



Universidad del
Rosario

Escuela de Administración
Graduate School of Business (Rosario GSB)

Maestría en Administración en Salud (MAS)

INSTITUTO SABER MÁS

Modalidad: Proyecto de Emprendimiento

Nombre del estudiante OLGA ALEJANDRA BERNAL MEJIA
SADY FABIAM ARIZA PEREZ

Bogotá, D.C. 22 de abril de 2021



Escuela de Administración
Graduate School of Business (Rosario GSB)

Maestría en Administración en Salud (MAS)

INSTITUTO SABER MÁS

Modalidad: Proyecto de Emprendimiento

Presentado por:

Nombre del estudiante OLGA ALEJANDRA BERNAL MEJIA
SADY FABIAM ARIZA PEREZ

Bajo la dirección de:
MILTON MOLANO CAMARGO

Bogotá, D.C. 22 de abril de 2022

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Agradecimientos..... | 1 |
| Declaración de originalidad y autonomía..... | 1 |
| Declaración de exoneración de responsabilidad | 1 |
| Lista de figuras | 1 |
| Lista de tablas..... | 1 |
| Abreviaturas (opcional)..... | 2 |
| Resumen ejecutivo | 1 |
| Abstract | 3 |
| Palabras clave..... | 5 |
| 1. Descripción general del proyecto | 6 |
| 1.1. Antecedentes | 6 |
| 1.1.1. Misión y visión | 9 |
| 1.1.2. Metas y objetivos | 10 |
| 1.1.3. Mercado objetivo | 10 |
| 1.1.4. Descripción de la industria o el sector | 10 |
| 1.1.5. Fortalezas y competencias básicas..... | 12 |
| 1.1.6. Licencias o permisos..... | 13 |
| 1.1.7. Forma jurídica..... | 13 |
| 2. Validación de la oportunidad..... | 15 |
| 2.1. Aspectos básicos de la validación de la oportunidad | 15 |
| 2.2. Principales hallazgos o <i>insights</i> | 15 |
| 2.2. Perfil básico de los <i>early adopters</i> | 18 |
| 3. Construcción y validación del mínimo producto viable (MVP)..... | 18 |
| 3.1. Aspectos básicos de la validación del mercado | 18 |
| 4. Producto o Servicio | 21 |
| 4.1. Especificaciones técnicas del producto | 21 |
| 4.2. Características del producto | 22 |
| 4.3. Beneficios del producto..... | 25 |

| | |
|---|----|
| 4.4. Servicio posventa | 25 |
| 5. Plan de mercadeo..... | 25 |
| 5.1. Entorno económico del emprendimiento | 25 |
| Fuente: SNIES Sistema nacional de información de educación superior Ministerio de Educación (2018)..... | 26 |
| 5.2. Tipo de clientes del producto | 28 |
| 5.4. Análisis competitivo..... | 29 |
| 5.5. Planeación estratégica | 29 |
| 5.6. Estrategia de mercado | 30 |
| 5.6.1. Estrategia de precio | 30 |
| 5.6.2. Estrategia de distribución | 31 |
| 5.6.3. Canales de distribución..... | 31 |
| 5.6.4. Promoción..... | 31 |
| 5.6.5. Publicidad | 32 |
| 5.6.6. Presupuesto promocional..... | 32 |
| 5.6.7. Pronóstico de ventas | 32 |
| 6. Plan de operaciones | 33 |
| 6.1. Producción..... | 33 |
| 6.2. Localización | 34 |
| 6.3. Costos | 35 |
| 6.4. Entorno legal | 36 |
| 6.5. Personal | 36 |
| 6.5.1. Políticas de evaluación | 37 |
| 6.6. Inventarios | 38 |
| 6.7. Proveedores | 39 |
| 7. Gestión y organización | 39 |
| 8. Gastos de inicio y capitalización | 40 |
| 9. Plan financiero | 40 |
| 10. Riesgos y supuestos críticos..... | 41 |
| 10.1. Riesgos y supuestos | 41 |
| 10.2. Estrategia de salida..... | 42 |

| | |
|---|----|
| 11. Beneficios a la comunidad..... | 42 |
| 11.1. Impacto en el desarrollo económico..... | 42 |
| 11.2. Impacto en el desarrollo de la comunidad..... | 43 |
| 11.3. Desarrollo humano | 43 |
| Referencias bibliográficas..... | 44 |
| Anexos | 46 |

Agradecimientos

Al profesor MILTON MOLANO CAMARGO, quien ofició como tutor de este emprendimiento y que con sus conocimientos aportó de manera directa al desarrollo del proyecto, aplomando las múltiples ideas y permitiendo que el mismo se llevara a cabo. Su respeto, amabilidad y profesionalismo son de resultar como profesional.

A la Universidad del Rosario y a cada uno de los Profesores que brindaron herramientas para llevar a cabo el presente proyecto, ya que de esta manera logramos entender la estructura del emprendimiento desde la perspectiva gerencial, teniendo una vista 360° de la administración en Salud.

Dedicatoria

Agradezco la culminación del presente documento a mi esposo WILLIAM MOYA y mi hijo JULIAN MOYA, quienes me apoyaron desde el inicio, aportando ideas, tiempo y sobre todo motivación para la culminación del mismo, el cual queremos continuar como emprendimiento a largo plazo, contribuyendo al desarrollo integral de las comunidades vulnerables.

Olga Alejandra Bernal Mejía

Es mi deseo dedicar este trabajo de Grado a DIOS, quien con su bondad y amor es el principal artífice del desarrollo y culminación con éxito de esta nueva experiencia académica y que a pesar de las adversidades y vicisitudes siempre estuvo a mi lado.

También lo dedico a mi esposa JULIANA IVONNE y mis hijas DANNA SOFIA y SILVANA, quienes, con su amor e incondicionalidad tuvieron la entereza de sacrificar tiempo familiar para que yo hubiese podido adentrarme en esta experiencia y llevarla a término.

Por último, lo dedico a mis padres EDILBERTO y MARIA LILIA, mi hermano OSKAR y demás familiares; quienes constantemente me impulsaron a continuar con este camino de aprendizaje.

Sady Fabiam Ariza Pérez

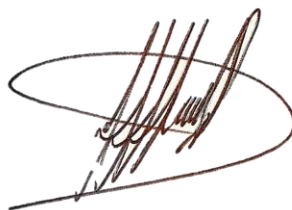
Declaración de originalidad y autonomía

Declaramos bajo la gravedad del juramento, que hemos escrito el presente Proyecto Aplicado Empresarial (PAE), en la modalidad de proyecto de emprendimiento (plan de negocio) por nuestra propia cuenta y que, por lo tanto, su contenido es original.

Declaramos que hemos indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información y que este PAE no ha sido entregado a ninguna otra institución con fines de calificación o publicación.



Olga Alejandra Bernal Mejía



Sady Fabiam Ariza Pérez

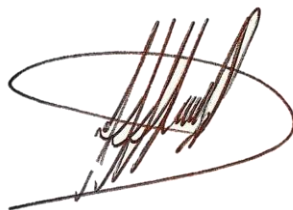
Firmado en Bogotá, D.C. el 22 de abril de 2022

Declaración de exoneración de responsabilidad

Declaramos que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de sus autores. La Universidad del Rosario no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en él.



Olga Alejandra Bernal Mejía



Sady Fabiam Ariza Pérez

Firmado en Bogotá, D.C. el 22 de abril de 2022

Lista de figuras

| | |
|-----------------|-----------|
| Figura 1 | 16 |
| Figura 2 | 27 |
| Figura 3 | 28 |
| Figura 4 | 29 |
| Figura 5 | 37 |

Lista de tablas

| | |
|-----------------|-----------|
| Tabla 1 | 11 |
| Tabla 2 | 26 |
| Tabla 3 | 26 |
| Tabla 4 | 27 |
| Tabla 5 | 29 |
| Tabla 6 | 32 |
| Tabla 7 | 35 |
| Tabla 8 | 35 |
| Tabla 9 | 36 |
| Tabla 10 | 38 |
| Tabla 11 | 39 |
| Tabla 12 | 40 |
| Tabla 13 | 41 |

Abreviaturas

| | |
|--------|--|
| ETDH: | Educación y Trabajo para el Desarrollo Humano |
| PEI. | Proyecto Educativo Institucional |
| ETP. | Educación Técnico Profesional |
| EMTP. | Enseñanza Media Técnica Profesional |
| MEN. | Ministerio de Educación Nacional |
| IPS. | Institución Prestadora de Servicios de Salud |
| SGC. | Sistema de Garantía de Calidad |
| MVP. | Producto Mínimo Viable |
| POS. | Plan Obligatorio de Salud |
| ITDH. | Institución para el Trabajo y Desarrollo Humano |
| MNC. | Marco Nacional de Cualificaciones |
| ESE. | Empresa Social del Estado |
| APH. | Atención Prehospitalaria. |
| SIET. | Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. |
| SNIES. | Sistema Nacional de Información de Educación Superior. |

Resumen ejecutivo

El Departamento del Vaupés está ubicado al suroriente del país y al nororiente de la región amazónica, la población del departamento es de 42.392 habitantes, está compuesta por colonos, indígenas y mestizos, siendo el 70% indígenas (Ministerio de Salud y Protección Social, 2014). De acuerdo a su ubicación geográfica y a la dificultad para ingresar al casco urbano, la accesibilidad a servicios de salud se dificulta siendo ineficiente la prestación de la misma, impactando de manera negativa en la población.

Debido a la falta de oportunidad en servicios de salud y poca accesibilidad de los jóvenes para acceder a educación continuada, nace el Instituto de Educación y Trabajo para el Desarrollo Humano (ETDH) en la ciudad de Mitú departamento del Vaupés, que aporta de manera directa al desarrollo del talento, en especial de los auxiliares Enfermería.

SABER MAS+ busca apoyar el talento local, brindando facilidades de pago en matrículas, proporcionando accesibilidad a los estudiantes y brindando herramientas para el crecimiento intelectual de los jóvenes de la comunidad.

Su modalidad es presencial 100%, garantizando el acceso de los estudiantes al programa. En los módulos prácticos, se realizarán con el apoyo de entidades de salud locales. Se busca realizar alianzas estratégicas con las EPS presentes en la región como NUEVA EPS, MALLAMAS EPS, las cuales con aportes económicos de infraestructura o con plazas para realizar prácticas fortalecerán el curriculum del egresado y permitirán vínculos laborales más efectivos.

