



**Plan de negocio para la creación de una empresa de prestación de servicios de talento humano especializado en Tecnologías de la Información.
“Expert People Technology S.A.S.”**

Autor

Juan Leonardo Celeita Riveros

Universidad EAN

Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas

Programa Maestría en Administración-MBA

Bogotá, Colombia

2022

**Plan de negocio para la creación de una empresa de prestación de servicios de talento humano especializado en Tecnologías de la Información.
“Expert People Technology S.A.S.”**

Juan Leonardo Celeita Riveros

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:
Magíster en Administración de Empresas MBA**

Director (a):

Adolfo Hernando Hernández Hernández

Modalidad:

Creación de Empresa

Universidad EAN

Facultad de Administración, Finanzas y Ciencias Económicas

Programa Maestría en Administración-MBA

Bogotá, Colombia

2022

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del jurado

Firma del jurado

Firma del director del trabajo de grado

Bogotá D.C. Día - mes – 2022

DEDICATORIA

A mis hijos porque son la razón de ser mi vida y me ayudan a ser cada día el ejemplo que necesitan como padre y poder seguir adelante cada día.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme cumplir esta nueva meta propuesta.

A mi compañera de vida Diana Guzmán e hijos por su comprensión y sacrificio, por sus palabras de aliento, por su apoyo incondicional, por creer en mí en cada momento.

A mi director de trabajo de grado por la dedicación y el apoyo en este proceso formativo que me dio las herramientas necesarias para sacarlo adelante.

RESUMEN

Este plan de negocios permite identificar la factibilidad y viabilidad de crear una empresa cuyo objeto social sea la prestación de servicios de personal especializado en tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) y consultoría en tecnologías de la información (TI) en la ciudad de Bogotá, esta empresa se enfoca en cualquier sector económico que esté realizando transformación digital o lo desee hacer para poder mantenerse en el mercado siendo competitivo.

En el desarrollo del proyecto se analizó el sector empresarial con las diferentes herramientas como las cinco fuerzas de Porter, la matriz de debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, Dofa, Pestel, instrumento de consulta o encuesta online, simulador financiero, objetivos de desarrollo sostenible, entre otras. Donde permitieron identificar los factores externos e internos, riesgos, procesos y normativas que pueden afectar a la empresa.

Este estudio brinda los datos para construir este plan de negocios y poder establecer los diferentes procesos necesarios para la construcción estructurada de la empresa. También se evidencian indicadores significativos que muestran cifras positivas como la tasa interna de retorno TIR de 56,89 % y un periodo de recuperación de 0,45 años.

Palabras clave: Tecnologías de la información, Especialistas en TI, Consultoría, Conocimiento compartido, Transformación digital.

ABSTRACT

This business plan allows identifying the feasibility and feasibility of creating a company whose corporate purpose is the provision of specialized personnel services in information and communication technologies (ICT) and consulting in information technologies (IT) in the city of Bogotá, this company focuses on any economic sector that is undergoing digital transformation or wishes to do so in order to remain competitive in the market.

In the development of the project, the business sector was analyzed with different tools such as Porter's five forces, the matrix of weaknesses, opportunities, strengths, and threats Dofa, Pestel, online consultation or survey instrument, financial simulator, sustainable development objectives, among other. Where they allowed to identify the external and internal factors, risks, processes, and regulations that can affect the company.

This study provides the data to build this business plan and be able to establish the different processes necessary for the structured construction of the company. Significant indicators are also evident that show positive figures such as the internal rate of return IRR of 56.89 % and a payback period of 0.45 years.

Keywords: Information technologies, IT specialists, Consulting, Shared knowledge, Digital transformation.

CONTENIDO

	<u>Pág.</u>
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	16
1. NATURALEZA DEL PROYECTO	18
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O IDEA DE NEGOCIO	18
1.2. OBJETIVO GENERAL:	19
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	19
1.4. ESTADO ACTUAL DE NEGOCIO	20
2. ANÁLISIS DEL SECTOR	23
2.1. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR	23
2.2. COMPORTAMIENTO ECONÓMICO DEL SECTOR	25
2.3. JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES	25
2.4. ANÁLISIS DEL MICROENTORNO (PORTER)	28
2.5. DEFINICIÓN DE LAS FICHAS TÉCNICAS DE LOS SERVICIOS	31
2.6. DEFINICIÓN DE SALARIOS	33
2.7. DESCRIPCIÓN Y DEFINICIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO O DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO	36
2.8. NOMBRE, TAMAÑO Y LOCALIZACIÓN DE LA EMPRESA	37
2.9. MICRO LOCALIZACIÓN	37
2.10. POTENCIAL DEL MERCADO EN CIFRAS	37
2.11. VENTAJAS COMPETITIVAS DEL SERVICIO	39
2.12. RECURSOS NECESARIOS PARA PODER INICIA OPERACIÓN EN LA EMPRESA	40
2.13. PROYECCIONES DE VENTAS Y RENTABILIDAD	41
2.14. CONCLUSIONES FINANCIERAS	42
2.15. EQUIPO DE TRABAJO	42
2.16. SISTEMA DE NEGOCIO	43
2.17. ESTRATEGIA DEL OCÉANO AZUL	44
2.18. LIENZO DE MODELO DE NEGOCIO SOSTENIBLE	46
2.19. PROYECCIONES, VENTAS Y RENTABILIDAD	47
3. ANÁLISIS DE LAS FUERZAS QUE IMPACTAN EL NEGOCIO	49
3.1. ANÁLISIS DE LAS CINCO FUERZAS DE PORTER	49
3.1.1. Amenaza de Servicios Sustitutos	49
3.1.2. Amenaza Rivalidad entre los Competidores	51
3.1.3. Poder de negociación con la competencia	55
3.1.4. Poder de negociación con los proveedores	58
3.1.5. Poder de negociación con los compradores	60
3.2.1. Factores Políticos y legales	62

3.2.2. Factores Económicos	63
3.2.3. Desempleo	65
3.2.4. Índice de precios al consumidor -IPC.....	66
3.2.5. Factores Sociales	67
3.2.6. Educación	69
3.2.7. Tecnológico	70
3.2.8. Proporción de hogares que poseen conexión a Internet	70
3.2.9. Proporción de personas que usaron internet	72
3.2.10. Factores ambientales.....	73
3.3. ANÁLISIS FINAL DEL MACROENTORNO PESTEL	74
4. ESTUDIO PILOTO DE MERCADO	77
4.1. DISEÑO DE LAS HERRAMIENTAS DE ESTUDIO PILOTO DE CLIENTES.	77
4.1.01. PERFIL DE LOS ENCUESTADOS Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA	77
4.1.02. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	78
4.2. ENCUESTA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS.....	78
4.3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	82
5. ANÁLISIS Y ESTUDIO DE MERCADO	98
5.1. TENDENCIAS DEL MERCADO	98
5.2. SEGMENTACIÓN DE MERCADO OBJETIVO	99
5.3. SEGMENTACIÓN GEOGRÁFICA.....	100
5.4. SEGMENTACIÓN DEMOGRÁFICA.....	101
5.5. DESCRIPCIÓN DE LOS CONSUMIDORES	102
5.6. TAMAÑO DEL MERCADO	103
5.7. RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE MERCADO.	103
5.8. OPORTUNIDADES	104
6. ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA	105
6.1. METODOLOGÍAS DE ANÁLISIS DE LOS COMPETIDORES.	105
6.2. ESTRATEGIA Y PLAN DE INTRODUCCIÓN DE MERCADO.....	107
6.3. OBJETIVOS MERCADOLÓGICOS.....	107
6.4. LA ESTRATEGIA DE MERCADEO.....	107
6.5. ESTRATEGIAS DE SERVICIO.	108
6.6. CANALES DE COMERCIALIZACIÓN	109
6.7. ESTRATEGIAS DE PRECIO	109
6.8. ESTRATEGIAS DE SALARIOS.	109
6.9. ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y PROMOCIÓN	110
6.10. ESTRATEGIAS DE DISTRIBUCIÓN	111
6.11. ESTRATEGIAS GENERACIÓN DE MEDIOS	111
6.12. SOCIAL MEDIA.....	111
6.13. EN ACCESO A INTERNET	113
6.14. MEDICIÓN DE EFECTIVIDAD	114
6.15. ESTRATEGIA DE FUERZA DE VENTAS	114

6.16.	PRESUPUESTO DE MEZCLA DE MERCADEO	115
7.	ASPECTOS TÉCNICOS.....	116
7.1.	FICHA TÉCNICA DEL SERVICIO O SERVICIO	116
7.2.	MATERIALES Y SUMINISTROS.....	119
7.3.	DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	120
7.4.	CAPACIDAD MÁXIMA DE ATENCIÓN	122
7.5.	NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS	123
7.6.	CARACTERÍSTICAS DE LA TECNOLOGÍA.....	123
7.7.	PLAN DE PRODUCCIÓN	123
7.8.	PROCESAMIENTO DE SOLICITUDES	124
7.9.	ESCALABILIDAD DE OPERACIONES.....	124
7.10.	POLÍTICA DE CALIDAD Y ESTRATEGIA DE CONTROL DE CALIDAD SOBRE EL SERVICIO	125
7.11.	PROCESOS DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN	126
7.12.	EQUIPO DE TRABAJO	126
8.	ASPECTOS ORGANIZACIONALES Y LEGALES	144
8.1.	ANÁLISIS ESTRATÉGICO	144
8.2.	MISIÓN	144
8.3.	VISIÓN	144
8.4.	NUESTROS VALORES	144
8.5.	ANÁLISIS DOFA	145
8.6.	MATRIZ DOFA	145
8.7.	ESTRATEGIA DOFA – MATRIZ PONDERADA Y DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS	146
9.	NORMATIVIDAD EMPRESARIAL	150
9.1.	ORGANIGRAMA- ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	150
9.2.	PERFILES Y FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA SEGÚN ORGANIGRAMA	150
9.3.	GERENTE GENERAL	150
9.4.	DIRECCIÓN DE OPERACIONES TI.....	151
9.5.	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	152
9.6.	DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS.....	152
9.7.	DIRECCIÓN COMERCIAL	153
9.8.	CONTRATACIÓN Y REMUNERACIÓN	155
9.9.	FACTORES CLAVE DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	155
9.10.	SISTEMAS DE INCENTIVOS Y COMPENSACIÓN DEL TALENTO HUMANO	157
9.11.	ESQUEMA DE GOBIERNO CORPORATIVO	158
10.	ASPECTOS LEGALES	160
10.1.	CONSTITUCIÓN DE EXPERT PEOPLE TECHNOLOGY	160
10.2.	CONSULTAS DE NOMBRE.....	160
10.3.	ESTRUCTURA JURÍDICA Y TIPO DE SOCIEDAD	160
10.4.	MARCO NORMATIVO Y LEGAL.....	161
10.5.	LEY 1273 DE 2009	161
10.6.	LEY 1581 DE 2012	161
10.7.	DECRETO 1377 DE 2013.....	162
10.8.	LEY 527 DE 1999	162
10.9.	LEY 1266 DE 2008	162
10.10.	DECRETO 368 DE 2014	162

10.11.	DECRETO 886 DE 2014	163
11.	ASPECTOS FINANCIEROS.....	164
11.1.	OBJETIVOS FINANCIEROS.....	164
11.2.	POLÍTICA DE MANEJO CONTABLE Y FINANCIERO	165
11.3.	ELEMENTOS DE RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN.....	166
11.4.	RECONOCIMIENTO EN LOS ESTADOS FINANCIEROS.....	166
11.5.	ACTIVOS	166
11.6.	PASIVOS.....	166
11.7.	INGRESOS.....	167
11.8.	GASTOS.....	167
11.9.	NOTAS A LOS ESTADOS FINANCIEROS.....	167
11.10.	PRESUPUESTOS ECONÓMICOS	168
11.11.	PRESUPUESTO DE VENTAS	169
11.12.	PRESUPUESTO DE COSTOS DE MARKETING	171
11.13.	PRESUPUESTO DE COSTOS LABORALES	171
11.14.	PRESUPUESTO DE COSTOS ADMINISTRATIVOS.....	174
11.15.	PRESUPUESTO DE INVERSIÓN INICIAL	175
11.16.	ESTADOS FINANCIEROS.....	176
11.17.	FLUJO DE CAJA	177
11.18.	BALANCE GENERAL	178
11.19.	INDICADORES FINANCIEROS.....	179
11.20.	FUENTES DE FINANCIACIÓN	181
11.21.	EVALUACIÓN FINANCIERA	181
11.22.	RESUMEN DE PROYECCIONES FINANCIERAS	182
12.	ENFOQUE HACIA LA SOSTENIBILIDAD.....	184
12.1.	DIMENSIÓN SOCIAL.....	184
12.2.	DIMENSIÓN AMBIENTAL.....	184
12.3.	DIMENSIÓN ECONÓMICA	185
12.4.	DIMENSIÓN TECNOLÓGICA.....	186
12.5.	DIMENSIÓN DE GOBERNANZA	187
12.6.	ESTRUCTURA DE GOBIERNO CORPORATIVO.....	187
12.7.	JUNTA DIRECTIVA	187
12.8.	REPRESENTANTE LEGAL	188
12.9.	SELECCIÓN DE PROVEEDORES	189
12.10.	TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN	189
12.11.	CONFLICTOS DE INTERÉS	190
	CONCLUSIONES	191
	REFERENCIAS.....	195
	ANEXOS	203

Lista de figuras

	<u>Pág.</u>
FIGURA 1. INCLUSIÓN SOCIAL DIGITAL	22
FIGURA 2. CADENA DE VALOR DEL SECTOR DE TIC	23
FIGURA 3. DIAGRAMA DE PROCESOS DE EXPERT PEOPLE TECHNOLOGY S.A.S.	36
FIGURA 4. PARTICIPACIÓN DEL VALOR AGREGADO DE LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS CARACTERÍSTICAS EN EL SECTOR TIC	38
FIGURA 5. SISTEMA DE NEGOCIO.....	43
FIGURA 6. MATRIZ ERIC	45
FIGURA 7. DISEÑO Y DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO SOSTENIBLE	46
FIGURA 8. INGRESO VENTAS EN PRIMER AÑO	47
FIGURA 9. TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN.....	65
FIGURA 10. ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR.....	66
FIGURA 11. PIRÁMIDE DE LA POBLACIÓN COLOMBIANA	67
FIGURA 12. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN EL ÚLTIMO NIVEL EDUCATIVO LOGRADO.....	69
FIGURA 13. ENCUESTA NACIONAL DE CALIDAD DE VIDA	71
FIGURA 14. GRÁFICA INDICADORES BÁSICOS DE TIC HOGARES	73
FIGURA 15. NIVEL DE MADUREZ DE LAS EMPRESAS EN TRANSFORMACIÓN DIGITAL	83
FIGURA 16. CONSIDERA QUE LA EMPRESA EVOLUCIONÓ EN TRANSFORMACIÓN DIGITAL DURANTE LA PANDEMIA.	84
FIGURA 17. ÁREAS DE EVOLUCIÓN EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LA EMPRESA.	85
FIGURA 18. CLASIFICACIÓN DE PERFILES POR COMPLEJIDAD DE CONSECUICIÓN PARA LAS EMPRESAS	86
FIGURA 19. USTED ESTARÍA DISPUESTO A PAGAR POR ESTOS PERFILES	87
FIGURA 20. PORQUE MEDIO ENCUENTRA EL PERSONAL ESPECIALIZADO EN TI	89
FIGURA 21. LA EMPRESA TIENE PERSONAL EXTERNO EN CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE TI.	90

FIGURA 22. CONSIDERA QUE HAY SUFICIENTES EXPERTOS DE TI EN EL MERCADO	91
FIGURA 23. HA TENIDO INCONVENIENTES A LA HORA DE CONTRATAR PERSONAL DE TECNOLOGÍA.....	92
FIGURA 24. CUÁNTO DURA LA CURVA DE APRENDIZAJE PARA UN EXPERTO EN TI.....	93
FIGURA 25. PRESTA SERVICIOS DE PERSONAL ESPECIALIZADO EN TI.....	94
FIGURA 26. CONOCE ALGUNA PLATAFORMA QUE LE PERMITA LA BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE PERSONAL DE TI	95
FIGURA 27. QUE CONSIDERA NECESARIO E IMPORTANTE QUE PUEDA TENER UN ALIADO ESTRATÉGICO QUE LE PROVEA EL PERSONAL EXPERTO EN TI	96
FIGURA 28. EMPRESAS CREADAS Y CANCELAS EN BOGOTÁ POR TAMAÑO DE ACTIVOS	100
FIGURA 29. EMPRESAS REGISTRADAS EN BOGOTÁ SEGÚN LOCALIDAD 2020 -2022.....	101
FIGURA 30. EMPRESAS ACTIVAS POR SECTOR ECONÓMICO ENERO A MARZO 2022.....	102
FIGURA 31. DESCRIPCIÓN DE PLATAFORMAS DE REDES SOCIALES	112
FIGURA 32. DESCRIPCIÓN DE USO DE REDES SOCIALES E INTERNET EN COLOMBIA 2020 ...	113
FIGURA 33. PROCESO.....	120
FIGURA 34. MEDICIÓN DE SATISFACCIÓN DEL SERVICIO ENTREGADO.....	122
FIGURA 35. ORGANIGRAMA	150
FIGURA 36. ESQUEMA CORPORATIVO.	159
FIGURA 37. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE ODS	186

Lista de tablas

	<u>Pág.</u>
<i>TABLA 1. ANÁLISIS CINCO FUERZAS COMPETITIVAS DE PORTER.....</i>	29
<i>TABLA 2. FICHA TÉCNICA PORTAFOLIO DE SERVICIOS</i>	31
<i>TABLA 3. FICHA TÉCNICA DE RANGOS SALARIALES.....</i>	34
<i>TABLA 4. INVERSIONES REQUERIDAS PARA LA PUESTA EN MARCHA.....</i>	40
<i>TABLA 5. AMENAZA DE SERVICIOS SUSTITUTOS</i>	50
<i>TABLA 6. RIVALIDAD ENTRE LOS COMPETIDORES</i>	52
<i>TABLA 7. PODER DE NEGOCIACIÓN DE LA COMPETENCIA.....</i>	55
<i>TABLA 8. PODER DE NEGOCIACIÓN DE LOS PROVEEDORES</i>	58
<i>TABLA 9. PODER DE NEGOCIACIÓN DE LOS COMPRADORES</i>	60
<i>TABLA 10. DATOS DE LA PIRÁMIDE DE POBLACIÓN</i>	68
<i>TABLA 11. DATOS DEL ANÁLISIS DEL MACROENTORNO PESTEL.....</i>	74
<i>TABLA 12. MÉTODO DE PONDERADOS PARA EL ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA CUALITATIV</i>	106
<i>TABLA 13. PRESUPUESTO DE LA MEZCLA DE MERCADEO.....</i>	115
<i>TABLA 14. PRESUPUESTO DE LA MEZCLA DE MERCADEO.....</i>	116
<i>TABLA 15. MATERIALES Y SUMINISTROS</i>	119
<i>TABLA 16. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO.....</i>	121
<i>TABLA 17. CARGOS REQUERIDOS PRIMER AÑO</i>	126
<i>TABLA 18. MATRIZ DOFA.....</i>	145
<i>TABLA 19. ESTRATEGIAS DOFA</i>	146
<i>TABLA 20. PRESUPUESTO ECONÓMICO</i>	168
<i>TABLA 21. PRESUPUESTO DE VENTAS.....</i>	169
<i>TABLA 22. PRESUPUESTO DE VENTAS CONSULTORÍA.....</i>	170
<i>TABLA 23. PRESUPUESTO DE VENTAS EN SERVICIOS</i>	170
<i>TABLA 24. PRESUPUESTO DE COSTOS DE MARKETING.....</i>	171

TABLA 25.	<i>PRESUPUESTO DE COSTOS DE NÓMINA</i>	172
TABLA 26.	<i>PRESUPUESTO DE COSTOS ADMINISTRATIVOS</i>	174
TABLA 27.	<i>PRESUPUESTO DE INVERSIÓN</i>	175
TABLA 28.	<i>ESTADO DE RESULTADOS</i>	176
TABLA 29.	<i>FLUJO DE CAJA</i>	177
TABLA 30.	<i>CÁLCULO DE FLUJO DE CAJA LIBRE</i>	178
TABLA 31.	<i>BALANCE GENERAL</i>	179
TABLA 32.	<i>INDICADORES FINANCIEROS</i>	180

INTRODUCCIÓN

Expert People Technology S.A.S. surge a partir de la necesidad que existe en la actualidad por parte de las empresas en Colombia de transformarse digitalmente, organizaciones de todos los tamaños y sectores económicos se encontraron con la necesidad de evolucionar para dar continuidad a sus operaciones, reinventar sus modelos de negocio, empoderar a sus empleados y conectar con sus clientes. El 96 % de las pymes en Colombia han iniciado su proceso de transformación digital durante la pandemia (Microsoft, 2021), pero impulsar este reto, demanda de expertos altamente competentes para labores que incluyen desde la conceptualización de los cambios tecnológicos hasta el diseño y la implementación de las herramientas digitales necesarios para dicha transformación. Esto ha llevado a las compañías colombianas a reconocer la insuficiencia de personal en sus empresas e incorporar talentos responsables de desarrollar sistemas y software con el objetivo de simplificar procesos, optimizar la productividad, intercambiar datos, salvaguardar información, enlazar los servicios y productos de las empresas con sus usuarios finales, al sitio que el sector tecnologías de la información y comunicaciones TIC del país crea actualmente más de 370.000 empleos, según la Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones (Porrúa et al, 2021).

La Transformación Digital según la ANDI, algunos sectores empresariales cambiaron principalmente en la digitalización de procesos, que no es lo mismo que transformarse digitalmente, por lo que es importante precipitar en la innovación de toda la compañía, durante la pandemia 2019 y 2020 que sirvió principalmente para asemejar la transformación digital, probando que se podía cambiar el modelo hacia donde trabajamos como por ejemplo la telemedicina, la teleeducación y el teletrabajo que rompieron barreras de cambio y a su vez se evidencia que cada 6 de 10 compañías tienen una estrategia de Transformación Digital, lo que evidencia el camino recorrido por el sector empresarial (Pinzón, 2021).

Según investigaciones del Colegio de Estudios Superiores de Administración Cesa, cerca del 80% de las compañías grandes y startups, identificaron el hecho de que la pandemia impulsó sus procesos de transformación digital, lo que les generó cambios culturales y nuevos modelos de trabajo. En cambio, con esa misma realidad se identificaron el 36 %, sobre el 100 %, las pymes

promediaron un índice de madurez digital IMD de 37,1 %, lo que las posiciona en un nivel de madurez digital inicial, muy por detrás del nivel medio de las grandes empresas y startups, quienes promediaron un IMD de 56,5 % y 62,4 %, respectivamente (Cesa,2021).

De acuerdo con lo anterior y según un estudio del BID-COPLAC (2019) el 64 % de los más de 700 gerentes públicos latinoamericanos encuestados aseguran haber participado en los últimos cinco años de un proyecto de tecnología que fracasó por falta de personal experto en Tecnologías de la información (BID-COPLAC “comunidad de profesionales en Latinoamérica y el caribe”, 2019). Adicionalmente, según el Mintic, para 2025, el país poseerá un déficit de cerca de 200 000 profesionales, en carreras asociadas a Tecnologías de la información, en estudio realizado se evidenció que Colombia tiene 34 % de egresados de educación superior de estos campos, por debajo de Chile (45 %), México (42 %) y Argentina (41 %).

Por otra parte, se evidencia que los diferentes estudios mencionados en este modelo de negocio permite inicia con el establecimiento de objetivos, la justificación, el marco de referencia, los antecedentes, estudio de mercado, definición de servicios, ubicación de empresa, viabilidad económica, entre otros, obteniendo un documento que permita tener las bases para la creación de Expert People Technology S.A.S. que llegará al mercado colombiano, colocando a su disposición personal altamente calificado y especializado en Tecnologías de la información, para ayudar a desarrollar los retos en transformación digital de las organizaciones en Colombia.

1. NATURALEZA DEL PROYECTO

1.1. Descripción de la empresa o idea de negocio

La idea de negocio nace a partir de la necesidad de las empresas en Colombia de transformarse digitalmente para dar continuidad a sus operaciones, reinventar sus modelos de negocio, empoderar a sus empleados y conectar con sus clientes, lo anterior, como resultado de la pandemia que generó grandes cambios para el sector corporativo. Así mismo, con el tiempo la tecnología ha reducido las barreras para efectuar oportunidades de venta, aumentar ingresos, mejorar procesos e implementar nuevas herramientas, sin embargo, la implementación de dichas herramientas ya no es un lujo, o una inversión, sino una necesidad fundamental que permite a las compañías estar actualizadas en procesos competitivos que permitan llegar tanto en el mercado nacional como internacional, apalancadas por las áreas de tecnología con procesos estratégicos que permiten el crecimiento de las empresas (Pita, 2018).

Este plan de negocios busca consolidar una empresa capaz de convertirse en socio estratégico de las empresas que requieran hacer transformación digital sin importar su tamaño, esto a través del personal especializado en tecnologías de la información que le permitirá diseñar, analizar, implementar y soportar las diferentes plataformas tecnológicas, que la compañía desee implementar para lograr la innovación esperada, para ser cada día más competitivo en el mercado. Además, la empresa muestra una propuesta diferenciadora en el mercado, debido a que cuenta con recursos especializados en tecnologías de información altamente calificados, certificados y capacitados directamente por fabricantes de las diferentes tecnologías, los cuales permitirán hacer transferencia de conocimiento con el servicio “conocimiento compartido”. Inclusive la prestación de servicios de consultoría a la medida de las necesidades de sus clientes que le permitirán orientar la mejor solución tecnológica adaptable para cada compañía, se reservará el derecho de admisión a personal no calificado, y contará dentro la plataforma con perfiles certificados en toda la información previa a su contratación (Mutis, 2013).

Los objetivos empresariales a corto plazo estarán dados al desarrollo de la idea de negocio, de la empresa, de prestación de servicios de talento humano especializado en tecnologías de la información Expert People Technology S.A.S., este servicio se facilitará por medio de un

modelo de prestación de servicios de personal especializado en tecnologías de la información por demanda, de forma presencial o remoto dependiendo de la necesidad del cliente. Según el Ministerio de Comercio de Colombia (2019), la compañía será una empresa nueva basada en innovación y tecnología “startup” en la categoría de Mi pyme, y cuyo nombre será “Expert People Technology S.A.S.”, con sede en la ciudad de Bogotá. Así mismo, el objetivo de largo plazo es la implementación de un sistema web que les permita a las empresas visualizar el talento y recursos a su disposición.

1.2. Objetivo general:

Diseñar un plan de negocios para la creación de una empresa de prestación de servicios de talento humano especializado en tecnologías de la información.

1.3. Objetivos específicos:

1. Analizar el sector empresarial mediante un estudio de mercado a través del cual se puedan evaluar las necesidades del mercado y conocer clientes potenciales.
2. Identificar los procesos de negocio y el manejo necesarios para la operabilidad de la empresa
3. Evaluar los riesgos al crear una empresa orientada a satisfacer los perfiles necesitados por las empresas de tecnologías de la información.
4. Establecer los aspectos organizacionales y legales para definir la estructura organizacional y el direccionamiento estratégica de la compañía.
5. Desarrollar un estudio financiero, para medir la rentabilidad de la compañía a través de los resultados contables, económicos y financieros que garantice la viabilidad económica de la idea de negocio.

6. Diseñar el enfoque del plan hacia la sostenibilidad; que encamine las operaciones de la compañía, dentro del crecimiento económico, la equidad social y la sostenibilidad ambiental.

1.4.Estado actual de negocio

En este capítulo se evidencia que las empresas están pasando por grandes desafíos y procesos que han impulsado la transformación e innovación en su portafolio apoyado en la tecnología de la información y al mismo tiempo poder adaptarse y permanecer en el mercado, por lo que la gestión de las personas son las que determinan en gran medida la administración del cambio y los resultados favorables frente a este desafío. Debido a lo anterior, las compañías deben apalancarse en las nuevas tecnologías, pues esto les permite ser más competitivos en el mercado, reducir costos y tiempos en los procesos administrativos y operativos (Mintic, 2020).

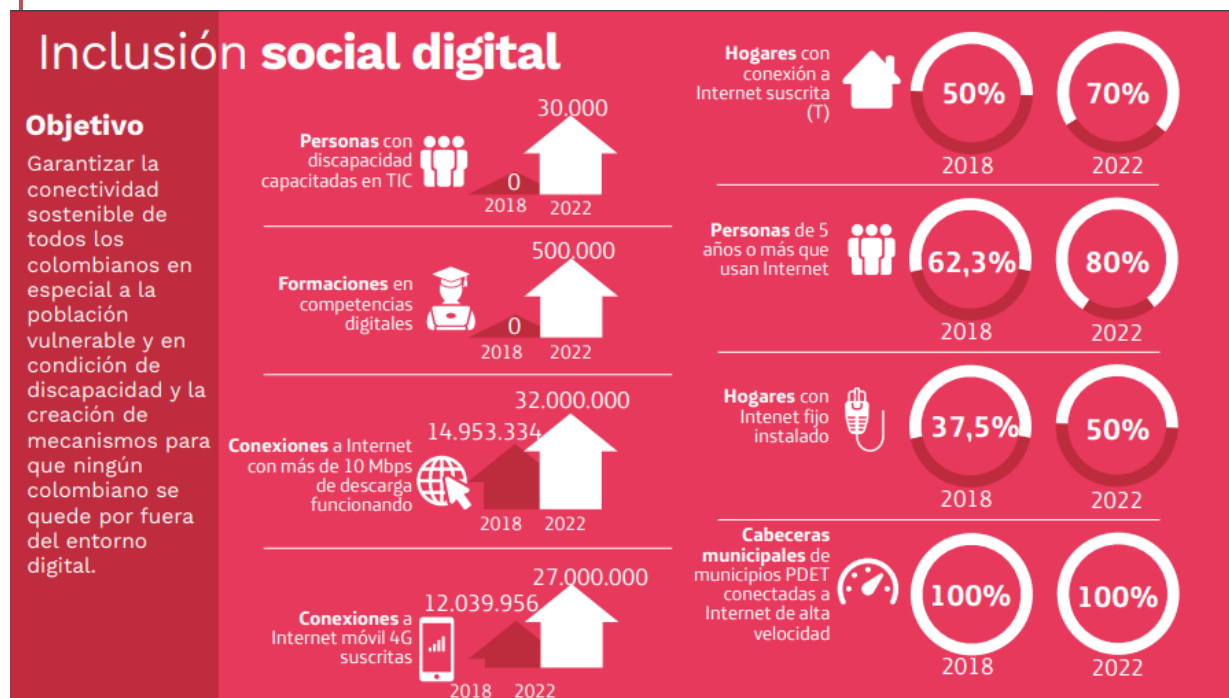
Existen sistemas de información de diferentes funcionalidades para las empresas acordes a cada necesidad que les permite transformar las operaciones de las empresas en operaciones automatizadas, ágiles, digitales y de fácil acceso, las plataformas digitales ofrecen múltiples ventajas, entre ellas el acceso a información desde cualquier sitio con conexión a internet, y la gestión y administración de información a través de las bases de datos y aplicaciones en plataformas de infraestructura tecnológica como Microsoft, Google y Amazon como las más comunes del mercado para que las empresas puedan llegar a una mayor cantidad de personas al mismo tiempo sin retrasos ni esperas para los usuarios. Las plataformas pueden ser de comercio electrónico como los domicilios o ventas en línea, plataformas de educación que permite contar con información y transformar aulas virtuales al alcance de estudiantes de cualquier parte del mundo con conexión a internet, también están las plataformas bancarias para poder brindar soluciones de pagos, diligencias financieras, trámites y otros servicios con las entidades financieras; plataformas especializadas para aquellas empresas que buscan poder diseñar sus procesos operativos y productos que ofrece para poder llegar a diferentes clientes nos necesidades específicas, ejemplo; diseño de muebles, vehículos, libros, entre otros (Búho,2021).

De acuerdo con los estudios del plan de TIC 2022 del Mintic (2022), las tecnologías digitales han evolucionado la comunicación y el uso de la información en distintos niveles, modificando

las relaciones entre empresarios, proveedores y clientes, así como, las formas tradicionales de promoción e intercambio de productos y servicios, el reto tecnológico para las empresas es cada vez mayor, pero la más preocupante es la contratación del personal altamente calificado e idóneo para realizar la administración y soporte de esta transformación tecnológica, por lo que nace la necesidad de contratar recursos humanos especializados, con habilidades específicas y experiencia para que sea posible responder a las necesidades de cada entidad a nivel empresarial y tecnológico o contar con un aliado que le permita construir el camino para lograrlo Interactive Advertising Bureau (IAB,2019).

Con este párrafo se presenta un estudio elaborado por la firma International Data Corporation (IDC, 2021) revela que en América Latina el 58 % de las pymes ya están invirtiendo en tecnología para aumentar la productividad en sus procesos. Así mismo, para el caso de Colombia, según datos de la Andi, después del inicio de la pandemia, el 60 % de las empresas cuenta con una estrategia de transformación digital, mientras que, en el 2016, ese porcentaje se ubicaba en un 25 % (Pinzón,2021). Adicionalmente, en un estudio de la Agenda Digital para América Latina y el Caribe (eLaC), el 66 % de las compañías en Brasil usan herramientas digitales para el aprovisionamiento de su cadena de suministro; en Argentina, el 45 %; en Uruguay, el 38 %; mientras que en Colombia la cifra llega al 37 % (eLaC, 2021).

La industria de TI en Colombia está confirmada por 11.101 empresas, y aporta al sector un 15 % de las exportaciones de servicios de en el país, calculando para las 2022 ventas por 29 billones de dólares (Fedesoft, 2022). También se evidencia en la figura 1 que de acuerdo con el plan estratégico sectorial del ministerio de tecnologías de la información se presenta una inclusión social al mundo digital de forma significativa entre el 2018 y 2022, como se muestra a continuación de inclusión social digital:

Figura 1.*Inclusión social digital*

Nota. La figura 1 representa la inclusión social digital en Colombia que ha tenido las personas en discapacidad, uso del internet, conectividad en hogares, tipos de conexión, entre otras. Tomada del plan estratégico sectorial Mintic, 2022

De acuerdo con la figura 1 se evidencia que la inclusión social en Colombia se convierte en un factor exponencial y cada vez son más las personas con discapacitadas tienen la oportunidad de continuar laborando y de hacer parte de las empresas, gracias a la transformación digital que viene dándose en el país, donde le permite mejores conexiones de internet, y mayores competencias.

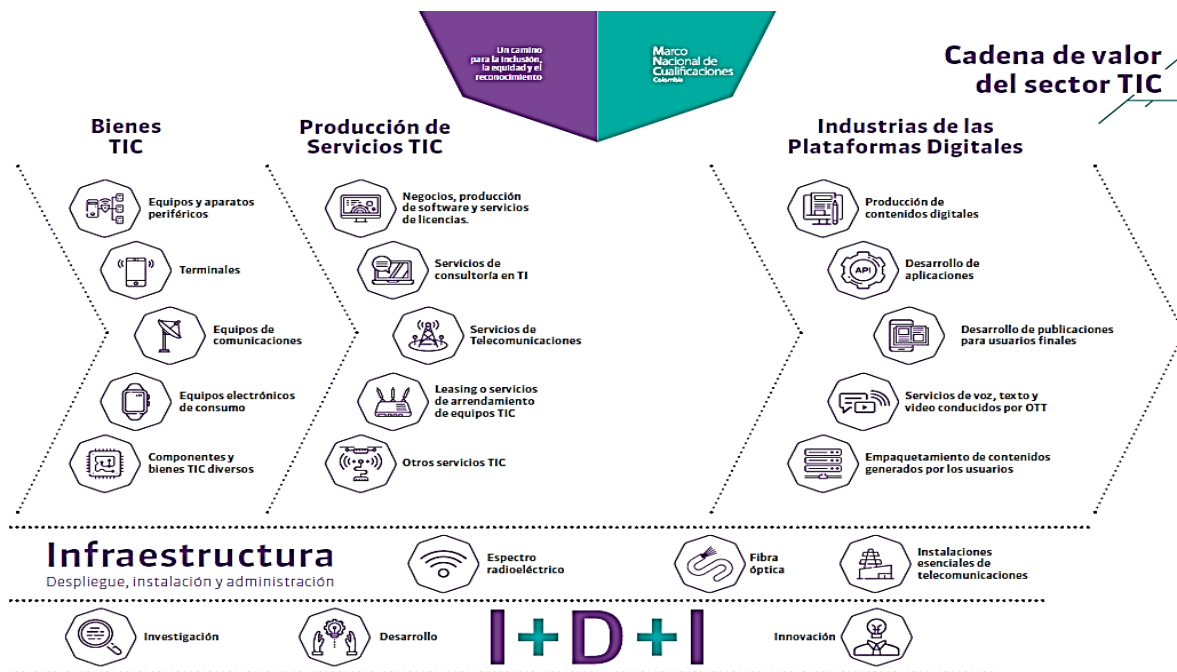
2. ANÁLISIS DEL SECTOR

2.1. Caracterización del sector

Analizando las diferentes fuentes de información, tales como el Plan TIC (2018 – 2022) y documentos de Mintic (2021), Dane (2022), y brechas de capital humano del ministerio de trabajo (2021), se logra identificar que el sector tecnológico y de comunicaciones, se encuentra en un proceso de reactivación luego de la contingencia del COVID-19, en donde se demostró la importancia de la transformación de sistemas digitales modernos en el país y el sector empresarial que abarque gran parte del territorio nacional. Por otra parte, El Mintic (2022), define la clasificación de las empresas mediante el siguiente diagrama de la figura 2, cadena valor del sector de TIC, que permite la ubicación de la empresa en 3 categorías como lo son: Bienes TIC, producción de servicios TIC e industrias de las plataformas digitales, donde que para el caso de la empresa se clasifica en el grupo 2.

Figura 2.

Cadena de valor del sector de TIC



Nota. La figura 2 representa la cadena de valor del sector de las TIC para poder ubicar la empresa. Tomado de la Cadena de valor de Mintic (2015).

En la figura 2 del componente de **producción de servicios TIC** se encuentran los servicios y redes de telecomunicaciones, como: servicios de telefonía fija, móvil, transmisión de datos, internet, correos y postales, radio y televisión, entre otros. Así mismo, se encuentra la industria de software que hace referencia a licencias, sistemas informáticos, paquetes de software de aplicaciones. Los servicios de consultoría en TI (tecnología e información) se refieren a los servicios de gestión de procesos empresariales, soporte, diseño y desarrollo de TI para aplicaciones, servicio (Mintic,2015).

Según el Mintic (2022), el sector actualmente cuenta con tres tipos de proyectos principales, que son eje de digitalización del país y con los que se busca seguir con la modernización de este. El **primero** es la transformación digital, que según el Ministerio TIC, busca principalmente promover el uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicaciones, con programas dirigidos a la mayor utilización de las TIC en procesos productivos, promocionar el comercio electrónico, implementar la tecnología en los procesos productivos de las micro, pequeñas y medianas empresas y su cadena de valor asociada y por último incrementar la productividad y competitividad en mercados globales. El **segundo** sector es la capacitación de programadores, comprendiendo las oportunidades demandadas en donde es evidente que existe una necesidad de profesionales especializados en el ámbito que no se encuentran en la actualidad. El año anterior, a través del Ministerio TIC, se capacitó en ciencia de datos a 1.386 colombianos y contó con una inversión de más de 10 000 millones COP. El **tercer** y último proyecto, es la conectividad del país a través de fibra óptica y con lo que se busca conectar a más de 788 municipios del país. Si bien, ya hay proyectos que han logrado la introducción de la conectividad en territorios del país, todavía existen brechas de mercados que pueden ser atacadas, teniendo en cuenta que todavía hay 287 municipios que no hacen parte de los proyectos de alta velocidad y fibra óptica liderados por el Ministerio de las TIC.

2.2. Comportamiento económico del sector

El sector de las tecnologías de la información y comunicaciones (Tics) que en los últimos diez años ha mantenido una participación promedio en el PIB del 3,0 %, con variaciones leves y fluctuaciones procíclicas respecto al producto Interno Bruto y del cual se espera mayor crecimiento en la economía colombiana, no ha logrado fortalecerse con los diferentes planes y programas que adelantan los gobiernos nacionales, sin embargo, aporta en materia de generación de empleos más de 120 000 oportunidades de ocupación con tendencia al alza en las diversas actividades del sector (Dane, 2021), la tasa de desempleo (Dane, 2022): 12.1 % lo que significó una disminución del 2.6 % en relación con el mismo periodo del año anterior, el PIB: En el tercer trimestre del año 2021, el Servicio Interno Bruto crecimiento en un 9.2 % en relación con el mismo periodo del año 2020 y de acuerdo con el Dane (2021), el valor agregado del sector asciende los 40.2 billones COP al año 2021, presentando un crecimiento del 10.1 % con relación al año 2020.

2.3. Justificación y antecedentes

Expert People Technology S.A.S. surge a partir de la necesidad que existe en la actualidad por parte de las empresas en Colombia de transformarse digitalmente, según Microsoft (2021), organizaciones de todos los tamaños y sectores económicos se encontraron con la necesidad de evolucionar para dar continuidad a sus operaciones, reinventar sus modelos de negocio, empoderar a sus empleados y conectar con sus clientes. el 96 % de las pymes de diferentes sectores económicos en empresas de tamaños medianas y pequeñas (CCB), con un periodo de tiempo tomado durante la COVID-19, en clientes de Microsoft afirmaron, que iniciaron el su proceso de transformación digital durante la pandemia en áreas como ventas, mercadeo y recursos humanos como las que más sufrieron procesos de transformación digital, así mismo, los datos también están ocupando un papel clave dentro del proceso porque el 95 % de las empresas declaran que han acelerado el uso de datos para la inteligencia del negocio, otro factor evaluado en el estudio indico que el 80 % de los encuestados declaró que la ciberseguridad es una prioridad, pero la mitad admitió haber experimentado problemas de seguridad cibernética para impulsar este reto, por lo anterior, esto demanda de expertos altamente competentes para labores

que incluyen desde la conceptualización de los cambios tecnológicos hasta el diseño y la ejecución de las herramientas digitales necesarios para dicha transformación y la implementación de herramientas tecnológicas en las compañías es una necesidad trascendental con beneficios que proporcionan la implementación de tecnología en las empresas, como la optimización de procesos, mayor productividad, mejora en la comunicación, reducción de costos, mejor toma de decisiones y mayor competitividad es por eso, que gran parte de las empresas a nivel general están invirtiendo en ella, estimando para el 2023, el gasto en tecnologías y servicios que permitan la transformación digital alcanzará los 2,3 billones de dólares (Oliva, 2019).

A través de las diferentes herramientas de transformación digital una organización obtiene unas ventajas competitivas en el mercado, por ello se debe contar con plataformas y canales que le permitan la captación de mayor cantidad de clientes para incrementar sus ventas. ¿Pero cómo se soportan dichas plataformas?, Esto se realiza con colaboradores especializados, mano de obra capaz de mantener, soportar, actualizar y transformar dichas plataformas a la medida de las necesidades de la compañía y con la rapidez necesaria para hacer de ellas la herramienta que apalancan el crecimiento de las compañías (Cepal, 2022). Según un estudio de Ministerio de Comercio de Colombia (2019), También las pymes y MiPyME que, por su tipo de industria no están en el sector de tecnología y, por clasificación presupuestaria, no tienen una alta facturación y recursos de personal y materiales para los servicios de tecnología de la información dentro de su empresa, centran todos sus esfuerzos a la ejecución de sus actividades de acuerdo a su tipo de industria, sintiendo que el uso de la tecnología es rigurosamente operativo y no lo notan como un recurso que ayude a mover la consecución de los objetivos estratégicos.

