UNIVERSIDAD MAYOR

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA DE KINESIOLOGÍA

Proyecto de Intervención Kinésica

Universidad Mayor
Facultad de Medicina
Escuela de Kinesiología

"Kinergo, Work and disabilities"

Proyecto de Título conducente al Título
Profesional de Kinesiólogo

IGNACIO ANDREIS
CARLA MUÑOZ
CONSTANZA VÁSQUEZ

Docente tutor:
Ana González

Santiago, Chile

2021

SOLO USO ACADÉMICO

ÍNDICE

Contenido

I. Resumen y descriptores …….…. 3-4

II.Introducción …… 5

III. Objetivos…… 6

1. Objetivo general del proyecto.

2. Objetivos específicos del proyecto de título.

IV. Marco teórico…….. 7

IV.I Planteamiento del problema…… 7

a. Descripción de la situación de salud de la población a intervenir.

b. Impacto del problema.

c. Causa del problema.

d. Tipo de proyecto.

IV.II Diseño e implementación …… 12

a. Características de la intervención.

b. Modo de intervención.

c. Valor del kinesiólogo.

d. Indicadores de calidad.

e. Equipo de trabajo.

f. Estructura de la organización.

g. Planificación de la intervención.

IV.III Justificación del proyecto ……19

1. Modelo de negocios …… 19

1.a Canvas.

1.b Propuesta de valor.

1.c Mercado objetivo o instituciones beneficiadas (segmento de cliente).

1.d Canales de distribución, comunicación y venta.

1.d.1 Estrategia y material de promoción.

1.d.2 Estrategia de distribución y ventas.

SOLO USO ACADÉMICO

1.e Relación con el cliente.
1.f Recursos y actividades claves.
1.g Red de aliados.
1.h Flujo de ingresos.
1.i Estructura de costos.
2. Análisis estratégico……. 22
2.a Análisis de riesgo.
2.b Puntos críticos creados desde el análisis FODA.
2.c Análisis de los puntos críticos y oportunidades a partir del FODA.
3. Análisis competitivo ……..……..…26
3.a Análisis de la competencia.
3.b Ventajas competitivas de nuestro modelo de intervención.
4. Evaluación económica ……29
4.a Inversión.
4.b Depreciación.
4.c Ingresos y o modelos de sustentabilidad del proyecto.
4.c.1 Volumen de ventas (cantidad).
4.c.2 Precio del producto – servicio.
4.d Costos.
4.d.1 Costos fijos.
4.d.2 Costos variables.
4.e Flujo de caja anual.
4.f Indicadores económicos.
4.g Análisis del punto de equilibrio.

V. Conclusión ……. 36
VI. Bibliografía …… 38
VII. Anexos ……..... 42

SOLO USO ACADÉMICO

I) RESUMEN Y DESCRIPTORES

Resumen ejecutivo

Nuestro proyecto da respuesta a la problemática del alto porcentaje de desempleo existente de personas en situación de discapacidad actualmente en Chile (60%) y al poco protagonismo que reciben este grupo de personas dentro de la comunidad, lo que involucra aspectos como edificación no inclusiva, que dificulta el acceso de las PsD a sus lugares de trabajo y estandarización de los puestos de trabajo (escritorios, silla, acceso a oficina). Esto nos permite abordar este problema desde la puesta en marcha de planes de integración laboral - formación y empleo para personas con discapacidad y accesibilidad global, promoviendo la creación de entornos, productos y servicios accesibles. Además, se permite dar cumplimiento a la ley 21.015 a través de colaboración con empresas, contribuyendo a la adaptación ergonómica de los puestos de trabajo enfocado hacía cada uno de los empleados que se encuentren en situación de discapacidad. Esta intervención, que se realizará dentro de empresas privadas, genera un impacto en la calidad de vida de las PsD, permitiéndoles desempeñarse en un ambiente laboral cómodo, ajustado a sus necesidades, y otorga la posibilidad de que sean incluidos dentro de la empresa sin discriminar sus limitaciones o condiciones de salud particulares. Uno de los beneficios de otorgar este servicio por un equipo de kinesiólogos a cargo es que como profesionales, somos expertos en el movimiento humano normal y disfuncional, además de tener las competencias necesarias por nuestros conocimientos científicos para aportar en el desempeño del bienestar de las personas y su entorno, fomentando la inclusión en el aspecto laboral y de la diversidad social y cultural. Dentro de las principales competencias que tiene este proyecto se encuentran los organismos administradores como Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Instituto de Seguridad del Trabajo o Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (MUSEG). El financiamiento de este proyecto será mediante fondos