SABER MAS+, brindará capacitación a los estudiantes con herramientas técnicas en salud y administrativas, con el fin de ampliar su campo de acción respondiendo a las necesidades de la población y del mercado, capacitando a los estudiantes es normatividad vigente, humanización del servicio, brigadas de atención, vacunación, cuidado básico del paciente, farmacología, ética y valores orientados a la comunidad indígena, entre otros módulos, que hacen del egresado un profesional técnico integral e idóneo que puede aportar a la problemática de su comunidad, ya que conoce la cultura y el entorno.

Como ventaja competitiva y posterior al estudio de mercado, se evidencia que Mitú no cuenta con institutos de formación superior para auxiliares de enfermería en el casco urbano.

El principal objetivo de SABER MAS es promover la educación superior en la población, para que el egresado pueda desarrollarse laboralmente y aporte de manera directa al desarrollo del Municipio.

Como valor agregado a la comunidad se busca aumentar los puestos de salud en las zonas rurales, incentivando a los egresados a realizar programas de promoción, educación y prevención a los indígenas de las zonas, ya que, debido a la dificultad en movilidad, a la falta de conocimientos y otros factores, muchos indígenas no se desplazan hasta el hospital generando a largo plazo enfermedades de alto costo a las entidades de salud.

Se realizó un estudio de mercado donde se evidencia que del 100% de personas entrevistadas el 85% está interesado en estudiar una carrera relacionada con salud.

El proyecto será financiado en un 100% por los socios capitalistas y creadores de proyecto para un total de inversión de \$154.000.000, capital que soportará 6 meses de funcionamiento del instituto.

Abstract

The Department of Vaupés is located in the southeast of the country and the northeast of the Amazon region, the population of the department is 42,392 inhabitants, it is made up of settlers, indigenous people and mestizos, 70% being indigenous (Ministry of Health and Social Protection, 2014). According to it, is geographical location and the difficulty of entering the urban area, access to health services is difficult, with its provision being inefficient, negatively impacting the population.

Due to the lack of opportunity in health services and poor accessibility for young people to access continuing education, the Institute of Education and Work for Human Development (ETDH) was born in the city of Mitú, department of Vaupés, which directly contributes to the development of talent, especially Nursing auxiliaries.

KNOW MORE+ seeks to support local talent, providing tuition payment facilities, providing accessibility to students and providing tools for the intellectual growth of young people in the community.

Its modality is 100% face-to-face, guaranteeing student access to the program. In the practical modules, they will be carried out with the support of local health entities. It seeks to make strategic alliances with the EPS present in the region such as NUEVA EPS, MALLAMAS EPS, which with economic contributions of infrastructure or with places for internships will strengthen the graduate's curriculum and allow more effective labor links.

SABER MAS+, will provide training to students with technical tools in health and administration, in order to expand their field of action by responding to the needs of the population and the market, training students in current regulations, humanization of the service, brigades of attention, vaccination, basic patient care, pharmacology, ethics and values oriented to the indigenous community, among other modules, which make the graduate a comprehensive and suitable technical professional who can contribute to the problems of his community, since he knows the culture and the environment.

As a competitive advantage and after the market study, it is evident that Mitú does not have higher training institutes for nursing assistants in the urban area.

The main objective of know more is to promote higher education in the population, so that the graduate can develop professionally and contribute directly to the development of the Municipality.

As an added value to the community, it seeks to increase health posts in rural areas, encouraging graduates to carry out promotion, education and prevention programs for the indigenous people of the areas, since, due to the difficulty in mobility, the lack of knowledge and other factors, many indigenous people do not travel to the hospital, generating long-term illnesses with high costs for health entities.

A market study was carried out where it is evident that of 100% of the people interviewed, 85% are interested in studying a career related to health.

The project will be financed 100% by the capital partners and project creators for a total investment of \$154,000,000, capital that will support 6 months of operation of the institute.

Palabras clave

Educación y Trabajo para el Desarrollo Humano

Educación Técnico Profesional

Formación para auxiliar de enfermería

Oferta educativa territorial para la Amazonia colombiana

1. Descripción general del proyecto

El objetivo principal es desarrollar un Proyecto Educativo Institucional (PEI) innovador, en el área de la salud en la Ciudad de Mitú-Vaupés, generando estrategias que permitan la accesibilidad a estudiantes de educación media. Incentivando el apoyo del gobierno municipal y/o departamental, así como también buscando alianzas estratégicas con IPS o aseguradoras que garanticen una práctica a los estudiantes y reciban como beneficios auxiliares capacitados en áreas de la compañía.

1.1. Antecedentes

Los auxiliares de enfermería son una base fundamental en la estructura de los servicios de salud en Colombia y el mundo, incluso son quienes prestan sus servicios desde el primer momento al paciente, siendo por tanto un eslabón fundamental en la cadena de servicios, la formación técnica, práctica y no formal.

La atención del paciente, la humanización del servicio y la estandarización de procesos y procedimientos hacen la diferencia en la calidad de atención del paciente.

Al realizar el estudio de la población del Mitú Vaupés, vale la pena analizar su estructura social, económica y educativa, conocer quiénes son las personas que se perfilan o buscan ser auxiliares de enfermería; ¿qué buscan con su formación?, ¿qué calidad pedagógica tiene el país y la región?, comparando la educación y las instituciones y programas de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (EDTH) en algunos países de la región Argentina, Chile y Uruguay, a fin de ponderar en qué estado del arte se encuentra Colombia y los programas e instituciones que se brindan en la actualidad en las regiones rurales y de difícil acceso en país.

Por su parte, Argentina desde el año 2005 sancionó la Ley 26.058, con el objetivo de regular y ordenar la Educación Técnico Profesional (ETP) en el nivel medio y superior no universitario del Sistema Educativo Nacional y la Formación Profesional (Congreso de la Nación Argentina, 2005).

Las ETP para Argentina se enfocan en la formación de diversos tipos de programas para el trabajo y el desarrollo técnico de los estudiantes, clasificándola en 3 tipos importantes de formación; **Secundaria Técnica** que divide en dos ciclos la formación una Básica y una superior

aportando en el último año a la formación de futuros técnico en diversos campos de trabajo no profesional, garantizando la práctica laboral. **Superior Técnica (no universitaria)** denominada terciaria, la cual brinda capacitación post secundaria que permite abrir al estudiante su campo universitario, dando capacitación de corta duración, pero suficiente para la vinculación laboral y la Formación Profesional (Instituto Nacional de Educación Tecnológica, s. f.).

En Argentina los recursos humanos de enfermería están conformados por los Licenciados en enfermería, de grado académico con CINCO (5) años de formación; las enfermeras profesionales que poseen TRES (3) años de estudios y son formadas en instituciones de educación superior universitaria y no universitaria y los auxiliares de enfermería, que sólo cuentan con un año (900 horas) de formación profesional. Se forman enfermeros en 53 universidades y 212 escuelas técnicas con casi 30.000 nuevos inscriptos por año y un total aproximado de 78.000 estudiantes cursando la carrera entre universidades y escuelas técnicas. Datos del Sistema de Información Sanitario Argentino informan que se registran actualmente un total de 179.175 matrículas en el campo de la enfermería, de las cuales 73.373 (el 40,95 % del total) son enfermeros profesionales, 19.729 (11,01 %) licenciados en enfermería y 86.073 (48,04 %) son auxiliares en enfermería. La relación enfermera/médico es de 0,56, aproximadamente la mitad del mínimo indicado por la Organización Panamericana de la Salud (Ministerio de Educación y Deportes Presidencia de la Nación et al., s. f., p. 6)

Chile por su parte denomina (EMTP) a la enseñanza media técnica profesional la cual se encarga de brindar a jóvenes una formación integral en la especialidad que más facilite su apertura laboral. La duración de este programa es de 12 meses incentivando a los estudiantes a continuar con sus estudios superiores apalancados con su experiencia laboral como técnicos. La EMTP es ofertada en 946 establecimientos de educación técnica. Como política pública Chile incrementó la cobertura y el financiamiento de la educación terciaria ampliando de cobertura e incentivando a los jóvenes a formarse en educación superior.

En Uruguay los auxiliares de enfermería pueden desempeñarse en cualquier campo, tanto ambulatorio como en urgencias y hospitalización, siempre bajo la supervisión de un enfermero profesional.

Hay 30 Escuelas de Auxiliares de Enfermería en todo el país, de las cuales 13 están ubicadas en Montevideo y 17 en el interior del país. Dos Escuelas son públicas y el resto privadas. El Decreto 90/06, del 22 de marzo de 2006 transfirió al Ministerio de Educación y Cultura los cometidos y atribuciones conferidos al Ministerio de Salud Pública Escuela de Sanidad “Dr. José Scosería” en materia de habilitación, supervisión y seguimiento de las Escuelas Privadas de Enfermería que ofrecen cursos de auxiliar de enfermería y otros (González et al., 2011, p. 25).

Previo a desarrollar un programa para la EDTH analizaremos la normatividad específica que rige en Colombia a fin de tener claridad de los lineamientos para la creación organización y funcionamiento de una EDTH, lo cual, está inmerso en la Ley 1064 de 2006 y el Decreto 4904 de 2009. En Colombia el sector rural ha sido afectado de manera recurrente por hechos de violencia que se han perpetrado con el tiempo, dejando pocas opciones a los habitantes de los territorios apartados del país siendo el acceso a una educación formal una utopía. La educación para el trabajo y Desarrollo Humano es una buena opción pues formar a jóvenes para el trabajo es más beneficioso que para la guerra u otras alternativas al margen de la ley. De igual manera se enfrentan a otros inconvenientes propios del sector rural, tales como las diversas dificultades que se tienen para acceder a varios lugares de Colombia por su diversidad geográfica, la cual a su vez genera un impacto importante en la educación y en la calidad de la misma para los jóvenes que alcanzan a terminar sus estudios de primaria y básica secundaria, incluso para quienes quieren validar esta educación formal realizándola por ciclos.

Conscientes de estas situaciones y la falta de recursos económicos de muchos jóvenes el Estado Colombiano junto al Ministerio de Educación Nacional, en adelante MEN, ideó la apertura de los Institutos para el Trabajo y Desarrollo Humano, desde 1982 ya Colombia estaba preparándose para enfrentar un desarrollo económico e industrial el cual se acercaba con los primeros avances en apertura económica y firmas de tratados de comercio internacional que daría y proyectaría a Colombia como una economía emergente en América Latina.