Según Price Waterhouse PWC de Argentina (2020), con respecto a las barreras que restringen la adopción de la tecnología en las pymes y MiPyME, el 43 % de los encuestados manifestó que el mayor obstáculo es la falta de recursos especializados en tecnologías de la información, el 19 % no contaba con el personal capacitado, el 18 % tiene un bajo conocimiento en ese campo, el 9 % no confía en los proveedores, el 6 % tuvo malas experiencias con proyectos anteriores, entre otras razones (5 %), es por lo que en este documento ha sido desarrollado para presentar un Plan de negocios orientado a la prestación de servicios profesionales especializado en Tecnologías de la información TI, con el objetivo de formar las bases necesarias para la creación de la empresa. Tiene un componente importante de hombres y mujeres talentosas y expertas en tecnologías de la información entre 18 a 60 años, de nivel cualquier nivel socioeconómico.

El servicio se facilitará por medio de un modelo de prestación de servicios de personal especializado en tecnologías de la información por demanda, de forma presencial o remoto dependiendo de la necesidad del cliente, la compañía será un startup en la categoría de MiPyME Mintic, (2019), de nombre Expert People Technology S.A.S. ubicada en Bogotá, por otra parte, la investigación y experiencia en el sector tecnológico, son pilares clave para la elaboración y planteamiento del plan de negocios propuesto posteriormente, se ha realizado bajo la premisa de entender las necesidades del cliente, suplirlas con talento experto que ayudará en los diseños hechos a la medida de sus problemas y satisfacer al cliente, logrando un nivel de reconocimiento de la marca, se evaluará las diferentes variables inherentes a la prestación de servicio para poder brindarles una solución efectiva y eficiente por medio de estrategias.

Como parte de los antecedentes se listan una serie de iniciativas en el contexto colombiano encontradas en él empleo.com y CompuTrabajo. El portal empleo.com llega al país tras la llegada del Internet, he hizo que surgiera en el año 2000. Desde ese momento, la forma de buscar trabajo se hizo más fácil y rápida, porque a través de un computador en línea fue posible conectar a la oferta y demanda laboral. De hecho, un estudio encontró que empleo.com está entre las páginas web más visitadas por los usuarios de la red y es el primer portal en el segmento de trabajos. Así lo ratificó el último Estudio General de Medios, que lo posicionó como el quinto sitio web colombiano con mayor tráfico (empleo.com, 2022).

También esta CompuTrabajo que nace en el año 1999 siendo la web de empleo que permitía la consecución de recursos humanos para las empresas y la búsqueda de trabajo a través de un portal online, hasta conformarse líder en Latinoamérica con presencia en 19 países de los cuales es líder en 10, Es la bolsa de trabajo con más visitas en Colombia, Perú, Argentina, Uruguay, Guatemala, Ecuador y El Salvador, además de la segunda en países como Honduras, Venezuela, Nicaragua, Cuba y Costa Rica, y ocupa el #1-2 en México. Además, tiene presencia Chile, Panamá, República Dominicana, Bolivia, Paraguay y Puerto Rico, además ayuda a las personas a encontrar un trabajo mejor y a crecer profesionalmente y a las empresas a encontrar al profesional que mejor encaje con sus necesidades. Con este objetivo ofrece también soluciones innovadoras para la gestión del talento y la digitalización del reclutamiento (CompuTrabajo, 2022).

Por último, en el mercado internacional, se encuentra PageGroup, siendo un grupo reconocido como líder en el mercado de reclutamiento especializado de profesionales en países como Inglaterra, Francia y Australia y continentes como América y Europa continental en todo el mundo y que fue fundado en Inglaterra en 1976, con 40 años en el mercado tiene operaciones en 36 países con 155 oficinas. Así mismo, Michael Page se encuentra actualmente entre las marcas más reconocidas cuando se habla de reclutamiento de profesionales (Michael Page, 2022).

2.4. Análisis del microentorno (Porter)

La tabla 1 permite realizar un análisis del microentorno de empresa emergente, evaluando las cinco fuerzas de Porter, las cuales son; servicios sustitutos, nuevos competidores, rivalidad entre los competidores, negociación con los proveedores y poder de negociación con los compradores. Según Porter (2007) estas cinco fuerzas pueden ayudar a una empresa a comprender la estructura del sector en el cual compite y elaborar una posición que sea más rentable y menos vulnerable a los ataques. con este análisis se pretende establecer las causas subyacentes y los orígenes de la rentabilidad del sector en el que se va a operar y cómo funciona la competencia en este para poder influenciarla.

Tabla 1.*Análisis cinco fuerzas competitivas de Porter*

Fuerzas de Porter	VARIABLES CLAVES	Fuerzas rivales	Ventaja competitiva	Impacto
Rivalidad	Crecimiento del sector de tecnologías de la información TI Competitividad de servicios Servicios especializados	Número de empresas competidoras reducidas, diferenciación de servicios, alta demanda de recursos especializados.	SI SI SI	Amenaza directa.
Competidores	Competencia, servicios especializados, procesos únicos y lealtad. transformación digital	Procesos diferenciadores, perfiles especializados, costos y servicio Crecimiento del mercado	SI SI	Amenaza Indirecta
Sustitutos	Servicios de personal especializado en tecnologías de la información	No existen servicios sustitutos y facilita los negocios a largo plazo con los clientes ganando lealtad	SI	Amenaza directa

	sustitución de servicio de personal especializado en bolsas de empleo, CompuTrabajo, publicación de ofertas directamente por empresas.	CompuTrabajo, Eempleo.com, Italent, bolsas de empleo, empresas directas buscando personal	NO	
Proveedores	Talento humano especializado en TI	Cuanto mayor sea el número de especialistas en TI, más fácil la consecución y prestación del servicio.	NO	Amenaza directa.
Clientes	Aumento de la demanda de servicios de TI	Competencia con servicio, estrategia y personal experto que se entra en déficit según las cifras reportadas por el Mintic,2020.	SI	Amenaza directa
	Exigencia de servicios más especializados en TI, condiciones de pago favorable	Diferenciación y calidad del servicio y precio.	SI	
	Servicio con calidad, experiencia y resultados	Posicionamiento de marca e imagen y lealtad de los clientes.	SI	

Nota. Esta tabla muestra el análisis de las cinco fuerzas de Porter. Elaboración propia

2.5. Definición de las fichas técnicas de los servicios

A continuación, en la tabla 2 se realiza una descripción del portafolio de servicios de Expert People Technology S.A.S. en Colombia así:

Tabla 2.

Ficha Técnica portafolio de servicios

Ficha Técnica	
Servicio de especializado en tecnologías de la información (TI)	
Tipo	Servicio de consultoría en TI, personal especializado en TI y transferencia de conocimiento.
Categoría	Servicios especializados en tecnologías de la información
Precio	Consultoría y conocimiento compartido: Por bolsa de horas según especialidad Personal especializado en TI (Ver tabla 3 salarios)
Horario	7:00 am a 6:00 pm
Características	<p>La prestación del servicio de consultoría estará dada por la estimación de horas del especialista en tecnologías de información y equipo dedicado al proyecto.</p> <p>Los perfiles y especialidades ofrecidas son:</p> <p>Consultoría en servicios de infraestructura tecnológica, bases de datos, redes, comunicaciones de TI, telefonía móvil y fija, migración de servicios a nube cloud y onpremise, diseño de arquitectura de aplicaciones.</p> <p>La prestación del servicio de personal especializado en tecnologías de la</p>

información estará dada por los siguientes perfiles mencionados a continuación:

Bases de datos: Especializado en servicios de base de datos, Oracle Data base, Microsoft SQL Server, Microsoft Access y MySQL.

Redes: Especialistas en redes de comunicación con fabricantes Cisco, Fortinet, Aruba, Juniper, Vmware, Riverbed, F5 y Huawei.

Comunicaciones de TI, telefonía móvil y fija: Especialistas en telefonía fija de fabricantes como Asterisk, Cisco, Aruba, Avaya y celulares, sistemas operativos IOS Y Android.

Cloud: Especialista en servicios de infraestructura en nube

Infraestructura: Especialistas en sistemas operativos, Windows Server y Redhad.

Arquitecto de infraestructura Tecnológica: Especialistas en servicios de arquitectura de aplicaciones, bases de datos, infraestructura tecnológica en Cloud y onpremise.

Documentador: Especialista en elaboración de documentación técnico funcional de las diferentes plataformas de TI.

Capitador: Especialista en tecnologías de la información encargado de realizar transferencia de conocimiento al cliente.

Gerente de Proyectos: Especialista en la estimación de tiempos, inicio, planificación, ejecución, supervisión y cierre de los proyectos a cargo.

Gerente de Tecnología: Gerente encargado de la gestión y dirección de los diferentes ámbitos o plataformas mencionadas anteriormente dentro del área de TI.

Requisitos

De acuerdo con la resolución 1409 de 2012 del ministerio de trabajo, toda labor en la que un empleado tenga el riesgo de caerse a 1.50 m o más sobre el nivel inferior, es considerada trabajo en altura, por lo tanto, se requiere de certificación de curso.

Elementos requeridos	Los elementos requeridos para la prestación del servicio serán previstos por el cliente, ya que no se proveerá de infraestructura tecnológica sino el servicio especializado en las plataformas mencionadas.
Lugar de trabajo	El servicio se prestará desde las instalaciones del cliente donde tenga la infraestructura tecnológica en modalidad presencial y de forma virtual desde la sede, la empresa o vivienda en caso de trabajo remoto.
Equipos	El cliente dispone de dichos equipos a ser configurados. Servidores físicos Equipos de comunicaciones: Switches, encaminadores, Access point, firewall, plantas telefónicas, entre otros Cables de red Equipos de cómputo portátil o escritorio Celulares
Perfil del trabajador	Profesionales especializados en tecnologías de la información con experiencia en las plataformas o servicios que se ofrecen, servicios al cliente, dispuestos a trabajar por objetivos.
Elementos y herramientas para desempeñar la labor	Los trabajadores deben de disponer de: Computador Celular inteligente con servicio de datos y voz Acceso a internet Carné que lo acredite como empleado de la empresa

Nota. Esta tabla muestra la descripción del portafolio de servicios, Elaboración propia.

2.6. Definición de salarios

Según estudio realizado por Michael Page sobre las remuneraciones salariales 2021 se realiza una clasificación de los perfiles ofrecidos en el portafolio de servicios que se prestara en Expert People Technology S.A.S. como se visualiza en la tabla 3 así:

Tabla 3.*Ficha Técnica de rangos salariales.*

Rangos salariales por especialidad		
Perfil o especialidad	Horario	Experiencia y rango salarial mes
Bases de datos: Especializado en servicios de base de datos, Oracle Data base, Microsoft SQL Server, Microsoft Access y MySQL.	Lunes a viernes 7 am a 6 pm con disponibilidad	3 a 5 años 6.000.000 - 10.000.000 5 a 8 años 10.000.000 - 14.000.000 8 a 12 años 14.000.000 - 18.000.000
Redes: Especialistas en redes de comunicación con fabricantes Cisco, Fortinet, Aruba, Juniper, Vmware, Riverbed y F5 y Huawei.	Lunes a viernes 7 am a 6 pm con disponibilidad	3 a 5 años 6.000.000 - 10.000.000 5 a 8 años 10.000.000 - 14.000.000 8 a 12 años 14.000.000 - 18.000.000
comunicaciones de TI, telefonía móvil y fija: Especialistas en telefonía fija de fabricantes como Asterisk, Cisco, Aruba, Avaya y celulares, sistemas operativos IOS Y Android.	Lunes a viernes 7 am a 6 pm con disponibilidad	3 a 5 años 6.000.000 - 10.000.000 5 a 8 años 10.000.000 - 14.000.000 8 a 12 años 14.000.000 - 18.000.000
Cloud: Especialista en servicios de infraestructura en nube	Lunes a viernes 7 am a 6 pm con disponibilidad	3 a 5 años 9.000.000 - 11.810.838 5 a 8 años 12.000.000 - 15.900.000 8 a 12 años 16.000.000 - 20.000.000
Infraestructura: Especialistas en sistemas operativos, Windows Server y Redhad.	Lunes a viernes 7 am a 6 pm con disponibilidad	3 a 5 años 6.000.000 - 10.000.000 5 a 8 años 10.000.000 - 14.000.000 8 a 12 años 14.000.000 - 18.000.000
Arquitecto de infraestructura Tecnológica: Especialistas en servicios de arquitectura de aplicaciones, bases de datos, infraestructura tecnológica en Cloud y onpremise.	Lunes a viernes 7 am a 6 pm con disponibilidad	3 a 5 años 7.500.000 - 9.000.000 5 a 8 años 11.810.838 - 13.900.000 8 a 12 años 14.000.000 - 18.000.000

Documentador: Especialista en elaboración de documentación técnico funcional de las diferentes plataformas de TI.	Lunes a viernes 7 am a 6 pm con disponibilidad	3 a 8 años 3.500.000 - 7.000.000
Capacitador: Especialista en tecnologías de la información encargado de realizar transferencia de conocimiento al cliente.	Lunes a viernes 7 am a 6 pm con disponibilidad	5 a 10 años 8.000.000 - 20.000.000
Gerente de Proyectos: Especialista en la estimación de tiempos, inicio, planificación, ejecución, supervisión y cierre de los proyectos a cargo.	Lunes a viernes 7 am a 6 pm con disponibilidad	5 a 10 años 8.000.000 - 20.000.000
Director de infraestructura: Gerente encargado de la gestión y dirección de los diferentes ámbitos o plataformas mencionadas anteriormente dentro del área de TI.	Lunes a viernes 7 am a 6 pm con disponibilidad	5 a 10 años 20.000.000 - 35.000.000

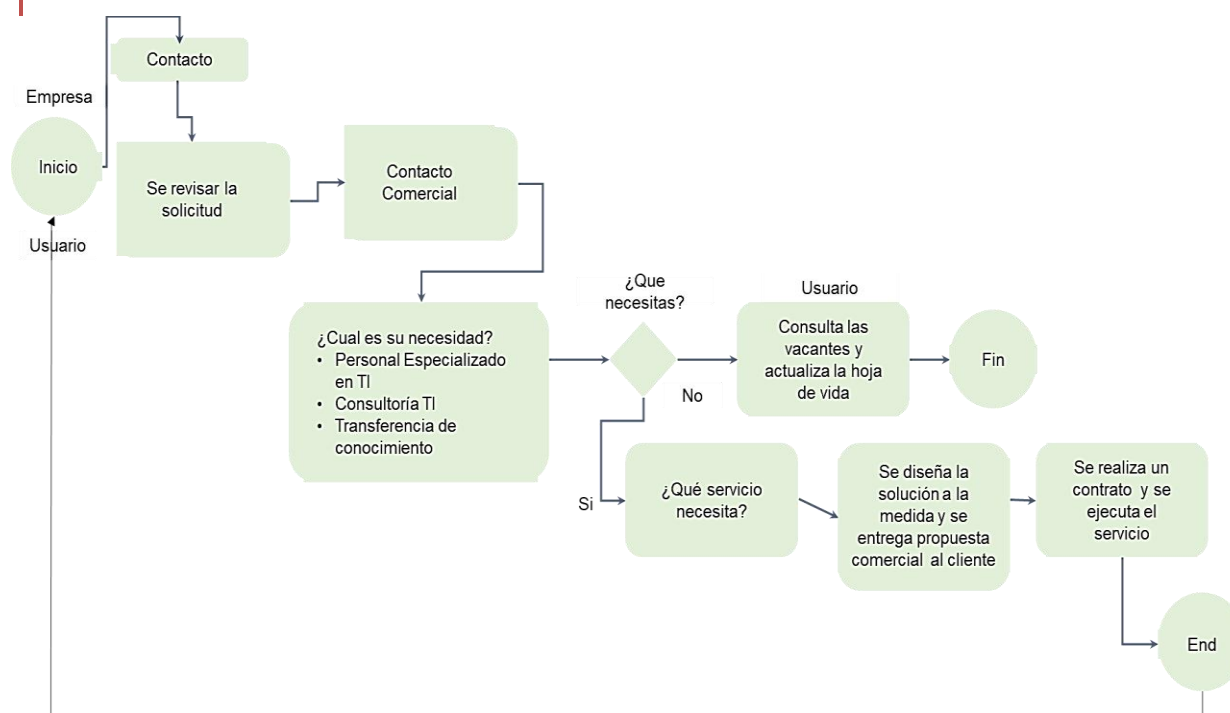
Nota. Esta tabla muestra los rangos salariales de cada perfil, basada en el estudio de remuneración salarial (Michael Page,2021).

2.7. Descripción y definición del proceso productivo o de prestación del servicio

A continuación, en la figura 3 se presenta el diagrama del proceso cómo se llevará a cabo desde la perspectiva de cliente y usuario para la prestación del servicio:

Figura 3.

Diagrama de procesos de Expert People Technology S.A.S



Nota. En la figura 3 se muestra el diagrama de proceso de la compañía. Elaboración propia

El diagrama de la figura 3 de procesos me permite identificar el flujo comercial y primero contacto con los usuarios y/o empresas (clientes) donde me permiten contratar personal especializado en tecnologías de la información o vender los servicios de la compañía.

2.8. Nombre, tamaño y localización de la empresa

Nombre de la empresa: Expert People Technology S.A.S

Tamaño: Será una empresa nueva basada en innovación y tecnología “startup” en la categoría de MiPyME.

Ubicación: Inicialmente, la empresa se ubicará en la Ciudad de Bogotá, Colombia con visual de prestación de servicios a nivel nacional.

2.9. Micro localización

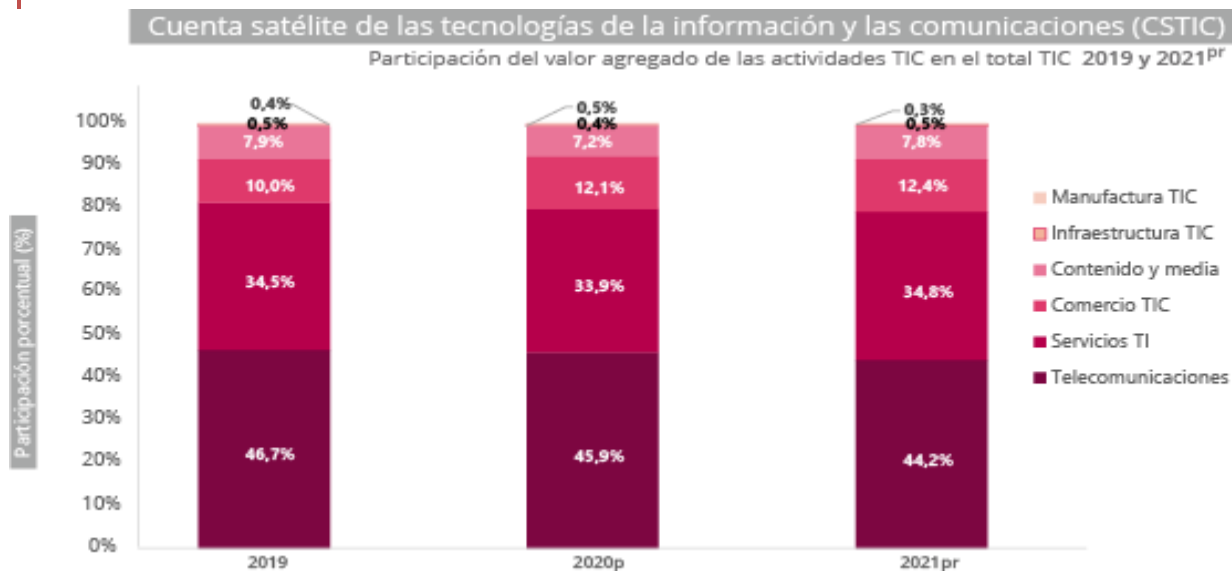
Expert People Technology S.A.S. se enfocará en Bogotá, barrio cedritos como lugar estratégico de la zona norte de la capital que combina diferentes sectores industriales, está cerca de las principales vías de acceso, lo que facilitan la conexión con otras zonas, y se cuenta con cobertura de red según proveedores Claro (2022) y ETB (2022).

2.10. Potencial del mercado en cifras

Según el Dane, en el año 2021pr la actividad económica TIC que registró mayor participación dentro del valor agregado del sector TIC fue telecomunicaciones con un 44.2 %; seguido de los servicios TI con un 34,8 %; comercio TIC con 12,4 %; contenido y media, con 7,8 %, e infraestructura TIC con 0,5 % y manufactura TIC con 0,3 %, como se muestra a continuación en la figura 4 (Dane,2021):

Figura 4.

Participación del valor agregado de las actividades económicas características en el sector TIC



Nota. En la figura 4 se evidencia cifras entre el 2019 y 2021 del sector de las TIC. Tomado del Dane.

Para el año 2021pr¹ como lo muestra la figura 4 la producción nacional de bienes y servicios TIC y no característicos TICS ascendió a 40,2 billones de pesos, presentando un crecimiento de 10,1 %. Mientras que en el año 202p la producción ascendió a 36,5 billones de pesos y creció 2,5 % (Dane, 2021).

Según Microsoft (2021), la pandemia generó cambios para el sector empresarial en Colombia de todos los sectores, se encontraron con la necesidad de transformarse para dar continuidad a sus operaciones, reinventar sus modelos de negocio, empoderar a sus empleados y conectar con sus clientes. La adopción de la tecnología avanzó en unos meses, lo que hubiera tomado años. Estas cifras, que provienen de un ecosistema que representa el 35 % del PIB en Colombia y constituye el 90 % del tejido empresarial, generando el 80 % del empleo, deben poner los esfuerzos de todos

¹ provisional

al servicio de un segmento fundamental, no solamente para la recuperación económica y el desarrollo del país, sino para el bienestar de millones de colombianos.

De acuerdo a los canales de comunicación que se piensa tener con los clientes son convenientes, debido a que la población colombiana cuenta con telefonía móvil e internet de forma amplia, como lo reflejan los datos del ministerio de las TIC; de los 66 millones de líneas telefónicas 14 millones son líneas pospago (Mintic, 2021), referente al internet existen alrededor de 18 millones de demandas de internet móvil, de esos 12 millones son suscritos y de estos el 80 % corresponde a personas (Mintic, 2021); cómo se observa es una buena herramienta de comunicación para poder llegar a los clientes a través de herramientas como las aplicaciones móviles.

2.11. Ventajas competitivas del servicio

Según Michael Porter (2007) la ventaja competitiva es lo que diferencia a una empresa respecto a las otras y esta influye sobre el resultado de la organización, tiene tres aspectos fundamentales tener liderazgo en costes, diferenciación, y enfoque o segmentación y poder diseñar estrategias sostenibles en el tiempo que son difícil de copiar, lo que genera una posición competitiva en el mercado, para Expert People Technology S.A.S. la prestación del servicio de personal especializado en tecnologías de la información de acuerdo a los perfiles ofertados (ver tabla 2, definición de las fichas técnicas y tabla 17 de cargos) con calidad, servicio al cliente, oportuno, flexible y confiable, así mismo, como startup se identifica la importancia de implementar productos diferenciadores, transformar servicios con la evolución del mercado que se ofrece y permitir un posicionamiento más rápido que los competidores, entregar valores agregados en los servicios de como la trasferencia de conocimiento, que se basara en poder capacitar los clientes sobre el uso de las tecnologías implementadas a los clientes y la segunda ventaja es crear estrategias de cambio como la red de ingenieros especializados en tecnologías de la información que actualmente no existe en Colombia y que pueda ofrecer sus servicios profesionales, conocimiento, experiencia y sin necesidad de desplazamientos para poder implementar o configurar las plataformas de su competencia, reducir tiempo y costo para la empresa y los clientes. Evitar la contratación directa de empleados y así trámites de retiros, indemnizaciones, vacaciones y todos los demás temas de contratación.

2.12. Recursos necesarios para poder iniciar operación en la empresa.

La inversión estimada inicialmente en la tabla 4 para que Expert People Technology S.A.S. pueda funcionar, son el registro en la cámara de comercio, el formulario, rúes, impuesto de industria y comercio, todos estos costos de inscripción del primer año son por un valor de \$252.000 mil pesos oficina por un valor de \$4.500.000 de pesos y equipos de oficina y computo con un total de \$9.000.000 de pesos (Asuntoslégales, 2022).

Tabla 4.

Inversiones requeridas para la puesta en marcha.

DESCRIPCIÓN DE LA INVERSIÓN	VALOR
Registro y documentación de constitución de la empresa:	
Cámara y comercio, Formulario, rúes, impuestos de industria y comercio.	\$ 252.000,00
Oficinas	\$ 4.500.000,00
Muebles y enseres	\$ 2.000.000,00
Equipos de oficina y computo	\$ 7.000.000,00
TOTAL	\$ 13.752.000,00

Nota. La tabla representa las inversiones iniciales. Elaboración propia basada en el simulador financiero.

Los costos fijos estimados de la tabla 4 que tendrá “EXPERT PEOPLE TECHNOLOGY S.A.S.”, son los costos de registro y documentación de constitución de la empresa “Cámara y comercio, Formulario rúes, impuestos de industria y comercio” por un valor de \$252.000, oficina en arrendamiento y servicios públicos, según cifras de metro cuadrado (2022), el sector de cedritos en el norte de Bogotá, los costos de oficinas en arriendo oscilan entre \$2.500.000 y \$15.000.000 de pesos, en áreas entre los 60 y 100 metros cuadrados, adicionalmente existen unos costos fijos de nómina administrativa por un total al año de \$ 96.787.200, y presupuestos

publicitarios anuales en YouTube, Facebook, Instagram y por último se encuentra Google Ads con un valor anual de \$12.000.000 (Sensedigital, 2022). Así mismo unos gastos fijos como arriendo, papelería, celular, entre otros, menos depreciación.

2.13. Proyecciones de ventas y rentabilidad

En la proyección de ventas simulada y basado en tabla de salarios del estudio de Michael Page (2020), se estiman ingresos de servicios de personal especializado en TI y consultoría por cantidad de horas vendidas en el primer año, el servicio se calcula por el costo promedio del valor hora de los diferentes perfiles ofertados (ver tabla 3 salarios) con un precio medio por horas de \$97.121 pesos en consultoría y \$104.205 pesos por servicios especializados. Por ende, se estima un total de horas vendidas al año de 6480 y 7920 respectivamente para tener un total por los dos servicios en año de -(\$48.964.270) pesos.

Con el fin de poder estimar año completo de ventas la empresa abrirá sus operaciones a partir del año 2023, por lo tanto, se espera crecer a partir del segundo año en un 5 % y desde el tercer año en adelante 10 % cada año, con esta estimación se puede observar que la empresa generaría perdidas y en su primer y segundo año, con una utilidad neta negativa de \$48.964.270 y una proyección después del tercer año favorable y por último, la estimación de ventas con base en el estudio de brechas de capital humano realizado por el Mintic (2021), donde especifica los perfiles más ofertados desde antes de la pandemia a la fecha y que sustenta la demanda de los cargos propuestos en este plan de negocios.

Se plantea un escenario pesimista en la proyección de ventas simulado donde no se reciben ingresos durante los primeros 6 meses a la creación de la empresa, estimando ventas desde el mes 6 en adelante en los servicios de personal especializado en TI y consultoría por cantidad de horas en los meses restantes al primer año, el servicio se calcula por el costo promedio del valor hora de los diferentes perfiles ofertados (ver tabla 3 salarios) con un precio medio por horas de \$97.121 pesos en consultoría y \$104.205 pesos por servicios especializados. Por ende, se estima un total de horas vendidas desde el mes 6 en el primer año de, 3780 y 4620 respectivamente para

tener un total por los dos servicios en año de $-(51.824.560,8)$ pesos, y a partir del año 4 la empresa comenzaría a generar rentabilidad si mantiene las mismas ventas en los años siguientes y no se aumenta la proyección.

2.14. Conclusiones financieras

Con base en la simulación financiera (ver anexo B), se concluye datos de análisis como son el plan de negocios que genero viabilidad financiera, dado que la VPN es > 0 ; dando como resultado \$94.326.020 pesos.

El indicador financiero TIR (Tasa Interna de Retorno) (ver anexo B), representa la rentabilidad de un proyecto si es o no viable financieramente, por lo que debe dar positivo, dicha tasa en el análisis realizado es del 56.89 % y la TMR (Tasa mínima de rentabilidad esperada del Proyecto) es del 25 %. Así mismo, el periodo de recuperación de la Inversión PRI; de acuerdo con el análisis del simulador financiero es del 0.45 años. Por último, su punto de equilibrio se da si la empresa logra vender 35.125 horas de trabajo, logra obtener el punto de equilibrio.

Con base en la simulación financiera en el escenario pesimista de (ver anexo C), se concluye datos de análisis como son el plan de negocios que genero viabilidad financiera a pesar de no contar con recursos durante los primeros seis meses de su apertura, dado que la VPN es > 0 ; dando como resultado \$ 2.622.386,26 pesos, el indicador financiero TIR (Tasa Interna de Retorno) es de 26.26 % y un periodo de recuperación de 3.90 años; por último, su punto de equilibrio se da si la empresa logra vender 27.412 horas de trabajo, para obtener el punto de equilibrio.

2.15. Equipo de trabajo

El equipo de trabajo inicialmente estará confirmado por su fundador Juan Leonardo Celeita Riveros y posterior a fundación se contratarán los siguientes cargos:

Director de recursos Humanos

Gerentes Comerciales

Director administrativo y financiero.

Los servicios de los cargos anteriormente mencionados se darán bajo demanda y madurez de la empresa durante el primer año y serán asumidos inicialmente por su propietario u horas de consultoría que se necesite.

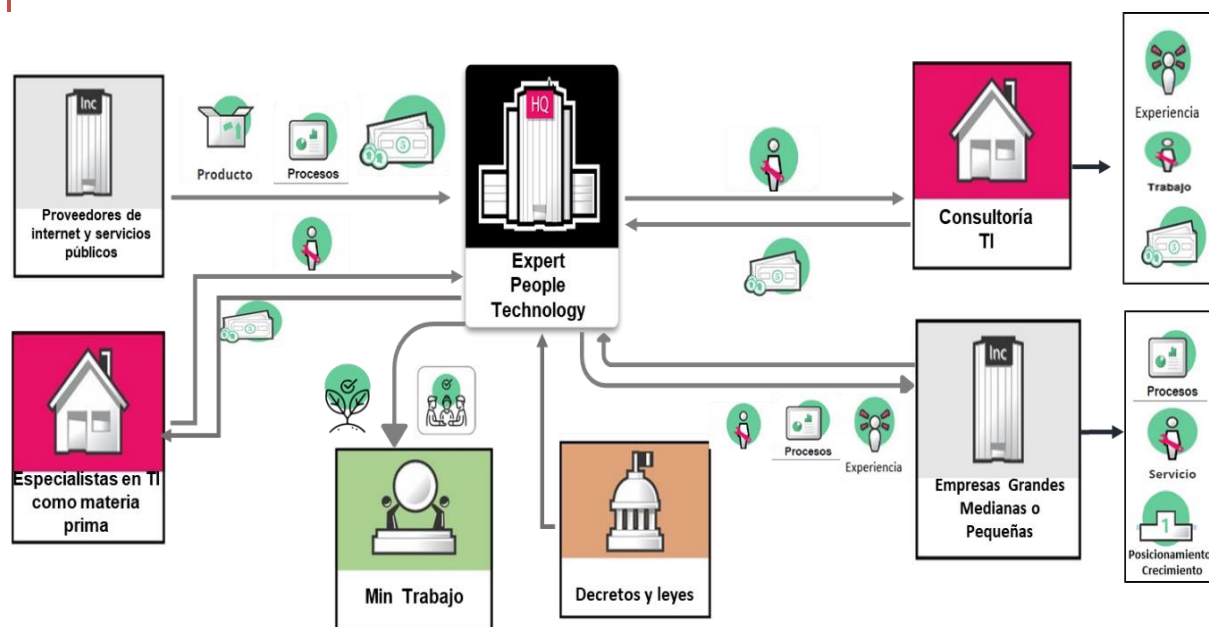
Dirección de operaciones y equipo de especialistas en tecnologías de la información a demanda

2.16. Sistema de negocio

A continuación, en la figura 5, se relaciona el modelo de negocio de Expert People Technology S.A.S. Colombia.

Figura 5.

Sistema de Negocio

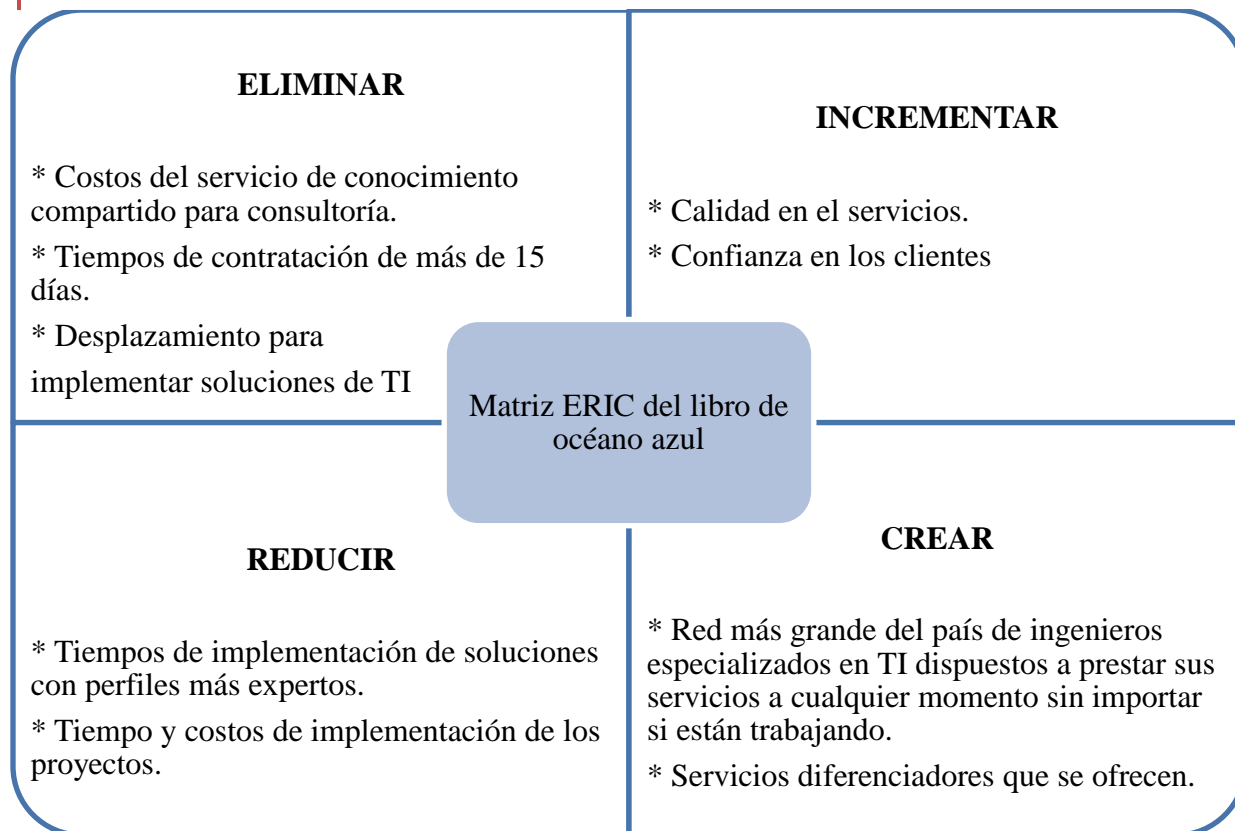


Nota. En la figura se representa las diferentes interacciones de la empresa. Elaboración propia

En la figura 5 se observa el proceso de interacción de Expert People Technology S.A.S. con sus diferentes actores dentro del proceso de funcionamiento de la empresa como son: proveedores de servicios de operación tecnológica que permiten a la compañía contar con las herramientas tecnológicas de conectividad, equipos de cómputo, impresoras, servicios públicos, papelería, publicidad entre otros servicios requeridos para el funcionamiento y talento humano especializado en tecnologías de la información que permiten atender las necesidades de los clientes por su experiencia y proveen el conocimiento necesario para vender los servicios que ofrece la compañía, en el otro frente se encuentran las empresas o clientes como fuente principal de necesidades y generador de ingresos y por último se encuentra dentro del proceso el gobierno como ente regulador de las normas y leyes que permiten el crecimiento del sector, apoyan con planes de transformación digital del país.

2.17. Estrategia del océano azul

A continuación, se presenta el análisis de la matriz ERIC, la cual se aplicó tal como se ve en la figura 6 como estrategia de los cuatro cuadrantes que permite eliminar, reducir, incrementar, o crear componentes importantes del funcionamiento del negocio y así lograr crear estrategias diferenciadoras de la competencia, hacer algo que no exista en el mercado u operar con procesos de valor para los clientes para tener mayores clientes cada día, esta técnica se fundamenta en el libro La Estrategia del océano azul (Kim y Mauborgne, 2015).

Figura 6.*Matriz ERIC*

Nota. Análisis de la matriz ERIC. Elaboración propia

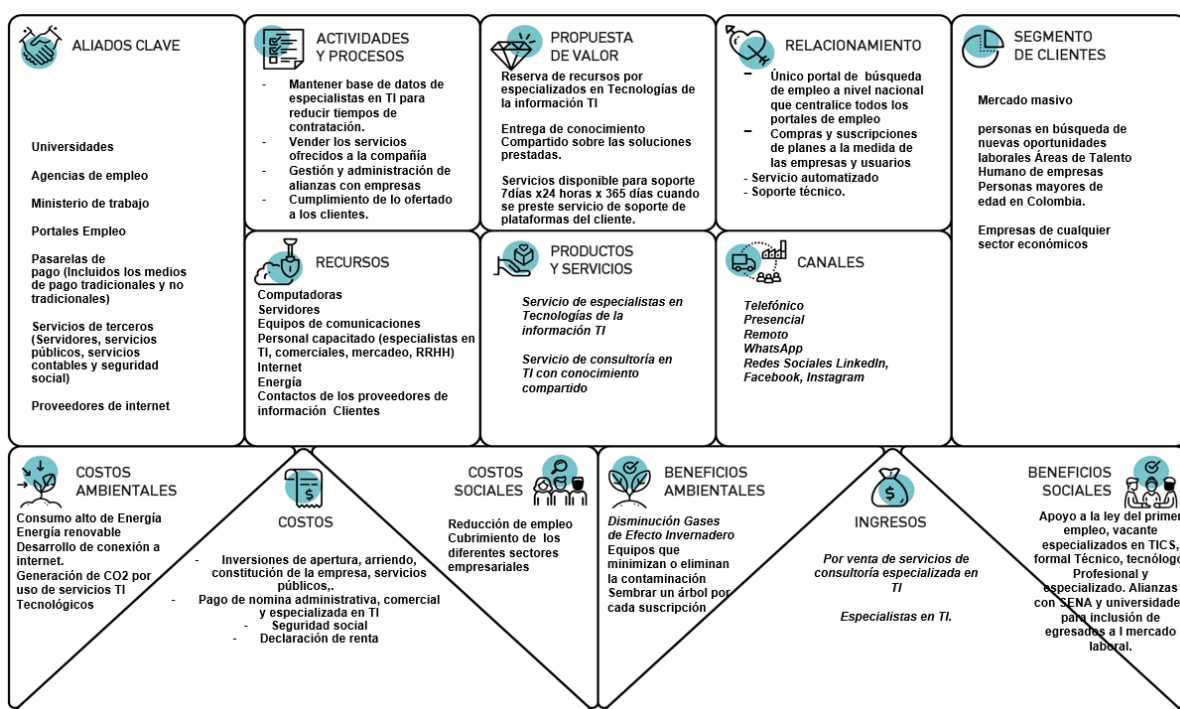
En la figura 6 muestra las estrategias principales de los cuatro cuadrantes de la matriz ERIC donde permite eliminar procesos o estrategias que no generan valor a los clientes y garantice transformar la empresa, como startup se identifica la importancia de implementar productos diferenciadores, transformar servicios con la evolución del mercado que se ofrece y permitir un posicionamiento más rápido que los competidores, otro factor importante es crear estrategias de cambio como la generación de red de ingenieros especializados en tecnologías de la información que actualmente no existe en Colombia y que pueda ofrecer sus servicios profesionales, conocimiento, experiencia y sin necesidad de desplazamientos para poder implementar o configurar las plataformas de su competencia, y reducir tiempo y costo para la empresa y los clientes.

2.18. Lienzo de modelo de negocio sostenible

A continuación, en la figura 7 se presenta un análisis en el modelo de lienzo sostenible que permite identificar diferentes aspectos de la empresa, desde aliados, procesos, propuesta de valor, relacionamiento, segmento de clientes, costos, sociales, ambientales, beneficios e ingresos, entre otros. Con este resultado, desde los diferentes frentes permitirá listar factores importantes de la empresa en su operación, funcionamiento, estrategias y servicios que convertirán a Expert People Technology en el aliado estratégico que las empresas están buscando en su reto de transformación digital.

Figura 7.

Diseño y descripción del modelo de negocio sostenible



Nota. Descripción del proceso de negocio desde sus diferentes frentes de la empresa.

Elaboración propia.

Como resultado del análisis en la figura 7 se identifica aspectos relevantes en el funcionamiento de la empresa como son: aliados como fuente principal de búsqueda de talento, proveedores de servicios de tecnología que suministran los recursos como son los equipos de cómputo, impresoras, internet y otros servicios importantes para el funcionamiento de la empresa, seguido de esta, están los procesos requeridos como estrategia de operación que consolida las actividades más importantes que se deben hacer para ser diferenciadores, diseñar servicios y propuestas de valor para los clientes y lograr un relacionamiento cercano para mantener fidelización y continuidad de negocios, por otra parte, están los canales de atención donde deben ser ágiles, eficientes y seguros que proyecten confiabilidad y servicio al cliente, logrando un equilibrio entre los diferentes costos que se pueden presentar en la actividad de la empresa.

2.19. Proyecciones, ventas y rentabilidad

En la figura 8 se realiza un estimado de ventas para los próximos 5 años de acuerdo con el simulador financiero, como se muestra a continuación:

Figura 8.

