESES DE CESANTIAS		1,00%	\$ 10.000,00
PRIMA DE SERVICIOS		8,33%	\$ 83.300,00
VACACIONES		4,17%	\$ 41.700,00
SEGURIDAD SOCIAL			
PENSION		12%	\$ 120.000
SALUD		8,50%	\$ 85.000,00
ARL		2,44%	\$ 24.400,00
APORTES PARAFISCALES			
CAJA DE COMPESACION		4%	\$ 40.000
I.C.B.F		3,00%	\$ 30.000,00
SENA		2,00%	\$ 20.000,00
SEGURO COLECTIVO		1,00%	\$ 10.000,00
TOTAL FACTOR PRESTACIONAL + SALARIO		54,77%	\$ 1.664.872,00
SERVICIO DE ADMINISTRACION		7,00%	\$ 116.541,04
IVA 19%		19,00%	\$ 22.142,80
PRECIO A PAGAR POR LA EMPRESA CONTRATANTE			\$ 1.803.555,84

Fuente: Los autores

La tabla anterior muestra el sueldo, la carga prestacional y los aportes parafiscales Al cual tiene derecho los empleados tanto los vinculados a SEREM como los usuarios que serán contratados para las empresas que contraten con SEREM.

Tabla 12. Nómina de empleados

NOMINA SEREM S.A.S								
N°	NOMBRE CARGO	N° EMPLEADOS	SALARIO BÁSICO	SALARIOS BÁSICOS CARGO	SEGURIDAD SOCIAL			
					PENSIÓN 16%		EPS 12,5%	
					12%	4%	8,50%	4,00%
1	GERENTE GENERAL	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	\$ 240.000	\$ 80.000	\$170.000	\$ 80.000
2	GERENTE RR.HH	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	\$ 240.000	\$ 80.000	\$170.000	\$ 80.000
3	GERENTE EN VENTAS	1	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	\$ 240.000	\$ 80.000	\$170.000	\$ 80.000
4	GERENTE FINANCIERO	1	\$ 3.000.000	\$ 3.000.000	\$ 360.000	\$120.000	\$255.000	\$120.000
5	PSICOLOGO	1	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 300.000	\$100.000	\$212.500	\$100.000
6					\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
TOTALES (MES)			\$11.500.000	\$11.500.000	\$ 1.380.000	\$460.000	\$977.500	\$460.000

Fuente: Los autores

Tabla 13. Nómina de empleados

ARL	APROPIACIÓN MENSUAL PRESTACIONES SOCIALES			VACACIONES	CAJA C. FAMILIAR	AUXILIO TRANSPORTE	TOTAL POR CARGO
	CESANTÍA	PRIMA	CESANTÍA				
CATEGORÍA	8,33%	8,33%	12%	4,17%	4%	\$ 2.000.000	
\$ 10.440	\$ 166.600	\$ 166.600	\$ 19.992	\$ 83.400	\$ 80.000	\$ 117.172	\$ 3.054.204
\$ 10.440	\$ 166.600	\$ 166.600	\$ 19.992	\$ 83.400	\$ 80.000	\$ 117.172	\$ 3.054.204
\$ 48.700	\$ 166.600	\$ 166.600	\$ 19.992	\$ 83.400	\$ 80.000	\$ 117.172	\$ 3.092.464
\$ 130.500	\$ 249.900	\$ 249.900	\$ 29.988	\$ 125.100	\$ 120.000	\$ -	\$ 4.520.388
\$ 174.000	\$ 208.250	\$ 208.250	\$ 24.990	\$ 104.250	\$ 100.000	\$ -	\$ 3.832.240
\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
\$ 374.080	\$ 957.950	\$ 957.950	\$ 114.954	\$ 479.550	\$ 460.000	\$ 351.516	\$ 17.553.500

Fuente: Los autores

SEREM al iniciar operaciones requerirá de 5 empleados cuyos cargos están descritos en las dos últimas tablas de nómina. Teniendo en cuenta el sueldo, carga prestacional y parafiscales los gastos relacionados a nomina estarían para el presente año por un valor de \$ 17.553.500.