Los auxiliares de enfermería deben tener competencias personales que les facilite su labor en el desarrollo de su vida laboral, deben ser conscientes que van a estar en muchas ocasiones con pacientes que no puedan valerse por sí mismos para muchas actividades rutinarias, comer, vestirse, bañarse, limpiarse, por ello, deben tener claridad de las competencias a desarrollar y a fortalecer desde el inicio de sus estudios hasta su vida laboral, deben ser amables y responsables, deben tener comprensión, cordialidad, y capacidad de respetar la dignidad de sus pacientes, además de tener buenas habilidades de comunicación y de observación, pues estarán con los pacientes la mayor parte de tiempo y pueden confirmar de primera mano las variables físicas y mentales que puedan presentar los pacientes a su cargo.

Sus competencias laborales de cara a la articulación de sus aptitudes con el mercado laboral, los diversos sectores económicos, la creciente oferta y demanda de conocimientos, hacen que el talento humano sea la base para la generación y obtención de empleos de calidad, basados en los atributos, y necesidades de cada persona. De igual manera, el sector salud tiene la necesidad de contar con personal capacitado para cumplir las diferentes funciones de cuidado y atención a pacientes que no puedan valerse por sí mismos, tomar muestras sanguíneas, suministros de medicamentos vía intravenosa brindando un acompañamiento y apoyo fundamental en la recuperación de los pacientes, allí entonces, los auxiliares de enfermería deben contar con la capacitación suficiente para el trabajo a desempeñar, adquirir conocimientos y desarrollar sus capacidades al servicio de los pacientes.

Por lo anterior, la educación para el trabajo y el desarrollo humano tiene un papel fundamental en la formación y capacitación permanente del ser humano, en el presente proyecto educativo enfocado a los auxiliares de enfermería, explorando y fortaleciendo las áreas del conocimiento del ser, preparándolo así para las ofertas laborales que requieren las organizaciones empresariales.

1.1.1. Misión y visión

1.1.1.1. Misión

Formar con altas competencias técnicas y personales a estudiantes del Municipio de Mitú del instituto Saber Más, que no tienen acceso a educación superior.

1.1.1.2. Visión

Crear alianzas estratégicas entre el Instituto Saber Mas, el Hospital San Antonio de Mitú y/o IPS locales que permitan fortalecer el sistema de salud de la región.

1.1.2. Metas y objetivos

- Estructurar el Instituto Saber Más con el fin de cumplir los requisitos para la creación y funcionamiento del mismo. En concordancia con los lineamientos del MEN.

- Crear un programa de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano enfocado en los Auxiliares de enfermería que permita tener egresados con herramientas administrativas y técnicas que suplan las necesidades del sistema de Salud de Mitú.

1.1.3. Mercado objetivo

Estudiantes con diploma o acta de grado de bachiller o noveno grado, habitantes de las zonas rurales del Municipio de Mitú- Vaupés, que estén interesados en realizar estudios complementarios en áreas de la salud, específicamente en formarse como Auxiliares de enfermería capacitados en áreas técnicas, de primeros auxilios, cuidados paliativos, áreas administrativas y formación a otros compañeros. Aportando de esta manera a la problemática social, cabe resaltar que conforme a lo indicado por el MEN se gradúan como bachilleres anualmente entre 220 y 195 jóvenes, información recopilada entre los años 2015 a 2019 (Secretaría de Educación Departamental, s. f.).

1.1.4. Descripción de la industria o el sector

A nivel Nacional están registrados ante el MEN (Ministerio de educación nacional) 993 programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano de los cuales 59 están enfocados en la educación de Auxiliares de enfermería. Sin embargo, para la población o mercado objetivo, no existe ningún programa inscrito que permita la accesibilidad y la capacitación de los habitantes del municipio (Organización para el Fomento de la Educación Científica Creativa, s. f.).

Tabla 1

Los municipios con más de diez institutos ETDH a nivel Colombia son:

| Departamento/Municipio | TOTAL DE ETDH |
|-----------------------------|---------------|
| ANTIOQUIA - MEDELLÍN | 188 |
| ATLÁNTICO - BARRANQUILLA | 113 |
| CESAR - VALLEDUPAR | 59 |
| ANTIOQUIA - RIONEGRO | 45 |
| VALLE DEL CAUCA - CALI | 42 |
| BOLÍVAR - CARTAGENA | 40 |
| SANTANDER - BUCARAMANGA | 36 |
| NORTE DE SANTANDER - CÚCUTA | 31 |
| MAGDALENA - SANTA MARTA | 29 |
| RISARALDA - PEREIRA | 27 |
| CÓRDOBA - MONTERIA | 25 |
| META - VILLAVICENCIO | 24 |
| CALDAS - MANIZALES | 23 |
| CUNDINAMARCA - FACATATIVÁ | 23 |
| ANTIOQUIA - ITAGUI | 21 |
| TOLIMA - IBAGUÉ | 20 |
| ANTIOQUIA - ENVIGADO | 19 |
| HUILA - NEIVA | 19 |
| QUINDÍO - ARMENIA | 17 |
| ANTIOQUIA - APARTADÓ | 14 |
| ANTIOQUIA - BELLO | 14 |
| BOYACÁ - SOGAMOSO | 13 |
| SUCRE - SINCELEJO | 12 |

Fuente: Adaptado de Guía de carreras técnico laborales (Educación para el trabajo) Colombia.(Organización para el Fomento de la Educación Científica Creativa, s. f.)

Por tal motivo la creación del instituto no solo permitirá el avance social y formativo de la población, sino que la competencia frente este mercado es mínimo, dado que no existe un Instituto para el Trabajo y el Desarrollo Humano enfocado en la formación de auxiliares de enfermería con la modalidad presencial- con acceso remoto en el municipio del Mitú, conforme lo indica la secretaria de Educación del Mitú.

El impacto a la población objeto, es un apoyo a la falta de accesibilidad de los Mituenses, teniendo en cuenta que el acceso a la capital es principalmente por vía área, debido a la dificultad que se presenta por medios fluviales y terrestres. La generación de Talento humano calificado, que

conoce y respeta las costumbres de los indígenas garantiza la adaptabilidad y receptividad de la población.

Actualmente, en cada asentamiento existen diferentes categorías de figuras de poder. Por un lado, están las tradicionales, representadas por los payés, kumús, chamanes, cantores, narradores y abuelos en general. La organización social ubica el rol de jefe en cabeza de los abuelos, representantes directos del fundador del linaje, quienes asumen la responsabilidad de reunir a la gente y tomar las decisiones sobre asuntos relacionados con la preparación y ejecución de rituales y otros aspectos pertinentes al manejo 'mágico'. Por otro lado, están las figuras de poder más recientes, los capitanes, representantes legales y secretarios, que realizan actividades administrativas locales e interactúan con el 'mundo blanco'. Generalmente, estos han pasado por instituciones educativas, por lo que suelen ser bachilleres y hacen parte de las organizaciones indígenas regionales (Bienestar Familiar, 2020, p. 21).

1.1.5. Fortalezas y competencias básicas

El instituto Saber MAS, con su programa para auxiliares de enfermería brindará competencias necesarias para el título como auxiliares de enfermería, garantizando conocimientos básicos, primeros auxilios, cuidados al paciente, administración de medicamentos, normas de bioseguridad, morfo fisiología y patología.

Adicional al plan de estudios mínimo como auxiliar de enfermería, y como fortaleza del programa se tratarán temas socio culturales que buscan respetar creencias de la población indígena, donde se incentive a apoyar labores administrativas de Calidad, basados en SGC, se dictará un módulo de laboratorio, garantizando la integralidad del Auxiliar y ampliando el campo de acción del mismo. Aportando de esta manera a la problemática de accesibilidad de la Capital y garantizando un aporte a la Salud.

1.1.6. Licencias o permisos

Una vez esté estructurado el PEI (Programa educativo institucional), debe ser radicado ante la Secretaría de Educación Municipal o departamental. Para dar inicio a la licencia de funcionamiento que exige los siguientes documentos (Secretaría Distrital de Educación, 2019):

01-IF-001: Radicación de Solicitud de Licencia de Funcionamiento o Modificación de Licencia de Funcionamiento de Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

01-IF-002: Radicación de Solicitud de Registro, Renovación o Modificación de Registro de Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

01-IF-003: Lista de Verificación de Completitud de Solicitudes de Expedición o Modificación de Licencia de Funcionamiento de Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

01-IF-004: Lista de Verificación de Completitud de Solicitudes de Registro, Renovación o Modificación de Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

01-IF-005: Acta de Visita Administrativa para Expedición o Modificación de Licencias de Funcionamiento de Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

01-IF-006: Acta de Visita Administrativa para Registro, Renovación o Modificación de Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

01-IF-007: Informe de Evaluación.

1.1.7. Forma jurídica

La Institución para el Trabajo y Desarrollo Humano Saber Más en concordancia con la Constitución Política de Colombia en su Art 68, indica que los particulares podrán fundar instituciones educativas, por lo anterior, será una Institución de carácter privado con personería

jurídica legalmente constituida y registrada ante los entes de control y vigilancia del municipio del Mitú, la ley General de Educación, 115 del 8 de febrero de 1994 nos da los lineamientos necesarios para establecer la forma en que el Estado Colombiano busca impartir programas de educación superior para la formación de las personas que desean adquirir este tipo de formación.

Conformada por un rector, un vice rector, un secretario general y una planta docente y un soporte técnico y logístico suficientemente robusto para garantizar la continuidad de la prestación del servicio, enfocándose en la capacitación permanente tanto pedagógica como practica de sus estudiantes.

El Decreto 3433 del 12 de septiembre del 2008, reglamenta la expedición de licencias de funcionamiento, los alcance efectos y modalidades de la licencia de funcionamiento para regular las mismas y crear una institución que en verdad fortalezca y brinde los programas con calidad y eficacia, finalmente el Decreto 4904 de 2009, en su Art. 1.2. Párrafo B., alcanza la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Esta flexibilidad es la que busca afianzar la ETDH Saber Más, a fin de dar una continuidad en la formación de sus estudiantes, sin imponer horarios inmodificables, adaptándose a las necesidades de sus educandos, conformando grupos de investigación y apoyo del aprendizaje dinámico y continuo, con el docente, monitor alumnos, el cual busca cultivar malocas de conocimiento y estudio permanente. Con el fin de ser una persona jurídica sin ánimo de lucro, la cual, aporte al desarrollo del municipio del Mitú y a largo plazo a otros municipios de difícil acceso.