Ingreso ventas en primer año

INGRESOS/VENTAS DEL PRIMER AÑO							CRECIMIENTO PORCENTUAL EN VTAS (CANTIDADES)				
NOMBRE DEL PRODUCTO O SERVICIO	CANTIDADES	PRECIO DE VENTA UNITARIO SIN IVA	INGRESOS TOTALES				AÑO:	2024	2025	2026	2027
1	Servicios de Consultoría	6.480,0	97.121,0	\$ 629.344.080	43%			5%	10%	20%	30%
2	Servicios de personal especializado en TI	7.920,0	104.205,0	\$ 825.303.600	57%			5%	10%	20%	30%
3				\$ -	0%			0%	0%	0%	0%
4				\$ -	0%			0%	0%	0%	0%
5				\$ -	0%			0%	0%	0%	0%
6				\$ -	0%			0%	0%	0%	0%
7				\$ -	0%			0%	0%	0%	0%
8				\$ -	0%			0%	0%	0%	0%
9				\$ -	0%			0%	0%	0%	0%
10				\$ -	0%			0%	0%	0%	0%
TOTAL				\$ 1.454.647.680	100%						

COSTOS DE CADA PRODUCTO O SERVICIO						
NOMBRE DEL PRODUCTO O SERVICIO	CANTIDADES	COSTO UNITARIO DEL PRODUCTO O SERVICIO	COSTOS TOTALES			
1	Servicios de Consultoría	6.480,00	\$ 79.639,22	\$ 516.062.146	43%	
2	Servicios de personal especializado en TI	7.920,00	\$ 85.448,10	\$ 676.748.952	57%	
3			\$ -	\$ -	0%	
4			\$ -	\$ -	0%	
5			\$ -	\$ -	0%	
6			\$ -	\$ -	0%	
7			\$ -	\$ -	0%	
8			\$ -	\$ -	0%	
9			\$ -	\$ -	0%	
10			\$ -	\$ -	0%	
TOTAL				\$ 1.192.811.098	100%	

PROYECCIONES						
AÑO	2023	2024	2025	2026	2027	
VENTAS ANUALES	\$ 1.454.647.680,0	\$ 1.597.639.546,9	\$ 1.838.244.062,7	\$ 2.307.363.947,5	\$ 3.137.553.495,8	
COSTOS ANUALES	\$ 1.192.811.097,6	\$ 1.299.919.570,1	\$ 1.484.105.174,0	\$ 1.848.423.312,1	\$ 2.494.022.122,3	
MARGEN OPERATIVO	\$ 261.836.582,4	\$ 297.719.976,8	\$ 354.138.888,7	\$ 458.940.635,4	\$ 643.531.373,5	

REVIS A LA S PRO YEC CI ON ES

Nota. simulación financiera durante el primer año de expert people technology. Elaboración propia basada en el simulador financiero (ver anexo A)

En la figura 8 se realizó una estimación de ventas por horas de esfuerzo humano durante los próximos 5 años con base en el estudio de brechas de capital humano realizado por el Mintic (2021), donde especifica los perfiles más ofertados desde antes de la pandemia a la fecha y que sustenta la demanda de los cargos propuestos en este plan de negocios, la estimación para el primer año es de 6480 horas de servicios de consultoría para un total de \$97.121.000 pesos mes y 7920 horas vendidas en servicios de personal especializados en TI con un costo de \$85.448.000 pesos al mes. Así mismo, se realiza una estimación de crecimiento durante el primer año en un 5 % y a partir del segundo año del 10 % hasta su quinto año para los dos servicios estimados.

3. ANÁLISIS DE LAS FUERZAS QUE IMPACTAN EL NEGOCIO

En este capítulo se realizará un análisis de las cinco fuerzas de Porter como son: el poder de la negociación de los clientes, poder de negociación de los proveedores, amenaza de nuevos competidores entrantes, amenaza de nuevos productos sustitutivos y rivalidad entre competidores logrando identificar las oportunidades y amenazas del sector de la empresa en función del mercado, así mismo se presentara una revisión desde el macroentorno para identificar desde los factores externos de PESTEL como son: Políticos, Económicos, Sociales, Tecnológicos, Ecológicos y Legales y lograr definir estrategias para Expert People Technology, A continuación, se presenta el análisis de las cinco fuerzas de Porter así:

3.1. Análisis de las cinco fuerzas de Porter

3.1.1. Amenaza de Servicios Sustitutos

En la siguiente tabla 5 se presenta el cuadro de mando que evaluará la posición del negocio en el mercado para Expert People Technology con el análisis de las fuerzas de Porter (2008) así:

Tabla 5.*Amenaza de servicios sustitutos*

Análisis del microentorno (PORTER)	Variables consideradas	SI / NO	Observaciones y justificación cualitativa
Sustitutos	¿Su servicio se compara favorablemente con posibles servicios sustitutos?	No	No existe una empresa especializada en Colombia en personal especializado en prestar servicios de personal en TI
	¿Es costoso para sus clientes cambiar a otro servicio?	SI	No es difícil debido a que entre los perfiles
	¿Los clientes son leales a los servicios existentes?	Si	s sean más especializados, menores es el tiempo de respuesta a implementaciones de proyectos, soporte, reduciendo en tiempo y costos La diferenciación de perfiles va de acuerdo con la necesidad o especialidad requerida y se fideliza a los clientes con servicio, oportunidad, confianza y seguridad en las personas contratadas.

Nota. Análisis de servicios sustitutos en la empresa. Elaboración propia basada en las fuerzas de Porter (Porter, 2008).

Actualmente, no existe competencia en el mercado, ya que las empresas de TIC que actualmente prestan servicios se enfocan en la venta de servicios e infraestructura en ciertas tecnologías y no cuentan con el personal capacitado Mintic (2022), por lo cual debe haber mucha investigación por parte de Las empresas, en poder suplir la necesidad de transformación digital para ser

diferenciadores, esta es una ventaja competitiva, ya que podrán acceder a diversos perfiles especializados, asesoría tecnológica especializada y precios competitivos (ver tabla 5).

3.1.2. Amenaza Rivalidad entre los Competidores

A continuación, se realiza el análisis en la tabla 6 para evaluar la posibilidad que nuevas empresas puedan entrar a competir en el sector, identificar los rivales de Expert People Technology en el mercado, validación de estrategias de los competidores, si hay un liderazgo en el sector, que tanto crece el sector, costos del servicio prestado, si se generan servicios diferenciadores en el mercado y si hay formas de poder volverse indispensable y diferenciable ante los rivales en su portafolio.

Tabla 6.*Rivalidad entre los competidores*

Análisis del microentorno (PORTER)	VARIABLES consideradas	SI / NO	Observaciones y justificación cualitativa
Rivalidad	¿Hay un pequeño número de competidores?	SI	Cuanto mayor es el número de competidores, más intensa es la rivalidad. Sin embargo, la rivalidad ocasionalmente puede ser intensa cuando una o más empresas están compitiendo por posiciones líderes del mercado.
	¿Hay un líder claro en su mercado?	NO	La rivalidad se aumenta si las empresas tienen portafolios y comportamientos similares en el mercado, lo que lleva a competencia por el posicionamiento y mayor porcentaje del mercado.
	¿Está creciendo su mercado?	Si	Si, basado en la cantidad de empresas que están realizando transformación digital y el desafío de supervivencia en el mercado, la demanda de personal especializado en TI aumento, o haciendo que el Mintic interviniera en capacitar más de 1300 personas durante el 2020 para cubrir estos desafíos (Mintic,2020).
	¿Tienen costos fijos bajos?	Si	Los costos fijos son proporcionales en el tamaño de la empresa, cuanto más grande sea, mayor son los costos fijos.

<p>¿Puede almacenar su servicio para vender en los mejores momentos?</p>	No	<p>No, el servicio no es almacenable porque hablamos de talento especializado en TI, luego las empresas no podrían almacenarlos, lograrían retenerlos debido a su alta demanda y baja cantidad de personal especializado Mintic, 2020.</p>
<p>¿Sus competidores están persiguiendo una estrategia de bajo crecimiento?</p>	No	<p>Se tendrá disputas más fuertes si sus competidores son más agresivos. En cambio, si sus rivales están siguiendo una estrategia de posicionamiento o estabilidad en el mercado, o, se tendrá menos rivalidad.</p>
<p>¿Su servicio es único?</p>	Si	<p>Especializado y diferenciador.</p>
Rivalidad		
<p>¿Es fácil para los competidores abandonar su servicio?</p>	SI	<p>Puede devolver su proceso de evolución digital empresarial y operar como venía trabajando, aunque esto afecte la rentabilidad de las empresas más cuando ya vienen operando con los sistemas de información implementados.</p>
<p>¿Es difícil para los</p>	SI	<p>El cambio de perfiles les afecta en su curva de aprendizaje e impacto en operación.</p>

clientes
cambiar entre
su servicio y
el de sus
competidores?

Cuando un perfil de tecnología se cambia por uno con menor experiencia o similar debe llegar a conocer las operaciones de los clientes y es un tiempo que les impacta a las empresas en su proceso de operación y función que desempeñen, por lo que Expert People Technology le garantiza continuidad en algún cambio con proceso de gestión de conocimiento documental y respaldos de funciones en clientes con expertos compartidos con otros clientes que permitan sustituciones.

Nota. Rivalidad entre los competidores para la empresa. Elaboración propia basada en las fuerzas de Porter (Porter, 2008).

Actualmente, no hay muchos competidores en el mercado con una solución como la que se propone en este documento, en su gran mayoría están descentralizados por lo cual da una ventaja competitiva importante, el servicio es único en Colombia, acompañado del estudio mencionado por Microsoft (2021), donde más del 60 % de las empresas están realizando transformación digital los clientes tendrán la necesidad de contratación de personal especializado en TI que los acompañe en este reto que les permite estar a la vanguardia y permanecer en el mercado, así mismo el porcentaje de participación en el mercado de acuerdo con la cantidad de ofertas laborales publicadas durante el año 2020 CompuTrabajo (2020), comparativo que amplía la cantidad de personal y vacantes que se encuentran registrados, pero no se enfocan en ofrecer servicios especializados en TIC, valor que puede ser un diferencial importante al momento de posicionarme en el mercado (ver tabla 6).

3.1.3. Poder de negociación con la competencia

En la tabla 7 se analizará el poder de negociación con la competencia para evaluar la posición del negocio en el mercado de Expert People Technology, identificar aspectos importantes como, costos de arranque, diseño de estrategias en servicio, procesos diferenciadores y fidelización de los clientes como pilar importante para mantener funcionando la compañía.

Tabla 7.

Poder de negociación de la competencia.

Análisis del microentorno (PORTER)	Variables consideradas	SI / NO	Observaciones y justificación cualitativa
Competencia	¿Tiene un proceso único que ha sido protegido?	NO	El proceso de selección y validación técnica de candidatos y perfiles especializados en TI permite diferenciarme del mercado.

¿Los clientes son leales a su marca?	Si	Con estrategias, servicio y costos.
¿Hay altos costos de arranque para su negocio?	Si	Se requiere inversión inicial de plataforma, recursos humanos, tecnológicos y financieros.
¿Los activos necesarios para ejecutar su negocio son únicos?	No	Tecnológicos, No, Financieros, No, Humanos Si porque son recursos especializados, plataformas de TI y de difícil consecución para las empresas en el mercado laboral.
¿Hay un proceso o procedimiento crítico para su negocio?	No	No existe un proceso crítico dentro de la compañía
¿Un nuevo competidor tendrá dificultades para adquirir/ obtener los insumos necesarios?	Si	Debe incluir la línea de negocio especializada en recursos de ti, y conseguir recursos especializados.
¿Un nuevo competidor tendrá dificultades para adquirir/ obtener clientes?	Si	Si, el cambiar de proveedor de recursos es difícil para las operaciones de TI por la curva de aprendizaje y procesos madurados con los recursos actuales.
¿Sería difícil para un nuevo competidor contar con recursos suficientes para competir de manera eficiente?	Si	Deben especializarse en la línea de negocio, establecer procesos y definir estrategias de alto costo.

Nota. análisis de la competencia. Elaboración propia basada en las fuerzas de Porter (Porter, 2008).

La competencia en este momento no es un factor predominante, pero es de atención, ya que la empresa que posea el mayor número de especialistas en Tecnologías de la información se convierte en proveedores predominantes en el mercado, debido a la diversidad en la oferta de servicios y soluciones por parte de empresas y particulares en el mercado, por eso el mayor objetivo para esta amenaza es crear un servicio disruptivo, simple, en el cual los clientes y prestadores de servicio puedan confiar (ver tabla 7).

3.1.4. Poder de negociación con los proveedores

A continuación, en la tabla 8 se identifica factores importantes en el poder de negociación de los proveedores, así se evalúa la posición del negocio en el mercado, conocer la cantidad de proveedores, si son comunes los servicios ofrecidos, si hay formas rápidas de cambiar de proveedores o sustituir servicios entre otros.

Tabla 8.

Poder de negociación de los proveedores

Análisis del microentorno (PORTER)	Variables consideradas	SI / NO	Observaciones y justificación cualitativa
Proveedores	¿Hay un gran número de proveedores potenciales de insumos?	SI	Cuanto mayor sea el número de proveedores y personal especializado, más control se tendrá.
	¿Son comunes los servicios que usted necesita comprar para su negocio?	No	Debido a que es personal especializado en tecnologías de la información, por eso es importante contar con la base de datos que permita superar esta amenaza.
	¿Las compras de proveedores representan una gran parte de su negocio?	Si	Si debido a que el Core de la empresa es el talento humano especializado, así se tendrá más poder para reducir costos o mejorar las características del servicio.

<p>¿Sería difícil para sus proveedores entrar en su negocio, vender directamente a sus clientes, y convertirse en su competidor directo?</p>	Si	<p>Puede existir competencia desleal que desee quedarse con los recursos especializados para prestar el servicio, por lo que se hace necesario, políticas de retención de personal claras y cláusulas de sesión que no permitan dichas contrataciones a proveedores que estén en el mismo cliente.</p>
<p>¿Puede cambiar fácilmente a servicios sustitutos con otros proveedores?</p>	No	<p>Los perfiles especializados en TI se cambian por una mayor especializada, experiencia o capacitación.</p>
<p>¿Está bien informado sobre el servicio y el mercado de su proveedor?</p>	Si	<p>Es un mercado difícil y así se tiene menos poder de negociación con sus proveedores.</p>

Nota. análisis de los proveedores para la compañía. Elaboración propia basada en las fuerzas de Porter (Porter, 2020).

Los principales proveedores son el recurso humano especializado en tecnologías de la información, y se identifica que existe actualmente un 34 % de especialistas de egresados de educación superior que suplen esta necesidad de las empresas (BID-COPLAC, 2019), pero la evolución y el reto de las empresas por la implementación de la transformación digital de las empresas permite tener una ventaja competitiva por la necesidad de consecución del aliado experto en personal de TI, aunque debe fomentarse un nivel alto nivel de confiabilidad entre las partes con beneficios salariales y convenios académicos que les permita crecer su perfil experto cada día (ver tabla 8).

3.1.5. Poder de negociación con los compradores

En la tabla 9 se representa el cuadro de mando que ayuda a evaluar la posición del mercado de Expert People Technology desde la negociación de los compradores, esto permitirá identificar factores importantes en los clientes para poder diseñar estrategias en torno al mercado, los servicios prestados, mantener los clientes y ganar mayor posicionamiento de la empresa con el paso del tiempo.

Tabla 9.

Poder de negociación de los compradores

Análisis del microentorno (PORTER)	Variables consideradas	SI / NO	Observaciones y justificación cualitativa
Cientes	¿Tiene suficientes clientes para que si pierde uno no tenga dificultades?	NO	Es importante contar con un número importante de clientes porque entre menor sea el número de clientes, más dependerá de cada uno de ellos.
	¿Su servicio representa un pequeño gasto para sus clientes?	NO	La transformación digital es una inversión para las empresas, por lo que surge la necesidad del personal especializado en TI como parte de la implementación del reto mencionado.
	¿Los clientes no están informados sobre su servicio y mercado?	SI	Si el mercado y la necesidad tecnológica es compleja, los clientes estarán apoyándose notablemente en la empresa.

¿Es su servicio único?	SI	El servicio es único en su especialidad tecnológica y hace una ventaja competitiva.
¿Podría ser difícil para los compradores integrarse hacia atrás en la cadena de proveedores, comprar un competidor que provea los servicios o servicio que usted vende y competir directamente con su empresa?	SI	La integración hacia atrás se puede dar en la medida que el cliente desee contratar el recurso directamente, por lo que es necesario dejar específico cláusulas con los clientes que eviten la integración.
¿Es difícil para los clientes cambiar sus servicios por otros servicios de su competencia?	NO	Es importante generar lazos de confianza entre las partes para tener relaciones de largo plazo, pero el impacto en operación, curva de aprendizaje es alta en sistemas de información implementados.

Nota. análisis de los clientes. Elaboración propia basada en las fuerzas de Porter (Porter, 2020).

El mercado de tecnología de la información, soporte e implementación de la transformación digital empresarial es muy competitivo y genera demanda de recursos especializados en TI, evidenciando que los compradores siempre esperen las mejores opciones del mercado para acceder al servicio, por lo cual debe ofertar los mejores precios, integrar y fortalecer el servicio de una manera clara y eficiente generando empatía y confianza con los compradores para contar con negocios duraderos, flexibles y escalables en el tiempo (ver tabla 9).

En conclusión, aunque hay una oferta de mercado suficiente dinámica y con tendencias a subir, debido a al reto de transformación digital en las empresas que permite su permanencia hace que cada día existan más necesidad de contar con personal especializado en tecnologías, aunque la

demanda siempre existirá e ira en crecimiento constante debido los nuevos factores sociales, políticos y económicos, se deberá desarrollar, gestionar y confirmar a través de nuestra organización, la generación de valor hacia el cliente y los proveedores de servicio utilizando buenas estrategias de marketing que permitan el crecimiento económico esperado para todas las partes y atrayendo a la competencia a convertirse en un aliado.

3.2. Análisis del macroentorno Pestel

Teniendo en cuenta el análisis de Pestel (Betancourt, 2019), se debe realizar un análisis macroeconómico de impacto, amenazas y oportunidades que tiene el proyecto con base en el análisis de los seis factores para definir cómo vamos a actuar. En el análisis se mostrarán todos los aspectos que se deben tener en cuenta hacia el sector de las TIC y el capital humano especializado en tecnologías de la información en Colombia (Tabla 11).

3.2.1. Factores Políticos y legales

En esta sección se hablará sobre los aspectos políticos relevantes y los diferentes decretos y leyes así: **Decreto Ley 593:** por el cual se dispone el Aislamiento Preventivo Obligatorio del 27 de abril al 11 de mayo en el territorio nacional (Presidencia de la República de Colombia, 2020). **Decreto Ley 417:** La declaración del estado de emergencia autoriza al presidente de la República, con la firma de todos los ministros, para dictar decretos con fuerza de ley destinados exclusivamente a conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos (Presidencia de la República de Colombia, 2020). **Decreto Ley 457:** Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público. (Presidencia de la República de Colombia, 2020). **Decreto Ley 488:** Contiene medidas laborales encaminadas a promover la conservación del empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro de la Emergencia Económica, aplicables a “empleadores y trabajadores, pensionados connacionales fuera del país, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) de orden privado, Administradoras de Fondos de Pensiones y de

Cesantías de carácter privado que administren cesantías y Cajas de Compensación Familiar” (Presidencia de la República de Colombia, 2020).

El Gobierno nacional en el Desarrollo de la Ciencia, Tecnología y la Innovación: De acuerdo con lo establecido en la Ley 1942 de 2018, que conforma el plan de cinco líneas estratégicas y siete convocatorias en diferentes ámbitos, se presenta un ambiente favorable para el acceso a recursos y disminuir la carga de impuestos para la creación de empresa. Lo cual consolida un modelo político-administrativo que propende al desarrollo tecnológico del país, generando modelos confiables para acceso a recursos y junto con alianzas estratégicas como Partners of the Americas Foundation, acceder a un capital importante para el desarrollo de nuevas tecnologías e industrias creativas (Sala de Prensa Minciencias, 2019). Así mismo, impulso de Emprendimiento en Colombia: De acuerdo con la Ley 2069 de 2020 se presentan todas las medidas especiales, de constitución, operación y acceso a recursos por parte de las entidades estatales, para las nuevas pymes y MiPyME, lo cual presenta un escenario favorable para la creación de empresa y junto con el proyecto Colombia 4.0, el Ministerio de Tecnología establece un camino de trabajo claro para el desarrollo tecnológico del país.

Todos los decretos mencionados han afectado directamente al mercado laboral colombiano, debido a que, los principales afectados por la emergencia sanitaria que ha generado aislamiento son las empresas del sector comercial e industrial, aquellas que más generan empleo en el país; también ha afectado al empleo informal, el cual, según el Dane, representa el 43,4 % de ocupados (Dane, 2022). Lo anterior, ha llevado a una reducción significativa en la oferta laboral y, por ende, se presentó un aumento del desempleo en el país durante el 2021, por otra parte, durante el 2021, con el plan nacional de vacunación, se logra la reactivación económica del País, bajando las tasas de desempleo en el país en un 2.6 % según cifras de marzo de 2021 en comparación con el mismo mes del 2022 según cifras del Dane.

3.2.2. Factores Económicos

De acuerdo con cifras provisionales entregadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), uno de los factores del crecimiento del PIB para el segundo trimestre de

2021, es la reactivación económica después de un periodo de pérdidas significativas producto del coronavirus y el desplome de los precios del petróleo el cual llevo a que el país tenga su peor contracción en el PIB. Este panorama llevaría bajar las tasas de desempleo del país para el mes de agosto de 2021, la tasa de desempleo bajará a un 12,3 %, lo que representó una reducción de 4,5 puntos porcentuales comparado con el mismo mes del 2020 (16,8 %). En el segundo trimestre de 2021pr, el Producto Interno Bruto en su serie original, crece 17,6 % respecto al mismo periodo de 2020. Las actividades económicas que más contribuyen a la dinámica del valor agregado son:

Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 40,3 % (contribuye 6,1 puntos porcentuales a la variación anual), Industrias manufactureras crece 32,5 % (contribuye 3,5 puntos porcentuales a la variación anual), Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio crece 83,8 % (contribuye 1,9 puntos porcentuales a la variación anual), durante el primer semestre de 2021, el Producto Interno Bruto presenta un crecimiento 8,8 %, respecto al mismo periodo del año anterior. Esta variación se explica principalmente por, Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida crece 15,7 % (contribuye 2,8 puntos porcentuales a la variación anual), Industrias manufactureras crece 18,2 % (contribuye 2,1 puntos porcentuales a la variación anual). Administración pública y defensa; planes de seguridad social, de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales crece 6,4 % (contribuye 1,1 % a la variación anual).

Se concluye que tenemos valores positivos para la economía con efectos favorables en el empleo. Así mismo, La participación por actividad económica según el Dane (2022), el sector TIC reportó que las telecomunicaciones destacaron con 44,2 %, seguido de los servicios TI con una participación de 34, %. El comercio TIC tuvo una incidencia de 12,4 %; contenido medio con 7,8 %; manufactura TIC con 0,5 % e infraestructura TIC con 0,3 %, sobre el valor agregado de la actividad manufacturera TIC, el DANE aseguró que la cifra ascendió a \$202.000 millones y presentó un crecimiento de 26,5 %. Durante 2020, el valor agregado fue de 160.000 millones y

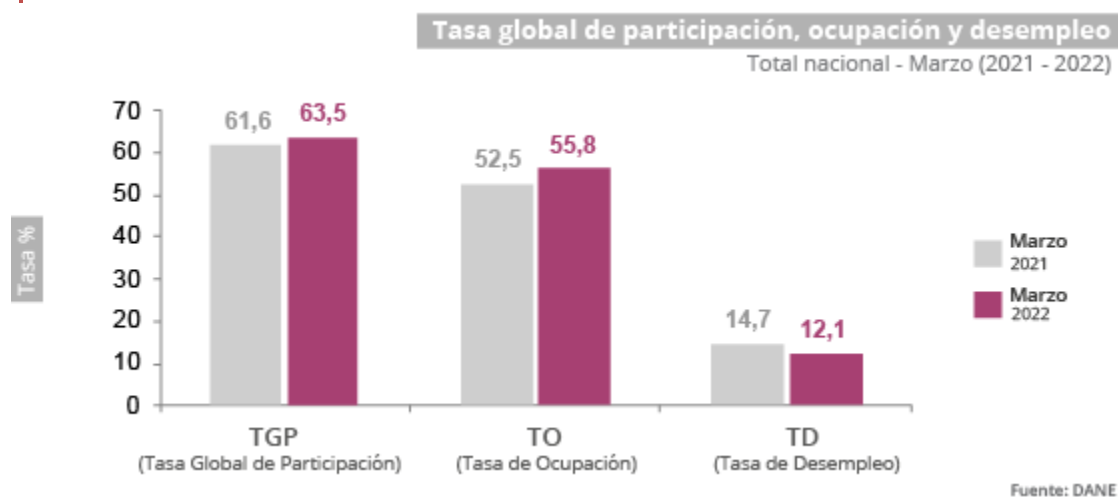
presentó un decrecimiento de 3,0 % y "En 2021, el valor agregado de la actividad de infraestructura TIC fue de 116,1 mil millones de pesos, presentando un decrecimiento de 37,8 %; mientras que en 2020p el valor agregado fue de 186,8 mil millones de pesos, con un crecimiento de 47,3 %" (Dane, 2022).

3.2.3. Desempleo

Según el Dane (2021) en la figura 9 se analiza la tasa global de participación para el mes de marzo de 2022, la tasa de desempleo fue 12,1 %, la tasa global de participación 63,5 % y la tasa de ocupación 55,8 %. En el mismo mes del año anterior estas tasas fueron 14,7 %, 61,6 % y 52,5 %, respectivamente.

Figura 9.

Tasa global de participación



Nota. En la tabla se muestra la tasa de participación, ocupación y desempleo en Colombia. Tomado del estudio del DANE (2021 -2022).

En la figura 9 se concluyen cifras importantes presentadas por el Dane (2022), donde se presenta la tasa de desempleo en las 13 ciudades principales de Colombia y áreas metropolitanas, llegando al 12,6 %, con una tasa global de participación del 66,0 % y de ocupación del 57,7 %. Así mismo para el mismo mes de 2021 se ubicaron en 16,6 %, 64,4 % y 53,6 %, respectivamente,

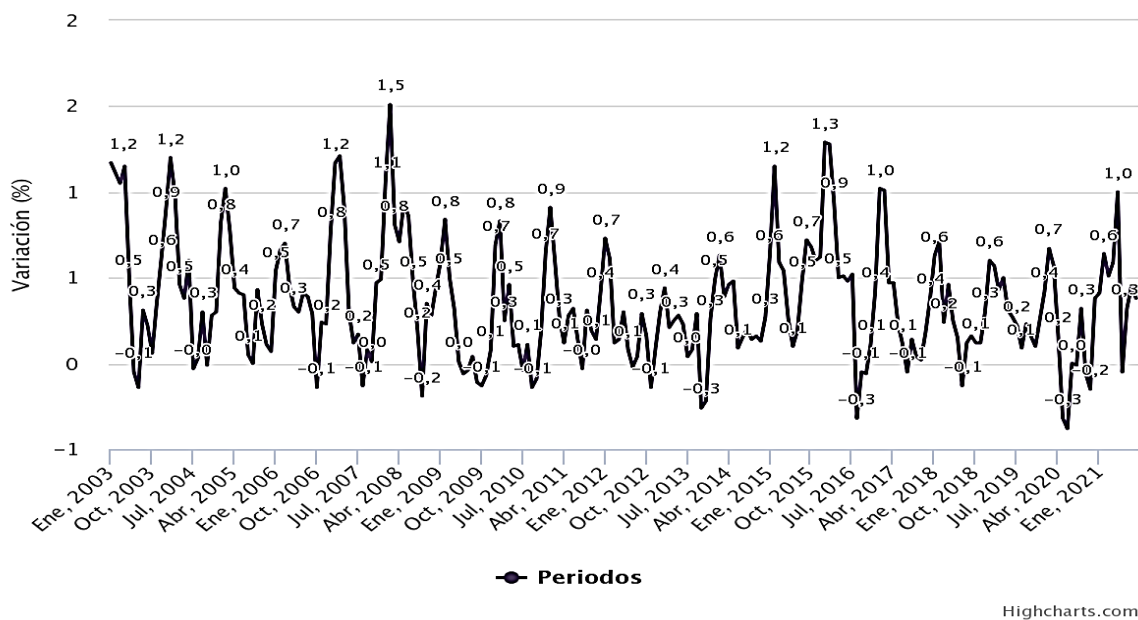
con esto se concluye que la tasa de desempleo durante este periodo fue a la baja y la reactivación económica del país después de la pandemia del Coronavirus, favorece a millones de personas que permitieron emplearse.

3.2.4. Índice de precios al consumidor -IPC

En este apartado se presenta un incremento en la variación positiva del índice de precio al consumidor, lo que indica que para el poder adquisitivo de bienes y servicios es algo negativo por el alza en sus costos. Así mismo, mientras que una variación baja, debe verse como algo positivo para la tasa de interés y la inversión extranjera (Figura 10).

Figura 10.

Índice de precios al consumidor



Nota. análisis del índice de precios al consumidor del año 2003 al 2021. Basado en información del índice de precios al consumidor - IPC del Dane (Dane, 2003 -2021).

Según información de Dane (2021), en la figura 10 se presenta una diferencia en la suma de las variables, que obedece al sistema de aproximación y redondeo, y en agosto se actualizó la

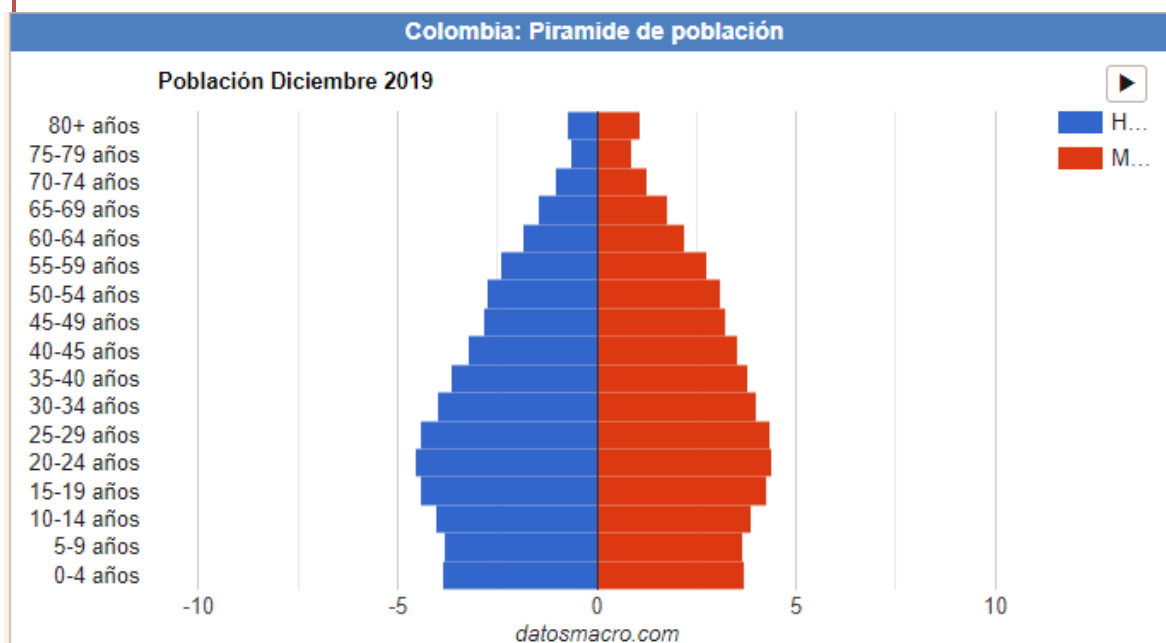
información de IPC para julio, la cifra es -0,01. Así se concluye que el crecimiento del IPC afecta la iniciativa, ya que se deben pensar en las condiciones salariales acordes al mercado laboral y al comportamiento del IPC.

3.2.5. Factores Sociales

Colombia finalizó 2019 con una población de 49.396.000 personas, por lo que puede considerarse un país con un número significativo de habitantes, entre las principales características de la estructura de la población en Colombia se divide en población femenina con el 50,91 % del total, ligeramente superior a la masculina como se muestra en la figura 11. Así mismo, el mayor número de población se encuentra ubicada en rango de edad entre 15 a 64 años, con un 68.61 % de la población total colombiana (Datosmacro, 2019).

Figura 11.

Pirámide de la población colombiana



Nota. Análisis de información de hombres y mujeres en Colombia. basado en el informe de datosmacro.com (2019).

A continuación, en la tabla 10 se presenta la información de las cifras de la figura 11 sobre la pirámide de la población colombiana según el Dane (2020), análisis realizado con una clasificación por género masculino y femenino en tres grupos de clasificación de edad como son: 0 a 14 años, con un promedio del 25.12 % durante los últimos 11 años presentados, 15 a 64 años con una media del 67.39 % y mayores de 64 años con un valor de 7.50 %, para el total del 100 %.

Tabla 10.

Datos de la pirámide de población

Colombia - Pirámide de población			
Fecha	0-14 años %	15-64 años %	> 64 años %
2019	22,62 %	68,61 %	8,77 %
2018	23,08 %	68,44 %	8,48 %
2017	23,56 %	68,24 %	8,20 %
2016	24,05 %	68,02 %	7,94 %
2015	24,53 %	67,78 %	7,69 %
2014	25,04 %	67,53 %	7,43 %
2013	25,55 %	67,26 %	7,19 %
2012	26,07 %	66,95 %	6,98 %
2011	26,64 %	66,58 %	6,78 %
2010	27,27 %	66,15 %	6,59 %
2009	27,88 %	65,71 %	6,41 %

Nota. Cifras sobre población Colombiana por rango de edades. Basado en informe de población colombiana de datosmacro (Datosmacro, 2009 – 2019).

Según el Dane (2020) en el trimestre móvil junio - agosto 2021, el 39,5 % del total de la población en edad de trabajar se encontraba inactiva, presentando una disminución de -2,7 p.p. frente al trimestre móvil junio - agosto 2020. Desagregado por sexo, para los hombres esta proporción fue 27,5 % y para las mujeres fue 51,1 %, disminuyendo -2,4

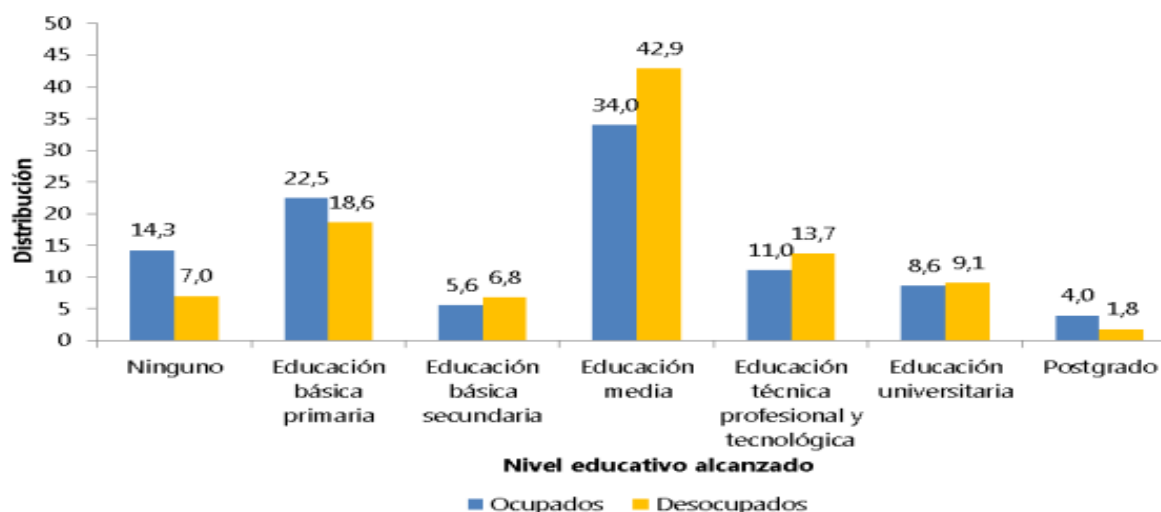
p.p. para los hombres y -3,0 p.p. para las mujeres frente al mismo trimestre móvil de 2020.

3.2.6. Educación

Según el Dane (2020), del total de la población ocupada en el 2018, el 33,1 % se ubicó en el nivel educación media y el 19,3 % en educación técnica, profesional, tecnológica o universitaria. Así mismo, el 28,9 % de la población ocupada se ubicó en el nivel educación básica, continuación, una representación de la distribución de la población ocupada según su nivel de educación durante el 2016 al 2018, así podemos evidenciar que los niveles de profesionales de educación superior y especializado en Colombia son bajos y reitera lo difícil que es para las empresas conseguir los recursos humanos requeridos para los retos de crecimiento con apoyo tecnológico (ver figura 12).

Figura 12.

Distribución porcentual de la población ocupada según el último nivel educativo logrado.



Nota. Análisis de población según nivel educativo. Basado en la gran encuesta integrada de hogares del Dane (Dane, 2016 – 2018).

Según información presentada en la figura 12 de la distribución porcentual de la población según su nivel educativo del total de la población ocupada en el 2019, el 34,0 % se ubicó en el nivel educación media y el 19,6 % en educación técnica, profesional, tecnológica o universitaria, el 42,9 % de la población desocupada se ubicó en el nivel educación media, el 8,6 % en educación universitaria y solo el 4 % de la población se clasifica en con un posgrado.

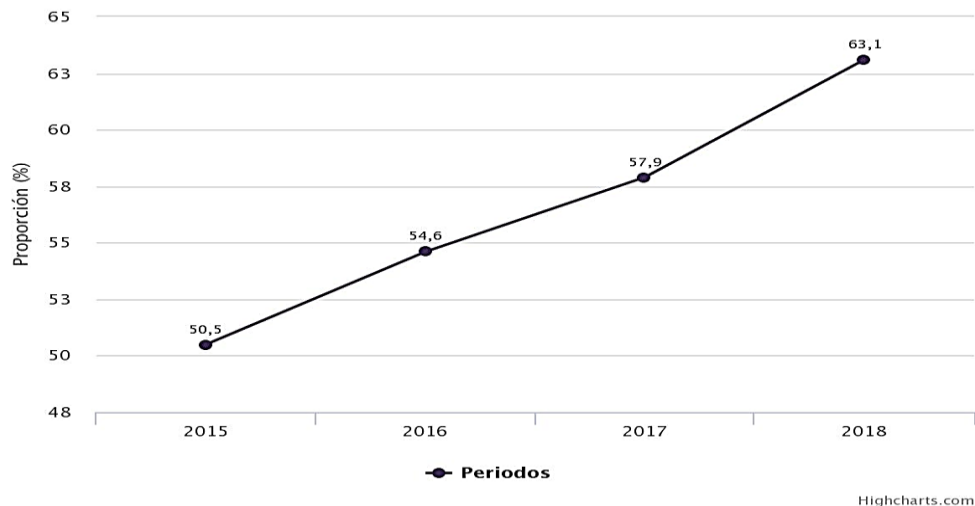
3.2.7. Tecnológico

La necesidad de monitorear las tendencias asociadas a este tipo de desarrollo tecnológico es reconocida ampliamente por diferentes instituciones del país. En cuanto a formulación y evaluación de políticas públicas y público-privadas, los planes y programas de estímulo y masificación social de las TIC para Colombia tienden a formularse actualmente con una mayor articulación técnica y una mayor congruencia conceptual en relación con los indicadores sociales de acceso y uso de TIC producidos por el Dane (2018). Los resultados que se presentan a continuación corresponden a la información básica sobre tenencia y uso de TIC recopilada a través de la Encuesta nacional de Calidad de Vida (ECV) (Dane, 2018).

Según el Dane (2018), el 99,6 % de las empresas industriales manufactureras usaba computador e internet, y el 73,3 % tenía página web. Concluyendo con estos datos que el aumento de la conectividad en Colombia aumenta debido a los cambios producidos por pandemia, transformación digital acelerada y medio de trabajo, estudio y entretenimiento, generando un impacto positivo en la búsqueda de empleo en portales digitales, ya que, tanto oferentes como demandantes de empleo tienen la posibilidad de ingresar o hacer uso de este tipo de plataformas.

3.2.8. Proporción de hogares que poseen conexión a Internet

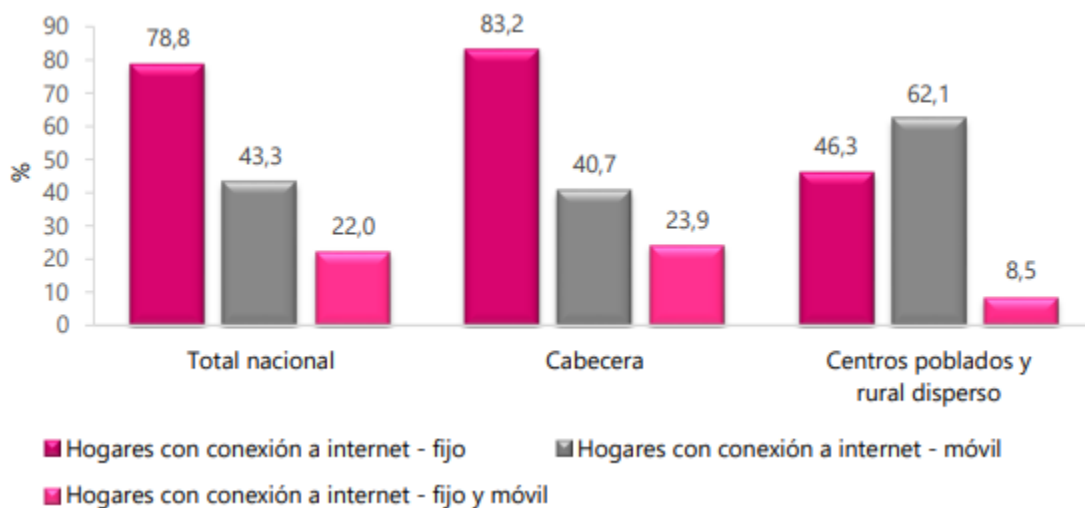
A continuación, se representa en la siguiente figura 13 el porcentaje de hogares que cuentan con conexión a internet o realizaran uso de este en comparación en un periodo de tiempo del año 2015 al 2018.

Figura 13.*Encuesta nacional de calidad de vida*

Nota. Análisis de calidad de vida en Colombia. Basado en encuesta nacional de calidad de vida del Dane (2018).

En la figura 13, durante el 2015 se presenta un 50.5 % de la población con servicio de conexión a internet, en el 2016 es del 54.6 %, durante el 2017 un valor del 57.9 % y 2018 en 63.1 % de la población, lo que genera mayores oportunidades para poder participar en estudios virtuales, acceso a información, trabajos remotos entre otros. Esto muestra un incremento del 12.6 % durante el 2015 al 2018 en la cantidad de hogares que les cambia la calidad de vida (Dane,2018).

Se realiza actualización de cifras en la figura 14 de los resultados donde se evidencia que tipo de conexión, la mayoría de los colombianos poseen internet fijo (78,8 %), con mayor proporción en cabeceras (83,2), sin embargo, esta relación se invierte en centros poblados y rural disperso donde solo es del 46,3 % mientras que el internet móvil es el que menos usan los hogares con el 22,0 % conectados a nivel nacional (Dane, 2021).

Figura 14.*Encuesta nacional de calidad de vida*

Nota. Análisis de calidad de vida en Colombia. Basado en encuesta nacional de calidad de vida del Dane (2021).