5.7 DEMANDA POTENCIAL

Tabla 14. Demanda potencial

DEMANDA POTENCIAL SEREM S.A.S	
POBLACION GLOBAL:	
Empresas que contratan formalmente en la ciudad de Cali	
POBLACION POTENCIAL:	
Empresas que contratan servicios de tercerizacion en la ciudad de Cali	
POBLACION OBJETIVA:	
Empresas del sector comercial que contratan personal mediante modalidad	
Empresas Clientes	200
Intencion de Compra	85%
Tamaño del Mercado en Empresas	170
Cantidad de Usuarios a vincular laboralmente	312
n=	13
p=	\$ 116.541,04
q=	26
Q=Ingresos * Mes	\$ 36.360.804
Q=Cant. De vinculaciones Mensuales	312

Fuente: Los autores

5.8 PROYECCION DE VENTAS

Tabla 15. Proyección de ventas

PROYECCION DE VENTAS SEREM S.A.S		
Numero de Clientes		200
Intencion de Compra		85%
Tamaño del Mercado en Empresas		170
Cantidad de usuarios a Contratar		312
DEMANDA POTENCIAL		
n=		12
p=		\$ 116.541,04
q=		26
Q=Ingresos * Mes		\$ 36.360.804
Q=Cant. De vinculaciones Mensuales		312
PROYECCION PRIMEROS 5 AÑOS		
TIEMPO	VINCULACIONES	INGRESOS
Año 1	3.744	\$ 436.329.654
Año 2	4.118	\$ 479.962.619
Año 3	4.530	\$ 527.958.881
Año 4	4.983	\$ 580.754.769
Año 5	5.482	\$ 638.830.246

Fuente: Los autores

La proyección de ventas al igual que la demanda potencial se basa en una estimación de 170 empresas que contratarían con SEREM. Se busca obtener una participación del 1.5% de la demanda potencial lo que daría al año un total de 3600 contrataciones efectivas por SEREM cumpliendo así la cuota mensual de 300 vinculaciones mensuales. También se espera crecer anualmente un 10% para así garantizar el crecimiento de la empresa y a su vez competitividad en el mercado.