2. Validación de la oportunidad

2.1. Aspectos básicos de la validación de la oportunidad

La accesibilidad al departamento se desarrolla principalmente por vía aérea, la vía fluvial no es muy utilizada (exceptuando el transporte de víveres y cargas pesadas) y se realiza desde el departamento del Guaviare. El acceso a las diferentes comunidades se realiza vía aérea y fluvial principalmente. Cabe aclarar que los ríos del departamento de Vaupés son poco navegables, y existe numerosos accidentes geográficos en las vías fluviales que hace difícil su tránsito. La comunicación terrestre es inexistente, tanto para el tránsito externo como interno, el departamento cuenta con una vía terrestre muy limitada que comunica al municipio de Mitú con comunidades muy cercanas, se denomina a esta área “la zona de la carretera” (Secretaría de salud departamental de Vaupés & Gobernación de Vaupés, s. f., p. 11).

Debido a la dificultad de ingresar, a la brecha cultural y la disminución

De acuerdo con la población destino y los métodos de mercado dirigidos a los habitantes del municipio del Mitú y con base en la revisión de los registros de programas ETDH recopilados por el Ministerio de Educación nacional, y la información de la Secretaria de Educación del Mitú, se evidencia la necesidad y viabilidad de crear un instituto con las características del programa educativo dirigido a la formación de auxiliares de enfermería a fin de fortalecer el sector salud del municipio, al no existe un ETDH destinado a este tipo de formación.

2.2. Principales hallazgos o *insights*

Se realiza encuesta a jóvenes estudiantes y/o bachilleres del Mitú Vaupés, verificando el interés de los jóvenes de acceder al programa de auxiliares.

Fueron encuestados 20 jóvenes estudiantes o bachilleres habitantes de Mitú- Vaupés, con el fin de conocer su interés por continuar con sus estudios superiores y su interés por el área de la Salud.

Se obtiene la siguiente información.

Figura 1

Resultado de encuestas.



Preguntas

Respuestas **20**

6. SABES QUE ES UN AUXILIAR DE ENFERMERÍA?

[Más detalles](#)[Insights](#)

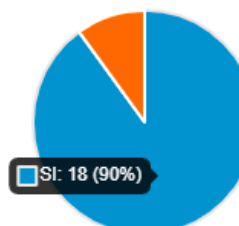
7. TIENES LA POSIBILIDAD ECONÓMICA DE ESTUDIAR, AL TERMINAR EL COLEGIO?

[Más detalles](#)[Insights](#)

8. SI TE DOY LA OPCIÓN DE ESTUDIAR BRINDANDO UN APOYO ECONÓMICO, LO HARÍAS?

[Más detalles](#)

9. TE GUSTARÍA REALIZAR LA PRACTICA EN EL CENTRO DE SALUD DE TU DEPARTAMENTO?

[Más detalles](#)[Insights](#)

Fuente: Elaboración propia

2.2. Perfil básico de los *early adopters*

El perfil a considerar serán personas sin un rango específico de edad pertenecientes a la comunidad local bien sea urbana o rural (indígenas), que hayan culminado con éxito su educación básica (hasta noveno grado) y/o media (undécimo grado) que tengan interés en el campo de la salud y estén en busca de adquirir y afianzar conocimientos como auxiliares de enfermería, para posteriormente desarrollarse en el plano laboral.

3. Construcción y validación del mínimo producto viable (MVP)

3.1. Aspectos básicos de la validación del mercado

PLATAFORMA ESTRATÉGICA

La necesidad de crear una INSTITUCION PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO –SABERMÁS (ITDH S+), que se dedique de fondo a la capacitación, educación y formación de personal del sector salud (auxiliares de enfermería) que tengan las calidades y capacidades de enfrentar la dinámica del sector y la basta información que demanda esta estructura estatal; incentivando y direccionando el entorno en el cual se dirige este proyecto empresarial.

Se evidencia la falta de preparación en los eventos cotidianos del manejo de órdenes médicas que acarrear grandes errores y posteriores glosas en las autorizaciones del paciente que llega con diversos exámenes los cuales se rigen todos por el sistema POS y NO POS dejando al personal de salud en grandes dificultades al momento de procesar dichas ordenes médicas, por otra parte las auxiliares de enfermería no tiene la suficiente práctica clínica para atender la demanda creciente de pacientes, lo que acarrea constantes capacitaciones que suplen los vacíos que tienen de su formación académica; como fundamento la mejora continua del servicio de salud y las necesidades del personal en zonas rurales, hace que mi proyecto empresarial se base en la oportunidad de dar a los habitantes de poblaciones apartadas de las urbes una atención de sus servicios de salud con calidad y eficiencia, distingüendo el personal formado y capacitado por la ITDH S+.

- MARCO NORMATIVO

En Colombia se tiene un amplio catálogo de leyes y decretos conexos entre sí, los cuales, afianzan los pasos a seguir tanto para la creación de un Instituto para el Trabajo y el Desarrollo, como para el desarrollo del Plan Educativo Institucional y su traslado de competencias ya interiorizadas por el educando para su buen desempeño en el ámbito laboral y profesional, ésta normatividad nace desde la Constitución nacional y se perfeccionan con la posterior expedición de Decretos reglamentarios en las materias, las cuales, reiteramos son transversales, dicho Marco Normativo se integra así;

- Constitución política Art 68. (Los particulares podrán fundar instituciones educativas).
- Ley General de Educación, Ley 115 del 8 de febrero de 1994
- Decreto 1860 de 1994, el cual reglamenta la ley 115 de 1994
- Decreto 2253 del 1995, el cual reglamenta los costos educativos para instituciones educativas privadas.
- Decreto 3433 del 12 de septiembre del 2008, el cual reglamenta la expedición de licencias de funcionamiento.
- Decreto 3433 del 2008, art. 3 Alcance efectos y modalidades de la licencia de funcionamiento.
- Decreto No. 4904 de 2009 reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano.
- Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación.

- Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

- Ley 1955 de 2019, por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad, Art. 194 sistema nacional de cualificaciones. Créase el Sistema Nacional de Cualificaciones

- Decreto No. 1649 de 2021 Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)

- Decreto No. 1650 de 2021 Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad

De igual forma se debe promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.

- MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES SECTOR SALUD.

Con el fin de realizar la clasificación, el reconocimiento y la articulación de las cualificaciones, de acuerdo con la realidad social, educativa, laboral y productiva del país, el Ministerio de Educación Nacional emitió un proyecto de decreto, el cual, se materializó con la reciente expedición del Decreto No. 1649 de 2021 Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) que rige desde el pasado 06 de diciembre de 2021, mediante el cual adoptan y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones -MNC- para Colombia.

El MNC permitió clasificar y estructurar las cualificaciones otorgadas en el sistema educativo y formativo y articular los procesos de evaluación y certificación de competencias para el reconocimiento de los aprendizajes previos.

Entre los objetivos del Marco Nacional de Cualificaciones, se encuentran: facilitar la movilidad y la progresión educativa, formativa y laboral mediante el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida, así como facilitar la articulación de los diferentes niveles y vías de cualificación, en sí, busca desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes desde los primeros niveles de educación, este es, básico hablando de una educación técnica, aumento hasta el más complejo esto es nivel profesional, en función claro, de las labores y las insuficiencias que se evidencien en la sociedad y posterior frente al mercado laboral.

El Marco Nacional de Cualificaciones, estaría organizado en una matriz de descriptores de 8 niveles de cualificación, determinados por un conjunto de indicadores, que especifiquen los Resultados de Aprendizaje para cada nivel en términos de conocimiento, destrezas y actitudes (Red Jurista, 2020).

4. Producto o Servicio

El producto es una institución educativa que ofrece un programa de formación de técnicos en auxiliar de enfermería con importantes habilidades prácticas y humanas en el área de la salud, que sea capaz de desarrollarse laboralmente en cualquier institución prestadora de servicios de salud a nivel local, nacional e Internacional.

4.1. Especificaciones técnicas del producto

El programa para la formación de auxiliares de enfermería tiene como base un plan de estudios que consta de dos fases las cuales se desarrollaran consecutivamente, así:

- **Primera Fase.** Se trata de una fase netamente de teoría la cual se busca implementar de manera virtual mediante clases en remoto, teniendo acceso a una plataforma académica previamente adquirida y adaptada por la institución. Para la ejecución virtual del programa se realizarán previamente convenios con Instituciones educativas locales bien sean del estado o privadas, que posean acceso a internet, con el fin único de utilizar las locaciones para poder brindar las clases en acceso remoto a los estudiantes del programa.

- **Segunda Fase.** Esta fase del programa consiste en la parte práctica del programa, en la cual se busca afianzar los conocimientos teóricos adquiridos en la primera fase y así poder lograr las destrezas necesarias para el adecuado desempeño laboral en cada uno de los campos de la salud de acuerdo al nivel educativo. El desarrollo de esta etapa se plantea realizar en el hospital local (ESE Hospital San Antonio de Mitú), mediante el establecimiento previo de un convenio educativo-asistencial, que involucre a todas las actividades asistenciales impartidas por la institución prestadora de servicios de salud a nivel intra y extramural.

4.2. Características del producto

Para cada bien o servicio describa las características que proporcionan ventajas competitivas. Por ejemplo: nivel de calidad o características únicas o exclusivas, etc.

Teniendo en cuenta que el municipio (Mitú) incluso el departamento, no cuentan con registros de instituciones de educación superior en el campo de la salud; la principal característica que proporcionará una ventaja competitiva es que será la única

institución de esta índole en el municipio por lo tanto innovando en la educación del sector salud del Vaupés.

De igual manera con el objetivo de impartir la capacitación teórica de manera remota se incurrirá en una disminución de costos de traslado, viáticos de los docentes asignados para cada uno de los roles.

Adicionalmente al ejecutar la alianza con la institución prestadora de servicios de salud local perteneciente al estado, se contará con variedad de roles educativos inherentes al campo de la salud, para el respectivo desarrollo práctico del estudiante.

CURRICULUM

Primer semestre

- Inducción Institucional. Se realizará la socialización de la institución con el estudiante, se darán a conocer las respectivas instrucciones reglamentarias para el alumno SABER MAS+
- Ética y valores con enfoque étnico. Se busca brindar al estudiante una orientación ética y de valores los cuales se orienten y se dirijan de acuerdo a las referentes costumbres étnicas de la comunidad.
- Tecnologías de la información y la comunicación. Se busca instruir al estudiante sobre las distintas herramientas tecnológicas y de comunicación para el desarrollo de su aprendizaje.
- Salud pública y legislación. Se busca llevar al estudiante a un enrolamiento del conocimiento respecto a las distintas normatividades que existen en el país respecto a legislación y salud pública.