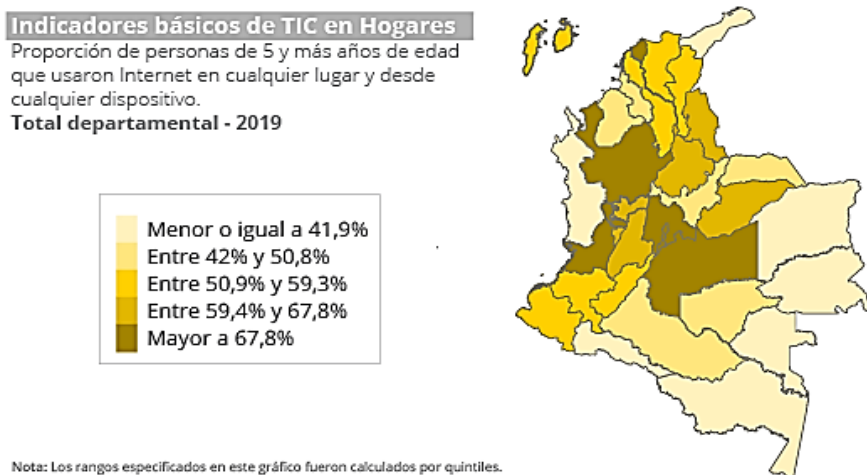
En la figura 14 se puede concluir que el porcentaje en comparación en el año 2018 aumento del 63 % al 78.8 % a nivel nacional en el año 2021.

3.2.9. Proporción de personas que usaron internet

En la figura 14 se representa la relación de personas mayores a 5 años que usaron servicio de internet o TIC en cualquier dispositivo en el territorio colombiano durante el año 2019, lo que representa un uso frecuente y con una distribución de uso según las edades y su necesidad como se representa a continuación.

Figura 15.

Gráfica indicadores básicos de TIC Hogares



Nota. análisis de uso de internet en Colombia. Tomado de la información del informe indicadores básicos del Dane (Dane, 2019).

Según el Dane (2019) en la figura 15, al indagar a los hogares por el servicio utilizado para ver televisión, el 64,6 % del total nacional manifestó que lo hacían por medio de cable, satelital, o IPTV; 75,6 % en cabecera y 29,2 % desde centros poblados y rurales, mientras que en 2018 los porcentajes fueron 65,6 %, 76,3 % y 31,5 % respectivamente, así mismo en la clasificación por territorios se concentra el mayor número de personas en el centro del país con un 67.8 % de usuarios que usan servicios TIC.

3.2.10. Factores ambientales

Los objetivos de desarrollo sostenibles (ODS) en relación con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) pueden contribuir a acelerar el cumplimiento de cada uno de los 17 objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (ONU,2015), la transformación digital acelerada y el acceso a la información es uno de los mayores beneficios que ha traído la inclusión de las tecnologías y el internet en el mundo; unas de las grandes corrientes de

información que han cobrado un papel protagónico en el planeta son los términos sostenibilidad y desarrollo sostenible, como lo indican Roland Ebel y Susanne Kissmann en sus estudios (Kissman, 2011), donde el desarrollo sostenible es el proceso necesario para lograr la implementación de esta, es por esto que todos tenemos la responsabilidad de realizar acciones concretas y cuidar los recursos que el planeta está brindando, ya que claramente son finitos, así como apoyar el cumplimiento de los ODS. A continuación, se mencionan los objetivos de principal impacto en el sector:

ODS 5 – Igualdad de Género: Cualquier prestador de servicios a través de cualquier género, étnica, sociedad o movimiento cultural podrá prestar sus servicios dentro de nuestra plataforma, ODS 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico: Se formalizará a través de la institución de pequeños contratos que les permitan a los prestadores y a las empresas tener claridad en las expectativas y esto generará un crecimiento económico fuerte, ODS 9 - Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación: A través del fomento de la innovación, este proyecto empleará nuevas formas en que las empresas y los prestadores puedan acceder a servicios de tecnología (ONU, 2015).

3.3. Análisis final del macroentorno Pestel

A continuación, en la tabla 11 se muestra el análisis del macroentorno de Pestel que evalúa los aspectos políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos y legales, y determinar los factores externos que afectan a Expert People Technology.

Tabla 11.

Datos Del Análisis Del Macroentorno Pestel

Factores	Descripción	Conclusión	Valoración
Políticos y legales	Marco institucional que existe en un	Existen apoyo de gobierno nacional, con el apoyo de Mintic, que apoya y	Positiva

	determinado contexto político y legal	reglamenta el sector como un potencial para crecimiento del país y de las empresas en Colombia.	
Económicos	Variables macroeconómicas que evalúan la situación actual y futura de la economía.	Crecimiento actual y esperado del PIB, del consumo interno, el crecimiento del sector de TIC en lo económico, y de otros sectores que ayudan a bajar cifras de desempleo en Colombia	Positiva
Socio Culturales	Variables demográficas, sobre cambios sociales y culturales de la población.	La evolución de la pirámide de población, donde cada vez es más la cantidad de hombres y mujeres que se especializan en diferentes tecnologías y sectores educativos, permite tener mayor talento especializado en Colombia y reducir las brechas de déficit de talento humano mencionado por él (Mintic, 2020).	Positiva
Tecnológicos	Nivel científico y las infraestructuras tecnológicas de un contexto determinado.	Los niveles de desarrollo tecnológico en el país, con la transformación digital sustentado en el estudio de (Microsoft, 2021), y las cifras presentadas por el Dane, permiten concluir que la	Positiva

		tecnología se convierte en uno de los pilares de crecimiento para las empresas y que permitirá la demanda y contratación de mayor cantidad de especialistas en TIC en el país.	
Medioambientales o ecológicos	Grado de ecologismo y la tendencia a la sostenibilidad de los agentes implicados en nuestro contexto.	Los objetivos de desarrollo sostenible como frente importante de implementación para las empresas y que rige a nivel mundial por la ONU desde el 2015, hace que las metas de cumplimiento propuestas desde el DNP y en gobierno nacional se fijen metas en pro de la sostenibilidad.	Positiva

Nota. Análisis de pestel desde sus diferentes factores. Elaboración propia.

De acuerdo con el análisis realizado en la tabla 11 los resultados del análisis del macroentorno de Pestel que evalúa los aspectos Políticos, Económicos, Sociales, Tecnológicos, Ecológicos y Legales, se concluye que a nivel político existe apoyo planes de gobierno liderados por el Mintic que aportan la transformación digital del país y de las empresas, en lo económico es un sector con gran potencial de crecimiento debido a la transformación digital de las empresas y el reto tecnológico para llegar a más mercados y clientes y el otro factor importante es el tecnológico que sustenta la necesidad de consecución de personal especializado en TI y a su vez ratificar la viabilidad del plan de negocios trabajado en este documento.

4. ESTUDIO PILOTO DE MERCADO

En este capítulo se realizará un estudio del mercado desde la experiencia de expertos empresarios consultados a través de herramientas de encuesta online donde se identifica diferentes aspectos y necesidades importantes en el funcionamiento y diseño de servicios ofrecidos por Expert People Technology.

4.1. Diseño de las herramientas de estudio piloto de clientes.

Este diseño de herramienta se desarrollará a través de la aplicación de una encuesta online debido a la facilidad en el análisis de la misma y el diligenciamiento por parte de los encuestados, se realizará con diferentes tipos de preguntas semiestructuradas y de pregunta cerradas, las cuales se van a responder por un link en internet, a continuación, se presenta la encuesta de 13 preguntas que medirán, el nivel de madurez que se encuentra en transformación digital la empresa, cuál es su evolución en transformación digital durante la pandemia, que áreas fueran las de mayor crecimiento, cuáles son los perfiles más complejos de conseguir enfocado a las TIC, si es competencia para Expert People Technology, evaluación de costos dispuestos a pagar, medios por donde busca los candidatos entre otros aspectos como saber que busca de un aliado estratégico en personal de TIC, estos aspectos se aplicaran a los usuarios expertos, empresarios y clientes potenciales en el siguiente link, <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSea2R40M4FKHL71Doa6X5iyZaWwJLR7OPUG85OK9xUI0mi0WQ/viewform>, a continuación, se detalla las preguntas de la encuesta así:

4.1.01. Perfil de los encuestados y selección de la muestra

Según Sampieri (2004), el muestreo por conveniencia es un método aleatorio y aleatorio que se utiliza para crear una muestra en función de la facilidad de acceso, y la disponibilidad de las personas que forman parte de la muestra durante un determinado intervalo de tiempo o cualquier otra especificación que considere relevante, razón por la que la selección de la muestra se presenta con diferentes sectores económicos, perfiles de personas que hacen parte de los procesos de búsqueda, selección o que cuentan con el conocimiento y/o la necesidad de contar

con el personal especializado para ejecución de los retos de las compañías en entornos tecnológicos, es por eso que se definen los siguientes perfiles, que fueron contemplados en este proceso de validación como ejecutivos de áreas como recursos humanos, gerencias de tecnología, gerentes de proyectos, ejecutivos comerciales, profesionales de tecnología, administradores de empresas, ingenieros industriales con más de 5 años en la industria en diferentes sectores como; Educación, Salud, Banca, Servicios, Energía y Petróleos, Construcción, Química, Hotelero, Seguridad, Agrícola, Tecnología y Consultoría de software, donde Expert People Technology S.A.S., puede hacer el partner que le puede brindar los servicios de personal especializado en tecnologías de la información (Sampiere,2016).

4.1.02. Validación del instrumento

El instrumento de validación fue validado con el director del trabajo de grado, gerente de tecnología de la empresa tiendasD1 y decana de la facultad de ingeniería de la Unigermana, donde realizaron las sugerencias respectivas que se debían tener para poder realizar el proceso de encuesta, dando como sugerencia que se debían consultar factores importantes como: validación de conocimiento de cliente, perfiles más buscados, costos, medios de búsqueda de personal, diferentes sectores económicos, entre otros.

4.2. Encuesta de validación de expertos

A continuación, se presentan las preguntas diseñadas en la encuesta realizada a expertos, el análisis detallado de cada una de las preguntas y sus respectivos resultados generados que permiten afirmar la viabilidad de la empresa Expert People Technology.

1. Clasifiqué su empresa en el nivel de madurez que se encuentra en transformación digital de acuerdo con la siguiente relación, por favor seleccione las que considere necesarias en la imagen y luego responda en que porcentaje se encuentra.

- a. **15 %** La infraestructura tecnológica de su empresa no supera los cinco años de uso.

- b. **10 %** Cuenta con un software CRM (Customer Relationship Management) para el manejo de su operación y clientes.
- c. **10 %** Atiende a sus clientes de forma automática con un proceso digital (ejemplo: chatbot, páginas web, software, entre otros).
- d. **10 %** Cuenta con un software ERP (Enterprise Resource Planning) para control de procesos contables, proyectos, aprovisionamiento y suministro de operación e inventarios.
- e. **10 %** Cuenta con procesos de gobierno como la misión, visión, planes estratégicos, gestión del cambio, riesgos y presupuesto, entre otros.
- f. **10 %** Gestiona los incidentes operacionales con herramientas y procesos automáticos, que permitan tener el control, gestión y la toma de decisiones.
- g. **10 %** Considera importante la tecnología en su empresa para crecimiento económico.
- h. **10 %** Realiza análisis de información de las herramientas que tiene para toma de decisiones.
- i. **15 %** Cuenta con un plan innovación y desarrollo tecnológico para transformar su empresa anualmente a las últimas tecnologías y prácticas de mercado.

- A. Estas entre 0 % y 25 % en transformación digital
- B. Estas entre 26 % y 50 % en transformación digital
- C. Estas entre 51 % y 75 % en transformación digital
- D. Estas entre 76 % y 100 % en transformación digital

2. Teniendo en cuenta la pregunta anterior, ¿considera que la empresa evolucionó en transformación digital durante la pandemia COVID-19 para llegar a clientes actuales y nuevos clientes?

- Si
- No
- ¿Si su respuesta fue SI indique por qué? _____

3. ¿En qué áreas evolucionó en la transformación digital en su empresa?

- Actualización tecnológica
- Desarrollo de aplicaciones o sistemas de información para atención de clientes
- Innovación de procesos y productos o servicios que ofrece al cliente.
- No se hicieron cambios
- ¿Otro, cuál? _____

4. ¿Cuáles de estos perfiles considera que son los más difíciles de conseguir en el mercado a la hora de contratarlos?, Marque los que considere.

- Especialistas Bases de datos
- Especialistas Redes y comunicaciones de TI
- Especialistas Cloud
- Especialistas en Infraestructura
- Arquitecto de infraestructura Tecnológica
- Documentadores de procesos
- Capacitador en Tecnologías de la información TI
- Gerente de Proyectos
- Director de infraestructura, tecnología o sistemas.
- Otro enfocado a Tecnologías de la información, ¿Cuál?

5. ¿De acuerdo con un estudio de mercado salarial de perfiles de TI, usted estaría dispuesto a pagar por estos perfiles en contratación tercerizada con más de 3 años de experiencia, el siguiente?

- A. Entre 3 y 9 millones de pesos
 - a. Documentador
 - b. Capacitador en Tecnologías de la información TI
- B. Entre 6 y 18 millones de pesos
 - a. Especialistas Bases de datos
 - b. Especialistas Redes y comunicaciones de TI
 - c. Especialistas en Infraestructura
- C. Entre 8 y 20 millones de pesos
 - a. Especialistas Cloud
 - b. Arquitecto de infraestructura Tecnológica
 - c. Gerente de Proyectos

d. Director de infraestructura

6. ¿Por qué medio encuentra el personal especializado en Tecnologías de la información y comunicaciones TIC?

Portales de empleo

Redes sociales

Empresas especializadas

Referidos

Otro, ¿Cuál? _____.

7. ¿Cuenta en la empresa con personal experto en contratación de personal de tecnología?

A. Si

B. No

8. ¿Considera que en el mercado laboral hay suficiente personal experto en tecnologías de la información?

A. Si

B. No

9. ¿Ha tenido inconvenientes a la hora de contratar personal de tecnología?

A. Si

B. No

C. si su respuesta es SÍ indique, Cuales _____.

10. ¿Cuánto dura la curva de aprendizaje en promedio para un cargo especializado en tecnología de su empresa?

• Entre 0 y 3 meses

• Entre 3 y 6 meses

• Más de 6 meses

11. ¿Presta servicios de personal especializado en tecnología a otras empresas?

• Si

• No

12. ¿Conoce alguna plataforma que le permita la búsqueda y selección de personal de forma ágil, rápida y seguro ajustado a la necesidad que busca?

- Si
- No

Si su respuesta es SÍ indique, Cuales_____.

13. ¿Qué considera necesario e importante que pueda tener un aliado estratégico que le provea el personal experto en tecnología?

- Certificaciones
- Experiencia
- Precio
- ¿Otro cuál?

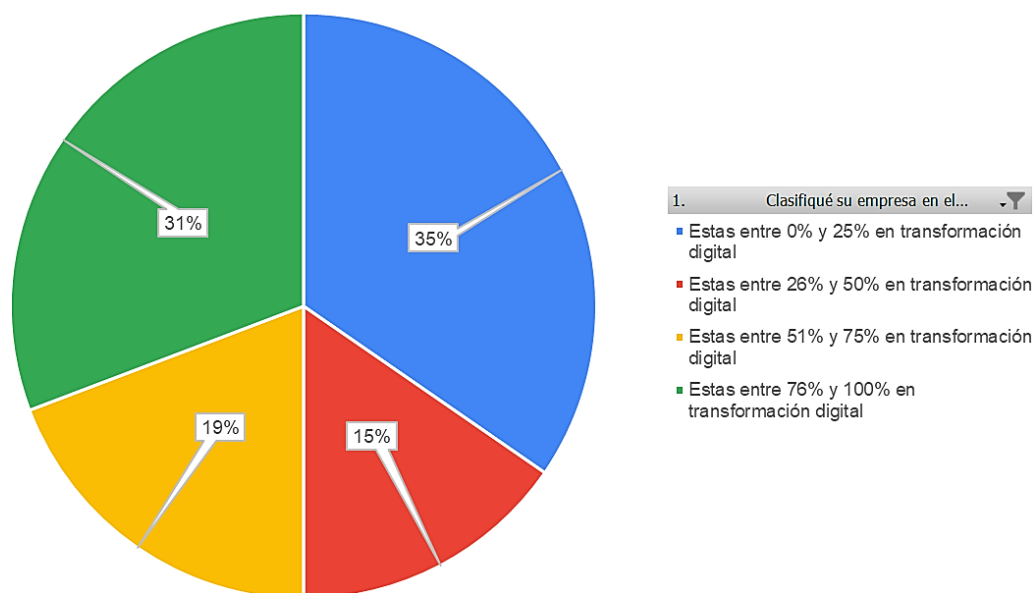
4.3. Resultados de la encuesta

A continuación, se presentan los resultados del instrumento de análisis encuesta online obtenido de la recolección de información a cada pregunta. (Ver detalle Anexo A). Resultados obtenidos de la encuesta, donde participaron 26 empresas de sectores como, Educación, Salud, Banca, Servicios, Energía y Petróleos, Construcción, Química, Hotelero, Seguridad, Agrícola, Tecnología y Consultoría de software.

1. ¿Clasifique su empresa en el nivel de madurez que se encuentra en transformación digital de acuerdo con la siguiente relación, por favor seleccione las que considere necesarias en la imagen y luego responda en que porcentaje se encuentra?

Figura 16.

Nivel de madurez de las empresas en transformación digital



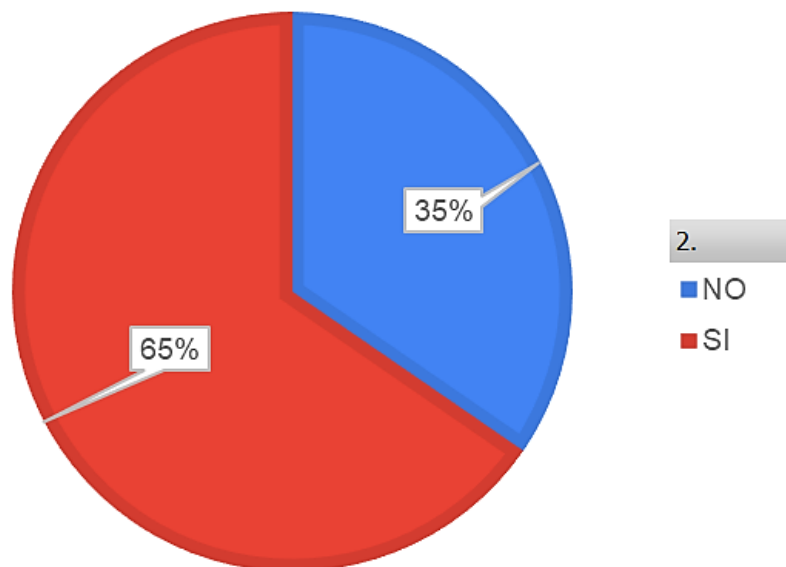
Nota. Clasificación del nivel de madurez de las empresas en transformación digital. Elaboración propia basado en la encuesta herramienta online.

Concluyendo en la figura 16 se presenta el nivel de madurez de las compañías en transformación digital, donde el 35 % de las empresas encuestas se encuentran entre el 0 y 25 % en su nivel de madurez en transformación digital, seguido del 34 % que se encuentran entre el 26 y el 71 % en su proceso de transformación digital, con el 69 % en total representa una oportunidad en el momento de conseguir el experto en tecnologías de la información.

2. Teniendo en cuenta la pregunta anterior, ¿considera que la empresa evolucionó en transformación digital durante la pandemia covid-19 para llegar a clientes actuales y nuevos clientes?

Figura 17.

Considera que la empresa evolucionó en transformación digital durante la pandemia.



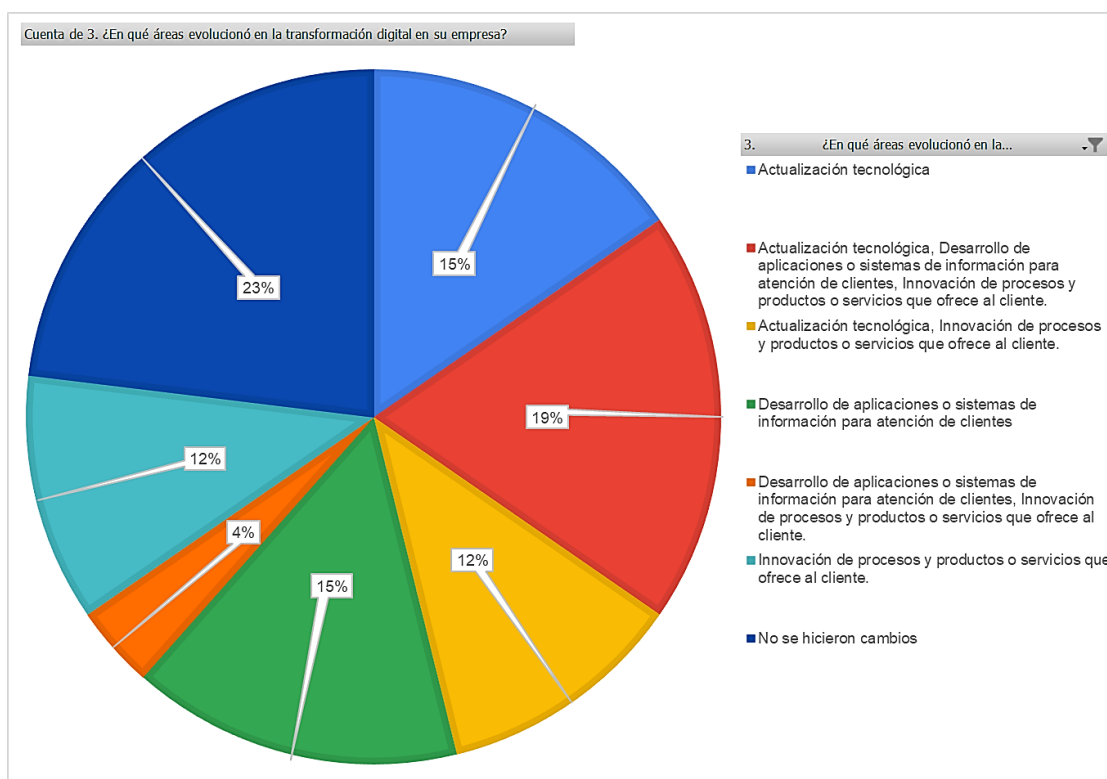
Nota. Evolución de las empresas en transformación digital en Colombia. Elaboración propia basado en la encuesta herramienta online.

En la figura 17 se presenta la evolución de las empresas en transformación digital durante la pandemia covid-19, donde el 65 % de las empresas encuestadas avanzó en este proceso debido a implementación de desarrollo de APS y sistemas de información que les permitiera atender los clientes actuales y nuevos, implementación de medios digitales, herramientas de trabajo remoto, y mayor analítica de mercado para poder llegar a los clientes de forma diferente, siendo estos, algunos de los aportes tecnológicos que cada una de las empresas realizó en este proceso de mantenerse ante el desafío de la pandemia, mientras que el 35 % de las empresas encuestadas no realizaron mayor, cambios en su forma de operar.

3. ¿En qué áreas evolucionó en la transformación digital en su empresa?

Figura 18.

Áreas de evolución en la transformación digital en la empresa.



Nota. análisis de cuales fueran las áreas dentro de las empresas con mayor evolución en transformación digital. Elaboración propia basado en la encuesta herramienta online.

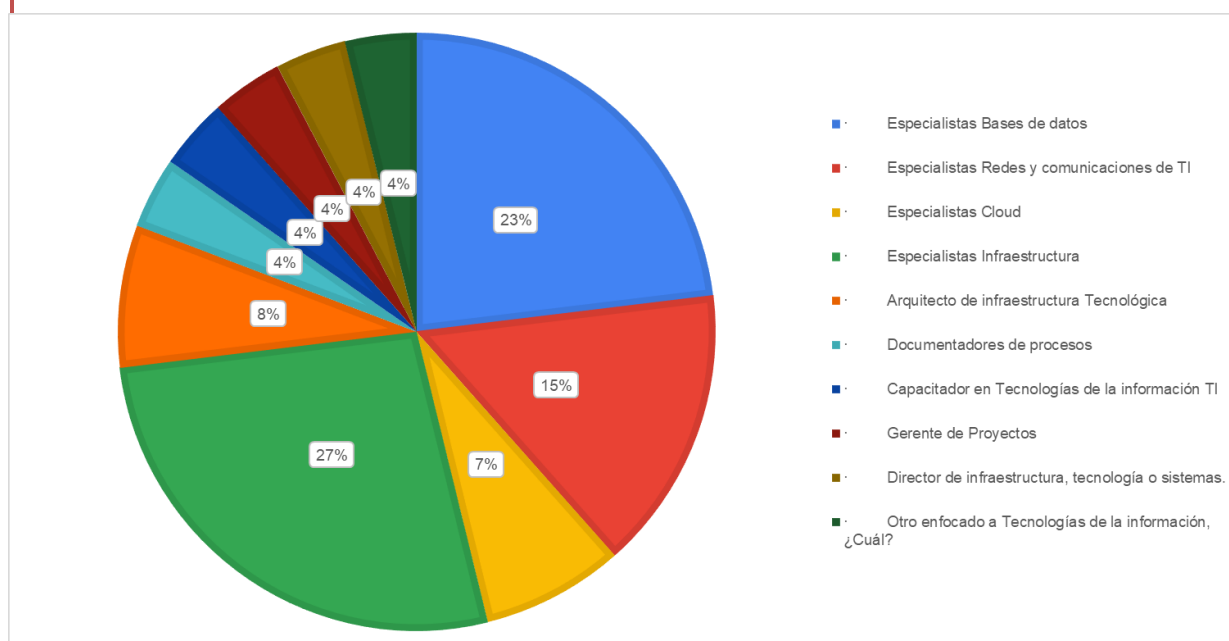
En la figura 18 se presenta la evolución de áreas de la empresa en transformación digital, donde el 67 % de ellas efectuaron algún tipo de cambio en sus áreas, con actualización tecnológica, Innovación de procesos y productos o servicios que ofrece al cliente y desarrollo de alguna app enfocada a la atención de su comprador. y solo un 23 % de las empresas no hicieron nada, esto

representa oportunidad en diversificación de perfiles que necesitan las empresas para continuar el camino de la transformación digital.

4. ¿Cuáles de estos perfiles considera que son los más difíciles de conseguir en el mercado a la hora de contratarlos?

Figura 19.

Clasificación de perfiles por complejidad de consecución para las empresas



Nota. análisis de complejidad en consecución de perfiles de TI. Elaboración propia basado en la encuesta herramienta online.

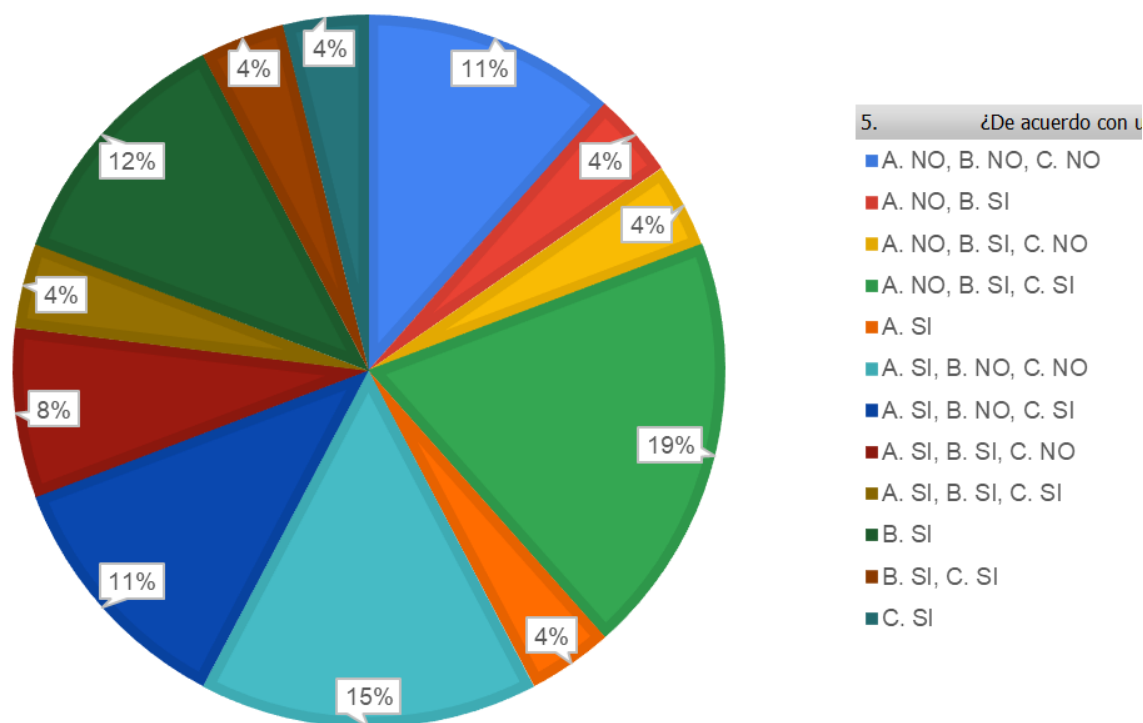
En la figura 19 se presenta los perfiles especializados en tecnologías de la información con mayor complejidad para las empresas encuestadas al momento de conseguirlos en el mercado, en su orden de mayor a menor dificultad los especialistas en infraestructura tecnológica con un

27 %, administradores de bases de datos 23 %, especialistas en redes y comunicaciones con un 15 %, arquitectos 8 % y especialistas cloud 7 %, siendo estos recursos los más importantes en para las empresas en el proceso de transformación digital generando una oportunidad para la venta de estos perfiles como mayor demanda de mercado.

5. ¿De acuerdo con un estudio de mercado salarial de perfiles de TI, usted estaría dispuesto a pagar por estos perfiles en contratación tercerizada con más de 3 años de experiencia, el siguiente?

Figura 20.

Usted estaría dispuesto a pagar por estos perfiles



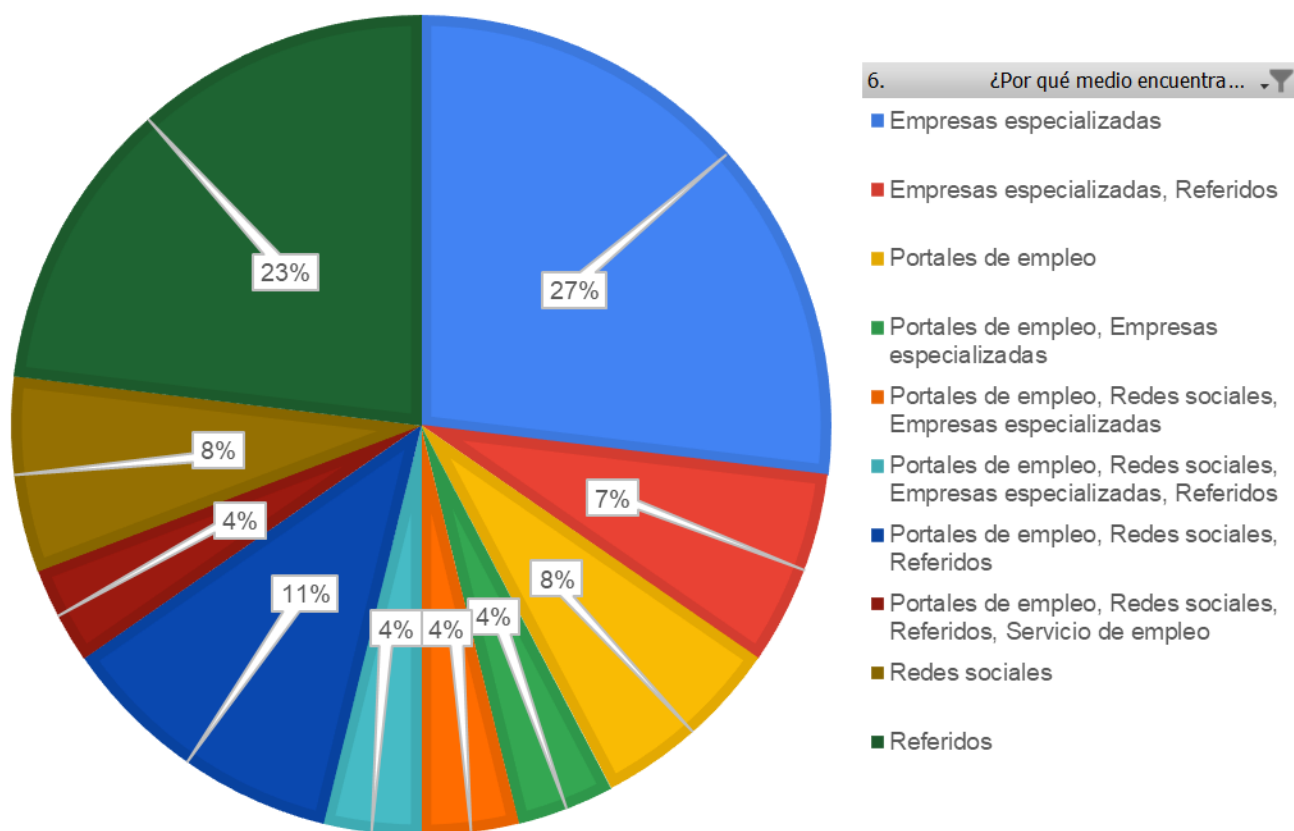
Nota. Análisis de costos de los perfiles de TI. Elaboración propia basado en la encuesta herramienta online.

En la figura 20 se presenta los resultados de la encuesta a esta duda de si las empresas estarían de acuerdo en pagar los salarios de acuerdo al estudio de la tabla 3 de este documento al momento de contratarlos en forma tercerizada, con los siguientes efectos: para el grupo uno se preguntó si pagaría entre 3 y 9 millones de pesos, por un documentador o capacitador en Tecnologías de la información TI, donde se obtiene que el 60 % si está de acuerdo, en el grupo dos entre 6 y 18 millones de pesos a perfiles especialistas bases de datos, especialistas redes y comunicaciones de TI y especialistas de infraestructura, los cuales el 70 % está de acuerdo en sus rangos salariales, en el grupo 3 entre 8 y 20 millones de pesos, a especialistas cloud, arquitecto de infraestructura tecnológica, gerente de proyectos y director de infraestructura, el 60 % de ellos se encuentra de acuerdo en nivel salarial lo que significa que los costos propuestos se ajustan a lo que el mercado estaría buscando.

6. ¿Por qué medio encuentra el personal especializado en Tecnologías de la información y comunicaciones TIC?

Figura 21.

Porque medio encuentra el personal especializado en TI



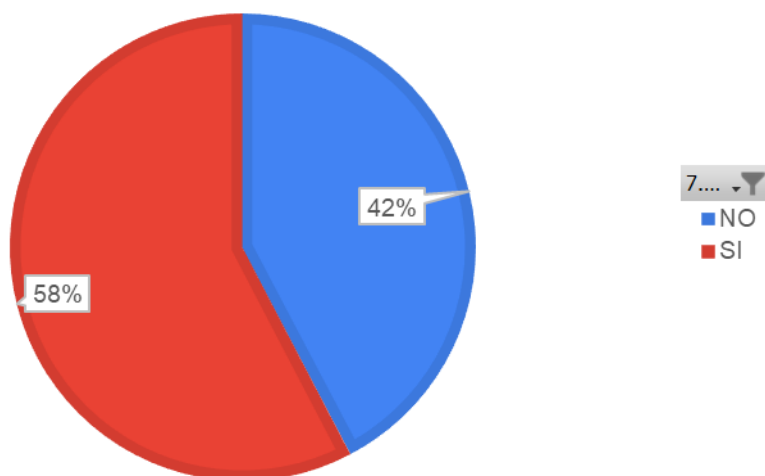
Nota. Análisis del medio de búsqueda de perfiles de TI. Elaboración propia basado en la encuesta herramienta online.

En la figura 21 los resultados de la pregunta encuestada a los empresarios sobre el medio por el cual buscan el personal especializado en TI, en un 34 % utilizan empresas especializadas, 30 % referidos y un 36 % restante usa alguno de los portales de empleo o redes sociales existentes en Colombia, esto genera una oportunidad importante, ya que las empresas en su mayor preferencia optan por un canal especializado solo en tecnologías de la información que respalda los acompaña no solo con una persona, sino que tiene procesos confiables, rápidos y seguros y los cambios de perfiles son de mayor agilidad para lograr que las compañías puedan realizar sus procesos de transformación digital.

7. ¿Cuenta en la empresa con personal experto en contratación de personal de tecnología?

Figura 22.

La empresa tiene personal externo en contratación de personal de TI.



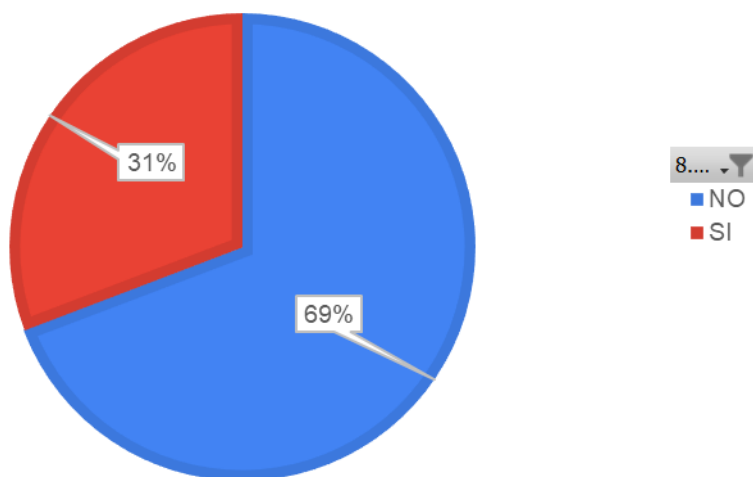
Nota. En la figura se evidencia si las empresas tienen o no personal experto en TI. Elaboración propia basado en la encuesta herramienta online.

En la figura 22 permite medir si las empresas cuentan con el personal especializado en contratar especialistas en TI, el 58 % de las empresas indica que sí, y el 42 % que no, este último resultado pone en dificultades a las empresas que no tienen los expertos en las áreas de talento humano que les ayude con la búsqueda de estos perfiles de TI debido a que los procesos de contratación con personal inexperto genera reprocesos de consecución del recurso correcto, altos costos, impactos en los tiempos demora de los proyectos y la transformación digital esperada para volverse más competitivos, esto representa oportunidad, ya que busquen el aliado en el mercado que le brinde este tipo de perfiles.

8. ¿Considera que en el mercado laboral hay suficiente personal experto en tecnologías de la información?

Figura 23.

Considera que hay suficientes expertos de TI en el mercado



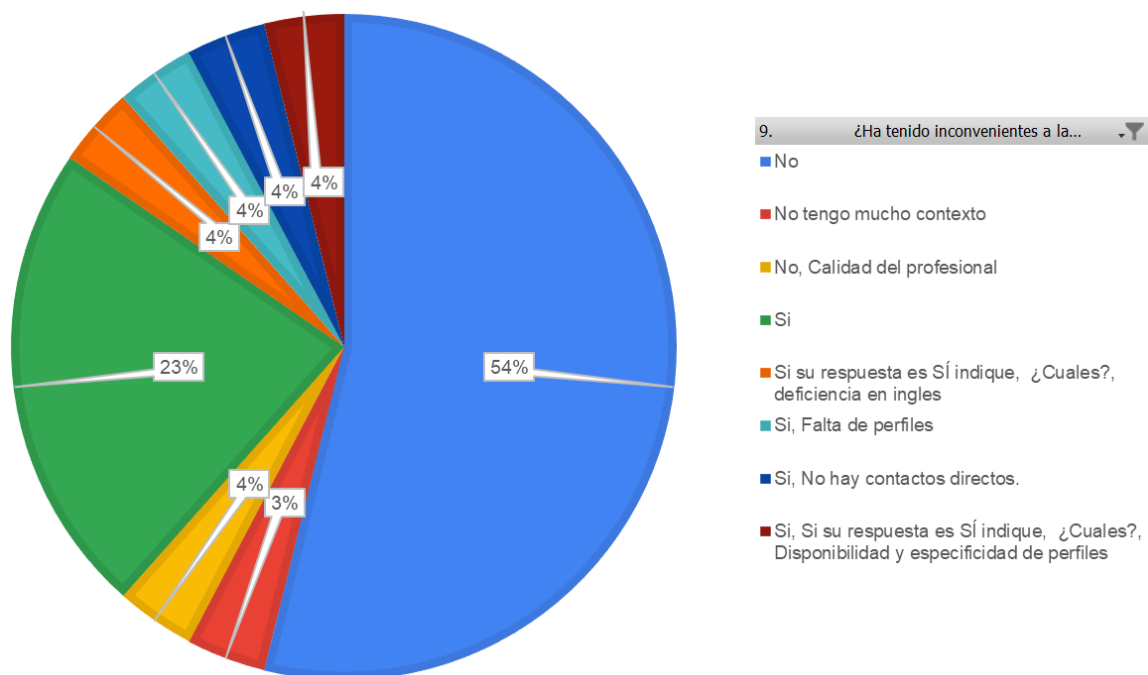
Nota. Análisis de percepción sobre cantidad de expertos en ti en el mercado. Elaboración propia basado en la encuesta herramienta online.

En la figura 23 el 69 % de las empresas encuestadas confirma que no hay suficientes perfiles especializados en TI en Colombia, este déficit percibido por parte de las empresas en personal genera una oportunidad para realizar alianzas con el sector educativo para poder formar profesionales experimentados en TI y crear la red de ingenieros expertos para atender la demanda del mercado.

9. ¿Ha tenido inconvenientes a la hora de contratar personal de tecnología?

Figura 24.

Ha tenido inconvenientes a la hora de contratar personal de tecnología.



Nota. En la figura se muestra si hay problemas al momento de contratar personal de TI.

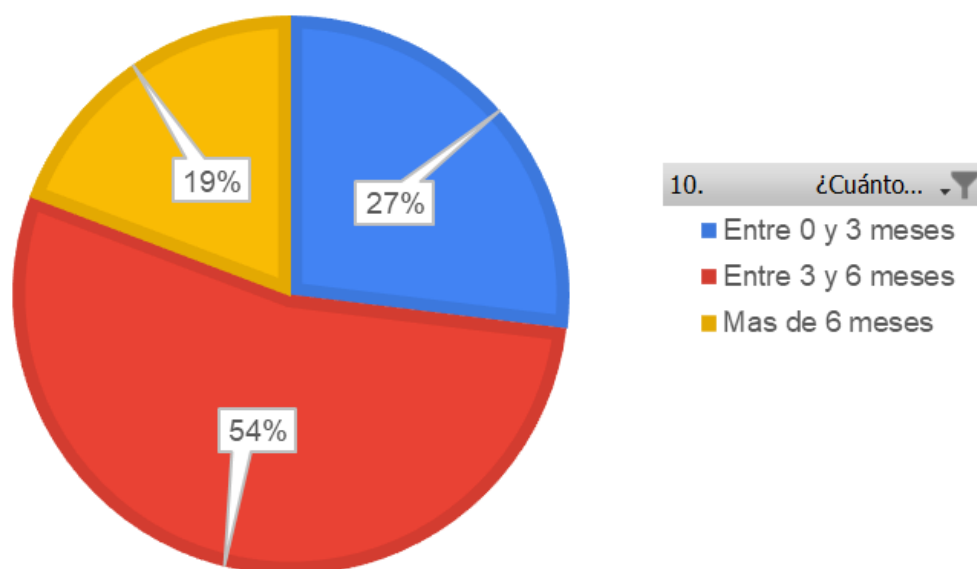
Elaboración propia basado en la encuesta herramienta online.

En la figura 24 se presenta si las empresas han tenido problemas a la hora de contratar, evidenciando que el 46 % tiene dificultad con la calidad de perfiles, déficit, falta de competencias técnicas e idioma inglés, esto permite que Expert People Technology con las diferentes pruebas realizadas, la red de ingenieros especializados en TI pueda atender la demanda calidad, experiencia y servicio esperado por las empresas.