5.9 ESTADO DE RESULTADOS

Tabla 16. Estado de resultados

ESTADO DE RESULTADOS SEREM S.A.S						
	MENSUAL	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
VENTAS TOTALES	\$ 36.360.804	\$ 436.329.648	\$ 479.962.613	\$ 527.958.874	\$ 580.754.761	\$ 638.830.238
DESCUENTOS	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
VENTAS NETAS	\$ 36.360.804	\$ 436.329.648	\$ 479.962.613	\$ 527.958.874	\$ 580.754.761	\$ 638.830.238
COSTO DE VENTAS (CV)						
INSUMOS	\$ 904.400	\$ 10.852.800	\$ 11.286.912	\$ 11.738.388	\$ 12.207.924	\$ 12.696.241
COSTO DE MANTENIMIENTO						
-COSTO DE VENTAS	\$ 904.400	\$ 10.852.800	\$ 11.286.912	\$ 11.738.388	\$ 12.207.924	\$ 12.696.241
GASTOS OPERACIONALES						
NOMINA	\$ 17.553.500	\$ 210.642.000	\$ 221.174.100	\$ 232.232.805	\$ 243.844.445	\$ 256.036.668
ARRIENDOS	\$ 3.500.000	\$ 42.000.000	\$ 43.680.000	\$ 45.427.200	\$ 47.244.288	\$ 49.134.060
SERVICIOS PUBLICOS	\$ 677.000	\$ 8.124.000	\$ 8.448.960	\$ 8.786.918	\$ 9.138.395	\$ 9.503.931
SOFTWARE	\$ 475.000	\$ 5.700.000	\$ 5.928.000	\$ 6.165.120	\$ 6.411.725	\$ 6.668.194
DEPRECIACIONES	\$ 225.275	\$ 2.703.300	\$ 2.703.300	\$ 2.703.300	\$ 2.703.300	\$ 2.703.300
PUBLICIDAD	\$ 2.000.000	\$ 24.000.000	\$ 24.000.000	\$ 24.000.000	\$ 24.000.000	\$ 24.000.000
-GASTOS OPERACIÓN	\$ 24.430.775	\$ 293.169.300	\$ 305.934.360	\$ 319.315.343	\$ 333.342.153	\$ 348.046.152
UTILIDAD OPERACIONAL	\$ 11.025.629	\$ 132.307.548	\$ 162.741.341	\$ 196.905.142	\$ 235.204.684	\$ 278.087.844
INGRESOS NO OPERACIONALES	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
-EGRESOS NO OPERACIONALES	\$ 1.715.517	\$ 20.586.204	\$ 20.586.204	\$ 20.586.204	\$ 20.586.204	\$ 20.586.204
UTILIDAD BRUTA	\$ 9.310.112	\$ 111.721.344	\$ 142.155.137	\$ 176.318.938	\$ 214.618.480	\$ 257.501.640
-IMPUESTOS	\$ 3.258.539	\$ 39.102.470	\$ 49.754.298	\$ 61.711.628	\$ 75.116.468	\$ 90.125.574
UTILIDAD NETA	\$ 6.051.573	\$ 72.618.874	\$ 92.400.839	\$ 114.607.310	\$ 139.502.012	\$ 167.376.066

Fuente: Los autores

5.10 BALANCE GENERAL

Tabla 17. Balance general

BALANCE GENERAL SEREM S.A.S		
ACTIVOS		
CAJA		\$ 1.000.000
BANCO		\$ 8.978.583
EQUIPOS DE OFICINA		\$ 12.900.000
MUEBLES Y ENSERES		\$ 10.296.000
-DEPRECIACION ACUMULADA	\$ 2.703.300	
TOTAL ACTIVOS		\$ 30.471.283
PASIVOS		
CUENTAS POR PAGAR (OB.FINANCIERAS)		\$ 1.715.517
SUELDOS		\$ 17.553.500
SERVICIOS PUBLICOS		\$ 677.000
ARRENDAMIENTO		\$ 3.500.000
C Y G POR PAGAR (INSUMOS)		\$ 904.400
C Y G POR PAGAR (SOFTWARE)		\$ 475.000
C Y G POR PAGAR (PUBLICIDAD)		\$ 2.000.000
DEPRECIACION		\$ 2.703.300
TOTAL PASIVOS		\$ 29.528.717
PATRIMONIO		
CAPITAL SOCIAL		\$ 60.000.000
TOTAL PATRIMONIO		\$ 60.000.000
ACTIVOS		\$ 30.471.283
PASIVO + CAPITAL CONTABLE		\$ 60.000.000