Segundo semestre

- Humanización del servicio, atención y orientación al usuario. Llevar al estudiante a concientizarse en el aprendizaje de prestación de servicios asistenciales en un ámbito de humanización con amor a su profesión y hacia el usuario.
- Admisión de Pacientes. Se busca instruir a alumno de acuerdo a cada uno de los componentes técnicos que implica la admisión de un usuario a una IPS desde el campo administrativo como asistencial.
- Atención Pre hospitalaria (APH). Capacitar a los estudiantes ante las distintas situaciones que puedan requerir de sus servicios como personal salud en el ámbito extramural.

- Diagnóstico. Llevar al alumno a crear competencias de análisis para poder establecer las condiciones de una paciente e iniciar una orientación para un posible diagnóstico.

Tercer Semestre

- Cuidado básico de pacientes 1. Suministro a los estudiantes la parte teórica sobre el cuidado de pacientes en cada una de las fases del campo asistencial desde urgencias, hospitalización, consulta externa y cuidados especiales.
- Asistencia de las actividades de rutina. Se busca llevar a l estudiante al aprendizaje de las actividades habituales de una auxiliar de enfermería en la atención y cuidado de los pacientes.
- Brigadas de salud, prevención y educación. Se busca llevar a participar al estudiante en la conexión con la población dispersa con pocas facilidades de acceso a los servicios de salud en búsqueda de prevención y educación en salud.
- Vacunación 1. Instruir al alumno teóricamente sobre el plan de vacunación territorial, las distintas variables respecto al manejo de los biológicos y su administración.

Cuarto Semestre

- Prácticas asistenciales. Llevar al estudiante saber más a colocar en práctica los conocimientos teóricos adquiridos y llevándolo a desarrollar habilidades en el manejo de los pacientes
- Cuidado básico de pacientes 2. Abordaje practico de los conocimientos teóricos en el campo de atención de urgencias, hospitalización, consulta externa y cuidados especiales.
- Farmacología. Llevar al estudiante a desarrollar habilidades en la identificación, preparación y administración de medicamentos a los pacientes.
- Soporte Vital Básico. Capacitar de manera teórico-práctica a los estudiantes en las habilidades de atención en el momento de un paro cardiorrespiratorio de acuerdo a las competencias para el personal técnico.

4.3. Beneficios del producto

Al tener en cuenta la problemática social, la baja expectativa en cuanto a educación superior y a su vez la mínima alternativa que poseen los jóvenes una vez culmina la educación media, se consideran que los beneficios del son:

- Innovación en educación superior a nivel local en el área de la salud.
- Facilidad de acceso para el estudiante.
- Capacidad de desarrollo laboral local y/o nacional.
- Posibilidad de alternar el desarrollo educativo con su entorno socio cultural.

4.4. Servicio posventa

En cuanto al servicio post venta, se pretende establecer vínculos con distintas instituciones prestadora de servicios de salud del municipio y del departamento, con el fin de que el egresado pueda desarrollarse laboralmente, teniendo en cuenta su perfil étnico social.

Así mismo y teniendo en cuenta el perfil del egresado, este último ingresará a hacer parte de un grupo en el cual se ofertan propuestas laborales que sobrepasen fronteras departamentales y/o nacionales.


5. Plan de mercadeo

5.1. Entorno económico del emprendimiento

De acuerdo al Ministerio de educación donde se resumen datos de la educación para el trabajo y desarrollo humano SIET. En su última actualización 05-01-2022, se evidencia que el mercado de ETDH en el municipio del Vaupés no cuenta con ninguna Cobertura para el municipio, siendo esto una oportunidad de negocio y una falencia del sistema de educación la cual puede ser aporte de innovación y apertura del mercado.

Tabla 2


Total de EDTH en VAUPES

|  La educación es de todos Mineducación | | Resumen Datos Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano* Grupo Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Viceministerio de Educación Superior Ministerio de Educación Nacional | | | |
|--|------------|---|---------------------|-----------------------------|--------------------------------------|
| Departamento/Secretarías de Educación Certificadas | Total SIET | Total ETDH | Certificado Calidad | Certificado Calidad Vigente | Centros de Enseñanza Automovilística |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE GIRÓN | 14 | 7 | 1 | 1 | 7 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE PIEDECUESTA | 5 | 2 | - | - | 3 |
| SUCRE | 67 | 60 | 8 | 4 | 7 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL SUCRE | 35 | 32 | - | - | 3 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE SINCELEJO | 32 | 28 | 8 | 4 | 4 |
| TOLIMA | 157 | 130 | 19 | 7 | 27 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL TOLIMA | 91 | 82 | 2 | 1 | 9 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE IBAGÜE | 66 | 48 | 17 | 6 | 18 |
| VALLE DEL CAUCA | 559 | 458 | 79 | 34 | 101 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL VALLE | 77 | 54 | 1 | - | 23 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE BUENAVENTURA | 74 | 72 | 3 | 1 | 2 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE BUGA | 30 | 25 | 4 | 1 | 5 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE CALI | 201 | 164 | 53 | 28 | 37 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE CARTAGO | 26 | 21 | 3 | 1 | 5 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE JAMUNDÍ | 22 | 15 | 1 | - | 7 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE PALMIRA | 66 | 54 | 6 | 2 | 12 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE TULUÁ | 30 | 25 | 8 | 1 | 5 |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE YUMBO | 33 | 28 | - | - | 5 |
| VAUPES | - | - | - | - | - |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL VAUPES | - | - | - | - | - |
| VICHADA | 2 | 2 | - | - | - |
| SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL VICHADA | 2 | 2 | - | - | - |

Fuente: SNIES Sistema nacional de información de educación superior Ministerio de Educación (2018).

Tabla 3

Tasa de tránsito inmediato de educación superior por Municipios.

|  La educación es de todos Mineducación | | ESTADÍSTICAS GENERALES DE EDUCACIÓN SUPERIOR - 2018 VAUPES Subdirección de Desarrollo Sectorial de Educación Superior | | | | | | | | | |
|--|----------------|---|-------------------------------|---|---------------------------------|-------------------------------|---|---------------------------------|-------------------------------|---|---------------------------------|
| Tasa de tránsito inmediato a educación superior por municipios | | | | | | | | | | | |
| No. | Cód. Municipio | Municipio | Total Matrícula Grado 11 2015 | Bachilleres que ingresaron a educación superior en 2016 | Tasa de Tránsito Inmediato 2016 | Total Matrícula Grado 11 2016 | Bachilleres que ingresaron a educación superior en 2017 | Tasa de Tránsito Inmediato 2017 | Total Matrícula Grado 11 2017 | Bachilleres que ingresaron a educación superior en 2018 | Tasa de Tránsito Inmediato 2018 |
| 1 | 97001 | MITÚ | 229 | 32 | 14.0% | 220 | 33 | 15.0% | 263 | 52 | 19.8% |
| 2 | 97861 | CAPURÚ | 14 | 1 | 7.1% | 16 | 0 | 0.0% | 17 | 1 | 5.9% |
| 3 | 97511 | PACOCA | 0 | 0 | 0.0% | 22 | 0 | 0.0% | 36 | 2 | 5.7% |
| 4 | 97666 | TARAIÑA | 14 | 1 | 7.1% | 19 | 2 | 10.5% | 9 | 1 | 11.1% |
| 5 | 97777 | PAPUNAJUA | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% |
| 6 | 97889 | YAVARATÉ | 13 | 0 | 0.0% | 9 | 2 | 22.2% | 15 | 0 | 0.0% |

Nota: El SNIES (Sistema nacional de información de educación superior), el departamento del Vaupés en sus estadísticas generales de educación superior del 2018, reporta una tasa promedio de 6.8% entre el 2010 al 2018, siendo esta una de las más bajas del país. Fuente: Ministerio de Educación (2018).

Tabla 4

Estudiantes que se matriculan de acuerdo al área de conocimiento.

| Matriculación por área de conocimiento | | | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Área de conocimiento | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Agronomía, veterinaria y afines | 61 | 19 | 23 | 23 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bellas artes | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ciencias de la educación | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27 |
| Ciencias de la salud | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ciencias sociales y humanas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 0 |
| Economía administración contad. | 133 | 175 | 174 | 207 | 78 | 205 | 188 | 154 | 116 |
| Ingeniería arquitectura urbanismo | 0 | 36 | 85 | 129 | 50 | 23 | 30 | 53 | 48 |
| Matemáticas y ciencias naturales | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total General | 194 | 230 | 293 | 359 | 143 | 228 | 218 | 229 | 191 |

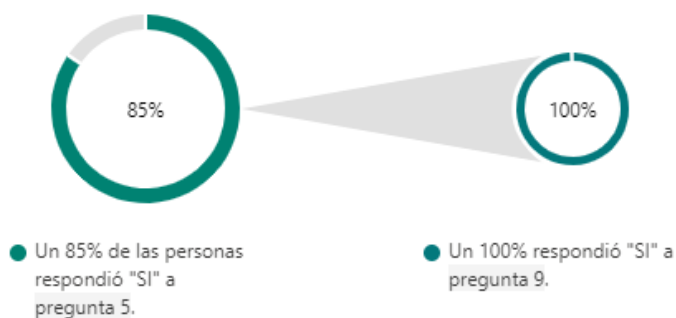
Fuente: MEN (SNIES)

Nota: Como oportunidad de apertura al sector salud, se evidencia que debido a la falta de accesibilidad de los estudiantes al sector salud, el interés y la matrícula es Nula, siendo esto un potencial incentivo y reactivación del sector, el cual se verá reflejado en la disponibilidad de talento humano en el Municipio. Fuente: Ministerio de Educación (2018)

Figura 2

Resultados encuesta a habitantes de Mitú- Vaupés.

85% de las personas respondieron **SI** para esta pregunta y la mayoría respondió "**SI**" a la pregunta 9.



Nota: Por lo anterior y debido al estudio de mercado se evidencia que de 20 estudiantes de secundaria y bachilleres entrevistados por medio de una encuesta el 85% de las personas respondió que SI a la pregunta 5 de la encuesta ¿Le gustaría estudiar algo relacionado con la salud? y el 100% de estas respondieron que SI a ¿Si tuviera un apoyo económico estudiaría? Pregunta 9 de la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

5.2. Tipo de clientes del producto

De acuerdo a las encuestas y el análisis del entorno se realiza descripción minuciosa del cliente.