10. ¿Cuánto dura la curva de aprendizaje en promedio para un cargo especializado en tecnología de su empresa?

Figura 25.

Cuánto dura la curva de aprendizaje para un experto en TI



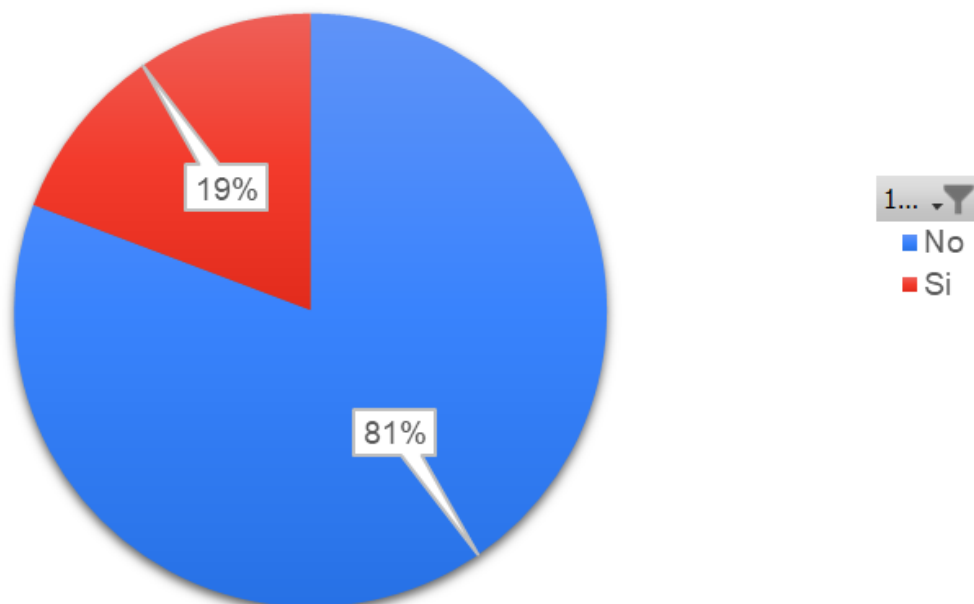
Nota. En la figura se muestra el tiempo que se demora la curva de aprendizaje de experto en TI dentro de las empresas. Elaboración propia basado en la encuesta herramienta online.

En la figura 25 se representa el tiempo que tarda un profesional en la curva de aprendizaje cuando ingresa a una empresa donde el 54 % está entre los 3 y 6 meses, el 27 % indico que está entre 0 y 3 meses y el 19 % tarda más de seis meses, estas variaciones se presentan por el tipo de perfil contratado, cambios de recursos por retiro, renuncia, cambio de funciones u otros factores que afectan en el tiempo, costos y desempeño de las labores que tenía asignadas el especialista, por eso es importante contar con Expert People Technology que minimiza este proceso y le permite diseñar consultorías por procesos para bajar los tiempos, garantizar transferencias de conocimientos eficientes y eficaces.

11. ¿Presta servicios de personal especializado en tecnología a otras empresas?

Figura 26.

Presta servicios de personal especializado en TI



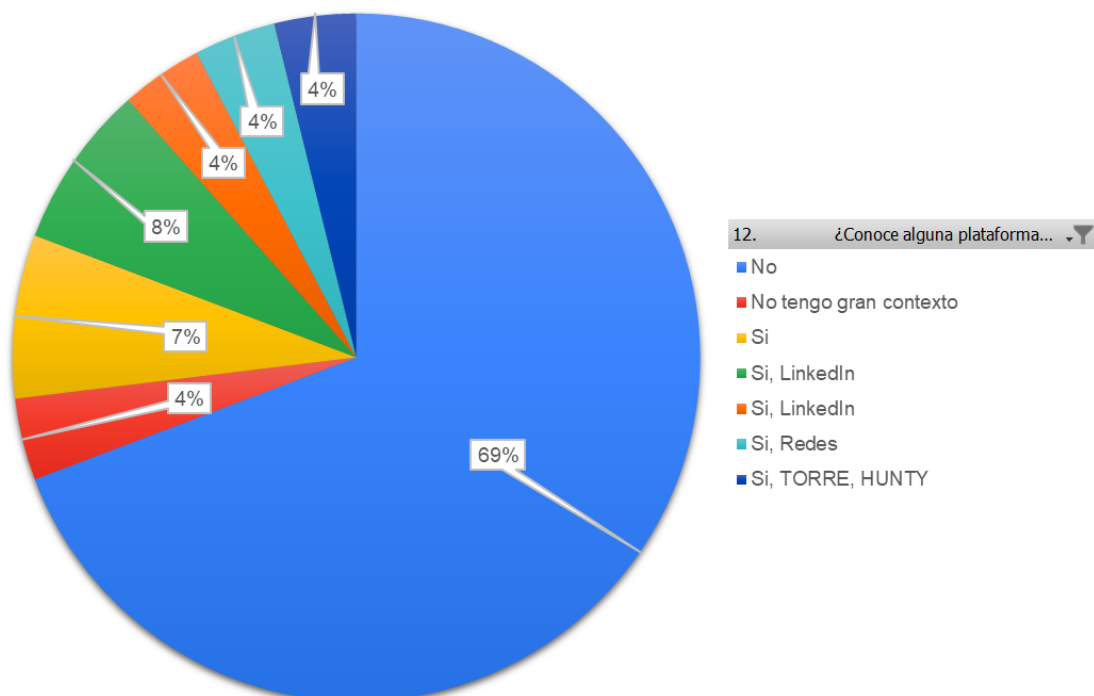
Nota. Análisis sobre la competencia para expert people technology. Elaboración propia basado en la encuesta herramienta online.

En la figura 26 en las empresas encuestadas el 19 % de ellas ofrecen el servicio de personal especializado en Ti, mientras que el 81 % de las empresas no presta este servicio, esto representa una oportunidad significativa en un mercado competitivo para innovar cada día en servicios que se presentan a los clientes.

12. ¿Conoce alguna plataforma que le permita la búsqueda y selección de personal de forma ágil, rápida y seguro ajustado a la necesidad que busca?

Figura 27.

Conoce alguna plataforma que le permita la búsqueda y selección de personal de TI



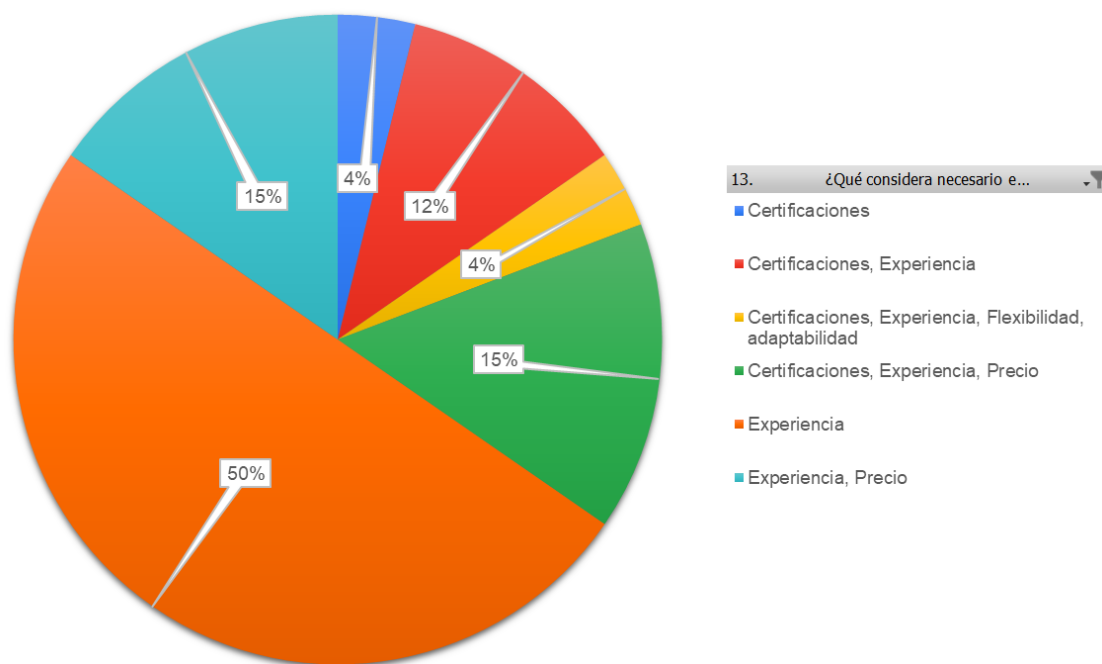
Nota. En la figura se muestra si los clientes conocen algún portal para buscar expertos en TI. Elaboración propia basado en la encuesta herramienta online.

En la figura 27 se representa el conocimiento de plataformas de empleo especializado en TI por parte de las empresas, lo que indica que el 69 % no conoce y necesita del aliado que le brinde estos servicios, mientras que el 31 % de ellos acuden alguno de los portales de empleo existentes en Colombia para la consecución de sus candidatos.

13. ¿Qué considera necesario e importante que pueda tener un aliado estratégico que le provea el personal experto en tecnología?

Figura 28.

Que considera necesario e importante que pueda tener un aliado estratégico que le provea el personal experto en TI



Nota. Análisis de necesidades de los posibles clientes. Elaboración propia basado en la encuesta herramienta online.

En los resultados de la figura 28 se presenta la importancia para las empresas en tener un aliado con los siguientes requisitos al momento de seleccionarlo en un conjunto de diversas combinaciones como son; 96 % es la experiencia, certificaciones, flexibilidad y adaptabilidad, el precio se encuentra con un 30 %, flexibilidad y adaptabilidad con un 4 %, éste servirán dentro del proceso de mejora de la compañía en el momento de presentar las diferentes ofertas a los clientes.

En este estudio piloto de mercado se identificaron factores importantes dentro del estudio realizado, que permite determinar el nivel de madurez en transformación digital en el que se encuentran las empresas, conocer su evolución desde la pandemia, identificar las necesidades en cuanto al personal especializado que necesitan y buscaremos en el mercado para continuar evolucionando, aprender sobre como buscan sus aliados estratégicos y los costos que están dispuestos a pagar por servicios especializados en tecnologías de la información y con esta información concluir que Expert People Technology con el portafolio de servicios diseñado puede convertirse en el aliado estratégico que las empresas están buscando, así mismo, poder evolucionar como startup para poder llegar a diferentes sectores económicos con servicios innovadores y estrategia de mercado diferenciadores de la competencia.

5. ANÁLISIS Y ESTUDIO DE MERCADO

5.1. Tendencias del mercado

Según un estudio de Valora analitik y Michael Page (2022) en el sector tecnológico en la actualidad se dispara el crecimiento económico y el progreso del mercado laboral, en el Producto interno bruto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ha ido aumentando un diez por ciento al segundo trimestre del 2021, en comparación con el mismo período de año anterior. Así mismo, en el país se crearon 152 000 vacantes aproximadamente en el sector de las Tics. Por otra parte, el comercio digital, y comercio electrónico, según Michael Page, las contrataciones para dichos especialistas de desarrollo fueron del 36 % durante el 2021, esto permite ratificar la alta demanda de perfiles especializados en tecnologías de la información y la necesidad de que las empresas inicien la transformación digital, en Colombia, está surgiendo con el desarrollo de tecnología en varios sectores como energía salud, gas, Fintech, petróleo, agro, logística, telecomunicaciones, marketing, realidad virtual y big data. En este sentido, el país se convierte en el cuarto de América Latina en términos de mercado tecnológico, después de Brasil, México y Chile”, como lo indica Daniel Camacho, director de Michael Page. Por otro lado, en el ranking de mercado, dos de cada 10 estudiantes del grupo STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) son mujeres, lo que obstaculiza la integración e igualdad de género para satisfacer las necesidades de los trabajos de TI (Michael Page, 2022).

Así mismo, en el 2021 el total de especialistas en tecnología estaban siendo ocupados por hombres en un 83 % y por mujeres en un 17 %, en torno a la edad se estima que la más alta era de 29 a 33 años equivalente a un 28.5 %, seguido del rango entre los 34 a 38 años de edad con un 26.1 % y por último los de 24 a 28 años con un 18.2 %, otro factor predominante es la habilidad del segundo idioma como el inglés en ciudades como; Bogotá, Medellín, Barranquilla y Cali, donde solo el 13.50 % de los especialistas en tecnologías de la información cuentan con este segundo lenguaje, convirtiéndolos en perfiles más costosos y exigen a las compañías a buscar profesionales en otros países en modalidad de trabajo híbrida y poder satisfacer las necesidades. Esto se convierte en un factor importante en los mercados locales, afectando directamente la capacidad de conseguir y retener dichos talentos (Michael Page TI, 2022).

Por otro lado, se evidencia el incremento de un 160 % durante el 2021, en comparación con el año anterior en la demanda de personal especializados en seguridad informática y ciberseguridad, lo que evoluciona las necesidades de contar con especialistas integrales que no solo monitoreen, prevengan y anticipen posibles ataques informáticos, sino que tengan la destreza de analizar y decidir sobre la información recibida de forma rápida y eficiente basado en información, igualmente, la especialización en los diferentes productos y el diseño de los mismos como factor clave para el desarrollo eficiente de proyectos en Tecnologías de la información, lo que genera que los especialistas evolucionen y mezclen diferentes habilidades y conocimientos técnicos de diferentes ramas generando ventajas competitivas porque entienden las implicaciones tecnológicas y son capaces de mejorar los desarrollos desde la etapa de inicio hasta su puesta en producción generando productos más rentables. Otras destrezas importantes desarrolladas por los perfiles de TI en modalidad híbrida son: la comunicación asertiva, fácil adaptabilidad a los cambios, toma de decisiones y negociación, en este contexto estos perfiles son claves para la optimización de las empresas de los diferentes sectores económicos, por su diversificación de conocimientos y habilidades (Nunes,2021).

Por último, se concluye que, con los estudios anteriormente mencionados en este plan de negocio, podemos deducir que en la industria de las Tecnologías de la información y los servicios especializados en TIC, reafirma la importancia de poder trabajar en al menos dos tendencias predominantes como son; La transformación digital empresarial, la consecución de personal especializado en tecnologías de la información para lograr el objetivo de evolución digital que se proponen las empresas, y el acompañamiento en la evolución de perfiles altamente competentes, con habilidades técnicas, funcionales, administrativas y blandas.

5.2. Segmentación de mercado objetivo

A continuación, se realiza un análisis desde la segmentación geográfica y demográfica para poder identificar la cantidad de empresas que existen por tamaños, sectores económicos, localización, conocimiento de clientes, entre otros factores importantes.

5.3.Segmentación geográfica

La empresa tiene proyectado prestar sus servicios en la ciudad de Bogotá, según el observatorio de desarrollo económico, (2022) se crearon 6.107 empresas y se cancelaron 153, para una creación neta de 5.954 empresas en la ciudad. Las microempresas contribuyeron con el 98,9 % de este balance, la pequeña con 0,5 %, y la mediana con 0, %. El 0,6 % restante no tenía información sobre el tamaño por activos el siguiente, (ver figura 29).

Figura 29.

Empresas creadas y cancelas en Bogotá por tamaño de activos

	Empresas creadas ene'22	Empresas canceladas ene'22	Creación neta ¹ ene'22	Contribución ene'22 (%)
Bogotá	6107	153	5954	100
Microempresa	6.036	150	5.886	98,9
Pequeña	30	3	27	0,5
Mediana	3	0	3	0,1
Grande	2	0	2	0,0
Sin información	36	0	36	0,6

Nota. Creación y cierre de empresas por tamaños en Colombia. Basado en información de la Cámara de comercio de Bogotá (2022).

En la figura 29 el total de empresas aumentó entre enero de 2021 y enero de 2022 en todas las actividades, para la localidad de Suba ascendió en un 5,8 % (4.659 empresas) y en Kennedy un 6,7 % (4.462 empresas), mientras que, disminuyeron en -22,1 % (8.067 empresas), las empresas que no se pudieron georreferenciar estos cambios se acentúan en gran manera en el sector industria, donde las localidades que presentaron un mayor incremento fueron Suba con un 113,1 % (8.095 empresas) y Usaquén con 219,5 % (6.942 empresas); mientras que, se reflejó una disminución del tejido empresarial en Teusaquillo -75,1 % (10.903 empresas) y Usme -75,4 % (7.162 empresas) (CCB,2022).

Figura 30.*Empresas registradas en Bogotá según localidad 2020 -2022.*

	Total actividades económicas					Sector industrial				
	Empresas			Variación (%)	Variación (%)	Empresas			Variación (%)	Variación (%)
	ene'20	ene'21	ene'22	ene'21-ene'22	ene'20-ene'21	ene'20	ene'21	ene'22	ene'21-ene'22	ene'20-ene'21
Bogotá	597.003	638.482	668.850	4,8	6,9	111.760	122.888	127.681	3,9	10,0
Antonio Nariño	12.109	12.846	13.463	4,8	6,1	3.334	3.526	3.608	2,3	5,8
Barrios Unidos	28.200	29.665	31.140	5,0	5,2	5.543	6.001	6.277	4,6	8,3
Bosa	24.513	26.317	28.528	8,4	7,4	5.185	5.821	6.232	7,1	12,3
Candelaria	5.680	5.953	6.304	5,9	4,8	943	1.007	1.087	7,9	6,8
Chapinero	50.597	52.894	56.242	6,3	4,5	5.435	6.127	6.529	6,6	12,7
Ciudad Bolívar	18.927	20.410	22.585	10,7	7,8	4.259	4.786	5.182	8,3	12,4
Engativá	55.800	59.628	63.274	6,1	6,9	11.680	12.634	13.299	5,3	8,2
Fontibón	28.244	29.915	31.922	6,7	5,9	4.706	5.124	5.434	6,0	8,9
Kennedy	61.378	66.155	70.617	6,7	7,8	12.572	14.045	14.851	5,7	11,7
Los Mártires	23.412	24.788	26.183	5,6	5,9	4.623	5.003	5.191	3,8	8,2
Puente Aranda	28.592	30.461	32.216	5,8	6,5	7.025	7.614	7.998	5,0	8,4
Rafael Uribe Uribe	17.372	18.632	19.728	5,9	7,3	4.427	4.800	4.978	3,7	8,4
San Cristóbal	13.659	14.755	15.571	5,5	8,0	3.240	3.541	3.688	4,2	9,3
Santa Fe	20.579	21.762	23.085	6,1	5,7	2.716	2.982	3.195	7,1	9,8
Suba	75.788	81.011	85.670	5,8	6,9	13.383	7.160	15.255	113,1	-46,5
Teusaquillo	21.690	22.744	24.193	6,4	4,9	3.155	14.516	3.613	-75,1	360,1
Tunjuelito	10.392	11.177	11.850	6,0	7,6	2.873	3.399	3.304	-2,8	18,3
Usaquén	59.530	62.896	66.721	6,1	5,7	8.764	3.163	10.105	219,5	-63,9
Usme	9.001	10.031	11.183	11,5	11,4	1.853	9.497	2.335	-75,4	412,5
Sin localidad*	31.540	36.442	28.375	-22,1	15,5	6.044	2.142	5.520	157,7	-64,6

Nota. Cantidad de empresas por localidad en Bogotá. Basado en información de la Cámara de comercio de Bogotá (2022).

5.4. Segmentación demográfica

Para identificar las variables demográficas de nuestro mercado objetivo se identifican las diferentes empresas por tipos de sector económico debido a que la empresa le puede prestar a cualquier tipo de empresas que esté en proceso de transformación digital. (figura 31).

Figura 31.*Empresas activas por sector económico enero a marzo 2022.*

Sector económico	Ene- 1 abr (2019)	Ene- 3 Jul (2020)	Ene-Mar (2021)	Ene-Mar (2022)
Industria	44.953	43.555	42.388	43.969
Servicios	181.909	178.699	168.371	175.976
Comercio	105.191	103.510	105.077	107.225
Total, Jurisdicción	332.053	325.764	315.836	327.170

Nota. Clasificación de empresas según sector económico en Colombia. Basado en información de la Cámara de comercio de Bogotá (2022).

En la figura 31, el período enero – marzo de 2022 comparado con el período enero – marzo de 2021 aumentó en 4 % el número de microempresas creadas en Bogotá y en los 59 municipios de la jurisdicción, mientras que disminuyeron en 91 % las pequeñas empresas creadas, en 83 % el número de medianas empresas y en 50 % las grandes empresas creadas en la CCB.

5.5. Descripción de los consumidores

Los consumidores a los cuales va dirigido el plan de negocio son empresas de cualquier sector económico y tamaño de la empresa, en la ciudad de Bogotá, según la división clásica de sectores, encontramos tres grandes sectores económicos de Colombia, que a su vez agrupan actividades especializadas e independientes. Estos tres son los siguientes.

El sector primario abarca las actividades basadas primordialmente en la transformación o explotación de los recursos naturales. Estas actividades son, por ejemplo, la agricultura, la ganadería y las industrias de extracción de minerales. **El sector secundario** se compone de las

actividades en las que hay un mayor grado de transformación de los insumos. Estas actividades se desarrollan en lo que comúnmente llamamos actividades industriales, tales como la fabricación de químicos, cauchos, plásticos, zapatos, textiles, confecciones y aparatos de alta tecnología, entre otros. **El sector terciario** comprende todas aquellas actividades en las que el resultado del proceso de producción no es un bien tangible sino un servicio intangible. Entre estas actividades encontramos el turismo, la educación, el transporte y los servicios financieros según la Comisión Nacional de Valores (CNV,2016).

5.6. Tamaño del mercado

Según la cámara y comercio de Bogotá CCB (2022) el total de empresas activas pasó de 384.352 en 2020 a 404.054 en 2021, lo que significó que en 2021 se observó un aumento de 5 % al comparar con 2020. Este comportamiento muestra una leve recuperación, luego de haber registrado un año antes la caída más fuerte en los últimos 10 años, así mismo en los 59 municipios de Cundinamarca donde la CCB tiene jurisdicción, las empresas activas al cierre de 2019 fue de 64.144, en 2020 fueron 61.722 y en 2021 fueron 66.525. A diferencia de la capital, para 2021 se observó una recuperación del 4 % frente al 2019, periodo anterior a la pandemia y del total de empresas activas de Bogotá y la Región en 2021, el 53,9 % corresponde a servicios; el 32,3 % a comercio y el 13,8 % a industria. Según el tamaño, la mayoría de las empresas activas en el 2021 fueron MiPymes, (99,5 %), donde 94.3 % corresponde a microempresas, seguidas por las pequeñas (4,1 %), medianas (1,1 %) y grandes 0,5 %, estas se encuentran en las localidades con mayor participación de empresas activas son en su orden Suba (51.628), Usaquén (41.814), Kennedy (40.732), y Engativá (38.201). Por su parte, Usme es la que mostró un mayor nivel de recuperación frente al 2020 al crecer 9 % y al tiempo fue la que mostró una menor caída frente a 2019 al mostrar solo 1 % menos empresas.

5.7. Riesgos y oportunidades de mercado.

- Confidencialidad de los datos: los clientes no todos están dispuestos a permitir conexión remota de especialistas.
- Falta de recursos especializados en tecnologías de la información

- Confianza/Credibilidad: Exigencias de credibilidad en el servicio, el cliente prefiere empresas reconocidas que le brinden mayor confianza.
- Contrataciones directas de recursos expertos en TI
- Cumplimiento regulatorio.
- Inseguridad laboral.
- Incertidumbre del ambiente externo.
- Impacto COVID-19 en abastecimiento tecnológico, prolonga el tiempo de ejecución de los proyectos
- Competencia emergente.
- Innovación continua.
- Los clientes exigen mayor valor agregado a los servicios.

5.8. Oportunidades

- Diseñar cláusulas de contratación que blinden la seguridad y confidencialidad de los datos en cliente y la empresa, acompañado de sistema y proceso de seguridad informática.
- Alianzas con el Mintic y fabricantes de tecnologías de la información para que permita el crecimiento de expertos en TI
- Ganar clientes potenciales con servicio de calidad especializado en Tecnologías de la información para lograr confianza de cada vez más clientes.
- Establecer cláusulas de no sesión de recursos a los clientes y políticas de retención de personal
- Diseño de página web y App para creación de la red de especialistas
- Reducción de costos y tiempo, con personal más experto en TI.
- Flexibilidad en la negociación con los clientes.
- El 67,1 % de los usuarios de internet, hacen compras online.
- Las aplicaciones más usadas son Facebook e Instagram, acompañado de Google Ads.
- La transformación digital en Colombia para las empresas es cada vez más acelerada.

6. ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA

6.1. Metodologías de análisis de los competidores.

El siguiente análisis de competidores se realizará mediante la herramienta del método de ponderados. Para ello, se identifican los factores más relevantes para ser evaluados, tomados del análisis previo, que se efectuó mediante, la metodología de las Cinco Fuerzas Porter, realizado en el punto de análisis del sector, más específicamente en la matriz de evaluación de los competidores, dicho proceso que se lleva a cabo es a partir de la identificación de factores o variables que inciden dentro de la competencia de mercado; asignarles un puntaje de importancia a esos factores, que, para este caso, se utilizará un puntaje que va de 1 a 100 %, distribuido a menor porcentaje asignado, menos importancia y mayor porcentaje más importancia.

Después del identificar los factores a evaluar se comparan con las empresas que representan competencia para Expert People Technology S.A.S., las cuales ya fueron identificadas y seleccionadas en el punto del análisis del sector; para luego recopilar y analizar los datos acerca de estas empresas y se asigna una calificación a cada factor, que va de 1 a 5, siendo 1 menor amenaza sobre la empresa y 5 de mayor amenaza, en el ingreso al sector de servicios de personal especializado en tecnologías de la información en la ciudad de Bogotá.

Por último, se multiplica la calificación, por el puntaje asignado, al que es denominado puntaje ponderado, el cual se ubica en la columna derecha del puntaje, su resultado se suma y se obtiene el total que corresponde a cada empresa. El puntaje, más alto obtenido, es la empresa competidora que representa mayor amenaza dentro del sector, en cada una de las ciudades donde se va a emprender el negocio.

Para este caso, las dos empresas que representa mayor amenaza en competencia para Expert People Technology S.A.S., en la ciudad de Bogotá, con un puntaje de 4.5 en CompuTrabajo, y empleo.com, con un puntaje de 4.2, como se visualiza en la tabla 12.

Tabla 12.

Método de ponderados para el análisis de la competencia cualitativo.

Empresas competidoras																
Localización			Bogotá													
Ítem	Factor	Puntaje	El Empleo.com		Servicio Público de Empleo Nacional		CompuTrabajo		LinkedIn		Aliado Laboral		Talentbox – Portal de empleo		Acción Trabajo	
1	Diferenciación del servicio	25 %	4	1	3	0,75	5	1,25	3	0,75	2	0,5	2	0,5	2	0,5
2	Atención al cliente	15 %	3	0,45	2	0,3	3	0,45	4	0,6	3	0,45	2	0,3	3	0,45
3	Precio accesible	15 %	4	0,6	4	0,6	5	0,75	2	0,3	3	0,45	2	0,3	2	0,3
4	Imagen de la empresa	15 %	5	0,75	4	0,6	5	0,75	5	0,75	3	0,45	4	0,6	2	0,3
5	Lealtad del cliente	10 %	5	0,5	3	0,3	4	0,4	2	0,2	3	0,3	4	0,4	1	0,1
6	Valor agregado	10 %	4	0,4	3	0,3	4	0,4	3	0,3	4	0,4	4	0,4	1	0,1
7	Localización	10 %	5	0,5	3	0,3	5	0,5	2	0,2	2	0,2	5	0,5	1	0,1
TOTAL: Puntaje x Calificación		100 %	4,2		3,15		4,5		3,1		2,75		3		1,85	

Nota. Clasificación y análisis de la competencia para expert people technology. Elaboración propia

6.2.Estrategia y plan de introducción de mercado

Para dar cumplimiento a las estrategias y el plan de introducción del mercado se establecen los objetivos y acciones requeridas para alcanzar el desarrollo de los diferentes canales de generación de ideas y lograr transmitir la propuesta de valor a los clientes.

6.3.Objetivos mercadológicos

- a) Dar a conocer a la empresa Expert People Technology S.A.S. en un 40 %del público objetivo de los diferentes sectores económicos en los primeros seis (6) meses de entrar en funcionamiento.
- b) Conseguir clientes nuevos para alcanzar la meta propuesta de ventas del primer año y aumentar en un 25 % nuevos clientes en los próximos 12 meses después de entrar en funcionamiento la empresa.
- c) Incrementar en un 5 % la participación en el mercado en el primer año.
- d) Fidelizar a los clientes, para que permanezcan comprando durante el año los servicios de la compañía y lograr que al menos el 20 %de los clientes sirva de referente para nuevos clientes.

6.4.La estrategia de mercadeo

Dentro de la estrategia de mercadeo las redes sociales logran un gran alcance en tu público objetivo, sin embargo, la búsqueda de palabras claves en los motores de búsqueda, van a un nivel más detallado donde esté el usuario navegando, por lo anterior se definen las siguientes estrategias de mercadeo de Expert People Technology S.A.S. así:

- a) Realizar una campaña publicitaria de gran impacto que informe al público cuáles son los servicios del portafolio que se van a ofrecer.
- b) Lograr un posicionamiento de marca.
- c) Definir un slogan publicitario de fácil recordación y penetración de mercado.

- d) Hacer la página web de la empresa y posicionarlo en los portales de búsqueda más reconocidos.
- e) Postear en las redes sociales (Facebook, Instagram, YouTube, Google Ads) Publicidad del servicio a prestar.
- f) Posicionar la empresa en las búsquedas de keywords relacionadas con el objetivo de la empresa en los motores de búsqueda y redes sociales.

Con estas estrategias de comunicación, marketing y mercadeo facilitará la obtención de los resultados previstos y maximizar las ganancias de la inversión del plan.

6.5.Estrategias de servicio.

La transformación digital en Colombia es un factor importante, según estudio el 96 % de las pymes han iniciado su proceso de transformación digital durante la pandemia (Microsoft, 2021), pero impulsar este reto, demanda de expertos altamente competentes para labores que incluyen desde la conceptualización de los cambios tecnológicos hasta el diseño y la implementación de las herramientas digitales necesarios para dicha transformación. Expert People Technology S.A.S. atenderá la necesidad de las empresas con el personal especializado en tecnologías de información que requieran para lograr este objetivo. Como estrategia diseñara y creará la red más grande de especialistas en tecnologías de la información por medio de redes sociales, con el fin de poder ofrecer los servicios en el menor tiempo posible, permitiendo que las compañías que puedan necesitar estos servicios, tengan el personal requerido más rápido, y así lograr optimizar costo, tiempo, así mismo generar una fuente de ingresos para todos los profesionales en el área de las TIC que no necesariamente se requieran una contratación directa o prefieran una negociación por labor termina. En la tabla 2 se describe el servicio ofertado dentro del portafolio.

6.6.Canales de Comercialización

Los canales de comunicación para los usuarios (Especialista en TIC) como para las empresas, la estrategia principal es el uso de internet y redes sociales, ya que solo en Colombia, según estudio de Medina (2020), las conexiones desde celulares fueron de 60.38 millones que supera la población del país debido a que existen personas que poseen más de una línea telefónica activa, divididas en: teléfono local, teléfono corporativo o para uso laboral, teléfono alternativo para viajes, entre otros y de estos 35 millones cuentan con redes sociales activas, lo que permite gran visual publicitario de la empresa.

6.7.Estrategias de Precio

Para la estrategia de precio se ha tomado la decisión de cobrar un 25 % de comisión sobre el valor del cargo de cada servicio, un modelo similar al de affiliate marketing Digital Guide Ionos, (2020) o en su defecto trabajar bajo el modelo de membresía en el que las personas podrán ofrecer sus servicios por una cifra mensual o anual, o por labor realizada con estimación de hora.

6.8.Estrategias de salarios.

De acuerdo con la tabla 2 y 3, correspondiente a la definición de actividades y tabla de salarios del servicio especializado en Tecnologías de la información, para la prestación del servicio de consultoría estará dada por la estimación de horas del especialista en tecnologías de información y equipo dedicado al proyecto y los perfiles y especialidades ofrecidas en servicios de infraestructura tecnológica, bases de datos, redes, comunicaciones de TI, telefonía móvil y fija, migración de servicios a nube cloud y onpremise, diseño de arquitectura de aplicaciones. Se dará con los costos de carga prestacional y 25 % de comisión sobre los valores y paquetes vendidos (un modelo semejante es el de affiliate marketing (Digital Guide Ionos, 2020)) en el que a través de la red de ingenieros especializados puede vender sus servicios profesionales a través de Expert People Technology S.A.S.

6.9. Estrategias de comunicación y promoción

La estrategia de comunicación tiene el propósito de influir en la actitud y comportamiento del cliente o mercado objetivo utilizando herramientas como la publicidad, promoción de ventas, relaciones públicas y marketing, con estas herramientas que puedes utilizar en la promoción, con el propósito de comunicar su portafolio, persuadir y ganar nuevos clientes (Vega, 2022). Por esta razón, la empresa Expert People Technology S.A.S. ha diseñado la estrategia de comunicación y promoción basada en el público objetivo a quien va dirigido y se aplicara diferentes estrategias que se relacionan a continuación:

- Contacto vía redes sociales Instagram, Facebook, YouTube, Google Ads y se validará la creación de la página web de la empresa, diseñada para conectar usuarios o proveedores de servicio que serán los oferentes de las soluciones TIC y clientes.
- La página web contará con canales de conexión WhatsApp, correo electrónico, Google, y redes sociales. Instagram, Facebook, YouTube, Google Ads y atención telefónica de ser necesario.
- **Promociones:** Para llegar a más clientes se ofrecerán horas de capacitación sobre tecnologías de la información vendidas en el cliente sin costo alguno dentro del servicio.
- Se dará un plazo de 30 a los clientes para el pago de sus facturas para contratos de 1 a 3 años y de 60 días para más de 5 años.
- Se ofrecerá servicios compartidos de especialistas en tecnologías de la información.
- Se dará una charla de acercamiento sobre la importancia de la transformación digital en las empresas y los pasos para tener en cuenta para poder realizar dicho proceso.
- Marketing directo y de bases de datos de clientes que se irá construyendo con los ingresos y consultas: a través de correos electrónicos se envía información de nuestros servicios.
- Ventas personales: asesores comerciales dedicados a atención y ventas de los servicios de la compañía en búsqueda de nuevos clientes, mantener actuales y venta de más servicios.

6.10. Estrategias de distribución

El canal de distribución del servicio parte desde la canalización de la necesidad del cliente, donde el área comercial y preventa transformará sus requerimientos que llegan por los diferentes medios de comunicación donde se acerca el cliente en una propuesta comercial diseñada a la medida y una vez aprobada dicha propuesta comercial, se procede con la asignación de recursos especializados en tecnologías de la información y comunicaciones TIC, que son los encargados de poder ejecutar las actividades como implementación, configuración, soporte, consultoría, entre otros de los servicios que se ofrecieron en el portafolio y que dependerá de lo negociado con el cliente de forma presencial o remota para dar cumplimiento a lo ofrecido. Una vez ejecutado el servicio, el gerente encargado del proyecto deberá garantizar el cumplimiento de todas las obligaciones pactadas entre las partes, incluyendo los respectivos pagos que se estaban dando dentro de la ejecución de este.

6.11. Estrategias generación de medios

6.12. Social Media

A continuación, en la figura 31 se detalla por qué se usará las cuatro redes sociales mencionadas anteriormente, cada red cuenta con unos objetivos diferentes según su naturaleza, por ello para cada una se debe generar un contenido específico que cumpla con los requisitos predispuestos en ellas para hacer que los contenidos se vuelvan virales, generar un mayor reconocimiento de la marca y aumento de ventas. Según Mejía, en el 2020 las características de cada red social las describe así:

Figura 32.*Descripción de plataformas de redes sociales*

Nota. Análisis de plataformas digitales y redes sociales que le servirán a la empresa. Elaboración propia.

Como estrategia, durante los primeros 4 meses de funcionamiento se realizará una campaña intensiva para dar a conocer la empresa a través de redes sociales, por ello que las cuatro redes mencionadas anteriormente en la figura 32 hacen parte de las tácticas que permitirán, conocer a la empresa, posicionarla en el mercado y aumentar sus ventas.

6.13. En acceso a internet

El país tiene 35 millones de accesos a internet, 35 millones de usuarios activos en redes sociales y 60.38 millones de conexiones a internet desde celulares más que la población en Colombia durante el 2020, con el fin de poder llegar al mercado meta se selecciona los siguientes medios para lograr el alcance, frecuencia e impacto deseado como se ve en la figura 32:

Figura 33.

Descripción de uso de redes sociales e internet en Colombia 2020



Nota. Análisis de uso de internet, conexiones por celular y usuarios activos en redes sociales versus el total de la población en Colombia. Tomado de las estadísticas de la situación digital en Colombia (2019, 2020).

Basado en la figura 33 se evidencia que el uso de las redes sociales e internet cada vez es más fuerte, por lo que se define estrategias de conectividad por estos medios como Google Ads y redes sociales para poder alcanzar un estimado de tres millones de personas conectadas como posibles

compradores durante el primer año, que garantice un reconocimiento de la compañía y aumento de las ventas.

6.14. Medición de efectividad

- Cantidad de usuarios activos versus las ventas remitidas y efectivas.
- Incremento de usuarios suscritos en las páginas de las redes sociales de la organización, como reconocimiento de marca.
- Observando el comportamiento en las ventas del servicio por medio de qué canal se presentaron antes de colocar la publicidad y luego de hacerlo.
- Utilizar herramientas de Google analítico para ver el comportamiento de consumo de las redes sociales y medios de comunicación.

6.15. Estrategia de fuerza de ventas

Para poder incrementar las ventas esperadas se requiere de ejecución de las siguientes acciones:

- Atención inmediata de cualquier posible cliente que ingrese a los medios de comunicación.
- Acercamiento con los clientes en sus instalaciones.
- Realizar dinamismo en las estrategias de mercadeo con el fin de mejorar y crear nuevas que permitan alcanzar las metas propuestas.
- Eliminar cualquier acción que no aporten rentabilidad a la empresa.
- Realizar la página Web de la empresa, para consolidar confianza a los clientes actuales y nuevos, y aumentar el tráfico de visitas.
- Realizar videos de expertos en tecnologías de información de implementaciones hechas en clientes como casos de éxito.

6.16. Presupuesto de mezcla de Mercadeo.

En la tabla 13, se relacionan el tipo de publicidad, promociones que se van a emplear en la empresa Expert People Technology S.A.S. y el presupuesto de mercadeo asignado.

Tabla 13.

Presupuesto de la mezcla de mercadeo

Descripción	Cantidad	Valor Unitario al mes
Publicidad, redes sociales, Facebook, Instagram, YouTube, LinkedIn	12 meses	\$ 400.000
Campaña publicitaria Google Ads	12 meses	\$ 600.000
Asesores comerciales	2 personas	\$ 4.000.000
Expert Social Media (campañas publicitarias x 3 meses inicialmente)	1 personas	\$ 3.500.000
Total, presupuesto		\$ 8.500.000

Nota. Análisis del presupuesto de mercadeo para la empresa. Elaboración propia.

Se realizará un aumento presupuestal gradualmente desde el año 2, teniendo en cuenta que las herramientas y recursos estimados en la tabla 13 permitirán inicialmente la creación y madures necesaria de la empresa para poder evolucionar en el primer año y así mismo aumentar en un estimado del 15 % del presupuesto inicial poder lograr el reto de contar con la red más grande de ingenieros a nivel nacional propuesta en la matriz Eric.

7. ASPECTOS TÉCNICOS

7.1.Ficha técnica del servicio o servicio

A continuación, en la tabla 14 se realiza una descripción general de la prestación de servicio especializado en tecnologías de la información que se prestara en horario siete días a la semana por 24 horas al día en los trescientos sesenta y cinco días del año (7x24x365), dependiendo del servicio ofertado o requerido por el cliente con personal experto en TI.

Tabla 14.

Descripción de los perfiles

Ítem	Descripción
Servicio específico: Denominación común del bien o servicio	Servicio de consultoría en TI, personal especializado en TI y transferencia de conocimiento.
Nombre comercial: Denominación comercial que se propone	Servicios especializados en tecnologías de la información
Unidad de medida: Unidad de medida a través de la cual se comercializará el bien o servicio a ofrecer.	Horas
Descripción general: Descripción de las características técnicas del bien o servicio:	La prestación del servicio de consultoría estará dada por la estimación de horas del especialista en tecnologías de información y equipo dedicado al proyecto.
	Los perfiles y especialidades ofrecidas son: Consultoría en servicios de infraestructura tecnológica, bases de datos, redes, comunicaciones de TI, telefonía móvil y fija, migración de servicios a nube cloud y onpremise, diseño de arquitectura de aplicaciones.

La prestación del servicio de personal especializado en tecnologías de la información estará dada por los siguientes perfiles mencionados a continuación:

Bases de datos: Especializado en servicios de base de datos, Oracle Data base, Microsoft SQL Server, Microsoft Access y MySQL.

Redes: Especialistas en redes de comunicación con fabricantes Cisco, Fortinet, Aruba, Juniper, Vmware, Riverbed, F5 y Huawei.

Comunicaciones de TI, telefonía móvil y fija: Especialistas en telefonía fija de fabricantes como Asterisk, Cisco, Aruba, Avaya y celulares, sistemas operativos IOS Y Android

Cloud: Especialista en servicios de infraestructura en nube

Infraestructura: Especialistas en sistemas operativos, Windows Server y Redhad.

Arquitecto de infraestructura Tecnológica: Especialistas en servicios de arquitectura de aplicaciones, bases de datos, infraestructura tecnológica en Cloud y onpremise.

Documentador: Especialista en elaboración de documentación técnico funcional de las diferentes plataformas de TI.

Capacitador: Especialista en tecnologías de la información encargado de realizar transferencia de conocimiento al cliente.

		<p>Gerente de Proyectos: Especialista en la estimación de tiempos, inicio, planificación, ejecución, supervisión y cierre de los proyectos a cargo.</p> <p>Gerente de Tecnología: Gerente encargado de la gestión y dirección de los diferentes ámbitos o plataformas mencionadas anteriormente dentro del área de TI.</p>
Condiciones especiales	Describa las advertencias o condiciones especiales de almacenamiento o uso del servicio / servicio	Disponibilidad de recursos especializados en tecnologías de la información

Nota. En la tabla se detalla la descripción de los cargos ofertados y condiciones de la oferta.

Elaboración propia.

En la tabla 14 se detalla los perfiles ofertados dentro del portafolio de servicios de Expert People Technology S.A.S, donde especifica el detalle de cada perfil, nombre del servicio y medida de venta.

7.2. Materiales y suministros

A continuación, se nombran los principales elementos e insumos necesarios para puesta en marcha de Expert People Technology S.A.S como se evidencia en la tabla 15

Tabla 15.