Fuente: Los autores

5.11 ANALISIS HORIZONTAL

Tabla 18. Análisis Horizontal

ANALISIS HORIZONTAL SEREM S.A.S				
	AÑO 1	AÑO 2	VAR.ABSOLUTA	VAR.RELATIVA
VENTAS TOTALES	\$ 436.329.648	\$ 479.962.613	\$ 43.632.965	10%
DESCUENTOS	\$ -	\$ -	\$ -	0%
VENTAS NETAS	\$ 436.329.648	\$ 479.962.613	\$ 43.632.965	10%
			\$ -	0%
COSTO DE VENTAS (CV)			\$ -	0%
INSUMOS	\$ 10.852.800	\$ 11.286.912	\$ 434.112	4%
COSTO DE MANTENIMIENTO			\$ -	0%
-COSTO DE VENTAS	\$ 10.852.800	\$ 11.286.912	\$ 434.112	4%
			\$ -	0%
GASTOS OPERACIONALES			\$ -	0%
NOMINA	\$ 210.642.000	\$ 221.174.100	\$ 10.532.100	5%
ARRIENDO	\$ 42.000.000	\$ 43.680.000	\$ 1.680.000	4%
SERVICIOS PUBLICOS	\$ 8.124.000	\$ 8.448.960	\$ 324.960	4%
SOFTWARE	\$ 5.700.000	\$ 5.928.000	\$ 228.000	4%
PUBLICIDAD	\$ 24.000.000	\$ 24.000.000	\$ -	
DEPRECIACIONES	\$ 2.703.300	\$ 2.703.300	\$ -	0%
-GASTOS OPERACIÓN	\$ 293.169.300	\$ 305.934.360	\$ 12.765.060	5%
			\$ -	0%
UTILIDAD OPERACIONAL	\$ 132.307.548	\$ 162.741.341	\$ 30.433.793	19%
			\$ -	0%
INGRESOS NO OPERACIONALES	\$ -	\$ -	\$ -	0%
-EGRESOS NO OPERACIONALES	\$ 20.586.204	\$ 20.586.204	\$ -	0%
			\$ -	0%
UTILIDAD BRUTA	\$ 111.721.344	\$ 142.155.137	\$ 30.433.793	27%
MENOS IMPUESTOS	\$ 39.102.470	\$ 49.754.298	\$ 10.651.827	27%
UTILIDAD NETA	\$ 72.618.874	\$ 92.400.839	\$ 19.781.965	27%

Fuente: Los autores

De acuerdo a la tabla anterior la empresa se encontraría respecto al año 1 con un crecimiento del 10% lo que representan utilidades por un valor de \$ 43.632965

5.12 ANALISIS VERTICAL

Tabla 19. Análisis vertical

ANALISIS VERTICAL SEREM S.A.S		
	AÑO 1	ANALISIS VERTICAL
VENTAS TOTALES	\$ 436.329.648	100,00%
DESCUENTOS	\$ -	0,00%
VENTAS NETAS	\$ 436.329.648	100,00%
		0,00%
COSTO DE VENTAS (CV)		0,00%
INSUMOS	\$ 10.852.800	2,49%
COSTO DE MANTENIMIENTO		0,00%
-COSTO DE VENTAS	\$ 10.852.800	2,49%
		0,00%
GASTOS OPERACIONALES		0,00%
NOMINA	\$ 210.642.000	48,28%
ARRIENDOS	\$ 42.000.000	9,63%
SERVICIOS PUBLICOS	\$ 8.124.000	1,86%
PUBLICIDAD	\$ 24.000.000	5,50%
SOFTWARE	\$ 5.700.000	1,31%
DEPRECIACIONES	\$ 2.703.300	0,62%
-GASTOS OPERACIÓN	\$ 293.169.300	67,19%
		0,00%
UTILIDAD OPERACIONAL	\$ 132.307.548	30,32%
		0,00%
INGRESOS NO OPERACIONALES	\$ -	0,00%
-EGRESOS NO OPERACIONALES	\$ 20.586.204	4,72%
		0,00%
UTILIDAD BRUTA	\$ 111.721.344	25,60%
MENOS IMPUESTOS	\$ 39.102.470	8,96%
UTILIDAD NETA	\$ 72.618.874	16,64%

Fuente: Los autores

Se puede observar que los gastos significativos de acuerdo a la tabla anterior es el de nómina que representa un 48.28% de los gastos operacionales.