Figura 3

Personalidad del cliente

Personalidad del cliente

Obtenga un mejor entendimiento de sus clientes al describir sus perfiles típicos



ELEMENTOS DE LA PERSONALIDAD DEL CLIENTE RECURRENTE

| | |
|-----------|-----------------------------------|
| Edad | 16 a 60 años |
| Género | Masculino, Femenino e inclusivo |
| Educación | Grado de bachiller o noveno grado |
| Posición | |
| Reporta a | Secretaría de Salud- MEN |
| Industria | Educación- Salud |
| Locación | Mitú- Vaupés |
| | |
| | |



PERSONALIDAD DEL CLIENTE: PENSANDO

| | |
|--------------|--|
| Ideas | Ser auxiliar de enfermería |
| Suposiciones | Conseguir empleo fácilmente |
| Opiniones | Buenas oportunidad profesional y laboral |
| | |

PERSONALIDAD DEL CLIENTE: SINTIENDO

| | |
|----------------|---|
| Preocupaciones | Tener dinero |
| Intereses | Ayudar a su comunidad |
| Preferencias | No trasladarse de Municipio para estudiar |
| | |

PERSONALIDAD DEL CLIENTE: HACIENDO

| | |
|-------------------|--|
| Responsabilidades | Ayudar económicamente a su familia. |
| Proyectos | Ser líder en su comunidad |
| Actividades | Apoyar en labores como pesca, cultivos y tejidos |
| | |

PERSONALIDAD DEL CLIENTE: ANDANDO

| | |
|---------------|---------------------------|
| Dirección | Mitú- Vaupés |
| Cambios | |
| Oportunidades | Liderazgo en su comunidad |
| | |

SITUACIÓN DE LA PERSONALIDAD DE CLIENTES ACTUALES

| Retos | Necesidades | Circunstancias | Entorno | Otros |
|-----------------------------|--------------------------------------|-----------------|-------------------------------|-------|
| Adquirir educación superior | Disponer de un lugar en su Municipio | Falta de oferta | Dificultad para transportarse | |
| | | | | |

Nota: Plantilla growth wheel. Fuente: Elaboración propia

5.3 Liste en este lugar los productos y empresas que se consideran como “la competencia” de su proyecto.

De acuerdo a las estadísticas generales SNIES y a la revisión bibliográfica el instituto SABER MAS+ no tendría competencia, ya que actualmente no se cuenta con una oferta para ETDH en servicios en Salud. Generando una apertura de mercado y un nicho de educación media superior.

5.4. Análisis competitivo

Las estadísticas generales de educación superior evidencian que no se cuenta con competidores directos, ya que las escuelas de formación disponibles para el departamento, no prestan servicios de educación en salud, puntualmente no forman Auxiliares de enfermería. Las instituciones de educación superior más cercanas se encuentran en el Departamento del Meta, más específicamente en la ciudad de Villavicencio capital del departamento.

Tabla 5

| La educación es de todos | | Mineducación | | ESTADÍSTICAS GENERALES DE EDUCACIÓN SUPERIOR - 2018 | | | | |
|--|-----------|--------------|--|---|------------|---|----------------|--|
| VAUPES | | | | | | | | |
| Subdirección de Desarrollo Sectorial de Educación Superior | | | | | | | | |
| Instituciones de Educación Superior que reportan estudiantes atendidos en programas ofertados en el departamento | | | | | | | | |
| No. | IES PADRE | COD_IES | Institución de Educación Superior | Departamento de domicilio de la IES | Sector IES | Carácter IES | Matrícula 2018 | |
| 1 | 1209 | 1209 | UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER | NORTE DE SANTANDER | OFICIAL | Universidad | 1 | |
| 2 | 1710 | 1710 | UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA | ANTIOQUIA | PRIVADA | Universidad | 26 | |
| 3 | 2104 | 2104 | ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA-ESAP- | BOGOTA D.C | OFICIAL | Institución Universitaria/Escuela Tecnológica | 36 | |
| 4 | 9110 | 9110 | SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA- | BOGOTA D.C | OFICIAL | Institución Tecnológica | 128 | |
| 5 | | | | | | | | |

Instituciones de educación superior que reportan estudiantes atendidos en programas ofertados en el Departamento.

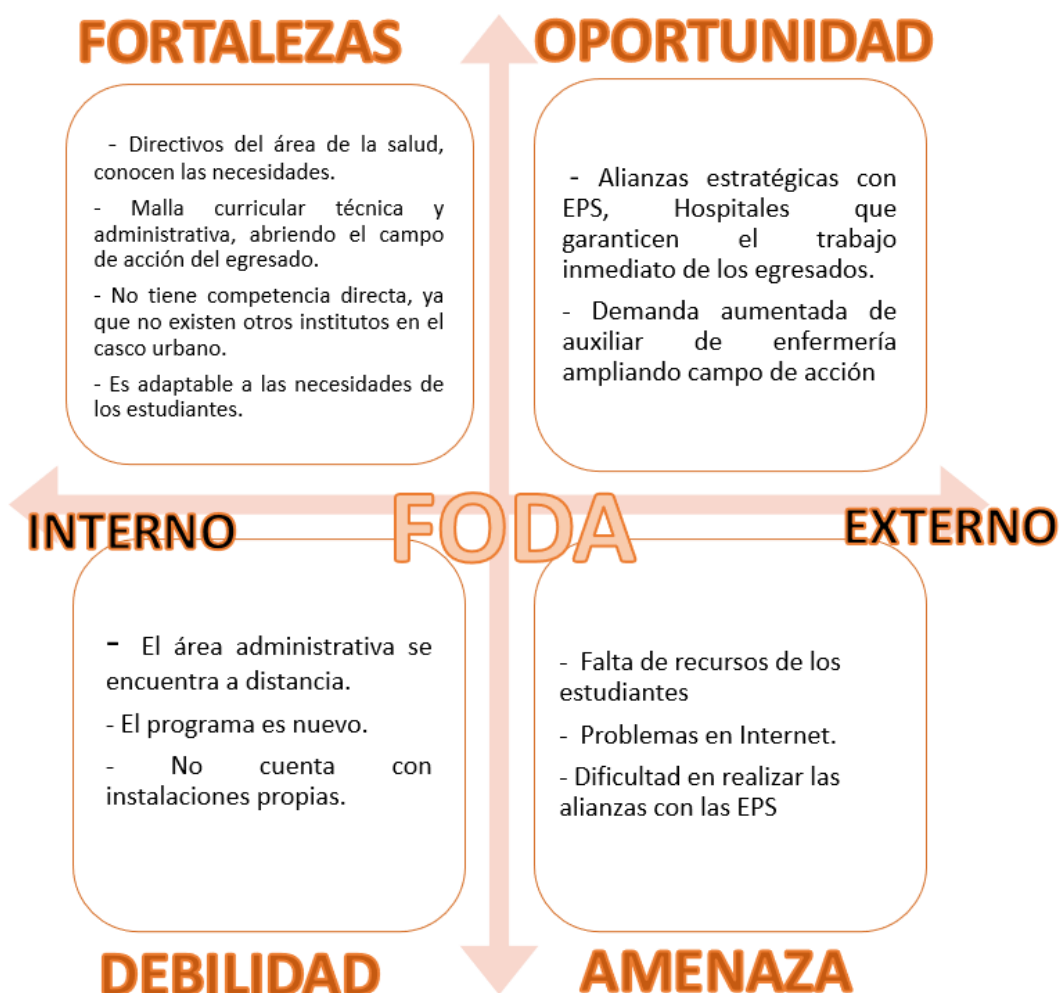
Fuente: Ministerio de Educación (2018).

5.5. Planeación estratégica

Al realizar el análisis FADO, se tiene en cuenta variables internas y externas que permiten verificar el entorno y generar estrategias para mitigar los riesgos.

Figura 4

DOFA del Instituto SABER MAS+



Fuente: Elaboración propia

5.6. Estrategia de mercado

5.6.1. Estrategia de precio

La estrategia de precios está dada por diferentes factores contributivos, sin embargo, es importante tener en cuenta el análisis competitivo. SABER MAS por otro lado no tiene una competencia directa debido a que dentro del casco urbano no existe un instituto que brinde los mismos servicios, garantizando de esta manera ser el único proveedor de estos servicios.

Sin embargo, se ajusta una tarifa de acuerdo a los gastos y servicios ofertados, teniendo en cuenta que se buscara inyección de dineros del estado y becas para los estudiantes. Nuestra población diana tomará la decisión de estudiar con nosotros debido a la oferta de valor ofrecida frente al currículo y a la alianza para prácticas con el Hospital San Antonio de Mitú.

Para este caso, se fijará una tarifa aproximada de \$1.500.000, donde se solicitará al estudiante \$500.000 y el excedente se financiará a 12 meses sin intereses. Adicional a esto se realizan alianzas estratégicas que aliviaran la matricula o el valor del semestre, toda vez que sea recibida el desembolso o apoyo del mismo.

5.6.2. Estrategia de distribución

Como estrategia de distribución se ubicará el instituto dentro del Colegio José Eustaquio Rivera, sus horarios serán nocturnos y los fines de semana, garantizando la accesibilidad en ubicación y tiempo. Es importante tener en cuenta que algunos de los entrevistados refirieron tener la disposición para estudiar, sin embargo, requieren trabajar para cumplir sus obligaciones en el hogar y con su familia. Por tal motivo, el horario se ajustó a la necesidad del cliente.

5.6.3. Canales de distribución

Teniendo en cuenta el tipo de población, y la manera de captación de la población interesada es directa, donde se dará información a los estudiantes o personas con título de bachiller interesados en adquirir conocimientos en Salud. La captación de estas personas será por medio de los colegios, por medio de redes sociales, por visitas permitidas y guiadas a las comunidades; siempre teniendo en cuenta el respeto por la cultura.

Incentivando a la población a mejorar la atención en salud, a crear puestos de salud, que permitan la accesibilidad a la zona rural.

5.6.4. Promoción

SABER MAS+ es una marca enfocada en el desarrollo de la población, en el apoyo y aporte a la salud sobre todo al área rural del Vaupés, abriendo oportunidades de estudio, negocio y apoyo a familias, niños, embarazos y personas de la tercera edad.

Los clientes se referenciarán como el primer instituto en el Mitú propio, donde se implementarán herramientas de estudio y progreso en Salud.

5.6.5. Publicidad

La publicidad de impacto será realizada en redes sociales, ya que de acuerdo al tipo de cliente son las plataformas de consumo como Tiktok, Instagram y Facebook, una de los principales medios de captación.