Materiales y suministros

Tipo de Activo	Descripción	Cantidad	Valor Unitario	Requisitos técnicos
Equipo de comunicación	Computadores e impresoras en arrendamiento Rentacomputo. (2022),	10	\$ 145.000	\$ 1.450.000
Comunicaciones	Planes de celular y equipo	5	\$ 250.000	\$ 1.250.000
Muebles, enseres y otros	puestos de trabajo, sillas	5	\$ 460.000	\$ 2.300.000
Infraestructura y adecuaciones	puntos de conectividad cableada y eléctrica	10	\$250.000	\$ 2.500.000
Imprevistos de oficina	papelería, cafetería, señalizaciones, equipos de seguridad física, otros	1	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000
Gastos pre-operativos	Constitución de la empresa	1	\$252.000	\$ 252.000
Total				\$ 9.252.000

Nota. Análisis de costos de los materiales y suministros requeridos en la empresa. Elaboración propia.

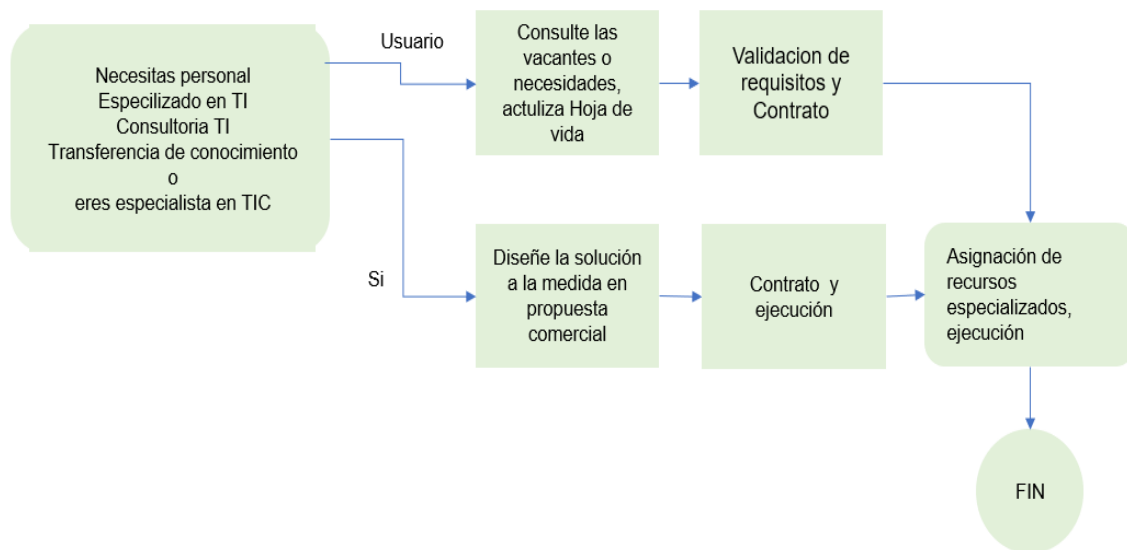
Para el funcionamiento del negocio, es necesario un lugar físico de operaciones de Expert People Technology S.A.S para brindar mayor confiabilidad y seguridad a los clientes.

7.3.Descripción del proceso

Expert People Technology S.A.S ofrece servicio de personal especializado en tecnologías de la información y comunicaciones TIC, por medio de oficina física y redes sociales, la empresa cuenta con personal altamente calificado y experto en TIC para la prestación de los servicios ofertados a los clientes. La ejecución de dichos servicios vendidos se dará de forma presencial, remoto o híbrido desde cualquier lugar que tenga las condiciones de internet y conexión con el cliente., a continuación, se realizará una descripción del proceso en la figura 33.

Figura 34.

Proceso



Nota. Detalle del proceso para clientes y usuarios. Elaboración propia

En la figura 34 se explica el proceso de del servicio ofrecido y en la tabla 16 se describirá los responsables dentro del procesos.

Tabla 16.*Descripción del proceso*

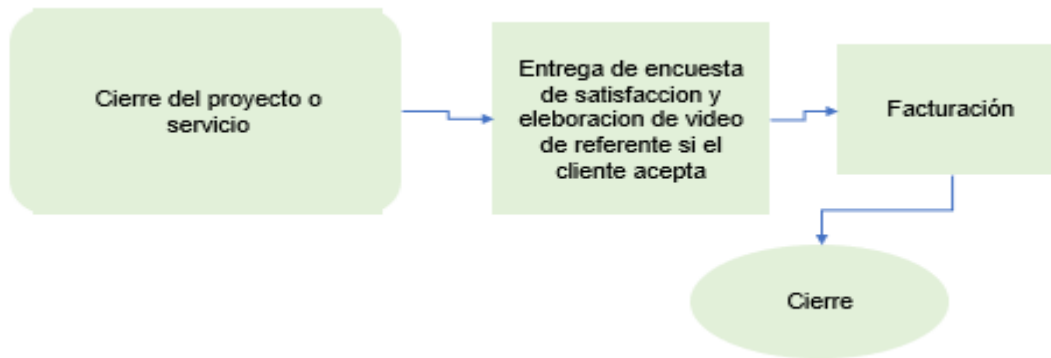
PROCESO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSIBLE
Necesitas personal Especializado en TI Consultoría TI Transferencia de conocimiento	El cliente define su necesidad dentro del portafolio y contacta a Expert People Technology S.A.S.	Cliente - Gerentes Comerciales
Diseñe la solución a la medida en propuesta comercial	preventiva, comercial y expertos en TI diseñaran la solución técnico comercial y presentaran la oferta económica y técnica al cliente	Dirección comercial - Dirección de operaciones
Contrato y ejecución	Una vez aprobada la oferta comercial por parte del cliente se pacta un contrato legal, formas de pago y se procede a ejecutarse el contrato.	Dirección administrativa y legal
Eres especialista en TIC	Registro de hoja de vida	Usuario o proveedor
Consulte las vacantes o necesidades, actualiza hoja de vida	El Usuario define su necesidad y valida su actualización de datos de hoja de vida y/o las ofertas abiertas de acuerdo con su especialidad	Usuario o proveedor
Validación de requisitos y Contrato	Se valida la hoja de vida del especialista, se realizan pruebas psicotécnicas, habilidades, confirmación de referencias y estudios, prueba técnica de conocimientos y se procede con la contratación si pasa los pasos mencionados.	Dirección recursos Humanos y Dirección de operaciones
Asignación de recursos especializados, ejecución	Se procede con la asignación de recursos especializados en te	Dirección Operativa, financiera y Comercial

Nota. Descripción del proceso de la figura 34. Elaboración propia.

Con la ejecución del proceso de la tabla 16 se procede con la medición de satisfacción al cliente y cierre del proyecto o servicio entregado con se explica en el siguiente flujo de la figura 35, donde se factura.

Figura 35.

Medición de satisfacción del servicio entregado.



Nota. Diseño del proceso de satisfacción del usuario en la entrega del servicio. Elaboración propia.

7.4. Capacidad máxima de atención

La capacidad máxima de atención está dada por la cantidad de horas que puede trabajar una persona en Colombia de acuerdo con la ley 1920 de 2018 emitida por el ministerio, se estableció que la jornada laboral en el “Artículo 161- Duración La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana máxima legal y horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales tal y como lo dispone el Artículo 22 de la Ley 50 de 1990. De acuerdo con lo anterior, la capacidad máxima de horas estará dado por la cantidad de personas especializadas en tecnologías de la información que estén contratadas en su momento.

7.5. Necesidades y requerimientos

Cómo necesidad y requerimiento necesarios en Expert People Technology S.A.S se necesita de personal especializado en tecnologías de la información TIC, creación de la red más grande del país de ingenieros especializados en TI dispuestos a prestar sus servicios a cualquier momento sin importar si están trabajando, lo anterior permite contar con una base de datos robusta de personal, reducción y tiempos de contratación y confiabilidad de los clientes y la creación de la página web de la empresa.

7.6. Características de la tecnología

El uso de las redes sociales durante el primer trimestre de apertura de la empresa se convierte en un pilar importante durante este proceso, ya que permitirá posicionar la compañía, ganar nuevos clientes y estabilizar la operación. Así mismo, la tecnología como medio para que la empresa crezca es otro factor predominante, en la automatización de procesos internos de Expert People Technology S.A.S, como sistemas de información o diversos medios de pago.

7.7. Plan de producción

El control de las labores del personal especializado estará a cargo de la dirección de operaciones quién será el encargado de garantizar que:

- Asigne los recursos especializados en tecnologías de la información necesario para la ejecución de las ofertas vendidas.
- Entregar las tareas a cada uno de los especialistas a su cargo,
- Velar por el cumplimiento de las tareas asignadas a cada recurso de acuerdo con lo planeado en los cronogramas
- Realizar los horarios y garantizar que se labore de acuerdo con la ley 1920 de 2018 del MINTRABAJO
- Aplicación de las normas de seguridad de curso de alturas en dado que se requiera.

- Garantizar el correcto funcionamiento de las plataformas y sistemas de información de Expert People Technology S.A.S

Estas actividades se realizarán constantemente para verificar la calidad del servicio prestado, y velar por que se ejecuten todos los contratos y servicios vendidos, por otro lado, el personal especializado en tecnologías de la información TIC quien se encargara de la ejecución de las tareas pactadas.

7.8. Procesamiento de solicitudes

Para poder llevar un control eficiente de los requerimientos del cliente, ofertas comerciales y ventas efectivas, se realizará a través de un sistema de información gratuito “CRM” que permita tener el control detallado en un solo lugar con ZOHO con las siguientes funciones:

- Registrar todas las solicitudes que ingresan por los medios de contacto y atención a los clientes
- Asignar un gerente comercial que atienda las necesidades del cliente.
- Registrar el cliente en la base de datos de SOHO CRM.
- Realizar informes semanales de gestión con las TIC con el fin de poder tomar decisiones.
- Creación de tareas a diferentes áreas, operaciones, comercial, recursos humanos, entre otras.
- Seguimiento y control de los clientes

Con el uso adecuado del Customer Relationship Management CRM ZOHO y las actividades que se puede realizar en el sistema de información se puede minimizar el riesgo de desatención de clientes, incumplimiento de gestión de contratos, facturación trazada, entre otras. así, se logra tener el nivel de servicio al cliente optimo, tener flujo de efectivo cuando se necesita.

7.9. Escalabilidad de operaciones

Según Eolivier (2018), define la escalabilidad de las operaciones como la capacidad de un negocio de poder multiplicar todos los ingresos sin necesidad de aumentar los costos, es decir, que tiene un

alto potencial de crecimiento, contando además con los recursos necesarios para internacionalizarse, indica que Existen tres condiciones indispensables que debe cumplir todo modelo de negocio, esto quiere decir que debe ser rentable, repetible o replicable y escalable. De acuerdo con lo anterior, como estrategias importantes para Expert People Technology S.A.S se apoyará en los cinco pilares de la escalabilidad de operaciones según Olivier que son; **anticipar** la demanda vendida y estimada en las metas comerciales, contando con personal disponible suficiente a través de la red de ingenieros especializados a nivel nacional como fuente principal de talento experto para contratación y cumplimiento de las obligaciones pactadas con el cliente. El segundo pilar de **dimensionar** capacidades físicas, de recursos humanos, financieros y tecnológicos que permitan atender la demanda, el tercer pilar de **adaptarse** como **startup** los cambios y mercados cambiantes son importantes, así como las necesidades del cliente, es por lo que se debe generar mejora continua, innovación y cambios tempranos que permitan reducción de costos, creación de nuevos servicios y aumento de ventas. El cuarto pilar **Inversión** donde se deberá tener una mente abierta de financiación que le permita evolución en el momento que lo necesita y por último el pilar de **Autoservicio** con el fin de poder diseñar y buscar procesos de autónomos en el que los clientes y usuario interno pueda a automatizar tareas que le permitan disminuir algunos de los costos que existan en el modelo de negocio.

7.10. Política de calidad y estrategia de control de calidad sobre el servicio

Para Expert People Technology S.A.S la calidad es un factor importante y estratégico porque permite garantizar la satisfacción de los clientes y alcanzar nuevos mercados, por lo que se hace necesario el compromiso de cada uno de los empleados de la compañía en sus diferentes áreas en pro de lograr un alto nivel de servicio y atención al cliente. Como estrategias más visuales se definirán protocolos de contestación de llamadas, correos, redes sociales, WhatsApp entre otros que permita dar atención al cliente en menos de cinco minutos de forma cordial, clara y precisa en la información brindada. Además, se establecerán procesos de mejora continua que permita la medición transversal de los procesos de cada área, así como su atención y cumplimiento de metas propuestas.

7.11. Procesos de investigación, desarrollo e innovación

Como startup Expert People Technology S.A.S tiene la responsabilidad de transformación acelerada, ser una empresa dinámica, disruptiva dispuesta a cambiar cada día, el proceso de innovación, desarrollo e innovación (I+D+I), (Moreno, 2021), por la naturaleza de la compañía prestando servicios especializados en Tecnologías de la información TIC se hace necesario contar con este proceso estratégico que permita estar a la vanguardia de las empresas del mercado, las nuevas tecnologías emergentes, capacitación sobre nuevas y mejoradas formas de ejecutar procesos, estar en búsqueda continua de cómo están evolucionando y surgiendo nuevas herramientas de transformación digital, saber sobre las nuevas tendencias del mercado y de los clientes, para el lanzamiento y diversificación de nuevos servicios, innovar en nuevos procesos y estrategias para la gestión de la empresa en las áreas administrativas, recursos humanos, mercadeo, financiera y producción, investigación en nuevas herramientas tecnológicas y del uso de aplicaciones virtuales que ayuden a mejorar nuestro modelo de negocio, modernización constante de los canales de comunicación con el cliente.

7.12. Equipo de trabajo

A continuación, se detallará en la tabla 17 los cargos requeridos en Expert People Technology S.A.S durante el primer año, desde el personal administrativo como operativos así:

Tabla 17.

Cargos requeridos primer año

Equipo necesario	
Cargo	Gerente general
Nivel de estudios	Profesional en administración de empresas, ingeniero electrónico, ingeniero de sistemas, economista o abogado, con especialización y/o maestría relacionada al cargo

Límite de edad	Sin límite de edad
Requisitos de ingreso	Profesional Experiencia de 10 años Conocimiento de la labor de dirección de empresas de tecnología y servicio al cliente Representante legal Dirigir la empresa en cuanto a planeación, organización, dirección y control Tomar decisiones Realizar presupuestos
Funciones	Liderar los proyectos de producción y ventas Dirigir el recurso humano Ejercer el liderazgo hacia los grupos de trabajo Enfocar la compañía hacia el crecimiento, evolución constante como startups y la sostenibilidad.
Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)	Término Indefinido
Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)	Completo
Salario estimado de honorarios en COP	15.000.000 a 20.000.000 COP
Mes de vinculación	Enero de 2023
Cargo	Director de operaciones TI
Nivel de estudios	Ingeniero, Sistemas, electrónico, telecomunicaciones o afines con especialización y/o maestría relacionada al cargo
Límite de edad	Sin límite de edad
Requisitos de ingreso	Profesional

	<p>Experiencia mínima de 8 años en cargos de dirección de operaciones de TI</p> <p>Conocimientos técnicos, en tecnologías de la información y servicio al cliente</p> <p>Miembro de junta directiva</p> <p>Dirigir el recurso humano</p> <p>Tomar decisiones oportunas encausando la gestión</p> <p>Apoyo al equipo comercial</p> <p>Liderar los equipos de trabajo de especializado en TIC.</p> <p>Velar por el funcionamiento correcto de los sistemas de información de la compañía</p> <p>Ejecutar los negocios vendidos por el área comercial</p> <p>Demás funciones inherentes al cargo</p>
Funciones	
Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)	Término Indefinido
Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)	Completo
Salario estimado de acuerdo con experiencia en COP	10.000.000 a 13.000.000
Mes de vinculación	mayo de 2023
Cargo	Director de recursos Humanos
Nivel de estudios	Profesional en administración de empresas, ingeniero electrónico, ingeniero de sistemas, economista o abogado con especialización y/o maestría relacionada al cargo
Límite de edad	Sin límite de edad
Requisitos de ingreso	Profesional

<p>Funciones</p> <p>Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)</p> <p>Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)</p> <p>Salario estimado de acuerdo con experiencia en COP</p> <p>Mes de vinculación</p>	<p>Experiencia mínima de 5 años en cargos de dirección de recursos humanos preferiblemente en empresas de tecnología</p> <p>Conocimiento en gestión humana, contratación laboral, normatividad legal asociada al recurso humano y servicio al cliente</p> <p>Miembro de junta directiva</p> <p>Dirigir el recurso humano</p> <p>Tomar decisiones oportunas encausando al bienestar laboral de todos los empleados</p> <p>Planificar, dirigir y coordinar las actividades del personal y las relaciones laborales</p> <p>Reclutar y seleccionar personal, sabiendo concretamente cuáles son las carencias de talento y qué perfil de persona podrá encajar en cada puesto de trabajo</p> <p>Demás funciones inherentes al cargo</p> <p>Término Indefinido</p> <p>Completo</p> <p>6.000.000 a 8.000.000</p> <p>Enero de 2023</p>
<p>Cargo</p> <p>Nivel de estudios</p> <p>Límite de edad</p> <p>Requisitos de ingreso</p>	<p>Director administrativo y financiero</p> <p>Economista o Administración de Empresas.</p> <p>Estudios de especialización en Dirección Financiera</p> <p>Maestría en finanzas</p> <p>Sin límite de edad</p> <p>Profesional con especialización o maestría</p>

<p>Funciones</p> <p>Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)</p> <p>Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)</p> <p>Salario estimado de acuerdo con experiencia en COP</p> <p>Mes de vinculación</p>	<p>Experiencia mínima de 8 años en cargos de dirección administrativa y financiera</p> <p>Destrezas para la negociación, Habilidades para la obtención y análisis de información, gestión financiera y servicio al cliente</p> <p>Miembro de junta directiva</p> <p>Planificar, dirigir y coordinar las actividades del personal a su cargo</p> <p>Tomar decisiones</p> <p>Apoyo al equipo comercial</p> <p>Diseñar, instaurar y controlar las estrategias administrativas de la Empresa</p> <p>Coordinar las tareas de contabilidad, tesorería, auditoría interna y análisis financiero</p> <p>Realizar y mantener negociaciones con las entidades financieras y otros proveedores</p> <p>Demás funciones inherentes al cargo</p> <p>Término Indefinido</p> <p>Completo</p> <p>10.000.000 a 13.000.000</p> <p>agosto de 2023</p>
<p>Cargo</p> <p>Nivel de estudios</p> <p>Límite de edad</p> <p>Requisitos de ingreso</p>	<p>Director Comercial</p> <p>Administrador de empresas, economista, ingeniero industrial o afines</p> <p>Sin límite de edad</p> <p>Profesional</p>

	<p>Experiencia mínima de 8 años en cargos de dirección de comercial en empresas de servicios de tecnología TIC</p> <p>Conocimientos comerciales, estrategias ventas líder de equipo de trabajo, habilidades de comunicación, trabajo en equipo, Visión estratégica y servicio al cliente</p> <p>Debe definir los objetivos que el equipo comercial tiene que cumplir.</p> <p>Toma decisiones en lo que respecta a las acciones de venta.</p> <p>Trabajar con el área de operaciones con el fin de poder estimar demandas futuras y atender a los clientes de manera oportuna</p> <p>Gestiona la cartera de clientes de la empresa, donde en ocasiones realizará también acciones de negociación con grandes clientes</p> <p>Miembro de junta directiva</p> <p>diseñar la estrategia comercial de la empresa.</p> <p>Apoyo al equipo comercial</p> <p>Apoyo al equipo comercial</p> <p>Demás funciones inherentes al cargo</p>
Funciones	
Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)	Término Indefinido
Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)	Completo
Salario estimado de acuerdo con experiencia en COP	10.000.000 a 13.000.000
Mes de vinculación	agosto de 2023
Cargo	Expert Social Media
Nivel de estudios	Profesional en marketing

Límite de edad	Sin límite de edad
	Conocimientos avanzados en herramientas digitales
	Experiencia de 6 años
Requisitos de ingreso	Análisis y destreza en la elección e interpretación de indicadores, Habilidad para la comunicación, trabajo en equipo y servicio al cliente
	Planificar y preparar la estrategia de social media de la marca o empresa
	Monitorizar las campañas y dar respuesta a cada una de ellas
	Analizar la evolución de los principales competidores.
Funciones	Preparar un plan de contingencia en el caso de producirse una crisis de reputación online
	generar las campañas por medio de redes sociales y herramientas para posicionamiento de marca, reconocimiento y aumento de ventas
	Demás funciones inherentes al cargo
Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)	Término fijo
Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)	Completo
Salario estimado de acuerdo con experiencia en COP	3000000 a 8000000
Mes de vinculación	enero de 2023
Cargo	Especialista en bases de datos
Nivel de estudios	Ingeniero de datos, software, sistemas, electrónico o afines con especialización y/o maestría relacionada al cargo y/o certificaciones
Límite de edad	Sin límite de edad

Requisitos de ingreso	<p>experiencia superior a 3 años en bases de datos conocimientos avanzados de Bases de datos Oracle Data base, Microsoft SQL Server, Microsoft Access y MySQL.</p> <p>Comunicación, trabajo en equipo y servicio al cliente Garantizar manejo, mantenimiento, desempeño y de la confiabilidad de bases de datos</p> <p>Recolectar, clasificar y resguardar la información de manera organizada.</p> <p>Atender todos los requerimientos del área de operaciones en cuanto a bases de datos</p>
Funciones	<p>Verificar el remanente de capacidad de la base de datos. Resolver cualquier inconveniente que pueda surgir durante el día de manera efectiva y oportuna.</p> <p>Realizar investigación y proponer sobre los nuevos modelos, actualizaciones y mejoras del mercado en este ámbito</p> <p>Demás funciones inherentes al cargo</p>
Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)	Término fijo, obra o labor o prestación de servicios
Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)	Completo y/o parcial
Salario estimado de acuerdo con experiencia en COP	6000000 a 18000000
Mes de vinculación	febrero de 2023
Cargo	Especialista en Redes
Nivel de estudios	Ingeniero de red, telecomunicaciones, sistemas, electrónico o afines con especialización y/o maestría relacionada al cargo y/o certificaciones

Límite de edad	Sin límite de edad
Requisitos de ingreso	<p>experiencia mínima de 3 años</p> <p>Conocimientos avanzados en redes de comunicación con fabricantes Cisco, Fortinet, Aruba, Juniper, Vmware, Riverbed y F5 y Huawei.</p> <p>Comunicación, trabajo en equipo y servicio al cliente</p> <p>Instalar y mantener redes LAN, WAN, segmentos de red y operaciones tanto de Internet como de Intranet.</p> <p>Supervisar la efectividad de la red y mantener medidas de seguridad eficaces.</p> <p>Instalar y mantener varias aplicaciones, incluyendo hardware y software.</p> <p>Supervisar las posibles actualizaciones, migraciones y reparaciones para mejorar el funcionamiento del sistema.</p>
Funciones	<p>Resolver cualquier inconveniente que pueda surgir durante el día de manera efectiva y oportuna.</p> <p>Realizar investigación y proponer sobre los nuevos modelos, actualizaciones y mejoras del mercado en este ámbito</p> <p>Demás funciones inherentes al cargo</p>
Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)	Término fijo, obra o labor o prestación de servicios
Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)	Completo y/o parcial
Salario estimado de acuerdo con experiencia en COP	6000000 a 18000000
Mes de vinculación	marzo de 2023

Cargo	Especialista en comunicaciones de TI, telefonía móvil y fija
Nivel de estudios	Ingeniero de red, telecomunicaciones, sistemas, electrónico o afines con especialización y/o maestría relacionada al cargo y/o certificaciones
Límite de edad	Sin límite de edad experiencia mínima de 3 años
Requisitos de ingreso	Conocimientos avanzados en telefonía fija de fabricantes como Asterisk, Cisco, Aruba, Avaya y celulares, sistemas operativos IOS Y Android Comunicación, trabajo en equipo y servicio al cliente Instalar y mantener funcionando las comunicaciones, telefonía fija y celular de la empresa o proyectos asignados. Supervisar la efectividad de la telefonía y mantener medidas de seguridad. Instalar y mantener plantas telefónicas y sistemas de telefonía, incluyendo hardware y software.
Funciones	Supervisar las posibles actualizaciones, migraciones y reparaciones para mejorar el funcionamiento del sistema. Resolver cualquier inconveniente que pueda surgir durante el día de manera efectiva y oportuna. Realizar investigación y proponer sobre los nuevos modelos, actualizaciones y mejoras del mercado en este ámbito Demás funciones inherentes al cargo
Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)	Término fijo, obra o labor o prestación de servicios

Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)	Completo y/o parcial
Salario estimado de acuerdo con experiencia en COP	6000000 a 18000000
Mes de vinculación	mayo de 2023
Cargo	Especialista en Cloud
Nivel de estudios	Ingeniero de datos, software, sistemas, electrónico o afines con especialización y/o maestría relacionada al cargo y/o certificaciones
Límite de edad	Sin límite de edad experiencia mínima de 3 años
Requisitos de ingreso	Conocimientos avanzados en servicios de infraestructura en nube de aws, Azure, Google. Comunicación, trabajo en equipo y servicio al cliente administrar los sistemas y recursos disponibles en la nube, el manejo, mantenimiento, desempeño y de la confiabilidad de la infraestructura tecnológica puesta en la nube. Recolectar, clasificar y resguardar la información de manera organizada, así como la actualización y parchado de todos los servidores en la nube.
Funciones	Atender todos los requerimientos del área de operaciones en cuanto a bases de datos verificar constantemente las capacidades necesarias en nube para garantizar la disponibilidad de los sistemas de información en nube Resolver cualquier inconveniente que pueda surgir durante el día de manera efectiva y oportuna.

	Realizar investigación y proponer sobre los nuevos modelos, actualizaciones y mejoras del mercado en este ámbito Demás funciones inherentes al cargo
Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)	Término fijo, obra o labor o prestación de servicios
Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)	Completo y/o parcial
Salario estimado de acuerdo con experiencia en COP	9000000 a 20000000
Mes de vinculación	junio de 2023
Cargo	Especialista en Infraestructura
Nivel de estudios	Ingeniero de sistemas, electrónico o afines, con especialización y/o maestría relacionada al cargo y/o certificaciones
Límite de edad	Sin límite de edad experiencia mínima de 3 años
Requisitos de ingreso	Conocimientos avanzados en sistemas operativos, Windows Server y Redhad. Comunicación, trabajo en equipo y servicio al cliente Garantizar manejo, mantenimiento, desempeño y de la confiabilidad los servidores y almacenamiento
Funciones	Administrar la infraestructura tecnológica de la empresa y proyectos que sea asignado por el área de operaciones Mantener actualizado la infraestructura tecnológica a las versiones estables y compatibles del mercado Garantizar el Backup de los servidores

	<p>Administración de plataformas virtualizadas, físicas, sistemas operativos, storage, herramientas de monitoreo y Backup</p> <p>Verificar el remanente de capacidad de la base de datos.</p> <p>Resolver cualquier inconveniente que pueda surgir durante el día de manera efectiva y oportuna.</p> <p>Realizar investigación y proponer sobre los nuevos modelos, actualizaciones y mejoras del mercado en este ámbito</p> <p>Demás funciones inherentes al cargo</p>
Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)	Término fijo, obra o labor o prestación de servicios
Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)	Completo y/o parcial
Salario estimado de acuerdo con experiencia en COP	6000000 a 18000000
Mes de vinculación	agosto de 2023
Cargo	Arquitecto de infraestructura Tecnológica
Nivel de estudios	Ingeniero de datos, software, sistemas, electrónico o afines con especialización y/o maestría relacionada al cargo y/o certificaciones
Límite de edad	Sin límite de edad experiencia mínima de 3 años
Requisitos de ingreso	Conocimientos avanzados en infraestructura tecnológica, nube, bases de datos, soluciones de infraestructura TI. Comunicación, trabajo en equipo y servicio al cliente

<p>Funciones</p> <p>Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)</p> <p>Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)</p> <p>Salario estimado de acuerdo con experiencia en COP</p> <p>Mes de vinculación</p>	<p>diseño estratégico de la arquitectura tecnológica necesaria para la empresa y proyectos requeridos por los clientes</p> <p>Estudio de las herramientas y servicios necesarios: nivel de conectividad, servidores y dispositivos, entre otros</p> <p>Análisis de la arquitectura tecnológica Ti actual, para ofrecer soluciones y mejoras productivas.</p> <p>Resolver cualquier inconveniente que pueda surgir durante el día de manera efectiva y oportuna.</p> <p>Realizar investigación y proponer sobre los nuevos modelos, actualizaciones y mejoras del mercado en este ámbito</p> <p>Demás funciones inherentes al cargo</p> <p>Término fijo, obra o labor o prestación de servicios</p> <p>Completo y/o parcial</p> <p>7500000 a 18000000</p> <p>octubre de 2023</p>
<p>Cargo</p> <p>Nivel de estudios</p> <p>Límite de edad</p> <p>Requisitos de ingreso</p>	<p>Documentador</p> <p>Ingeniero industrial, administrador de empresas o afines</p> <p>Sin límite de edad</p> <p>experiencia mínima de 3 años</p> <p>Conocimientos en elaboración de documentación técnico funcional de las diferentes plataformas y procesos de TI</p>

<p>Funciones</p> <p>Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)</p> <p>Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)</p> <p>Salario estimado de acuerdo con la experiencia en COP</p> <p>Mes de vinculación</p>	<p>Comunicación, redacción, lectura ya análisis de información trabajo en equipo y servicio al cliente. mantener la información generada durante el proceso de desarrollo con un adecuado procesamiento que permita la calidad en el mantenimiento de esta</p> <p>Garantizar que los cambios que necesitan hacerse en el sistema serán reflejados en la documentación correspondiente.</p> <p>Documentar los procesos, implementaciones, capacitaciones, configuraciones y demás actividades necesarias dentro de la compañía</p> <p>Demás funciones inherentes al cargo</p> <p>Término fijo, obra o labor o prestación de servicios</p> <p>Completo y/o parcial</p> <p>3500000 a 7000000</p> <p>septiembre de 2023</p>
<p>Cargo</p> <p>Nivel de estudios</p> <p>Límite de edad</p> <p>Requisitos de ingreso</p> <p>Funciones</p>	<p>Capacitador en TI</p> <p>Ingeniero industrial, administrador de empresas o afines</p> <p>Sin límite de edad</p> <p>experiencia mínima de 3 años</p> <p>Conocimientos avanzados en sistemas de información TIC.</p> <p>Comunicación, trabajo en equipo y servicio al cliente</p> <p>Garantizar la transferencia de conocimiento de los procesos, y proyectos implementados en los clientes</p>

	<p>velar por que reciba la documentación clara y precisa de todos los procesos, procedimientos e implementaciones dadas en la empresa</p> <p>Demás funciones inherentes al cargo</p>
Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)	Término fijo, obra o labor o prestación de servicios
Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)	Completo y/o parcial
Salario estimado de acuerdo con la experiencia en COP	3500000 a 7000000
Mes de vinculación	septiembre de 2023
Cargo	Gerente de proyectos
Nivel de estudios	Ingeniero de datos, software, sistemas, electrónico o afines con especialización y/o maestría relacionada al cargo y/o certificaciones PMP, SCRUM
Límite de edad	Sin límite de edad experiencia mínima de 5 años
Requisitos de ingreso	Conocimientos avanzados en tecnologías de la información, gerencia de proyectos de TIC Liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y servicio al cliente Planificación y control de procesos, recursos, capacidades tecnológicas de cada proyecto asignado. Dirección y coordinación de los recursos
Funciones	Definición y consecución de objetivos de cada proyecto, elaboración de cronogramas, Toma de decisiones puntuales Respuesta ante los agentes externos por los resultados obtenidos

	<p>Realizar propuestas de mejora para garantizar la efectividad y rentabilidad de cada proyecto.</p> <p>Control, Seguimiento, cierre, medición de satisfacción y lecciones aprendidas de cada proyecto.</p> <p>Demás funciones inherentes al cargo</p>
Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)	Término fijo, obra o labor o prestación de servicios
Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)	Completo y/o parcial
Salario estimado de acuerdo con experiencia en COP	8000000 a 20000000
Mes de vinculación	Julio de 2023
Cargo	Director de infraestructura
Nivel de estudios	Ingeniero de datos, software, sistemas, electrónico o afines con especialización y/o maestría relacionada al cargo y/o certificaciones
Límite de edad	Sin límite de edad experiencia mínima de 3 años
Requisitos de ingreso	Conocimientos avanzados en sistemas operativos, Windows Server y Redhad. Comunicación, trabajo en equipo y servicio al cliente Dirigir equipos y proyectos.
Funciones	Mantener buenas relaciones comerciales con los proveedores de servicios y productos. Desarrollar estrategias. Gestionar y medir las métricas operativas Aplicar y optimizar los procesos y procedimientos.

	garantizar el correcto funcionamiento de los sistemas, aplicaciones y hardware del área de infraestructura tecnológica
	Demás funciones inherentes al cargo
Tipo de contratación (jornal, prestación de servicios, nómina)	Término fijo, obra o labor o prestación de servicios
Dedicación de tiempo (tiempo completo / tiempo parcial)	Completo y/o parcial
Salario estimado de acuerdo con experiencia en COP	20000000 a 35000000
Mes de vinculación	octubre de 2023

Nota. Descripción de los cargos requeridos en el primer año. Elaboración propia

8. ASPECTOS ORGANIZACIONALES Y LEGALES

8.1. Análisis Estratégico

8.2. Misión

Construir el mejor equipo de profesionales en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), para soportar la transformación digital en el sector empresarial y social, diseñando soluciones tecnológicas a la medida, con un alto grado de innovación, calidad y estándares de servicio al cliente.

8.3. Visión

Convertirnos en el 2026 en la empresa de servicios profesionales especializados en tecnologías de la información más atractiva para los talentos que deseen transformar la sociedad y las empresas, además de ser el socio estratégico en implementación de tecnologías de punta para las compañías que requieren incorporar soluciones de transformación digital con el fin de mejorar y optimizar sus negocios.

8.4. Nuestros Valores

En el día a día se debe pensar en innovar con orientación al cliente de forma ágil en nuevos servicios, a través de la tecnología, aprovechando las oportunidades y resolviendo las necesidades de la sociedad y las empresas, siempre con **calidez, profesionalidad, integridad y servicio.**

Trabajando siempre en ser excelentes por nuestra especialización y nivel de calidad producto del compromiso y trabajo en equipo de nuestras personas nos convierte en **EXPERT PEOPLE TECHNOLOGY.**

8.5. Análisis DOFA

8.6. Matriz DOFA

A continuación, se realizará un análisis estratégico con base en el macroentorno y microentorno con la herramienta de la matriz DOFA esta una herramienta de planeación y toma de decisiones permite entender los factores internos y externos y mejorarlos, innovar o incluso prevenir para evaluar Capacidades internas e impactos externos en sus Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas de la empresa Expert People Technology S.A.S (Humphrey,2021).

A continuación, se muestra el análisis DOFA:

Tabla 18.

Matriz DOFA

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> Las empresas cuyo Core no es tecnología no cuentan con personal especializado. Difícil acceso y consecución de personal especializado en TIC Falta de recursos Económicos 	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de tiempo y costo Consecución de perfiles especializados fácil y rápido Base de datos de candidatos con la red de ingenieros especializados Poder de negociación
FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> Trayectoria consolidada y experiencia en personal especializado en TIC Poder de Negociación Búsqueda de perfiles especializados 	<ul style="list-style-type: none"> Dificultades de acceso a formación especializada Los portales de empleo Normativas del Gobierno Aumento de la informalidad

Nota. Análisis Dofa para expert people technology. Elaboración propia

8.7.Estrategia DOFA – Matriz ponderada y definición de estrategias

Una vez planteada la matriz DOFA, en la tabla 19 se definen las diferentes estrategias que se tendrán en cuenta para la planeación estratégica de la empresa.

Tabla 19.

Estrategias DOFA

ESTRATEGIAS FUNCIONALES										
D					F					
D1	D2	D3	D4	D5	F1	F2	F3	F4	F5	
Las empresas cuyo Core nos tecnológicos ía no cuentan con personal especializado.	Diffícil acceso y consecución de persona l especial izado en TIC	Reconoci miento de marca	Falta de recurso s Econó micos		Trayect oria consoli dada y experie ncia en persona l búsqueda de persona l especial izado en TIC	Marketi ng estratég ico integra do en todos los procesos de la organiz ación y servicio en platafor ma virtual	Know- How experi encia en el sector de tecnol ogía y en direcci ón y operac ión de TICS.	Alta calid ad y varie dad en sus perfil es ofrec idos		Poder de Negoci ación

	EDA	EFA
A	<p>A1 Dificultades de acceso a formación especializada</p>	<p>Estrategia 1. Retención de personal y capacitación (A1, D1/A1, D2/A1, D3/A1, D4): Generar políticas de retención de personal, permitiendo garantizar el conocimiento y experiencia de sus empleados, así mismo generar procesos internos de retención y capacitación, esto ayudara a tener calidad de recursos especializados y mayor reconocimiento de marca de la empresa.</p> <p>Estrategia 2. Transformación Digital (A2,D1 / A2,D2/ A2,D3/ A2,4/ A2,D5/A3,D1 / A3,D2/ A3,D3/ A3,D4) : la pandemia es un factor de alto impacto para todos los sectores, por eso es importante el cumplimiento de las normatividad impuestas por los entes reguladores, la innovación y transformación digital como parte de los procesos a implementar, así se fortalece la confianza de sus clientes, el acercamiento a búsqueda de personal especializado y la consultoría en el crecimiento de sus compañías apalancado en la transformación tecnológica</p>
	<p>A2 Los portales de empleo</p>	
	<p>A3 Normativas del Gobierno</p>	
		<p>Estrategia 4. Experiencia y reconocimiento de marca (F1, A1/ F1, A2/ F1, A3/ F1, A4 / F3, A1/ F3, A2/ F3, A3/ F3, A4): Iniciar campañas de mercadeo digital y reconocimiento por medio de las redes sociales y Google ADS, así mismo la creación de un portal web que permita mayor confianza y seguridad de los clientes a la hora de contar los servicios especializados de la empresa con el fin de llegar a mayor cantidad de sectores.</p> <p>Estrategia 5. Fortalecimiento de canales digitales (F2, A1/ F2, A2/ F2, A3/ F2, A4): Desarrollo de la plataforma virtual a través de páginas web y/o APPS para brindar oportunidad a los clientes de recibir los servicios de calidad con el personal especializado en TIC requeridos, brindando la seguridad y experiencia, así como el manejo de videos de referencia que permitan mayor confianza y referentes de éxito.</p>

	<p>Estrategia 3. Fortalecimiento inteligencia de negocios (A4,D1/ A4,D2/ A4,D3/ A4,D4):</p> <p>Los competidores juegan un papel importante en la evolución de la empresa, ya que gracias a ellos nos permite mejorar cada día, los servicios, procesos y experiencias para atender a los clientes, para lograr reconocimiento de marca y crecimiento económico en la compañía necesario para una estabilidad financiera.</p> <p>Brindarle soluciones y crear tarifas especiales para las empresas que se encuentran en riesgo de cierre por la pandemia de la COVID 19, como también mejorar el nivel de respuesta de servicio al cliente de cara a empresas para entender las necesidades más urgentes en tiempos de crisis.</p>	
	EDO	EFO
0	<p>O1 Reducción de tiempo y costo</p> <p>Estrategia 6. Desarrollo de servicios - enfoque de costos: (D1, O1/ D1, O2/ D1, O3/D2, O1/ D2, O2/ D2, O3/ D2, O4/D3, O1/ D3,02/ D3, O3/ D4, O1/ D4, O2/ D4, O3): Desarrollar servicios</p>	<p>Estrategia 8. Alianzas estrategias (tipo clúster) para reconocimiento de marca (F1, O1 / F1, O2 / F1, O3):</p> <p>Adicionalmente, implementar una estrategia cooperativa con otros</p>

<p>O2</p> <p>Consecución de perfiles especializados fácil y rápido</p>	<p>a la medida le permitirá captar más nichos de mercado y llegar a los potenciales clientes empresariales con costos mejorados.</p> <p>Estrategia 7. Posicionamiento de marca (D3, O3): Generar un mayor posicionamiento de la marca Expert People Technology, a través de campañas publicitarias vía web, redes sociales y Google ads, destacando su fuerte compromiso socioambiental y las compensaciones ambientales que realiza a nivel nacional.</p>	<p>restaurantes que promueva ferias de empleo con descuentos especiales y ofertas destacadas por lo menos dos veces al año.</p> <p>Estrategia 9. Experiencias innovadoras (F2, O1 / F2, O2 / F2, O3 / F2, O4 / F3, O1 / F3, O2 / F3, O3): Implementación de experiencias, en la que los clientes les permita escoger entre diversidad de perfiles por experiencia, especialidad y experiencia.</p>
<p>O3 Base de datos de candidatos</p>		<p>Estrategia 10. Fortalecimiento de sostenibilidad como pilar de marca (F4, O1 / F4, O2 / F4, O3 / F4, O4 / F5, O1 / F5, O2 / F5, O3): Fortalecimiento de los programas de sostenibilidad de la compañía, a través de la ejecución de los principios de economía circular, programas de inclusión de género, medición de la huella de carbono de la organización, el control transversal de sus proveedores y la implementación de programas socio ambientales.</p>

Nota. Descripción de las estrategias del análisis Dofa. Elaboración propia

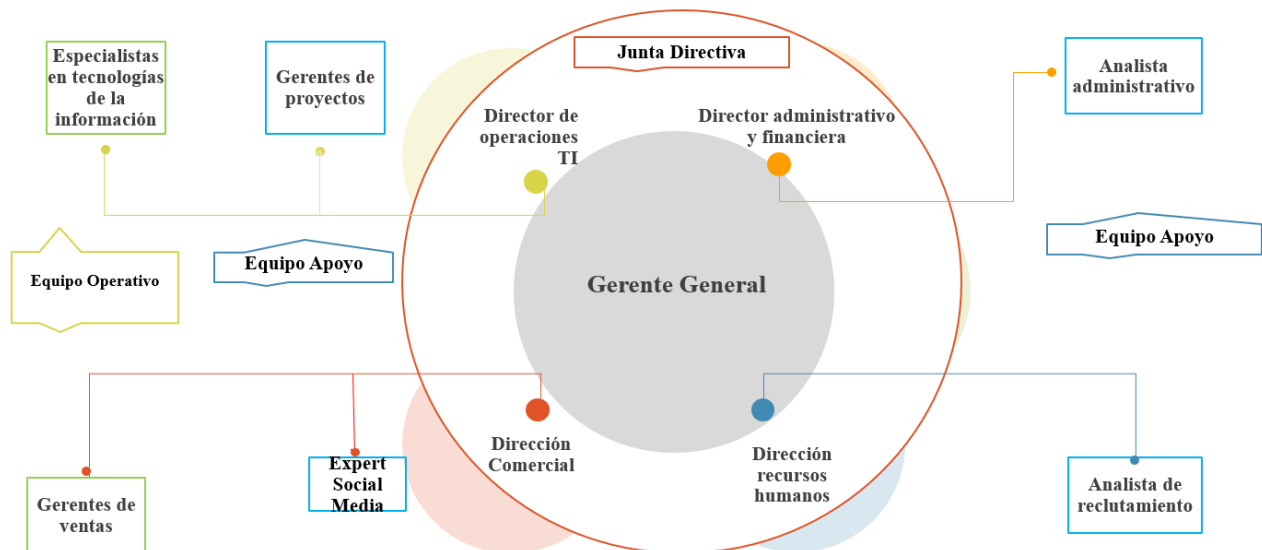
9. NORMATIVIDAD EMPRESARIAL

9.1. Organigrama- Estructura Organizacional

En el siguiente organigrama de la figura 36, se explica cada uno de los cargos a implementar en la compañía y como estará dividida según se área de desempeño y responsabilidad.