5.13 INDICADORES FINANCIEROS

Tabla 20. Indicadores financieros

INDICADORES FINANCIEROS SEREM S.A.S							
MARGEN BRUTO	=	$\frac{\text{UTILIDAD BRUTA}}{\text{INGRESOS OPERACIONALES}}$	=	$\frac{\$ 111.721.344}{\$ 436.329.648}$			
					=	25,60%	
MARGEN OPERACIONAL	=	$\frac{\text{UTILIDAD OPERACIONAL}}{\text{INGRESOS OPERACIONALES}}$	=	$\frac{\$ 132.307.548}{\$ 436.329.648}$			
					=	30,32%	
RATIO ENDEUDAMIENTO	=	$\frac{\text{PASIVO TOTAL}}{\text{PATRIMONIO NETO}}$	=	$\frac{\$ 20.586.204}{\$ 60.000.000}$			
					=	\$ 0,3431	

Fuente: Los autores

La empresa en el primer año obtendría un margen bruto correspondiente al 25.60%, un margen operacional del 30.32% y una ratio de endeudamiento de 0.3431. Teniendo en cuenta que es el primer año de operación de la empresa se considera que los resultados son los esperados y que la deuda adquirida en relación al patrimonio de la empresa es baja.

5.14 PUNTO DE EQUILIBRIO

Tabla 21. Punto de equilibrio

PUNTO DE EQUILIBRIO SEREM S.A.S	
COSTOS FIJOS	\$ 24.430.775
COSTOS VARIABLES	\$ 904.400
VENTAS	\$ 36.360.804
PRECIO DE VENTA * UNIDAD	\$ 116.541
COSTO VARIABLE * UNIDAD	\$ 2.899
PUNTO DE EQUILIBRIO =	215 UNIDADES O CONTRATACIONES A REALIZAR EN EL MES
PUNTO DE EQUILIBRIO POR MES	
ENERO	215
FEBRERO	215
MARZO	215
ABRIL	215
MAYO	215
JUNIO	215
JULIO	215
AGOSTO	215
SEPTIEMBRE	215
OCTUBRE	215
NOVIEMBRE	215
DICIEMBRE	215
PUNTO DE EQUILIBRIO POR AÑO	
AÑO 1	2580
AÑO 2	2692
AÑO 3	2809
AÑO 4	2933
AÑO 5	3062

Fuente: Los autores

Para que la empresa logre estar en punto de equilibrio y no presente perdidas ni ganancias se deben realizar en el mes un total de 215 vinculaciones laborales garantizando con ello cubrir tanto los gastos operacionales como los costos.

Tabla 22. Flujo de Caja

FLUJO DE CAJA SEREM S.A.S						
ESTADO DE RESULTADOS	MENSUAL	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
VENTAS	\$ 36.360.804	\$ 436.329.648	\$ 479.962.613	\$ 527.958.874	\$ 580.754.761	\$ 638.830.238
-COSTOS DE VENTAS	\$ 904.400	\$ 10.852.800	\$ 11.286.912	\$ 11.738.388	\$ 12.207.924	\$ 12.696.241
-GASTOS DE OPERACIÓN	\$ 24.430.775	\$ 293.169.300	\$ 305.934.360	\$ 319.315.343	\$ 333.342.153	\$ 348.046.152
-EGRESOS NO OPERACIONALES	\$ 1.715.517	\$ 20.586.204	\$ 20.586.204	\$ 20.586.204	\$ 20.586.204	\$ 20.586.204
-IMPUESTOS	\$ 3.258.539	\$ 39.102.470	\$ 49.574.298	\$ 61.711.628	\$ 75.116.468	\$ 90.125.574
UTILIDAD NETA	\$ 6.051.573	\$ 72.618.874	\$ 92.580.839	\$ 114.607.311	\$ 139.502.012	\$ 167.376.067
FLUJO DE CAJA	\$ 6.051.573	\$ 72.618.874	\$ 92.580.839	\$ 114.607.311	\$ 139.502.012	\$ 167.376.067

Fuente: Los autores

Al finalizar el primer año de operaciones se estima que la empresa tendrá un flujo de caja por un monto de \$ 72.618.874 cantidad que ira aumentada anualmente a medida que la empresa aumente la cantidad de vinculaciones anuales.