Otro método de publicidad directa se realizará en colegios, incentivando a la educación continua y al aporte en el desarrollo de la comunidad, siempre incentivando a los jóvenes a tener una mejora continua. La imagen del instituto SABER MAS+. Será fresca, juvenil, proyectando relación entre teoría y práctica, siendo esto llamativo para los clientes.

5.6.6. Presupuesto promocional

El presupuesto indicado para la promoción de e inscripción al instituto es de \$3.000.000 teniendo en cuenta la publicidad en redes sociales y pautas en colegios.

5.6.7. Pronóstico de ventas

Tabla 6

Pronóstico de ventas en modalidad optimista y pesimista

| PRONOSTICO DE VENTAS | VALOR SEMESTRE | VENTAS POR MES/NUMERO DE ESTUDIANTES | TOTAL DE ESTUDIANTES POR SEMESTRE | TOTAL DE INGRESOS POR SEMESTRE |
|----------------------|----------------|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| OPTIMISTA | 1.500.000 | 5 | 30 | \$ 45.000.000,00 |
| PESIMISTA | 1.500.000 | 3 | 18 | \$ 27.000.000,00 |

Fuente: Elaboración propia.

6. Plan de operaciones

En este apartado se consideran las decisiones relacionadas con la producción y las operaciones.

6.1. Producción

SABER MAS+ busca evidenciar la necesidad de educación superior en la población, reflejando una oportunidad innovadora de educación en el campo de la salud que puede ir de la mano con su entorno social y cultural. De igual manera en búsqueda de las alianzas con los entes gubernamentales, se brindará una alternativa de solución ante la problemática de la población que cursa el nivel básico y medio de educación. Como se ha estipulado a lo largo de este documento el objetivo es que se desarrolle en el municipio de Mitú, buscando a su vez el alcance sea departamental.

El instituto desarrolla un programa para auxiliares de enfermería en modalidad presencial por parte de los estudiantes y remota por parte del educador, esto para los módulos teóricos (dos primeros semestres), en los módulos prácticos, se realizarán de manera presencial en apoyo con entidades de salud locales (tercer semestre).

Los estudiantes tendrán un horario de 6:00pm – 10:00pm de lunes a viernes y los sábados de 7:00 am – 1:00 pm, cumpliendo de esta manera 468 horas al semestre, cursando 4 semestres y culminando con 1872 horas aproximadamente, teniendo en cuenta los días festivos, semana santa entre otros; lo anterior de acuerdo al Decreto 3616 del 2005. Este horario se encuentra de manera nocturna apoyando al estudiante y permitiendo que trabaje y continúe sus labores diarias, eliminando una de las barreras de accesibilidad.

6.2. Localización

Al tratarse de un programa presencial con acceso remoto se buscará contar con:

- Un salón con una capacidad de albergar 20 estudiantes, acogiéndose a la situación de salud pública del país. Para esto se contará con una alianza con una institución educativa local. Esta institución se localiza en el municipio de Mitú, el cual tiene una extensión urbana de 5 km², lo que hace fácil el a las distintas necesidades que puedan surgir.
- Se hace necesaria adecuación del salón en búsqueda de un espacio armónico, con acceso a internet servicio con el que ya cuenta el municipio.
- Se necesitará adquirir un equipo de proyección audiovisual necesario para uso de materia audiovisual, en contraprestación a la institución educativa este podrá ser utilizado por la misma previa capacitación técnica.
- Se adquirirá acceso una plataforma educativa a través de la cual se impartirán las respectivas clases en remoto.
- Se debe realizar la adquisición de un equipo de cómputo para el respectivo acceso a la plataforma.
- De igual manera se hace necesario contar de una sede administrativa en la cual se ubicará en la ciudad de Bogotá y su finalidad es la operación contable, financiera y de recursos humanos de la institución educativa.

6.3. Costos

Tabla 7

Costos de iniciales de inversión para el emprendimiento.

| Gastos de entrada | Cantidad | Valor Unitario | Valor total |
|---------------------------------|----------|------------------|------------------|
| Montaje de Salon | 1 | \$ 2.000.000,00 | \$ 2.000.000,00 |
| Escritorios Escolares | 20 | \$ 150.000,00 | \$ 3.000.000,00 |
| Escritorio Computador | 3 | \$ 400.000,00 | \$ 1.200.000,00 |
| Computador | 3 | \$ 2.500.000,00 | \$ 7.500.000,00 |
| Proyector audio visual | 1 | \$ 4.000.000,00 | \$ 4.000.000,00 |
| Equipo y amplificador de sonido | 1 | \$ 1.500.000,00 | \$ 1.500.000,00 |
| Diseño pagina Web | 1 | \$ 1.500.000,00 | \$ 1.500.000,00 |
| Arriendo Oficina | 1 | \$ 5.000.000,00 | \$ 5.000.000,00 |
| Marketing | 1 | \$ 3.000.000,00 | \$ 3.000.000,00 |
| Nomina | 1 | \$ 10.500.000,00 | \$ 10.500.000,00 |
| Software contable | 1 | \$ 1.800.000,00 | \$ 1.800.000,00 |
| Plataforma Academia | 1 | \$ 1.000.000,00 | \$ 1.000.000,00 |
| TOTAL | | | \$ 42.000.000,00 |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Gastos fijos mensuales

| Gastos Fijos mensuales | Cantidad | Valor Unitario | Valor total |
|---------------------------------------|----------|------------------|------------------|
| Arriendo Oficina | 1 | \$ 5.000.000,00 | \$ 5.000.000,00 |
| Nomina | 1 | \$ 10.500.000,00 | \$ 10.500.000,00 |
| Software contable | 1 | \$ 1.800.000,00 | \$ 150.000,00 |
| Plataforma Academia | 1 | \$ 1.000.000,00 | \$ 83.333,33 |
| Servicios Publicos | 1 | \$ 3.000.000,00 | \$ 3.000.000,00 |
| | | TOTAL | \$ 18.733.333,33 |
| Nomina | | | |
| Gastos Fijos mensuales | Cantidad | Valor Unitario | Valor total |
| Administrador general | | \$ 3.000.000 | \$ 3.000.000 |
| Tesorero/Contador | 1 | \$ 2.000.000 | \$ 2.000.000 |
| Auxiliar de Aula / promotor de ventas | 1 | \$ 1.500.000 | \$ 1.500.000 |
| Docentes | 2 | \$ 2.000.000 | \$ 4.000.000 |
| | | | \$ 10.500.000 |

Fuente: Elaboración propia

6.4. Entorno legal

Se deberán tener en cuenta cada uno de los ítems estipulados en el Decreto No. 4904 del 2009 del Ministerio de Educación Nacional, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones. Para ello se debe desarrollar el documento emitido por el Ministerio de Educación Nacional en el cual se identifican los aspectos básicos que debe contener la propuesta para el programa educativo de acuerdo con el ente territorial certificado

6.5. Personal

Tabla 9

Nómina mensual

| PERSONAL | | | | | | |
|---------------------------------------|----------|--------------|-----------------|---------------------|---------------|--|
| Gastos Fijos mensuales | Cantidad | Salario | Tipo de trabajo | modalidad | Forma de pago | Formación |
| Administrador general | 1 | \$ 3.000.000 | Calificado | Presencial (Bogotá) | Mensual | Profesional en Administración de empresas |
| Tesorero/Contador | 1 | \$ 2.000.000 | Calificado | Presencial (Bogotá) | Mensual | Contador publico con experiencia en revisoria fiscal. |
| Auxiliar de Aula / promotor de ventas | 1 | \$ 1.500.000 | Calificado | Presencial (Mitú) | Mensual | Bachiller con experiencia en ventas y manejo de computador |
| Docentes | 1 | \$ 2.000.000 | Calificado | Remoto (Bogotá) | Mensual | Enfermera Jefe y/o Bacteriologa con formación administrativa |
| Docentes | 1 | \$ 2.000.000 | Calificado | Remoto (Bogotá) | Mensual | Enfermera Jefe y/o Bacteriologa con formación administrativa |

Fuente: Elaboración propia

Funciones:

- Administrador General: Persona con título de administrador, quien estará a cargo de cumplir con los objetivos estratégicos y de calidad de compañía, garantizando que los roles y responsabilidades del personal a cargo se lleven a cabo. El Administrador por

medio de indicadores de gestión verificara el cumplimiento del presupuesto semestral. El administrador será el representante legal, en cuyo nombre reposaran cada una de las vinculaciones del personal, convenios con las respectivas instituciones necesarias para el desarrollo del proyecto.

- Tesorero/Contador: Mantener los registros permanentes para rastrear los fondos y transacciones financieras de la institución; adicionalmente será quien se encargue de analizar, ordenar, todos los datos financieros y su vez cumplir con las obligaciones fiscales de la institución.

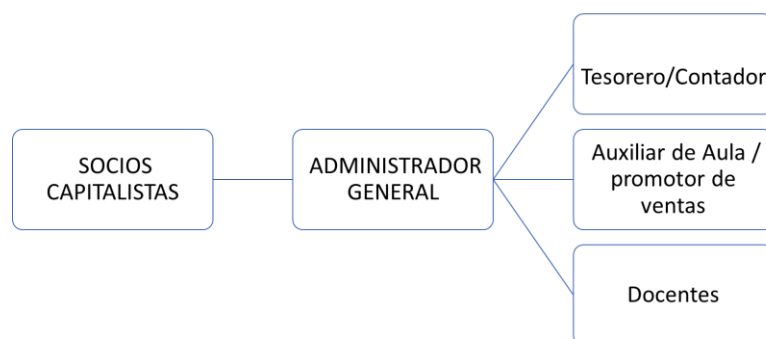
- Auxiliar de Aula / promotor de ventas: Encargado de realizar el abordaje para la promoción del programa a la población objeto, dará apoyo técnico con los equipos audiovisuales y de cómputo necesarios para el desarrollo de las clases en remoto, mantendrá el orden y el cumplimiento de los reglamentos por parte de los estudiantes.

- Docentes: Diseñar y desarrollar el programa académico, garantizando el aprendizaje del estudiante basado en estándares de alta calidad y humanización.

6.5.1. Políticas de evaluación

Figura 5

Mapa Jerárquico



Fuente: Elaboración propia

Los empleados serán evaluados por medio de indicadores de cumplimiento y de productividad, los cuales se llevarán a cabo mensualmente y en comité se evaluarán en junta directiva, evidenciando oportunidades de mejora, acciones correctivas o acciones preventivas que permitan mantener el sistema de gestión de la empresa de manera sistemática y en continua mejora.