Figura 36.

Organigrama



Nota. Descripción del organigrama de la empresa. Elaboración propia

9.2. Perfiles y funciones de la junta directiva según organigrama

9.3. Gerente General

El Gerente General de Expert People Technology cumple con las siguientes funciones como cabeza principal de las directivas de la empresa, como son:

- Dirigir la empresa en cuanto a planeación, organización, dirección y control
- Planeación de las actividades que se desarrollen dentro de la empresa

- Representante legal
- Tomar decisiones
- Realizar presupuestos
- Liderar los proyectos de producción y ventas
- Dirigir el recurso humano
- Ejercer el liderazgo hacia los grupos de trabajo
- Enfocar la compañía hacia el crecimiento, evolución constante como startup y la sostenibilidad.

9.4.Dirección de Operaciones TI

Desde la dirección de operaciones se encargarán de la administración y asignación de los recursos especializados en Tecnologías de la información, con el fin de dar atención a todos los requerimientos del cliente, ejecución de contratos y soporte técnico a la infraestructura tecnológica de la empresa cuando así se requiera, a continuación, se detallan las funciones del cargo así.

- Como parte de la junta directiva debe apoyar la construcción de la planificación estratégica de la compañía, coordinar las actividades, planes y proyectos necesarios enfocados al cumplimiento de dicho plan estratégico.
- Implementar y supervisar el desarrollo óptimo y la ejecución de todas las actividades y procesos diarios.
- Dirigir el recurso humano.
- Tomar decisiones oportunas encausando la gestión
- Apoyo al equipo comercial
- Liderar los equipos de trabajo de especializado en TIC.
- Velar por el funcionamiento correcto de los sistemas de información de la compañía
- Ejecutar los negocios vendidos por el área comercial
- Demás funciones inherentes al cargo

9.5. Dirección administrativa y financiera

En la dirección administrativa y financiera se encarga de la planeación, ejecución y control del presupuesto de la empresa, con los demás miembros de la junta directiva, así como ser el responsable de atender y velar por el cumplimiento de la parte administrativa y legal de Expert People Technology, preparar los estados financieros Planificar, crear, dirigir y controlar la Gestión de los Recursos Humanos, Logísticos, Contables y de Finanzas; y brindar apoyo administrativo que requiera la compañía. A continuación, se detallan funciones desde el cargo:

- Como parte de la junta directiva debe apoyar la construcción de la planificación estratégica de la compañía, coordinar las actividades, planes y proyectos necesarios enfocados al cumplimiento de dicho plan estratégico.
- Desarrollar y aplicar indicadores de las metas e indicadores administrativos y financieros de Expert People Technology.
- Coordinar y supervisar la administración de los recursos materiales y de servicios, necesarios para la adecuada marcha administrativa y operativa de la empresa, de conformidad y con sujeción a los reglamentos y disposiciones legales vigentes.
- Participar en la planificación general de la empresa, y disponer acciones de desarrollo, en concordancia con las metas y objetivos de la alta dirección
- Proporcionar información oportuna a la gerencia general, respecto a la administración de los recursos humanos, materiales y servicios para asegurar una adecuada toma de decisiones.

9.6. Dirección recursos humanos

En la dirección recursos humanos se encarga de reclutar los mejores talentos del mercado especializados en tecnologías de la información TIC y otros cargos que se requieran, así como la selección validación de perfiles, experiencia y pruebas técnico-funcionales y psicológicas. A continuación, se detallan funciones desde el cargo:

- Como parte de la junta directiva debe apoyar la construcción de la planificación estratégica de la compañía, coordinar las actividades, planes y proyectos necesarios enfocados al cumplimiento de dicho plan estratégico.
- Coordinar y supervisar la administración de los recursos materiales y de servicios, necesarios para la adecuada marcha administrativa y operativa de la empresa.
- Desarrollar KPIS que midan la satisfacción y bienestar laboral.
- Garantizar un plan de desarrollo personal y laboral para los empleados y garantizar su bienestar integral.
- Participar en la planificación general de la empresa, y disponer acciones de desarrollo, en concordancia con las metas y objetivos de la alta dirección
- Proporcionar información oportuna a la gerencia general, respecto a la administración de los recursos humanos, actualización de base de datos de candidatos, evolución del mercado y servicios para asegurar una adecuada toma de decisiones.
- Dirigir el recurso humano
- Tomar decisiones oportunas encausando al bienestar laboral de todos los empleados
- Planificar, dirigir y coordinar las actividades del personal y las relaciones laborales
- Reclutar y seleccionar personal, sabiendo concretamente cuáles son las carencias de talento y qué perfil de persona podrá encajar en cada puesto de trabajo
- Demás funciones inherentes al cargo

9.7. Dirección comercial

En la dirección comercial se encarga de la planeación, y proyectos de las ventas de la compañía para dar cumplimiento a la planeación estratégica y el porcentaje de ventas propuesto durante el mes. A continuación, se detallan funciones desde el cargo:

- Como parte de la junta directiva debe apoyar la construcción de la planificación estratégica de la compañía, coordinar las actividades, planes y proyectos necesarios enfocados al cumplimiento de dicho plan estratégico.
- Desarrollar y aplicar indicadores de ventas de Expert People Technology.

- Proyectar las ventas y entregar a operación las realizadas por el fin de poder ejecutarse en el tiempo pactado con los clientes.
- Participar en la planificación general de la empresa, y disponer acciones de desarrollo, en concordancia con las metas y objetivos de la alta dirección
- Proporcionar información oportuna a la gerencia general, respecto a la administración de los recursos humanos, para asegurar una adecuada toma de decisiones.
- Debe definir los objetivos que el equipo comercial tiene que cumplir.
- Toma decisiones en lo que respecta a las acciones de venta.
- Trabajar con el área de operaciones con el fin de poder estimar demandas futuras y atender a los clientes de manera oportuna
- Gestiona la cartera de clientes de la empresa, donde en ocasiones realizará también acciones de negociación con grandes clientes
- diseñar la estrategia comercial de la empresa.
- Apoyo al equipo comercial
- Demás funciones inherentes al cargo

Los demás cargos operativos como especialistas, analistas y expertos se detallaron en la tabla 17.

9.8. Contratación y remuneración

El modelo de contratación y retribución salarial para el personal de Expert People Technology, se determinará en escalafón de experiencia, el personal administrativo en cargos directivos de las diferentes áreas (administrativa, financiera, comercial y operativa y talento humano) se vincularán a través de un contrato de trabajo indefinido; cuya remuneración salarial estará entre seis y ocho millones mensuales más las prestaciones sociales de ley.

El personal de operativo (analistas y especialistas) para la primera vinculación será mediante un contrato de trabajo a término fijo, obra o labor o prestación de servicios, en el cual se considerará un periodo de prueba de dos meses, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 78 del código sustantivo del trabajo; una vez superado el periodo de prueba, y contrato que se haya establecido al em empleado, se revisara la estabilidad de la compañía, ventas efectivas y desempeño del especialista para garantizar su permanencia y posteriormente un contrato Término indefinido; la remuneración del personal de apoyo será de 3 a 20 millones de pesos y cada año se validarían incrementos de acuerdo al aumento del IPC estipulado por el gobierno nacional.

9.9. Factores clave de la gestión del talento humano

Los factores importantes del proceso de gestión humana se enfocarán en los siguientes frentes:

Selección y reclutamiento: Los mejores talentos son los que generan mayor valor para Expert People Technology y los clientes, es por eso que la selección de personal es uno de los pilares para la base de contratación y que forman parte de estos factores, para esto se implementaran diferentes tipos de pruebas y validaciones importantes durante este proceso y así generar una ventaja competitiva, mediante habilidades, experiencia, conocimientos técnicos, servicio al cliente, comunican y trabajo en equipo. A continuación, se mencionan los tipos de pruebas aplicadas a cada candidato que haga parte de la familia Expert People Technology.

- **Pruebas de conocimiento técnicos:** Estas permiten conocer las distintas capacidades técnicas e intelectuales de los candidatos, normalmente, se basan en resolución de problemas concretos, visualización de resultados, razonamiento abstracto, desarrollo de problemas cotidianos sobre las plataformas a administrar, creación de soluciones, manejo de herramientas tecnológicas, entre otras.
- **Test de idiomas:** este es aplicado para cargos directivos y operativos que permita dar atención a clientes internacionales y atención de plataformas tecnológicas en idioma inglés.
- **Test de personalidad:** permite identificar ciertas actitudes y conductas de los candidatos para entender su personalidad y forma de actuar ante diversas situaciones.
- **Test psicotécnicos o de inteligencia emocional:** Tienen como objetivo conocer las diferentes aptitudes y capacidades intelectuales de los individuos. Por ejemplo, la aptitud verbal, lingüística, intereses, hobbies, control de emisiones, entre otras.
- **Dinámicas de grupo:** Estas sirven para evaluar el comportamiento de las personas cuando interactúan con otras. Buscan conocer su capacidad de interacción, escucha, resolución de problemas, liderazgo y cooperación grupal en trabajos o proyectos de alto impacto para la compañía.
- **Test disciplinario o polígrafo:** esta nos permite validar su comportamiento en diferentes situaciones, valores, entre otros.
- **Revisión y comprobación de referencias:** este valida su hoja de vida en experiencia, academia y personal.

Capacitación y formación continua: La capacitación y formación continua, en pro del conocimiento innovador, renovado e investigativo que permita estar a la vanguardia del mercado y a su vez consolidar el mejor equipo **STEAM** que busca poder consolidar equipos de trabajo versátiles, flexibles y que sepan de todo, esto genera una ventaja competitiva importante en el mercado y forma el segundo pilar de **conocimiento compartido** (Saint-Denis, 2021)

Medición y control: La medición de tareas es un factor importante ya que permite tener el control de actividades, medir su afectividad y el desempeño de las personas, poder hacer elementos de medición para que los empleados sean calificados.

Planificación del trabajo: a través del CRM propuesto en este modelo de negocio logramos dar cumplimiento organizar los planes y tareas a cumplir para minimizar los errores, aprovechar el tiempo y ser eficientes en la prestación del servicio.

Motivación: Realizar programas de reconocimiento a los empleados de forma regular a las personas y equipos que contribuyen con el éxito de Expert People Technology, generar cultura laboral que permita que el empleado se sienta a gusto en la empresa y no motivarlo a quedarse forzando sus expectativas, un empleado feliz se queda y produce más, (Kjerulf, 2007)

Retroalimentación: este factor de retroalimentación continua a los empleados, apoyarlos constantemente, que puedan crecer y cocrear, donde los empleados pueden aportar conocimientos, ideas, pensamientos y sugerencias de los clientes y llevarlo a los directivos con el fin de mejorar los procesos y tareas de la empresa.

Liderazgo: poder contar con diversos líderes permite contar con un equipo autónomo en sus tareas asignadas, y ayudar a los nuevos miembros de la empresa. Y liderazgo desde las direcciones que sea ágil, polifuncional, con inteligencia emocional, habilidades sociales y comunicación asertiva.

9.10. Sistemas de incentivos y compensación del talento humano

El objetivo de este plan de incentivos, compensación y/o salario emocional es diseñar cultura organizacional, generar aptitudes para el trabajador de identidad de marca, como se mencionan a continuación:

- **Día de la familia:** una vez al año el empleado puede disfrutar de un día que es remunerado salarialmente con su familia el cual podrá disfrutar durante el mismo año y no es acumulativo con siguientes años, este día se coordina directamente con el jefe inmediato.
- **Plan de carrera:** Con el programa de equipo STEAM se busca retener a los colaboradores potenciales, entrenarlos y desarrollar sus habilidades y competencias,

contar con equipo integral, versátil y flexible que se desarrolle y pueda crecer dentro de la compañía, esto se medirá en el momento de promoción de cargo como son, el desempeño de sus indicadores, manejo de clientes y tiempo de permanencia mínima de 1 año.

- **Día de cumpleaños:** Un su día de cumpleaños el empleado puede disfrutar de un día remunerado de descanso que podrá disfrutar el mismo día de cumpleaños o dentro del mes que cumplió.
- **Convenio académico:** este beneficio se da a toso los especialistas para la actualización de certificaciones y o estudios que permitan a la empresa estar a la vanguardia del mercado, el porcentaje de beneficio estará dado entre el 10 y 50% dependiendo del consto, permanencia del empleado en la empresa y desempeño.
- **Calamidad domestica:** este beneficio se dará a los empleados una vez en el año, donde el podrá disfrutar de dos días remunerados para poder solucionar su situación.
- **Nacimiento de hijos:** el empleado podrá disfrutar de dos días remunerados para poder compartir con su hijo adicionales a la licencia de paternidad y aplica al momento de su nacimiento de su hijo o hija, así mismo podrá acularlos con la licencia de paternidad “la licencia de paternidad se amplió a dos semanas De acuerdo la Ley 2114 de 2021, sancionada por el Presidente Iván Duque” y maternidad de acuerdo con el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, “ toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas, contadas a partir del día del parto o del tiempo que estipule el médico que debe ausentarse de su trabajo.
- **Muerte de familiares:** este beneficio se dará a los empleados en la muerte de un familiar de primer grado de consanguinidad, donde podrá disfrutar de dos días remunerados para poder compartir con su familia su situación de luto, adicionales a la licencia expuesta por la ley 1280 de 2009 de cinco días.

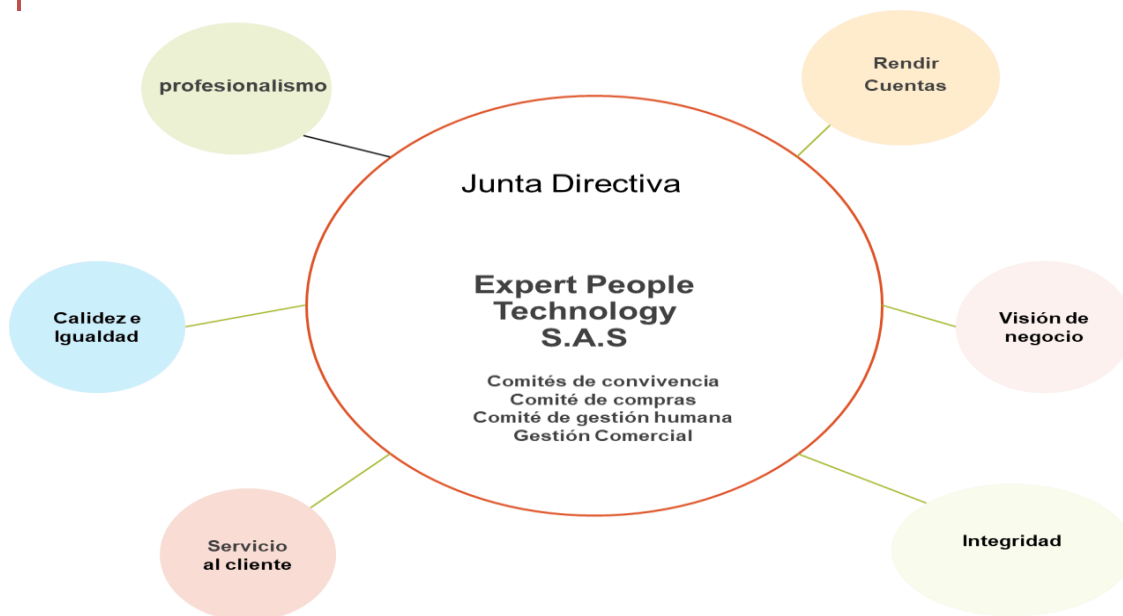
9.11. Esquema de gobierno corporativo

El gobierno corporativo se propone a través de la conformación de una junta directiva que estará conformada por las cabezas de áreas, alinear a los planes estratégicos de los dueños y la

gerencia para establecer la orientación, objetivos, políticas y valores de la organización. Así mismo esta junta tendrían el control operativo de la empresa, desde será establecerá objetivos estratégicos de la organización, apoyados en la misión y visión de esta para garantizar el máximo de rentabilidad esperada en cada uno de los servicios, a continuación, el esquema de gobierno figura 37.

Figura 37.

Esquema Corporativo.



Nota. Descripción de la empresa en un entorno corporativo. Elaboración propia.

10. ASPECTOS LEGALES

10.1. Constitución de Expert People Technology

Para poder constituir una empresa fueron consultados los requisitos ante la Cámara de Comercio de Bogotá, y se encuentran una serie de documentos para que se pueda constituir y registrar la empresa (CCB,2020) como son:

- Diligenciamiento del Formulario Pre-RUT.
- Diligenciamiento del Formulario de Registro Único Empresarial y Social RUES.
- Estatutos de Persona Jurídica.
- Tarifas del Registro Mercantil.
- Solicitud de Certificado de Matrícula ante la CCB.
- Registro en Sistema de Salud.
- Registro en Sistema de Riesgos Laborales

10.2. Consultas de nombre

Consulta de nombre: se valida ante la cámara y comercio de Bogotá el nombre la empresa Expert People Technology y no se encuentran actualmente empresas registradas con este nombre.

Consulta de la actividad-Código CIU: Se consulta la actividad económica de la empresa y corresponde a la 6201 ,9202 Y 6209, se ajustan a los servicios que prestaría la compañía (CCB,2022).

10.3. Estructura Jurídica y Tipo de Sociedad

Adicionalmente, en la clasificación del tipo de empresa se consulta el tipo de la sociedad a constituir, para efectos prácticos, Expert People Technology S.A.S. (sociedad por acción simplificada), como persona jurídica a través de un documento privado, este tipo de sociedad se

puede constituir por una o más personas con los documentos citados en el punto anterior ante la Cámara de Comercio de Bogotá.

Adicionalmente se validar las cuentas Bancaria a nombre de la empresa, para ello será necesario que la empresa tenga su nombre registrado y el certificado de pre-RUT, para poderla solicitar ante una entidad bancaria y después de ser aprobada la apertura de la cuenta bancaria se debe ir a la DIAN para solicitar el RUT actualizado.

Por otro lado, el Certificado de Seguridad, para conseguirlo se deben cumplir todas las normas de seguridad implementadas por las autoridades, bomberos, voluntarios de ayuda y salvamiento.

También se debe tener en cuenta el capital autorizado para su creación el cual será solicitado en el momento de la constitución y será de cuarenta millones \$40.000.000 y su representante legal inicialmente será: JUAN LEONARDO CELEITA RIVEROS.

10.4. Marco normativo y legal

Las políticas de protección de datos personales de la empresa se basan por las siguientes normas de manera externa e interna:

10.5. Ley 1273 de 2009

Ley que crea y se protege el bien jurídico de la información y los datos personales, así mismo, se tipifican conductas penales como daño informático, violación de datos personales, acceso abusivo a sistema informático, interceptación de datos informáticos, hurto por medios informáticos, entre otras.

10.6. Ley 1581 de 2012

Donde se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

10.7. Decreto 1377 de 2013

Con el cual se reglamenta la Ley 1581 de 2012, sobre aspectos relacionados con la autorización del titular de información para el tratamiento de sus datos personales, las políticas de tratamiento de los responsables y encargados, el ejercicio de los derechos de los titulares de información, las transferencias de datos personales y la responsabilidad demostrada frente al tratamiento de datos personales.

10.8. Ley 527 de 1999

Precisa y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones, así mismo, introduce el concepto de equivalente funcional, firma electrónica como mecanismo de autenticidad, disponibilidad y confidencialidad de la información.

10.9. Ley 1266 de 2008

Por la cual se dictan las disposiciones generales del Hábeas Data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones.

10.10. Decreto 368 de 2014

Por el cual se reglamentan las operaciones mediante sistemas de financiación previstas en el artículo 45 de la Ley 1480 de 2011.

10.11. Decreto 886 de 2014

Por el cual se reglamenta el artículo 25 de la ley 1581 de 2012, relativo al Registro Nacional de Bases de Datos Personales, el cual se encuentra a cargo de la Superintendencia de Industria y Comercio, y donde quienes actúen como responsables del tratamiento de datos personales, deberán registrar sus bases de datos siguiendo las instrucciones de este decreto.

11. ASPECTOS FINANCIEROS

11.1. Objetivos Financieros

- Lograr el punto de equilibrio planteado en la simulación de acuerdo con las ventas proyectadas.
- Aumentar los ingresos proyectados con la publicidad en redes sociales, Google ads y con la creación de la página web.
- Identificar de acuerdo con las proyecciones financieras, el periodo de recuperación de la inversión.
- Garantizar la sostenibilidad financiera del proyecto.
- Calcular las proyecciones financieras realizadas basada en las estimaciones de las ventas, de los costos fijos y gastos por un periodo de cinco años desde el 2023 al 2027.
- Estimar la tasa interna de retorno del plan de negocio.

En este importante capítulo sobre la planeación financiera se usó la herramienta de simulador entregado por el profesor Mauricio Reyes Giraldo (Reyes Giraldo, 2021), en donde se detallan los diferentes aspectos presupuestales que fueron claves dentro del proceso de estimación como se puede evidenciar en el Anexo A. y se mostrara en esta sección. Para Expert People Technology S.A.S, elabora una proyección de ventas durante el primer año sobre los dos servicios ofrecidos de personal especializado en TI y consultoría por cantidad de horas vendidas en el primer año, estos son calculados por el costo promedio del valor hora de los diferentes perfiles ofertados (ver tabla 3 salarios) con un precio medio por horas de \$97.121 pesos en consultoría y \$104.205 pesos por servicios especializados. Por lo tanto, se estima un total de horas vendidas al año de 6480 y 7920 respectivamente para tener un total por los dos servicios en año de –(\$48.964.270) pesos. Con el fin de poder estimar año completo de ventas la empresa abrirá sus operaciones a partir del año 2023, así mismo, se espera crecer a partir del segundo año en un 5% y desde el tercer año en adelante 10% cada año, con esta estimación se puede observar que la empresa generaría perdidas y en su primer y segundo año, con una utilidad neta negativa de \$48.964.270 y una proyección después del tercer año favorable para la empresa.

11.2. Política de manejo contable y financiero

Los Estados Financieros de Expert People Technology S.A.S y las características que requiere la información para que sea útil bajo las normas internacionales de información financiera (NIIF) para PYMES, consta de unas particularidades específicas de la información en los Estados Financieros como lo son la relevancia, comprensibilidad, materialidad o importancia relativa, la fiabilidad, la esencia sobre la forma, la prudencia e integridad. Para la empresa se tendrán en cuenta los siguientes Estados Financieros como son; presentación de estados financieros, estado de situación financiera, estado de resultado integral y estado de resultados, estado de cambios en el patrimonio y estado de resultados y ganancias acumuladas, Estado de Flujo de Efectivo y las notas a los estados financieros. Los Estados Financieros se crearán teniendo en cuenta una; **La presentación razonable** de los Estados Financieros presentará razonablemente la situación financiera, el rendimiento financiero y los flujos de efectivo de la empresa, también otros factores de acuerdo con las definiciones y criterios de reconocimiento de activos, pasivos, patrimonio, ingresos y gastos señalados.

La implementación de las normas internacionales de información financiera NIIF es obligatoria, tanto para las compañías grandes, como para las MiPymes, como lo estipula la Ley 1314 de 2009 donde indica su obligatoriedad de los estándares internacionales NIIF, es por esto se tiene en cuenta dentro de este plan de negocio y se aplica se tienen en cuenta para que los Estados Financieros cumplan con norma, así mismo se debe efectuar en sus Notas a los Estados Financieros, una declaración explícita y sin reserva de dicho cumplimiento. En el caso que no cumplan con todos los requerimientos de la NIIF, se deberá abstener de informar dicho cumplimiento.

Otro factor es la periodicidad de la Información financiera, por lo que se propone para el caso de Expert People Technology que los Estados Financieros se manejen de manera anual de 1 enero a 31 de diciembre, llevando un comparativo del año anterior, excluyendo en los casos que por motivos legales o propósitos comerciales se requiera la expedición de estos de forma anticipada y

por ultimo similitud en la presentación de la información financiera de la compañía que debe mantener la presentación y categorización de cada partida reflejada en los Estados Financieros.

11.3. Elementos de Reconocimiento y Medición

Las exigencias en el reconocimiento y medición de activos, pasivos, ingresos y gastos en las normas internacionales de información financiera NIIF se fundamentan en los elementos generales para la preparación y presentación de los estados financieros según la International Accounting Standards Board del IASB como lo estipulo en las NIIF. En ausencia de un requerimiento en esta NIIF que se aplique específicamente en transacción o a otro suceso o condición, (párrafo 10.4 y 10.5 decreto 3022 de 2013) establece una jerarquía a seguir por la empresa al decidir sobre la política contable apropiada en esas circunstancias. Así mismo el siguiente nivel de esa jerarquía requiere que la compañía encuentre las definiciones, criterios de reconocimiento y conceptos de medición para los activos, pasivos, ingresos y gastos, como también para los principios generales establecidos en norma.

11.4. Reconocimiento en los Estados Financieros

11.5. Activos

En Expert People Technology S.A.S se reconoce un activo en el estado de situación financiera cuando sea se obtengan beneficios económicos para la empresa y, también, el activo tenga un costo o valor que pueda ser medido con fiabilidad. Un activo no se registrará en el Estado financiero si no se considere factible un desembolso correspondiente y obtengan beneficios económicos. Por el contrario, se clasificará como un gasto dentro del estado de resultados.

11.6. Pasivos

En Expert People Technology S.A.S se reconoce un pasivo en el Estado de Situación Financiera cuando; la empresa tiene una obligación al final del periodo y se notifica claramente sobre la obligación, Es probable que se requerirá a la entidad en la liquidación, la transferencia de recursos

que incorporen beneficios económicos y el importe de la liquidación que pueda medirse de forma segura y fiable. Según las NIIF un pasivo contingente es una obligación posible pero incierta o una obligación presente que no está reconocida, porque no cumple una o las dos últimas condiciones mencionadas anteriormente. Una entidad no reconocerá un pasivo contingente como pasivo, excepto en el caso de los pasivos contingentes de una adquirida en una combinación de negocios (véase la sección 19 Combinaciones de Negocios y Plusvalía, del Anexo del Decreto 3022 de 2013).

11.7. Ingresos

Un ingreso será reconocido como tal cuando procede directamente del reconocimiento y la medición de activos y pasivos. La compañía registrará un ingreso en el estado de resultados cuando haya surgido un incremento en los beneficios económicos futuros, relacionado con un incremento en un activo o un decremento en un pasivo que pueda medirse con fiabilidad

11.8. Gastos

En la empresa el reconocimiento de los gastos procede directamente del reconocimiento y la medición de activos y pasivos. La empresa reconocerá gastos en el estado del resultado integral cuando haya surgido un decremento en los beneficios económicos futuros, relacionado con un decremento en un activo o un incremento en un pasivo que pueda medirse confiabilidad;

11.9. Notas a los estados financieros

Las notas en los estados financieros se darán según las políticas contables cuando se especifique alguna de las siguientes premisas:

- Especificar la moneda que se presenta el estado de resultados.
- El nombre de la empresa y cualquier cambio en su nombre
- El periodo calculado en el estado de resultados.

- Cantidad de dígitos de redondeo si se ha aplicado para su respectivo calcúlalo en los Estados Financieros.
- El domicilio y la forma legal de la entidad el país en que se constituyó.
- Una descripción de la naturaleza de las operaciones de la entidad y de sus principales actividades.
- Otras notas importantes necesarias en el estado de resultados que haya lugar a aclaratorias

11.10. Presupuestos económicos

De acuerdo con el simulador financiero el presupuesto estimado producto de las operaciones de la compañía para el primer año sin contemplar los impuestos se evidencia en la tabla 20:

Tabla 20.

Presupuesto económico

Producto o Servicio	Ventas año 2023	Precio unitario de venta	Año 2023
Servicios de Consultoría	6.480,0	97.121,0	629.344.080,0
Servicios de personal especializado en TI	7.920,0	104.205,0	825.303.600,0
		Ventas	1.454.647.680,0
		Costo Ventas	\$ 1.192.811.097,6
		utilidad bruta	261.836.582,4
		gastos administrativos y ventas	\$ 241.116.000,0
		gastos fijos del periodo	\$ 54.900.000,0
		otros gastos	\$ 12.000.000,0
		Depreciación	\$ 1.850.400,0
		utilidad operativa	\$ (48.029.817,6)

Nota. Presupuesto de ventas del primer año. Elaboración propia basado en el simulador financiero.

En la tabla 20 se puede evidenciar que en la estimación inicial durante el año 2023 el resultado operativo antes de intereses e impuestos su resultado de utilidad operativa negativa, lo que indica que no generara ganancias durante el primer año, si las ventas no aumentan en la estimación presupuestada.

11.11. Presupuesto de ventas

Durante el año 2023 se realiza la siguiente estimación de ventas en la tabla 21,22 y 23, donde se detalla la cantidad de horas vendidas por cada perfil especializado en Tecnologías de la información en modalidad de servicio o consultoría, teniendo en cuenta el estudio de mercado del costo de los recursos con una utilidad de un 25% así:

Tabla 21.

Presupuesto de ventas

Producto o Servicio	Ventas año 2023	Precio unitario de venta	Ingresos Año 1
Servicios de Consultoría	6.480,0	97.121,0	629.344.080,0
Servicios de personal especializado en TI	7.920,0	104.205,0	825.303.600,0
		Total, Ventas	1.454.647.680,0

Nota. Elaboración propia basado en el simulador financiero.

Tabla 22.*Presupuesto de ventas consultoría*

estimación de venta de horas en consultoría							
Perfil o especialidad	Costo venta por recurso	Horas laboradas al mes	Costo Hora por recurso	estimación Horas a vender al mes	Horas vendidas año	Meses para contratar en el año de cada recurso	Estimado de ventas por servicios año
Especialista en Base de datos	\$ 14.200.000,00	180	\$ 78.888,89	180	720	4	\$ 56.800.000,00
Especialista en Redes	\$ 12.780.000,00	180	\$ 71.000,00	180	900	5	\$ 63.900.000,00
Especialista en comunicaciones de TI, telefonía móvil y fija	\$ 17.040.000,00	180	\$ 94.666,67	180	720	4	\$ 68.160.000,00
Especialista en Cloud	\$ 22.152.000,00	180	\$ 123.066,67	180	900	5	\$ 110.760.000,00
Especialista en Infraestructura	\$ 17.040.000,00	180	\$ 94.666,67	180	900	5	\$ 85.200.000,00
Arquitecto de infraestructura tecnológica	\$ 22.152.000,00	180	\$ 123.066,67	180	540	3	\$ 66.456.000,00
Documentador	\$ 7.668.000,00	180	\$ 42.600,00	180	540	3	\$ 23.004.000,00
Capacitador	\$ 22.152.000,00	180	\$ 123.066,67	180	720	4	\$ 88.608.000,00
Gerente de Proyectos	\$ 22.152.000,00	180	\$ 123.066,67	180	540	3	\$ 66.456.000,00
	\$ 157.336.000,00	1620		Total, horas al año	6480	Total, Ventas	\$ 629.344.000,00
						Costo Hora promedio	\$ 97.120,99
						Ventas mes	\$ 52.445.333,33

Nota. Detalle de las ventas de consultoría. Elaboración propia basado en el simulador financiero.

Tabla 23.*Presupuesto de ventas en servicios*

estimación de venta de horas en servicios especializados en TI							
Perfil o especialidad	Costo venta por recurso	Horas laboradas al mes	Costo Hora por recurso	estimación Horas a vender al mes	Horas vendidas año	Meses para contratar en el año de cada recurso	Estimado de ventas por servicios año
Especialista en Base de datos	\$ 14.200.000,00	180	\$ 78.888,89	180	1260	7	\$ 99.400.000,00
Especialista en Redes	\$ 12.780.000,00	180	\$ 71.000,00	180	1260	7	\$ 89.460.000,00
Especialista en comunicaciones de TI, telefonía móvil y fija	\$ 17.040.000,00	180	\$ 94.666,67	180	1080	6	\$ 102.240.000,00
Especialista en Cloud	\$ 22.152.000,00	180	\$ 123.066,67	180	1260	7	\$ 155.064.000,00
Especialista en Infraestructura	\$ 17.040.000,00	180	\$ 94.666,67	180	1260	7	\$ 119.280.000,00
Arquitecto de infraestructura tecnológica	\$ 22.152.000,00	180	\$ 123.066,67	180	540	3	\$ 66.456.000,00
Documentador	\$ 7.668.000,00	180	\$ 42.600,00	180	540	3	\$ 23.004.000,00
Director de infraestructura	\$ 42.600.000,00	180	\$ 236.666,67	180	720	4	\$ 170.400.000,00
	\$ 155.632.000,00	1440		Total, horas al año	7920	Total, Ventas	\$ 825.304.000,00
						Costo Hora promedio	\$ 104.205,05
						Ventas mes	\$ 68.775.333,33

Nota. Detalle de las ventas de servicios. Elaboración propia basado en el simulador financiero.

En la tabla 21, 22 y 23 se estima las ventas del año 1 con un total de horas vendidas de 6480 horas en consultoría y 7920 horas en servicios de personal especializado en TI para un total de 14400 horas de trabajo, con un ingreso total de \$1.454.647.680 pesos.

11.12. Presupuesto de costos de Marketing

Los costos de marketing estimados durante el primer año son de publicidad, campañas de marketing, herramientas de posicionamiento y reconocimiento de marca y experto en redes sociales, como lo indica la tabla 24:

Tabla 24.

Presupuesto de Costos de marketing

Descripción	Cantidad	Valor Unitario al mes
Publicidad redes sociales, Facebook, Instagram, YouTube, LinkedIn	12 meses	\$ 400.000
Campaña publicitaria Google ADS	12 meses	\$ 600.000
Expert Social Media (campañas publicitarias x 3meses inicialmente)	1 personas	\$ 3.500.000
	Total, presupuesto	\$ 4.500.000

Nota. Detalle de los costos de marketing. Elaboración propia.

En la tabla 24 se realizó la estimación de costos de marketing que permitirá apalancamiento de marca e incremento de las ventas para lograr las metas estimadas.

11.13. Presupuesto de costos laborales

Los costos de nómina asociados en Expert People Technology siendo su principal recurso se estima en la tabla 25, en su máxima capacidad de horas de cada recurso.

Tabla 25.*Presupuesto de Costos de nómina*

Perfil o especialidad	Salario Promedio estimado	Parafiscales, prestaciones y seguridad sociales	Costo por recursos	Utilidad	Costo venta
Bases de datos: Especializado en servicios de base de datos, Oracle Data base, Microsoft SQL Server, Microsoft Access y MySQL.	\$ 8.000.000	\$ 3.360.000	\$ 11.360.000	25%	\$ 14.200.000
Redes: Especialistas en redes de comunicación con fabricantes Cisco, Fortinet, Aruba, Juniper, Vmware, Riverbed y F5 y Huawei.	\$ 7.500.000	\$ 3.150.000	\$ 10.650.000	25%	\$ 12.780.000
comunicaciones de TI, telefonía móvil y fija: Especialistas en telefonía fija de fabricantes como Asterisk, Cisco, Aruba, Avaya y celulares, sistemas operativos IOS Y Android	\$ 10.000.000	\$ 4.200.000	\$ 14.200.000	25%	\$ 17.040.000
Cloud: Especialista en servicios de infraestructura en nube	\$ 13.000.000	\$ 5.460.000	\$ 18.460.000	25%	\$ 22.152.000
Infraestructura: Especialistas en sistemas operativos, Windows Server y Redhad.	\$ 10.000.000	\$ 4.200.000	\$ 14.200.000	25%	\$ 17.040.000
Arquitecto de infraestructura Tecnológica: Especialistas en servicios de arquitectura de aplicaciones, bases de datos, infraestructura tecnológica en Cloud y onpremise.	\$ 13.000.000	\$ 5.460.000	\$ 18.460.000	25%	\$ 22.152.000

Documentador: Especialista en elaboración de documentación técnico funcional de las diferentes plataformas de TI.	\$ 4.500.000	\$ 1.890.000	\$ 6.390.000	25%	\$	7.668.000
Capacitador: Especialista en tecnologías de la información encargado de realizar transferencia de conocimiento al cliente.	\$ 13.000.000	\$ 5.460.000	\$ 18.460.000	25%	\$	22.152.000
Gerente de Proyectos: Especializado en la estimación de tiempos, inicio, planificación, ejecución, supervisión y cierre de los proyectos a cargo.	\$ 13.000.000	\$ 5.460.000	\$ 18.460.000	25%	\$	22.152.000
			\$ 130.640.000		\$	157.336.000

Nota. Detalle de los costos de nómina. Elaboración propia

En la tabla 25 se realizó una estimación del costo de nómina de los recursos especializados en tecnologías de la información en su capacidad máxima que pueden trabajar, teniendo en cuenta que cada empleado labore 180 horas al mes, así mismo, se da claridad que los no se contemplan costos administrativos ya que inicialmente durante el primer semestre serán asumidos por su propietario y después del segundo semestre se contempla un porcentaje del 5 % de las utilidades en horas de consultoría para la contrataran de servicios profesionales administrativos y financieros que permitirá llevar a mayor rapidez y madures a Expert People Technology S.A.S.

11.14. Presupuesto de costos administrativos

En la tabla 26 se muestra los costos administrativos necesarios en la operación de la empresa de la siguiente manera:

Tabla 26.

Presupuesto de costos administrativos

Descripción	Valor Unitario Año 1
Arriendo:	\$ 30.000.000,00
Servicios públicos:	\$ 4.800.000,00
Telefonía celular:	\$ 1.440.000,00
Internet:	\$ 2.160.000,00
Papelería:	\$ 1.500.000,00
Servicios de aseo:	\$ 15.000.000,00
Total, gastos fijos	\$ 54.900.000,00

Nota. Detalle de costos administrativos en la empresa. Elaboración propia basado en el simulador financiero.

En la tabla 26 se estiman los costos administrativos durante el primer año de operación de Expert People Technology S.A.S., estos valores están dados en pesos colombianos (COP) y se hace la estimación teniendo en cuenta los siguientes ítem como son; arriendo por valor de \$30.000.000, servicios públicos \$4.800.000, telefonía celular \$1.440.000, servicio de internet en \$2.160.000, gastos de papelería en \$1.500.000, y servicio de aseo con un estimado de \$15.000.000 de pesos al año.

11.15. Presupuesto de inversión inicial

En las inversiones iniciales de la tabla 27 se detalla los rubros contemplados para el año 1 de operación de Expert People Technology, así:

Tabla 27.

Presupuesto de Inversión

Descripción	Inversión Inicial
Muebles y enseres	\$ 2.000.000,00
Equipo de oficina	\$ 7.000.000,00
Gastos de puesta en marcha	\$ 252.000,00
Total, inversiones	\$ 9.252.000,00

Nota. Detalle de inversiones iniciales para la empresa. Elaboración propia basado en el simulador financiero.

En la tabla 27 se especifica la inversión inicial requerida para que la empresa Expert People Technology comience sus operaciones, es importante la creación en cámara de comercio, impuesto de industria y comercio, estimado en \$252.000 pesos durante el año 1, adicionalmente costo de muebles y equipos de cómputo por valor de \$9.000.0000 pesos.

11.16. Estados financieros

A continuación, se presentan los estados financieros arrojados en el simulador financiero con las estimaciones presentadas durante los próximos 5 años de operación de Expert People Technology, en el estado de resultados se presenta la información financiera de las operaciones de la empresa en un periodo contable anual mediante un adecuado balance entre los ingresos, costos y gastos relativos, con esto se determina las utilidades o pérdidas presentadas en el periodo calculado. en la tabla 28 se presenta el estado de resultados proyectado, así:

Tabla 28.

Estado de resultados

	2023	2024	2025	2026	2027
Ventas	\$ 1.454.647.680,0	\$ 1.597.639.546,9	\$ 1.838.244.062,7	\$ 2.307.363.947,5	\$ 3.137.553.495,8
Costo ventas	\$ 1.192.811.097,6	\$ 1.299.919.570,1	\$ 1.484.105.174,0	\$ 1.848.423.312,1	\$ 2.494.022.122,3
Utilidad bruta	\$ 261.836.582,4	\$ 297.719.976,8	\$ 354.138.888,7	\$ 458.940.635,4	\$ 643.531.373,5
Gastos aditivos y vtas	\$ 241.116.000,0	\$ 252.207.336,0	\$ 263.808.873,5	\$ 275.944.081,6	\$ 288.637.509,4
Gastos fijos del periodo	\$ 54.900.000,0	\$ 57.425.400,0	\$ 60.066.968,4	\$ 62.830.048,9	\$ 65.720.231,2
Otros gastos	\$ 12.000.000,0	\$ 12.000.000,0	\$ 12.000.000,0	\$ 12.000.000,0	\$ 12.000.000,0
Depreciación	\$ 1.850.400,0	\$ 1.850.400,0	\$ 1.850.400,0	\$ 1.850.400,0	\$ 1.850.400,0
Utilidad operativa	\$ (48.029.817,6)	\$ (25.763.159,2)	\$ 16.412.646,9	\$ 106.316.104,8	\$ 275.323.232,9
Gastos financieros	\$ 934.452,0	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Utilidad antes de imptos	\$ (48.964.269,6)	\$ (25.763.159,2)	\$ 16.412.646,9	\$ 106.316.104,8	\$ 275.323.232,9
Impuestos	\$ -	\$ -	\$ 5.744.426,4	\$ 37.210.636,7	\$ 96.363.131,5
Utilidad neta	\$ (48.964.269,6)	\$ (25.763.159,2)	\$ 10.668.220,5	\$ 69.105.468,1	\$ 178.960.101,4

Nota. Detalle del estado de resultados de la empresa en los próximos cinco años. Elaboración propia basado en el simulador financiero.

Como resultado del ejercicio se observan ventas durante el primer año por valor de \$1.454.647.680 pesos, un costo de ventas de \$1.192.811.098 pesos, utilidad bruta de \$261.116.000 COP, y una utilidad neta negativa de -\$48.964.270 COP lo mismo que para el segundo año como se refleja en el estado de resultados financieros, así mismo en el año 3 año por valor de \$1.838.244.063 pesos, un costo de ventas de \$1484.105.174 pesos, utilidad bruta de \$354.138.889 COP, y una utilidad neta de \$10.668.221 COP y a partir del año 3 al 5 sus

cifras son positivas con tendencia a crecer año a año como se muestra en el año cinco por valor de \$3.137.553.496 pesos, un costo de ventas de \$2.494.022.123 pesos, utilidad bruta de \$643.531.374 COP, y una utilidad neta de \$178.960.102 COP, con este resultado y las proyecciones realizadas se pueden presentar variaciones positivas si las ventas realizadas superan las estimadas, generando menor perdida y confirmando la viabilidad financiera de expert people technology S.A.S.

11.17. Flujo de caja

Los flujos de caja de Expert People Technology S.A.S. se presentan en la tabla 29, así:

Tabla 29.