Tabla 23. Retorno de la Inversión

CALCULO RETORNO DE LA INVERSION SEREM S.A.S					
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
VENTAS	\$ 436.329.648	\$ 479.962.613	\$ 527.958.874	\$ 580.754.761	\$ 638.830.238
COSTOS	\$ 363.710.774	\$ 387.561.774	\$ 413.351.564	\$ 441.252.749	\$ 471.454.172
ROI \$	\$ 72.618.874	\$ 92.400.839	\$ 114.607.310	\$ 139.502.012	\$ 167.376.066
ROI %	21,03%	54,00%	91,01%	132,50%	178,96%

Fuente: Los autores

El retorno de la inversión el primer año sería de un monto por valor de \$ 72.618.874 lo que representa un 21.03% del retorno de la inversión e iría aumentando su margen a lo largo de los 4 años siguientes.

Tabla 24. Tasa Interna de retorno

TASA INTERNA DE RETORNO SEREM S.A.S			
AÑO	INGRESO	EGRESO	SALDO
0		-\$ 60.000.000	-\$ 60.000.000
1	\$ 72.618.874		\$ 72.618.874
2	\$ 92.400.839		\$ 92.400.839
3	\$ 114.607.310		\$ 114.607.310
4	\$ 139.502.012		\$ 139.502.012
5	\$ 167.376.066		\$ 167.376.066
TASA INTERNA DE RETORNO			141,91%

Fuente: Los autores

Teniendo en cuenta que la inversión inicial del proyecto corresponde a un monto de \$ 60.000.000 y los ingresos netos da como resultado un 141.91% siendo atractivo para los posibles inversionistas interesados en el proyecto respecto a la tasa esperada del 30%

Tabla 25. Valor Presente Neto

VALOR PRESENTE NETO SEREM S.A.S			
AÑO	INGRESO	EGRESO	SALDO
0		-\$ 60.000.000	-\$ 60.000.000
1	\$ 72.618.874		\$ 72.618.874
2	\$ 92.400.839		\$ 92.400.839
3	\$ 114.607.310		\$ 114.607.310
4	\$ 139.502.012		\$ 139.502.012
5	\$ 167.376.066		\$ 167.376.066
VALOR PRESENTE NETO			\$ 196.623.864

Fuente: Los autores

El proyecto presenta un excedente por valor de \$ 196.623.864 y se recupera el valor de la inversión inicial.

6 CONCLUSIONES

Este trabajo tiene la finalidad de analizar las empresas que brindan servicios de contratación temporal, como empresas que prestan los servicios administrativos de selección, contratación y capacitación de personal para empresas que solicite de este servicio con el fin de reducir costos generados por vinculación laboral, tales como, contratación por temporada, contratación a medio tiempo, reemplazo de personal en vacaciones, incapacidad por enfermedad o maternidad o atender incrementos de la producción que se generan en ciertas épocas del año entre otros factores que son determinantes para contratar con empresas temporales y adquirir estos servicios.

Partiendo de lo anterior, se realiza un estudio para la creación y viabilidad de una empresa de servicios temporales en el municipio de Jamundí con el fin de implementar una empresa con estas características. Teniendo en cuenta temas determinantes como lo son el tamaño del negocio, sus capacidades, logística, transporte, macro y micro localización, proveedores, todos y cada uno de los procesos que hay detrás de la producción de los servicios que se está generando para el cliente, en este caso empresas que solicitan de mano de obra seleccionada y contratada de forma profesional.

De la misma forma también se tuvo en cuenta factores como la mano de obra requerida, los costos y gastos que se generan en la implementación de una empresa de este tipo, el tipo de tecnología a la que se va acceder para maximizar todos y cada uno de los procesos que están presentes detrás de la selección y contratación de personal.