Los indicadores estarán bajo la supervisión del Administrador general el cual será supervisado por la junta directiva. Como incentivo al cumplimiento se otorgarán beneficios extralegales.

En caso de retiro por parte de un empleado se llevará a cabo una encuesta donde se evaluarán los motivos de retiro y se revisarán en junta, lo anterior para fidelizar los empleados.

6.6. Inventarios

Tabla 10

Inventario

| Gastos de entrada | Cantidad | Ciclo de rotación |
|---------------------------------|-----------------|--|
| Escritorios Escolares | 20 | Al deterioro |
| Escritorio Computador | 3 | Mantenimiento anual |
| Computador | 3 | Mantenimiento anual |
| Proyector audio visual | 1 | Mantenimiento anual |
| Equipo y amplificador de sonido | 1 | Mantenimiento anual |
| Software contable | 1 | Mantenimiento anual/ soporte a necesidad |
| Plataforma Academia | 1 | Mantenimiento anual/ soporte a necesidad |

Fuente: Elaboración propia

6.7. Proveedores

Tabla 11

Proveedores

| Nombre de la empresa | Servicio | Políticas de Pago | Entrega |
|----------------------|--|-------------------|-----------|
| Moodle | Plataforma académica | 2 contados | Domicilio |
| Ingenieros SAS | Apoyo en sistemas de computo | 2 contados | Domicilio |
| OasisCom | Software contable | 2 contados | Domicilio |
| Edimuebles | Escritorios | 2 contados | Domicilio |
| Dell | Computadores | 2 contados | Domicilio |
| Katronix | Proyector audiovisual/Amplificador de sonido | 2 contados | Domicilio |
| Prisma Papelería | Papelería | contando | Domicilio |

Fuente: Elaboración propia

7. Gestión y organización

Como se relaciona previamente en el documento numeral (6.5 personal) la administración de la institución estará en cabeza del Administrador general quien velará por la supervisión integral de procesos y procedimientos. A si mismo se ha de realizar un trabajo mancomunado con la junta directiva.

El administrador aportara de manera integral su experiencia en cargos administrativos, garantizando el mantenimiento y cumplimiento de la misión de la empresa. Así mismo la junta directiva que cuenta con un médico y bacterióloga con experiencia y especialistas en Gerencia en servicios de salud están en la capacidad de reemplazar de manera parcial o total el cargo, siempre en pro del cumplimiento de la Misión, visión y objetivos estratégicos.

8. Gastos de inicio y capitalización

Par iniciar se cuenta con un capital base establecido por dos socios los cuales aportaran equitativa una suma de cuatrocientos millones de pesos, dispuesta para los gastos de entrada y la a su vez para tener soporte económico mientras se llega a un punto de equilibrio financiero o se buscan inversionistas o en su defecto incursión de los entes gubernamentales con una partida económica anual por un valor a establecer para progresión del proyecto. Dirigirse a la tabla #3

9. Plan financiero

Tabla 12

Aporte por parte de los socios aportantes

| | PRIMER MES/GASTOS DE ENTRADA | SEGUNDO MES | TERCER MES | CUARTO MES | QUINTO MES | SEXTO MES | TOTAL APORTE |
|---|------------------------------------|------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|
| SOCIO 1 | \$ 21.000.000,00 | \$ 11.240.000,00 | \$ 11.240.000 | \$ 11.240.000 | \$ 11.240.000 | \$ 11.240.000 | \$ 77.200.000,00 |
| SOCIO 2 | \$ 21.000.000,00 | \$ 11.240.000,00 | \$ 11.240.000 | \$ 11.240.000 | \$ 11.240.000 | \$ 11.240.000 | \$ 77.200.000,00 |
| TOTAL DE LA INVERSIÓN POR PARTE DE LOS SOCIOS | | | | | | | \$ 154.400.000,00 |

Fuente: Elaboración propia

10. Riesgos y supuestos críticos

10.1. Riesgos y supuestos

MAPA DE CALOR DE RIESGO

Tabla 13

Mapa de Riesgo

| | | | | |
|------------------|---|--|---|---|
| NIVEL IMPACTO | 3 | CIERRE DE CONVENIO CON EL COLEGIO QUE PRESTA LAS INSTALACIONES | BAJO INTERES DE LA POBLACION DIANA POR EL PROGRAMA | FALTA DE RECURSOS ECONOMICOS POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES |
| | 2 | PAROS ARMADOS / TOQUE DE QUEDA | PROBLEMAS DE COMUNICACIÓN CON LA POBLACIÓN DEBIDO A DIFERENCIAS DE LENGUAJE | CAIDA DE INTERNET EN MITÚ |
| | 1 | DAÑO DE ESCRITORIOS | FALLAS EN LOS SISTEMAS DE COMPUTO | CONTINUIDAD DE PANDEMIA |
| | | 1 | 2 | 3 |
| | | PROBABILIDAD | | |

Fuente: Elaboración propia

Los 3 principales riesgos son:

- Bajo interés de la población diana por el programa: Como acción preventiva se realizan talleres de educación en las áreas rurales incentivando a la población a iniciar o continuar el programa de auxiliares de enfermería, mostrando con el ejemplo el aporte de la carrera a la comunidad.
- Falta de recursos económicos por parte de los estudiantes: Como acción preventiva se buscan sponsor en entidades gubernamentales como gobernación, alcaldía, ONU, o entidades extranjeras que apadrinen estudiantes. Garantizando la continuidad del programa y del instituto.

- Caída de internet en Mitú: La acción preventiva para este caso, es mantener material educativo tanto impreso como descargado que permita dar continuidad a las clases mientras se reestablece el servicio.

10.2. Estrategia de salida

A largo plazo se pretende aumentar la cobertura del programa e instaurar la misma modalidad en Puerto Carreño capital del Vichada, Puerto Inírida capital del Guainía, cuya población guarda semejanza con nuestra población objeto. Adicional a largo plazo se pretende ampliar el portafolio orientado al campo de la salud, implementando programas específicos de educación continuada certificables como curso de toma de muestras, curso de vacunación y curso de laboratorio clínico.

Al enfrentar alguna eventualidad por parte de alguno de los socios, será cedido la sustitución patronal del 100% al socio que quede a cargo.

11. Beneficios a la comunidad

11.1. Impacto en el desarrollo económico

Es necesario considerar al respecto al menos lo siguiente:

- SABER MAS+ como emprendimiento genera empleo a personal local de Mitú- Vaupés, mejorando la calidad de vida de los empleados contratados tanto en Mitú como en Bogotá. Aportando al desarrollo del país.
- Al crear un instituto que incentive el desarrollo profesional, psicológico y mueva de manera positiva la economía de la región, permite disminuir los índices de suicidio, de enfermedades agudas y crónicas nunca tratadas en el área rural.

11.2. Impacto en el desarrollo de la comunidad

– Se considera que aumentará la expectativa de desarrollo de la educación superior en estudiantes de educación media en curso y culminada, teniendo en cuenta que se dar accesibilidad a programas técnicos.

– La comunidad indígena que es el 70% de la población total del Vaupés, se verá beneficiada pues que se aumentará el talento humano en la comunidad disponible para realizar programas de prevención y educación que minimicen los índices de mortalidad.

11.3. Desarrollo humano

– La empresa por medio de programas de pago a largo plazo sin interés busca incentivar y facilitar la adquisición de educación superior media, permitiendo mejorar la calidad de vida de los estudiantes y sus familias a largo plazo.

Referencias bibliográficas

- Bienestar Familiar. (2020). Conducta suicida en niñas, niños, adolescentes y jóvenes indígenas del Pueblo Nuevo y Macaquiño, Vaupés: Orientaciones para la prevención y atención. https://www.icbf.gov.co/system/files/boletin-conductasuicida-vaupes._oct-2020._version_web.pdf
- Congreso de la Nación Argentina. (2005). Ley 26.058. Ley de educación técnico profesional. <http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2012/10/ley-26058.pdf>
- González, P., Langone, D., & Suárez, A. (2011). La enfermería en el Uruguay. Características actuales y perspectivas de desarrollo. División de Recursos Humanos del SNIS, 3, 2-45.
- Instituto Nacional de Educación Tecnológica. (s. f.). La educación técnico profesional en Argentina. Instituto Nacional de Educación Tecnológica. Recuperado 19 de abril de 2022, de <http://www.inet.edu.ar/index.php/institucional/la-educacion-tecnico-profesional-en-argentina/>
- Ministerio de Educación. (2018). Estadísticas generales de educación superior.
- Ministerio de Educación y Deportes Presidencia de la Nación, Instituto Nacional de Educación Tecnológica, & Ministerio de Salud Presidencia de la Nación. (s. f.). Programa nacional de formación de enfermería. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2017-03-03-programa-nacional-de-formacion-en-enfermeria.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2014). Evaluación del informe de identificación de potencialidades y oportunidades de mejora, para la migración del plan de salud territorial al plan decenal de salud pública 2012-2015 departamento del Vaupés. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/PSP/AN%203%81LISIS%20CR%20C3%8DTICO%20VAUP%20C3%89S.pdf>

Organización para el Fomento de la Educación Científica Creativa. (s. f.). Guía de carreras técnico laborales (Educación para el trabajo) Colombia. Ofecfuturoscientificos.com.

Recuperado 19 de abril de 2022, de

http://www.ofecfuturoscientificos.com/Programas_Educaci%C3%B3n_para_el_trabajo_Colombia.html

Red Jurista. (2020). MinEducación adoptaría el Marco de Nacional de Cualificaciones -MNC— Educación. Red Jurista.

<https://www.redjurista.com/NewsPaper/46/educacion/16994/mineducacion-adoptaria-el-marco-de-nacional-de-cualificaciones-mnc->

Secretaría de Educación Departamental. (s. f.). Plan territorial de formación docente 2010- 2013.

https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-319469_archivo_pdf_Vaupes.pdf

Secretaría de salud departamental de Vaupés, & Gobernación de Vaupés. (s. f.). Análisis de situación de salud Departamento del Vaupés.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/PSP/ASIS%20VAUPES%20RIPSA.pdf>

Secretaría Distrital de Educación. (2019). Educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Secretaría Distrital de Educación.

https://www.educacionbogota.edu.co/portal_institucional/node/6969

Anexos

Encuesta a personas sin un rango específico de edad pertenecientes a la comunidad local bien sea urbana o rural (indígenas), que hayan culminado con éxito su educación básica (hasta noveno grado) y/o media (undécimo grado).