Flujo de Caja

FLUJO DE CAJA DEL PROYECTO:						
CAPITAL INVERTIDO						
	AÑO 0	2023	2024	2025	2026	2027
Activos Corrientes	\$ -	\$ -56.365.870	\$ -31.314.359	\$ 12.711.847	\$ 104.465.705	\$ 275.323.233
Pasivos Corrientes	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5.744.426	\$ 37.210.637	\$ 96.363.132
KTNO	\$ -	\$ -56.365.870	\$ -31.314.359	\$ 6.967.420	\$ 67.255.068	\$ 178.960.101
Activo Fijo Neto	\$ 9.252.000	\$ 7.401.600	\$ 5.551.200	\$ 3.700.800	\$ 1.850.400	\$ -
Depreciación Acumulada	\$ -	\$ 1.850.400	\$ 3.700.800	\$ 5.551.200	\$ 7.401.600	\$ 9.252.000
Activo Fijo Bruto	\$ 9.252.000	\$ 9.252.000	\$ 9.252.000	\$ 9.252.000	\$ 9.252.000	\$ 9.252.000
Total Capital Operativo Neto	\$ 9.252.000	\$ -48.964.270	\$ -25.763.159	\$ 10.668.220	\$ 69.105.468	\$ 178.960.101

Nota. Detalle del flujo de caja de la empresa durante los próximos cinco años. Elaboración propia basado en el simulador financiero.

Tabla 30.*Cálculo de Flujo de Caja libre*

CALCULO DEL FLUJO DE CAJA LIBRE						
EBIT		\$ -48.029.817,6	\$ -25.763.159,2	\$ 16.412.646,9	\$ 106.316.104,8	\$ 275.323.232,9
Impuestos		\$ -16.810.436,2	\$ -9.017.105,7	\$ 5.744.426,4	\$ 37.210.636,7	\$ 96.363.131,5
NOPLAT		\$ -31.219.381,4	\$ -16.746.053,5	\$ 10.668.220,5	\$ 69.105.468,1	\$ 178.960.101,4
Inversión Neta		\$ -58.216.269,6	\$ 23.201.110,4	\$ 36.431.379,6	\$ 58.437.247,7	\$ 109.854.633,3
Flujo de Caja Libre del período		\$ -89.435.651,0	\$ 6.455.057	\$ 47.099.600	\$ 127.542.716	\$ 288.814.735

Nota. Detalle del flujo de caja libre de la empresa durante los próximos cinco años. Elaboración propia basado en el simulador financiero.

En los cálculos dados por el simulador financiero, en el flujo de caja se puede observar que los activos corrientes son negativos en los dos primeros años en comparación a los pasivos corrientes lo cual indica que las obligaciones se puede presentar problemas en el momento de cubrirlos, esto dependerá de las ventas de horas especializadas que permitirán mover el flujo de caja de forma significativa, debido a que esta empresa dependerá 100% del capital humano vendido.

11.18. Balance general

Es el estado de la situación contable refleja la información financiera de los tres grandes grupos como son el activo, pasivo y patrimonio reflejados durante los próximos 5 años como se muestra a continuación en la tabla 31:

Tabla 31.*Balance General*

BALANCE						
	Año 0	2023	2024	2025	2026	2027
ACTIVO						
caja/bancos	\$ -	\$ (56.365.869,6)	\$ (31.314.359,2)	\$ 12.711.846,86	\$ 104.465.704,83	\$ 275.323.232,92
fijo no depreciable	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
fijo depreciable	\$ 9.252.000,00	\$ 9.252.000,00	\$ 9.252.000,00	\$ 9.252.000,00	\$ 9.252.000,00	\$ 9.252.000,00
depreciación acumulada	\$ -	\$ 1.850.400,00	\$ 3.700.800,00	\$ 5.551.200,00	\$ 7.401.600,00	\$ 9.252.000,00
activo fijo neto	\$ 9.252.000,00	\$ 7.401.600,00	\$ 5.551.200,00	\$ 3.700.800,00	\$ 1.850.400,00	\$ -
TOTAL ACTIVO	\$ 9.252.000,00	\$ (48.964.269,60)	\$ (25.763.159,16)	\$ 16.412.646,86	\$ 106.316.104,83	\$ 275.323.232,92
PASIVO						
impuestos x pagar	0	\$ -	\$ -	\$ 5.744.426,4	\$ 37.210.636,7	\$ 96.363.131,5
total pasivo corriente	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 5.744.426,4	\$ 37.210.636,7	\$ 96.363.131,5
obligaciones financieras	\$ 9.252.000,00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
pasivo	\$ 9.252.000,00	\$ -	\$ -	\$ 5.744.426,40	\$ 37.210.636,69	\$ 96.363.131,52
PATRIMONIO						
capital social	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
utilidades del ejercicio	0	\$ (48.964.269,6)	\$ (25.763.159,2)	\$ 10.668.220,5	\$ 69.105.468,1	\$ 178.960.101,4
TOTAL PATRIMONIO	\$ -	\$ (48.964.269,60)	\$ (25.763.159,16)	\$ 10.668.220,46	\$ 69.105.468,14	\$ 178.960.101,40
TOTAL PAS + PAT	\$ 9.252.000,00	\$ (48.964.269,60)	\$ (25.763.159,16)	\$ 16.412.646,86	\$ 106.316.104,83	\$ 275.323.232,92
cuadre (act = pas+pat)	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -

Nota. Detalle del balance general de la empresa durante los próximos cinco años. Elaboración propia basado en el simulador financiero.

11.19. Indicadores financieros

Los indicadores financieros permiten evidenciar las diferentes cuentas de los estados financieros y ayudan a analizar la solvencia, liquidez, rentabilidad y eficiencia operativa de Expert People Technology, como se puede ver en la tabla. Entre los que se pueden mencionar en la siguiente tabla 32:

Tabla 32.*Indicadores financieros*

Indicador	Formula	Valor	Descripción del indicador
Margen operacional	Utilidad operacional/ ventas	3,14%	El margen operacional de la empresa en el transcurso de sus operaciones proyectadas es positivo y permite el cubrimiento de costos y gastos.
Rentabilidad sobre ventas	Ventas/Costos de ventas	1,24%	Este indicador mide la rentabilidad obtenida sobre las ventas de los servicios especializados.
Contribución Marginal	Beneficio antes de intereses e impuestos	\$ 64.851.801	La contribución marginal es lo que te queda para pagar los costos y gastos fijos para tener alguna ganancia o utilidad
Rentabilidad financiera	Utilidad neta/Total patrimonio	100%	Este indicador mide la eficacia de la empresa gestionando sus activos para generar ingresos por ventas
TIR	Flujos de caja	56,89%	La Tasa Interna de Retorno o TIR es la tasa de interés o de rentabilidad que nos ofrece una inversión, en caso de Expert People Technology es positiva y favorable.
VPN	Valores futuros traídos al presente	\$94.326.019	Es positivo, lo cual indica que el proyecto es viable financieramente, este Valor Presente Neto (VPN) es la herramienta que permite traer a valor presente la totalidad de flujos de caja en una empresa para verificar cuáles serán las cifras de pérdidas o ganancias

Beneficio Costo	Resultado operativo/Costo de ventas	4%	Es positivo, lo que indica que, por un peso invertido, se obtiene 4 pesos de beneficio, este indicador está basado en el principio de obtener los mayores y mejores resultados al menor esfuerzo invertido, tanto por eficiencia técnica como por motivación humana
Razón Corriente	Activo corriente/Total pasivo	1,76%	es mayor a 1 lo que significa que Expert People Technology tiene efectivo y activos de alta liquidez suficiente para pagar sus deudas y seguir funcionando

Nota. Descripción de los indicadores financieros y análisis de estos. Elaboración propia

11.20. Fuentes de financiación

Expert People Technology S.A.S, para este plan de negocios utilizara recursos propios por un valor de \$13.252.000.000 pesos que cubren el para cubrir los gastos de inversión inicial y un préstamo financiero en caso de que las ventas no se según estimación, será necesario un segundo aporte por el mismo valor inicial para dar cubrimiento a gastos administrativos, gastos de nómina y publicidad.

11.21. Evaluación financiera

En la evaluación financiera (Ver anexo A) de este plan de negocios, se define si es viable financieramente con el fin de tomar la decisión de llevarlo a cabo, hacer ajustes correspondientes a los hallazgos o buscar otra idea, se estudian los siguientes indicadores permiten valorar prevenidamente la ejecución de la compañía:

TIR: 56,89%: Es la tasa interna de retorno es la tasa de interés o de rentabilidad que nos ofrece el plan de negocios, para este caso es positiva lo que quiere decir que el proyecto es rentable y se puede llevar a cabo.

VPN: \$ 94.326.019: el Valor presente Neto es positivo, lo cual indica que el proyecto es viable financieramente, este Valor Presente Neto (VPN) es la herramienta que permite traer a valor presente la totalidad de flujos de caja en una empresa para verificar cuáles serán las cifras de pérdidas o ganancias.

Periodo de Recuperación: 0.45 años, este periodo de recuperación es el tiempo que se tarda en recuperar la inversión de dinero invertido inicialmente, en este caso en un periodo corto, lo que da la confiabilidad de inversión.

Punto de Equilibrio en Horas de trabajo: 34.125, esta es la cantidad de horas que se debe vender para lograr un punto de equilibrio en la empresa sin que genere pérdidas.

Concluyendo, se deduce que Expert People Technology S.A.S en el análisis realizado con los indicadores, el plan de negocios es viable financieramente y es efectivo invertir en la empresa.

11.22. Resumen de proyecciones financieras

Este plan de negocios para la empresa Expert People Technology S.A.S. está orientada a contribuir en la transformación digital de las empresas en Colombia a través de personal especializado en Tecnologías de la información TIC, contribuir a objetivos de la sostenibilidad en pro de aportar algo positivo en la sociedad. Se realiza un aporte inicial de implementación enfocado a los requerimientos básicos para su operación por un valor de \$ 13.252.000 pesos, muebles enseres, equipos de oficina, constitución en Cámara de Comercio y arriendo, con esto permite el funcionamiento de la compañía durante el primer bimestre.

Las estimaciones proyectadas en el crecimiento a partir del segundo año tienen un incremento del 5%, ya después un estimado del 10% de las ventas al año. Lo anterior basado, el movimiento de las redes sociales, posicionamiento de marca, ventas estimadas. Así mismo, se evaluó el

periodo de recuperación de la inversión inicial de 0.45 años de funcionamiento. La tasa interna de retorno de un 56.89% lo que indica un tiempo corto para recuperar la inversión. La propuesta de valor es atractiva, confiable y responde a la necesidad del mercado.

Por último, las oportunidades del mercado son óptimas, ya que la transformación digital de las empresas está en constante crecimiento, generando cada vez más retos de supervivencia buscando llegar a mercados y sectores económicos diferentes cada día, por todo se puede deducir que el plan de negocios es financieramente viable, así como los requerimientos para poder poner en funcionamiento la empresa dada sus costos iniciales, fácil implementación y gran potencial de crecimiento de mercado.

12. ENFOQUE HACIA LA SOSTENIBILIDAD

12.1. Dimensión social

Para Expert People Technology la sostenibilidad es un factor importante es por eso que con base en los objetivos de desarrollo sostenible ODS, la dimensión social de la empresa se alinea al objetivo número cinco Igualdad de género, debido a que permite la contratación de personal sin importar su género, así mismo poder bajar la tasa de desempleo y llegar a los diferentes sectores económicos del país, para ellos es importante construir la red de ingenieros especializados en tecnologías de la información más grande del país, establecer relaciones de confianza, seguridad, familiaridad y credibilidad con la sociedad en las diferentes regiones del Colombia, generar mayores oportunidades de empleo formal, crecimiento y desarrollo para los colaboradores y sus familias. Ser ejemplo de calidez, profesionalidad, integridad y servicio como parte de la empresa y cumplir con todas las obligaciones fiscales y contributivas. Mejorar cada día para lograr una cultura empresarial sostenible y responsable, trabajar en la inclusión social. Contar con los programas de primer empleo y tener convenios con instituciones educativas que permita formar cada día más especialistas en tecnologías de la información TIC (Agut y Del Pilar, 2015).

12.2. Dimensión ambiental

En la dimensión ambiental con el foco hacia la sostenibilidad de Expert People Technology se basa en los objetivos de desarrollo sostenible número **ODS 9**: industria, innovación e infraestructura (ONU,2015), por lo que se tiene dentro de las propuestas ambientales proponer soluciones innovadoras tecnológicamente para nuestros clientes enfocadas a la reducción de gases invernadero, soluciones en cloud, que reduzca el consumos de energía, ya que no se cuenta con un lugar físico dedicado para el uso de estas tecnologías y adicionalmente poder aportar a la siembra de un árbol como parte de las propuestas que estarían para apuntarle a estos objetivos como son:

- Proponer a nuestros clientes soluciones tecnológicas costo eficientes

- Servicios Cloud.
- Tecnologías híbridas (Nube, tierra).
- Adquirir infraestructura en las empresas en modalidad servicio.
- Generar programas anuales con ONG de siembra de árboles que vendrá apalancado por clientes, empleados y empresa.
- Minimizar el uso de energía y enfocarse hacia el uso eficiente, a través de soluciones innovadoras en tecnologías de la información como parte de esta transformación digital de las empresas.
- Sensibilización y educación ambiental en Expert People Technology.
- Dar buenas prácticas de residuos tecnológicos a clientes que tengan obsolescencia tecnológica y generar programas de “dona tu equipo” ya que con muchos de los equipos que las empresas desechan pueden ser reutilizados en escuelas o poblaciones con escasos recursos.
- En las consultorías que se brinda a los clientes, sugerir a nivel tecnológico poder implementar una economía circular que permita a las empresas, reutilizar, reparar, compartir, arrendar, renovar y reciclar las diferentes soluciones tecnológicas adquiridas a través del tiempo.

12.3. Dimensión económica

En esta dimensión económica de Expert People Technology logramos deducir que según estimaciones financieras se lograran beneficios positivos económicos con relación a los costos e inversión requerida. Además, desde el frente sostenible se logra aportar a los siguientes objetivos de desarrollo sostenible ODS como se evidencia en la figura 37 así;

- **ODS 5:** Igualdad de género;
- **ODS 8:** Trabajo decente y crecimiento económico
- **ODS 9:** industria, innovación e infraestructura.
- **ODS 10:** Reducción de las desigualdades;

Figura 38.*Objetivos de desarrollo sostenible ODS*

Nota. Descripción de los ODS que le aplicación a la empresa. Elaboración propia basado en las ODS creados por la (ONU,2015)

En la figura 38, podemos evidencia que los cuatro objetivos de desarrollo sostenible hacen parte de las estrategias de la sostenibilidad de Expert People Technology S.A.S por que generamos igualdad de género en el momento de no excluir a ningún experto, se ofrece un trabajo decente y generamos crecimiento económico para la empresa, empleados y familias, aportamos a soluciones innovadoras que permitan lograr la transformación digital de las empresas en Colombia y reducción de las desigualdades al contar con todo tipo de expertos en TI y no excluir persona, por su raza, religión o creencias y demás características del ser humano (ONU,2015)

12.4. Dimensión tecnológica

Basado en los objetivos de desarrollo sostenible (2015) en la dimensión tecnológica se quiere una celeridad en la innovación y el desarrollo tecnológico para disminuir el uso de recursos naturales de determinadas actividades económicas, en esta dimensión se propone soluciones tecnológicas en la búsqueda de reducción de consumo de energía con tecnologías más costo eficientes, consultoría y servicios profesionales especializados en tecnologías de la información que apunten al ODS 9 de la industria, innovación e infraestructura, contar con soluciones y propuestas enlazadas a la dimensión ambiental..

12.5. Dimensión de gobernanza

La dimensión de gobierno corporativo que regirán el funcionamiento de la empresa Expert People Technology, pretende dar guía de una correcta administración y dirección de la compañía en todos los asuntos legales, comerciales, sociales, laborales con calidez, profesionalidad, integridad y servicio como parte de la empresa, para lograr sinergia transversal en toda la cadena de operación y funcionamiento de la compañía, se debe definir normas y procesos claros y sencillos, que garanticen el entendimiento y aplicabilidad de todos y transparencia (Andreu Pinillos et al., 2018).

12.6. Estructura de gobierno corporativo

En Expert People Technology, la transparencia, control y administración son los pilares importantes de gobierno en la empresa, y es por lo que se define los organismos como la junta directiva y gerencia general como se muestra en la figura 36 de este documento.

12.7. Junta directiva

Es el organismo que se dedica a la aprobación y control de los objetivos de una empresa en el registro mercantil de la cámara de comercio; es decir tres miembros principales, o sus representantes legales apoderados, reunidos con el quórum y en las condiciones exigidas en los estatutos sociales y en la ley.

12.8. Representante legal

Expert People Technology S.A.S. tiene un representante legal y su vez tiene un suplente, miembro de la junta directiva, que tienen el poder de sustituir la ausencia del representante legal ante ausencias o casos de fuerza mayor, así como también en aquellos casos o actos para los cuales estuviere impedido o no tuviere la capacidad requerida para actuar, todos ellos de libre nombramiento y remoción por parte de la Junta Directiva, según consta en el certificado de existencia y representación legal y deben ser personas de reconocida solvencia moral y profesional, no podrán tener intereses contrapuestos con la compañía o que entren en competencia con el objeto social de ésta y deben obrar en el ejercicio de sus cargos de buena fe, con lealtad, transparencia. Sin perjuicio de las disposiciones estatutarias, el gerente de la empresa desempeñará las siguientes funciones:

- Ejercer la representación legal de la empresa de Expert People Technology S.A.S. como persona jurídica, ante toda clase de autoridades o situaciones que se requiera y asignar los apoderados judiciales o extrajudiciales que, obrando bajo sus órdenes, juzgue necesarios para la adecuada representación de la empresa., delegar en ellos las facultades que estime convenientes, de aquellas que fueren delegables, revocar poderes y sustituciones.
- Dirigir la empresa en cuanto a planeación estratégica con visión corporativa, organización, dirección y de Expert People Technology.
- Liderar los proyectos de producción y ventas que permitan explorar nuevos mercados y llegar a sectores económicos que no se hayan alcanzado.
- Enfocar la compañía hacia el crecimiento, evolución constante como startup y con enfoque a la sostenibilidad.
- Controlar el manejo financiero como ordenador de gasto, velar por la recaudación de fondos, facturación y garantizar la disposición de estos, con estricto cumplimiento.
- Celebrar en nombre de Expert People Technology S.A.S, los contratos con los clientes, proveedores, empleados y contrataciones que necesiten de uno. objeto social, de conformidad con lo establecido en los estatutos establecidos.

12.9. Selección de proveedores

El proceso de selección de proveedores estará a cargo de la dirección administrativa y financiera, donde parte de una necesidad de la empresa por cualquier área de la empresa y se debe seleccionar el proveedor mínima con una terna de opciones de o una justificación de proveedor único en Colombia, adicional a esto es importante evaluar los siguientes aspectos como mínimo del proveedor.

- Validación jurídica del proveedor.
- Diligenciamiento y validación juramentada de no financiamiento de lavado de activos o terrorismo.
- Proveniencia de recursos financieros
- Experiencia, del proveedor, características servicio o producto, calidad y precio.
- Respaldo financiero del proveedor.
- Capacidad del proveedor en el cumplimiento de entrega del producto o servicio
- Forma de pago, con el fin de que sea evaluado por el financiero.
- Las garantías ofrecidas

Estas ofertas de montos superiores a 10 millones pasaran por validación de junta directiva y aprobación del ordenador de gastos, como representante legal y director administrativo y financiero.

12.10. Transparencia de la información

La transparencia es un factor predominante en Expert People Technology S.A.S, ya que es importante evaluar las políticas, procesos e información que se necesite divulgar a los interesados de esta, siguiendo los lineamientos de confidencialidad de información y no divulgación de estrategias o rumbo de la compañía a externos.

12.11. Conflictos de interés

Como política de la empresa se entiende que las personas que hacen parte de Expert People Technology no pueden tener conflicto de intereses que impidan la toma de decisiones o el cumplimiento de procesos justos y transparentes, evitar por ningún motivo con funcionarios de la empresa, externos, proveedores de la compañía, ya que daría lugar a un retiro justificado de la compañía por estar en contra de las normas , ética empresarial, transparencia e integridad que destacan en la compañía, para esto se definen las siguientes reglas:

- Avisar a los jefes inmediatos o directores de área y esta a su vez al representante legal, de la compañía sobre los posibles conflictos de interés que haya lugar e impida la objetividad en la toma de decisiones.
- No participar en la toma de decisiones en las cuales tenga un interés personal.
- Mantener la confidencialidad de la información sobre temas reservados de la empresa y que por su función conozca.
- No utilizar información de la empresa en beneficio propio o de un tercero.

CONCLUSIONES

En este plan de negocios comprobó que es viable de creación de la empresa EXPERT PEOPLE TECHNOLOGY S.A.S, cuyo objeto social es la prestación del servicio de personal especializado en tecnologías de la información TIC y servicios de consultoría en TI, a través de una oficina en la ciudad de Bogotá, con presencia digital en redes sociales y plataforma web; se realizó un estudio con las proyecciones realizadas y soportadas en los diferentes estudios de mercado, sector, expertos, datos económicos lo que permite decidir sobre los resultados viables para su fundación, también se utilizó los indicadores financieros como la tasa interna de retorno TIR con un resultado de 56,89% haciéndola interesante para poder invertir; por otro lado se sustenta un crecimiento importante del sector un estudio de la para el caso de Colombia, después del inicio de la pandemia, el 60 % de las empresas cuenta con una estrategia de transformación digital y están invirtiendo en tecnología para aumentar la productividad en sus procesos y aporta al sector un 15% de las exportaciones de servicios de en el país, calculando para las 2022 ventas por 29 billones de dólares, esto permite crecer la demanda del personal altamente calificado y experto en tecnologías de la información que ayude a las empresas a cumplir sus metas de transformación digital.

La naturaleza del proyecto de creación de empresa de EXPERT PEOPLE TECHNOLOGY S.A.S. hace una propuesta diferenciadora debido a que cuenta con recursos especializados en tecnologías de información altamente calificados, certificados y capacitados directamente por fabricantes de las diferentes tecnologías, contará con la red de ingenieros especializados más grande del país como fuente principal de talento experto lo cual permitirá ser más ágiles, generar pertenecía, lealtad de los clientes y cooperación permitiendo también hacer transferencia de conocimiento como valor “conocimiento compartido” sumando a las propuesta de valor y posible ventaja competitiva de la organización sin sumar costos adicionales.

En el análisis del sector de tecnologías de la información TI y prestación de servicios especializados en TI puede deducir que hay factores importantes tanto internos como externos que influyen positiva o negativamente el mercado, en el caso del crecimiento del sector es un factor positivo, apoyo del gobierno con los planes de transformación digital del país que lidera el

Mintic en su plan 2018 -2022 y aporte a crecimiento de especialistas que forma año a año, así mismo la evolución tecnológica acelerada que permite la modernización de empresas en pro de ser cada vez más competitivos en el mercado, también evidenciamos las formas masivas de consumo y conectividad en el país por 60.38 millones de conexiones a internet desde celulares más que la población en Colombia durante el 2020, superando el tamaño de la población Colombiana, esto demuestra una oportunidad de llegar a los clientes de forma digital e innovadora, con el desarrollo de este estudio se lograron identificar las tendencias del mercado logrando observar que la transformación digital en Colombia es hito importante en para las empresas y su alta demanda de personal especializado que acompañe este proceso. Por otro lado, se logró segmentar el mercado objetivo en los diferentes sectores y localidades de la ciudad, se identificaron los riesgos y oportunidades que tiene el sector, se trabajó con una herramienta investigación, la cual fue aplicada a una muestra de 26 personas pertenecientes al sector empresarial, en este instrumento se formularon 13 preguntas semiestructurada lanzadas de forma online. Estos resultados fueron analizados y de gran aporte al plan de negocio para conocer el cliente, sus expectativas, sus necesidades y su forma de buscar personal especializado.

Se trabajo cada uno los objetivos propuestos dando cumplimiento a cada uno de ellos en el plan de negocios, se analizó el sector empresarial, se identificaron los procesos de negocio y el manejo que se debe tener para poder operar la empresa, se evaluaron los riesgos y viabilidad técnica y financiera, se establecieron los aspectos legales y organizaciones, se desarrolló el estudio financiero con resultados satisfactorios y por último se diseñó el enfoque desde la sostenibilidad, con esto podemos garantizar que la creación de Expert People Technology aportara significativamente en el mercado y lograra convertirse en la startup deseada.

En el análisis técnico y operativo se especificó las diferentes fases como son la ficha técnica de los servicios donde se detalla cada rol, plan de compras, infraestructura, descripción del proceso productivo o de prestación del servicio, definición de perfiles y salarios, equipo de trabajo requerido, inversiones requeridas, y definición comercial, entre otros, que fueron necesarios para determinar el uso eficiente de los recursos, identificar cual es la mejor forma de llegar a los clientes, como atenderlo generando el valor esperado, y así hacer la asignación y atención de demanda requerida en las áreas comercial y de operaciones.

En la parte económica y análisis financiero las estimaciones proyectadas durante los próximos cinco años se generan metas agresivas que permitan aumentar las ventas, conseguir posicionamiento de mercado acelerado con procesos de transformación y consecución de personal especializado, desarrollo de nuevos servicios en el tiempo e innovación sobre los actuales que permita a Expert People Technology ser el startup reconocido en Colombia que apoya a las empresas en la transformación digital con personal especializado en TI, con el resultado de los indicadores financieros como la tasa interna de retorno en un 56.89% lo que indica un tiempo de recuperación de la inversión corto, la tasa de rentabilidad VPN = \$ \$94.326.019, lo cual indica que el proyecto es viable financieramente, Periodo de Recuperación de 0.45 años, donde se logrará recuperar en este tiempo, Punto de Equilibrio en horas de trabajo de 34.125, siendo esta la cantidad de horas que se debe vender para lograr un punto de equilibrio en la empresa sin que genere perdidas, con estos indicadores concluimos que el plan de negocios cuenta con viabilidad financiera.

Este plan de negocios esta dado a cinco años con proyecciones de ventas, crecimiento del 5 al 10% después del segundo año, entre otras metas que se establecen por áreas para cumplir integralmente con la proyección y punto de equilibrio esperado, con todo lo anterior se concluye de forma general que Expert People Technology, cuenta con todos los elementos que se requieren para el funcionamiento y lograr un resultado esperado para la compañía satisfaciendo las necesidades de los clientes.

En la sostenibilidad en EXPERT PEOPLE TECHNOLOGY aporta a los cuatro objetivos de desarrollo sostenible como son; ODS 5: Igualdad de género, ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, ODS 9: industria, innovación e infraestructura y ODS 10: Reducción de las desigualdades, porque genera igualdad de género en el momento de no excluir a ningún experto, se ofrece un trabajo decente y generamos crecimiento económico para la empresa, empleados y familias, aportamos a soluciones innovadoras que permitan lograr la transformación digital de las empresas en Colombia y reducción de las desigualdades al contar con todo tipo de expertos en TI y no excluir persona, por su raza, religión o creencias y demás características del ser humano.

En conclusión, este plan de negocios investigativo de mercado de creación de empresa realizado arroja unos resultados que nos permitió concluir que el mercado actual está preparado con la demanda y las condiciones ideales para el éxito de este proyecto promoviendo el desarrollo empresarial, aporte social y económico del país.

REFERENCIAS

- Agut, M., y Del Pilar, M. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2015-2030) y Agenda de Desarrollo post 2015 a partir de los objetivos de desarrollo del milenio (2000-2015)*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Andreu Pinillos, A., Fernández-Fernández, J.-L., y Fernández Mateo, J. (2018). Revisión crítica de la dimensión Gobierno Corporativo en los cuestionarios de los Índices de Sostenibilidad. *Revista de Comunicación*, 17(2), 09-40.
- Asuntoslegales, (2022), socios jurídicos en orientación creación de empresas, Obtenido de la Web: <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/conozca-los-tramites-y-costos-para-crear-una-empresa-ante-una-camara-de-comercio-3295128>
- Betancourt, D. (2019). Análisis pestel para describir el contexto organizacional.
- Bogotá, I. i. (s.f. de s.f. de s.f.). Incentivos y estímulos para emprendimientos. Obtenido de Invest in Bogotá: <https://es.investinbogota.org/emprendimiento/incentivos>
- BID-COPLAC (2019). Transformación digital y empleo público, obtenido de <https://drive.google.com/drive/folders/18V8xGOR7EffXt3FZkjJgsNKotJxxdoB>
- Búho. (2021). Tipos de plataformas digitales, obtenido de <https://buhoagenciadigital.com/plataformas-digitales-tipos/>
- Cámara de Comercio de Bogotá, (2022). Empresas creadas en Bogotá, obtenido de <https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/>
- Cámara y comercio Bogotá, (2022). Empresas creadas en Bogotá, obtenido de <https://www.ccb.org.co/Sala-de-prensa/Noticias-CCB/2022/Febrero/Bogota-y-la-Region-finalizaron-2021-con-470.579-empresas-activas-6-menos-frente-a-2019>
- Cámara de Comercio de Bogotá. (09 de 2020). Pasos para crear tu empresa para que tu negocio funcione con todas las de la ley. Obtenido de Cámara de Comercio de Bogotá: <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/handle/11520/25824>
- Cesa. (2021). Obtenido de <https://www.cesa.edu.co/news/transformacion-digital-en-colombia-indice-de-madurez-digital-de-las-empresas/>
- Cepal. (2022). América Latina y el Caribe debe desarrollar plataformas regionales, Obtenido de: <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-america-latina-caribe-debe-desarrollar-plataformas-regionales-producir-distribuir>

- CNV. (2016). Obtenido de <https://www.cvn.com.co/admincvn/cuales-son-los-sectores-economicos-de-colombia/>
- CompuTrabajo. (2022). Líder en América Latina, Obtenido de <https://co.computrabajo.com/quienessomos/>
- Claro. (2022). Cobertura de red, Obtenido de: <https://www.claro.com.co/personas/legal-y-regulatorio/cobertura-fijo/>
- Datosmacro.com. (2019). Aumenta el número de inmigrantes en Colombia. Obtenido de Datosmacro.com:
<https://datosmacro.expansion.com/demografia/migracion/inmigracion/colombia#:~:text=Colombia%20tiene%2C%20seg%C3%BAAn%20los%20%C3%BAltimos,de%20la%20poblaci%C3%B3n%20de%20Colombia.ytext=La%20inmigraci%C3%B3n%20en%20Colombia%20procede,%20el%201%2C33%25.>
- Dane. (19 de 03 de 2021). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de <https://www.Dane.gov.co/files/investigaciones/pib/tic/bt-satelite-tic-2020pr.pdf>.
- Dane. (2018). Indicadores básicos de tenencia y uso de tecnologías de la información y comunicación – TIC, Obtenido de DANE:
https://www.Dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/tic/bol_tic_hogares_2018.pdf
- Dane. (2021). Encuesta Nacional de Calidad de Vida. Obtenido de Dane:
<https://www.Dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/calidad-de-vida-ecv/encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-ecv-2021>
- Dane. (2022). Mercado Laboral. Obtenido de Dane:
<https://www.Dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Dane. (2022). Fuerza laboral y educación 2022. Obtenido de www.Dane.gov.co:
<https://www.Dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>
- Dane. (2022). Dane. Obtenido de www.Dane.gov.co:
<https://www.Dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Decreto 368 de 2014. Por el cual se reglamentan las operaciones mediante sistemas de financiación previstas en el artículo 45 de la Ley 1480 de 2011. obtenido de:
<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1274723>

Decreto 886 de 2014. Por el cual se reglamenta el artículo 25 de la ley 1581 de 2012, relativo al Registro Nacional de Bases de Datos Personales. obtenido de: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1184150>

Digital Guide Ionos. (2020). affiliate marketing. Obtenido de <https://www.ionos.es/digitalguide/online-marketing/vender-en-internet/asi-funciona-el-affiliate-marketing/>

Eber, R., y Kissman, S. (2011). desarrollo sostenible: la investigación en un contexto intercultural. Sinaloa: Ra Ximhai - Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable.

Eolivier. (8 julio 2018). Escalabilidad de un negocio: características, obtenido de https://emprendedoresynegocios.com/escalabilidad-de-un-negocio/#google_vignette

ElaC. (2021) Transformación digital, Cómo van las empresas en Colombia, obtenido de <https://www.portafolio.co/innovacion/transformacion-digital-como-van-las-empresas-en-colombia-557823>

Elemplo.com, 2022. portales líderes de trabajo en Colombia, obtenido de <https://www.elemplo.com/co/noticias/tendencias-laborales/elemplocom-es-uno-de-los-portales-lideres-de-trabajo-en-colombia-3323>

ETB. (2022). Cobertura de red, Obtenido de: <https://etb.com/cobertura4g.aspx>

Fedesoft, 2022. Industria de TI y de software colombiana, obtenido de <https://www.bloomberglinea.com/2022/03/02/industria-de-ti-y-de-software-colombiana-cuantas-empresas-hay-y-cuanto-venden/>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Sampieri. Hernández, (2016). Metodología de la investigación. 6ta Edición.

Humphrey, Albert. (19 enero de 2021). Qué es un análisis Foda, cómo se hace, para qué sirve, obtenido de <https://www.occ.com.mx/blog/que-es-un-analisis-foda-y-como-se-hace/#:~:text=El%20origen%20del%20an%C3%A1lisis%20FODA,que%20fuera%20razonable%20y%20ejecutable.>

IAB (2019). Transformación Digital: Retos y Desafíos para las Empresas, obtenido de http://www.iabcolombia.com/wp-content/uploads/2019/09/190630_Transformacio%CC%81n-Digital-Retos-y-Desafi%CC%81os-para-las-Empresas.pdf

- IDC, (2021), las pymes en Latinoamérica ya invierten en tecnología, obtenido de <https://www.semana.com/economia/capsulas/articulo/el-58-de-las-pymes-en-latinoamerica-ya-invierten-en-tecnologia-para-aumentar-la-productividad-en-sus-procesos-de-transformacion-digital/202104/>
- João Nunes, Managing (2021). Director de Technology by PageGroup LATAM, obtenido de <https://www.valoraanalitik.com/2022/04/17/sector-tic-aumentara-oferta-de-empleo-en-colombia/>.
- Kim, W. C., y Mauborgne, R. (2015). La estrategia del océano azul: Crear nuevos espacios de mercado donde la competencia sea irrelevante. Profit Editorial.
- Kjerulf, A. (2007). Happy Hour is 9 to 5. Copenhagen: Pine Tribe.
- La República. (22 de 03 de 2022), reporte la república, basado en cifras del Dane. Obtenido de <https://www.La República.co/economia/Dane-revelo-que-valor-agregado-del-sector-tic-ascendio-a-40-2-billones-el-ano-pasado-3327252>
- Ley 1273 DE 2009. (ENERO 5 DE 2009). "por medio de la cual se modifica el Código Penal, se crea un nuevo bien. obtenido de https://www.sic.gov.co/recursos_user/documentos/normatividad/Ley_1273_2009.pdf
- Ley 1581 de 2012. Protección de datos personales. obtenido de: <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1684507>
- Decreto 1377 de 2013. , sobre aspectos relacionados con la autorización del titular de información para el tratamiento de sus datos personales, obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53646>
- Ley 527 de 1999. Se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales obtenido de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0527_1999.html
- Ley 1266 de 2008. se dictan las disposiciones generales del Hábeas Data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales. obtenido de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1266_2008.html
- Ley 1314 de 2009. se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia. obtenido de: <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1677255#:~:text=por%20la%20cual%20se%20regulan,responsables%20de%20vigilar%20su%20cumplimiento.>

- Mejía Llano, Juan Carlos. (abril 2, 2020), Diferencias entre redes sociales, Obtenido de:
<https://www.juancmejia.com/y-bloggers-invitados/facebook-twitter-e-instagram-que-tipo-de-contenido-es-mejor-para-cada-uno/>
- Metro cuadrado, (2022) Oficinas en arriendo Usaquén, Obtenido de la web:
<https://www.metrocuadrado.com/oficinas/arriendo/bogota/>
- Ministeriodetrabajo, 2022. Resolución de jornada laborales. Obtenido de
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/08SE2019120300000020933+JORNADA+LABORAL+LEY+1920+DE+2018.pdf>
- Mintic, 2021. cifras de líneas de comunicaciones en Colombia. Obtenido de
<https://www.larepublica.co/consumo/ocho-de-cada-diez-lineas-telefonicas-en-colombia-aun-son-prepago-2751702>
- Mintic, 2021. Plan TIC (2018 – 2022). Obtenido de
<https://drive.google.com/drive/folders/18V8xGOR7EffXt3FZkjJgsNKotJxxdoB>
- Mintic, 2022. Estudio del sector tics colombiano. Obtenido de
<https://repositorio.findeter.gov.co/bitstream/handle/123456789/9701/%282%29%20ESTUDIO%20SECTORIAL%20TICS%20.pdf?sequence=1>
- Microsoft (2021), Obtenido de <https://news.microsoft.com/es-xl/estudio-de-microsoft-revela-que-6-de-cada-10-pymes-han-desarrollado-tecnologia-en-los-ultimos-meses-como-parte-de-su-proceso-de-transformacion-digital/>
- Michael Page. (2021). Estudioderemuneración2021 Colombia Obtenido de:
<https://drive.google.com/drive/folders/18V8xGOR7EffXt3FZkjJgsNKotJxxdoB>
- Michael Page. (2022). Obtenido de: <https://www.michaelpage.com.mx/quienes-somos>
- Moreno Cuéllar, pedro. (02 sept 2021). Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i): Implicaciones que puede tener para mi empresa, obtenido de
[https://www.inforges.es/post/investigacion-desarrollo-e-innovacion-\(i-d-i\)-implicaciones-que-puede-tener-para-mi-empresa](https://www.inforges.es/post/investigacion-desarrollo-e-innovacion-(i-d-i)-implicaciones-que-puede-tener-para-mi-empresa).
- Mutis, G. (18 jun 2013). Valor compartido, una estrategia empresarial de alto impacto. *El espectador*, <https://www.elspectador.com/especiales/valor-compartido-una-estrategia-empresarial-de-alto-impacto-428561/>.
- observatorio de desarrollo económico, (2022) durante el último año se crearon más de 30.000 empresas nuevas en Bogotá. Obtenido de

<https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/dinamica-empresarial/durante-el-ultimo-ano-se-crearon-mas-de-30000-empresas-nuevas-en-bogota>

Presidencia de la República de Colombia. (2020). www.presidencia.gov.co. Obtenido de

Presidencia de la República de Colombia:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20593%20DEL%2024%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (2020). www.presidencia.gov.co. Obtenido de

Presidencia de la República:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20417%20DEL%2017%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (2020). www.presidencia.gov.co. Obtenido de

Presidencia de la República de Colombia:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20457%20DEL%2022%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (2020). Presidencia de la República de Colombia.

Obtenido de Presidencia de la República de Colombia:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20488%20DEL%2027%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (2020). www.presidencia.gov.co. Obtenido de

Presidencia de la República de Colombia:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20593%20DEL%2024%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>

Pinzón, Santiago. (2021). obtenido de la ANDI: <https://www.andi.com.co/Home/Noticia/15881-el-2020-fue-el-ano-de-la-aceleracion-de>

Pita, G. E. C. (2018). Las TICs en las empresas: Evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 499-510.

Porrúa, M., Lafuente, M., Roseth, B., Ripani, L., Mosqueira, E., Reyes, A., Fuenzalida, J.,

Suárez, F., y Salas, R. (2021). Transformación digital y empleo público: El futuro del trabajo del gobierno.

Porter, M. (01 de 2008). *MARKETING 2020*. Obtenido de Las cinco fuerzas competitivas que le dan forma a la estrategia:

- https://utecno.files.wordpress.com/2014/05/las_5_fuerzas_competitivas-_michael_porter-libre.pdf
- Porter, M. (01 de 2008). *MARKETING 2020*. Obtenido de *Las cinco fuerzas competitivas que le dan forma a la estrategia*:
https://utecno.files.wordpress.com/2014/05/las_5_fuerzas_competitivas-_michael_porter-libre.pdf
- Porter, M. E. (1997), *Estrategia Competitiva: Técnica para el Análisis de los Sectores Industriales y de la Competencia*, Edit. CECSA, 24^a ed., México
- Porter, M. E. (2007), *Estrategia Competitiva, técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. Editorial Patria, trigésima séptima reimpresión, México, 2007
- Pricewaterhouse Coopers Argentina. (14 de 01 de 2020). *Crece el uso de tecnología blockchain entre las empresas, pero aún persisten dudas sobre su funcionamiento*. Obtenido de PWC:
<https://www.pwc.com.ar/es/prensa/crece-el-uso-de-tecnologia-blockchain-entre-las-empresas-pero-aun-persisten-dudas-sobre-su-funcionamiento.html>
- Rentacomputo. (2022), *arrendamiento de equipos de cómputo*, obtenido de
https://www.rentacomputo.com.co/landing/?gclid=Cj0KCQjwnNyUBhCZARIsAI9AYIGHFT9MjZrXYZOHjY2bTNJtILbptHLfDMLT0t0jbDEkZkRrkkfA3saAh3xEALw_wcB
- Reyes Giraldo, M. (2021). *Simulador Básico Financiero*. Bogotá.
- Rosgaby Medina, K. (17 de abril de 2020). *Branch*. Obtenido de *Estadísticas de la situación digital de Colombia en el 2019 y 2020*:
<https://branch.com.co/marketingdigital/estadisticas-de-la-situacion-digital-de-colombia-en-el-2019-y-2020/>
- Rosgaby Medina, K. (17 de 04 de 2020). *Estadísticas de la situación digital de Colombia en el 2019 y 2020*. Obtenido de Branch: <https://branch.com.co/marketingdigital/estadisticas-de-la-situacion-digital-de-colombia-en-el-2019-y-2020/>
- Saint-Denis, P. (2021). *Cerrando la brecha de STEM+ Artes (STEAM) para la investigación e innovación socialmente inclusivas: Evidencia de países de ingresos bajos y medianos*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

- Sala de Prensa Minciencias. (2019). La Ciencia, la Tecnología y la Innovación en el Plan Nacional de Desarrollo 2018 - 2022. Obtenido de:
https://minciencias.gov.co/sala_de_prensa/la-ciencia-la-tecnologia-y-la-innovacion-en-el-plan-nacional-desarrollo-2018-2022
- SenseDigital, (2022) hacemos publicidad digital, Obtenido de la Web: <https://sense-digital.co/>.
- Saint-Denis. (2021). Cerrando la brecha de STEM+ Artes (STEAM) para la investigación e innovación socialmente inclusivas: evidencia de países de ingresos bajos y medianos. canada.
- Oliva, (2019). El gasto TIC de las empresas, obtenido de
<https://www.ittrends.es/negocios/2019/08/el-gasto-tic-de-las-empresas-alcanzara-48-billones-para-2023>
- ONU. (2015). objetivos de desarrollo sostenible. obtenido de
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Valora analitik, (2022,04,17), Obtenido de <https://www.valoraanalitik.com/2022/04/17/sector-tic-aumentara-oferta-de-empleo-en-colombia/>
- Vega, Diana. (13 Febrero de 2022), La estrategia de promoción como herramienta de marketing, obtenido de <https://clickbalance.com/blog/la-estrategia-de-promocion-como-herramienta-de-marketing/#:~:text=La%20estrategia%20de%20promoci%C3%B3n%20tiene,marketing%20directo%20y%20ventas%20personal.>
- Zoho. (2022). Herramienta CRM, obtenido de <https://www.zoho.com/es-xl/>

ANEXOS

Anexo A. Resultado de la encuesta

Anexo B. Simulador Financiero

Anexo C. Simulador Financiero Pesimista



ANEXO A.
ENCUESTA ESTUDIO



ANEXO C.
SIMULADOR FINAN