Con lo anterior se busca obtener información detallada para conocer qué tan viable es implementar una empresa de contratación de personal en el municipio de Jamundí desde el punto de vista del tamaño, la capacidad productiva y materia prima necesaria que tiene una empresa de estas características.

7 RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las conclusiones y el desarrollo de este proyecto se puede evidenciar que este es factible y viable tanto a nivel técnico como financiero debido a que las organizaciones cada vez deciden tercerizar sus procesos para lograr con ello niveles máximos de eficiencia en sus empresas, por ende la conformación y constitución de una empresa de contrataciones temporales es atractiva, no solamente por el constante requerimiento de personal tercerizado sino por la recuperación rápida de la inversión en términos económicos.

Otro punto a tener en cuenta es realizar una evaluación constante de la competencia debido a que el mercado es cambiante y los procesos de administración y suministro de personal cada vez se realizan de forma remota con el fin de que la empresa se mantenga en el tiempo.

Se recomienda poner en marcha el plan de mercadeo para mejorar el posicionamiento de la marca mediante medio alternativos como el internet, publicaciones gratuitas de interés enfocadas en la promoción de los servicios que ofrece SEREM S.A.S

REFERENCIAS

AyudaTemporal. (2021, May 11). *Ayuda Temporal del Caribe S.A.* Ayuda Temporal Del Caribe S.A. <https://ayudatemporal.com/la-importancia-del-servicio-temporal-colombia/>

Bernal. (2006). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION*. En C. A. BERNAL, *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION* (págs. 57-58). MEXICO: SEGUNDA EDICION - D.R. © 2006 por Pearson Educación de México. - *Buscar con Google*. (2019).

Biblioteca Digital Minerva. (2022). Universidadean.edu.co. <https://repository.universidadean.edu.co/?sequence=1>

Bonet, J. (2006). *Banco de la Republica*. Obtenido de <https://www.banrep.gov.co/es/terciarizacion-las-estructuras-economicas-regionales-colombia> - *Buscar con Google*. (2017).

Casa. (2021, January 29). *Así estuvo el desempleo en Cali durante el 2020*. Elpais.com.co. <https://www.elpais.com.co/economia/asi-estuvo-el-desempleo-en-cali-durante-el-2020.html>

¿Cómo hace dinero una empresa de trabajo temporal? (2013). Pequeña Y Mediana Empresa - La Voz Texas. <https://pyme.lavoztx.com/cmo-hace-dinero-una-empresa-de-trabajo-temporal-4850.html>

Comunicaciones Acoset. (2022). *Revista Acoset edición 30*. Acoset.org. <https://www.acoset.org/index.php/portafolio-servicios/revista-acoset/15-revistas/471-revista-acoset-edicion-30>.

Dany. (2019). *Que es emprendimiento*. Slideshare.net.

https://es.slideshare.net/douh_77/que-es-emprendimiento?next_slideshow=9701550

DESARROLLO, S. D. (2015). *REPUBLICA DE COLOMBIA*. Obtenido de <http://www.jamundi.gov.co/Transparencia/PlaneacionGestionControl/Programa%20Agropecuario%20del%20Municipio%20de%20Jamund%C3%AD%202012%20-%202015.pdf> - *Buscar con Google*. (2015).

Digital, I. E. (2014). Obtenido de <http://blogs.icemd.com/blog-estrategias-de-marketing-percepcion-o-realidad-/psicologia-del-color-en-el-logo-de-una-marca/> - *Buscar con Google*. (2014).

Digital, I. E. (2014). *Instituto Economía Digital ESIC*. Obtenido de ICEMD: <http://blogs.icemd.com/blog-estrategias-de-marketing-percepcion-o-realidad-/psicologia-del-color-en-el-logo-de-una-marca> - *Buscar con Google*. (2014).

Ejemplo de logos negros | Crea tu propio logo negro | Free Logo Design. (2022). FreeLogoDesign. <https://es.freelogodesign.org/logo-colors-meanings/black-logo-designs>

En julio, el sector de servicios continuó por la senda de la recuperación | MINCIT. (2019). MINCIT. <https://www.mincit.gov.co/prensa/noticias/industria/en-julio-sector-de-servicios-sigue-recuperandose>

Geografía de Cali. (2020). Cali.gov.co.

https://www.cali.gov.co/informatica/publicaciones/106104/geografia_de_cali/

Iván Gutiérrez. (2020, October). *¿Quién fue Jean-Baptiste Say y cuáles fueron sus aportes a la economía?* Muy Financiero.

<https://muyfinanciero.com/biografias/economistas/jean-baptiste-say/>

“Las empresas de servicios temporales son de las más afectadas por la pandemia”

– ACRIP – Federación Nacional de Gestión Humana. (2020, April 26).

Acripnacional.org. <https://www.acripnacional.org/entrevista-las-empresas-de-servicios-temporales-son-de-las-mas-afectadas-por-la-pandemia-miguel-perez-garcia-presidente-acoset/>

Ministerio de Trabajo. (s.f.). Ministerio de Trabajo FUPAD. Obtenido de

<file:///D:/Downloads/Diagnostico%20Valle%20del%20Cauca.pdf> - Buscar con Google. (2013).

Pastoralafrocali. (2016). *Eucaristía afro en Santa Madre Laura (Potrerito,*

Jamundí). Blogspot.com.

<http://pastoralafrocali.blogspot.com/2016/10/eucaristia-afro-en-santa-madre-laura.html>

Pinillos, A (s/f). *Comunicación interna un paseo por el tiempo*. Recuperado a partir de

https://www.albertoandreu.com/uploads/2011/02/HDBR_ANDREU_ComInternaUnPaseo1.pdf

Publica, B. L. (septiembre de 2017). *Biblioteca Licitación Publica Idea impulsa el progreso*. Obtenido de

<https://www.idea.gov.co/BibliotecaLicitacionPublica/ANALISIS%20DEL%20SECTOR%20VALORES.pdf> - Buscar con Google. (2017).

Según informe CIEC, Cali cerró el 2020 con 11 mil empleos recuperados. (2020).

Cali.gov.co.

<https://www.cali.gov.co/desarrolloeconomico/publicaciones/158734/segun-informe-ciec-cali-cerro-el-2020-con-11-mil-empleos-recuperados/>

Semana. (1987, April 20). *LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES Y EL TRABAJO TEMPORAL*. Semana.com Últimas Noticias de Colombia Y El Mundo; Revista Semana. <https://www.semana.com/especiales/articulo/las-empresas-de-servicios-temporales-el-trabajo-temporal/8801-3/>

Spark, W. (s.f.). Weather Spark. Obtenido de Weather Spark: <https://es.weatherspark.com/y/21508/Clima-promedio-en-Jamund%C3%AD-Colombia-durante-todo-el-a%C3%B1o>

Teórica, U., Del Tutor, V., Álvarez, J., Juan, M., & Orta, G. (n.d.). *COMUNICACIÓN INTERNA Y UNIVERSIDAD*. Retrieved October 7, 2022, from <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/26892/tmaster34.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trabajo. (2022). *La importancia de la capacitación para las y los trabajadores*. Gob.mx. <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20juega%20un%20papel,trabajo%20que%20se%20les%20encomienda>.

TEORIAS DEL EMPRENDIMIENTO ACTIVIDAD RESUELTA (CLTURA DEL EMPRENDIMIENTO). (2014). 1library.co. <https://1library.co/document/q5e18dgq-teorias-del-emprendimiento-actividad-resuelta-cltura-del-emprendimiento.html>

Quiroa, M. (2019, August 8). *El desempleo, un problema actual - Economipedia*. Economipedia. <https://economipedia.com/actual/el-desempleo-un-problema-actual.html>