SOLO USO ACADÉMICO

aportados por cada uno de los socios, los cuales tendrán el propósito de solventar todos los gastos requeridos para la creación de este proyecto

Descriptores

- Discapacidad
- Inclusión laboral
- Ergonomía

SOLO USO ACADÉMICO

II) INTRODUCCIÓN|

A raíz de experiencias tanto personales como laborales, fue posible darnos cuenta de la falta de cultura que hay en Chile en materias de inclusión hacia las Personas en situación de discapacidad (PsD), lo cual nos llama profundamente la atención, y profesionales de la salud, sentimos el deber de involucrarnos en aportar y ser entes activos en generar un cambio frente a esta falencia que pesquisamos en nuestro país. Esto, además de ser un problema en la actualidad, también genera una ventana y una oportunidad a crear espacios y programas que permitan aumentar la inclusión de las PsD, y con esto favorecer su bienestar físico y mental, además de otorgarles a estas personas una mejor calidad de vida en su desempeño en la comunidad.

Específicamente en lo que respecta al ámbito laboral, las cifras actuales nos indican una disminución en la contratación de personas en situación de discapacidad 39,3%) en comparación a personas sin discapacidades (63,9%), lo que nos impulsa a querer instaurar la idea de este proyecto como una oportunidad para que las PsD logren tener una mayor estabilidad económica, con mayor acceso a puestos de trabajo y que estos sean ergonómicamente adecuados a las necesidades de cada persona.

Por todo lo anterior es que la importancia de nuestro proyecto radica en generar instancias y otorgar herramientas por parte de profesionales expertos en el movimiento normal y disfuncional, que beneficien a las PsD en todas las esferas de su vida, siempre cuidando el bienestar del trabajador en su puesto de trabajo y procurando darle la importancia que merecen las personas en situación de discapacidad en nuestro país, como cualquier otro trabajador.

SOLO USO ACADÉMICO

III) OBJETIVOS:

1) Objetivo general

Nuestro objetivo es fomentar la inclusión laboral en un 5% para las PsD específicamente físicas, a través de la evaluación y adaptación de puestos de trabajos en empresas acorde a las necesidades de cada PsD. De esta forma cada empresa cumplirá con la ley de inclusión laboral, al mismo tiempo que como kinesiólogos estamos fomentando la inclusión e integrándola en la sociedad.

2) Objetivos específicos

1. Crear una alianza entre fundaciones, casas de acogida e instituciones dedicadas a la inserción laboral; y empresas para trabajar en conjunto y así lograr la inserción laboral en PsD.
2. Adaptar puestos de trabajo en la empresa según las necesidades de cada PsD para disminuir y prevenir lesiones musculoesqueléticas, así como aumentar el confort en su desempeño laboral.
3. Educar a la empresa con respecto a los cuidados que deben mantener con sus trabajadores en aspectos de infraestructura y de prevención de lesiones, así como el otorgamiento de espacios adecuados a sus trabajadores que se encuentren amparados bajo la ley de inclusión laboral.

SOLO USO ACADÉMICO

IV) MARCO TEÓRICO

IV.I) Planteamiento del problema

a. **Descripción de la situación de salud y de la población a intervenir:**

El problema abarcado en este proyecto nace ante la promulgación de la ley 21.015 la cual incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral, estableciendo una reserva de empleos del 1% para personas en situación de discapacidad (1) se convierte en una obligación y ya no algo que se realiza por "caridad/responsabilidad social". Esta ley impone la inclusión en el mundo laboral de las personas en situación de discapacidad, generando la oportunidad de que sea un tema abordado por nuestro proyecto de título.

Según el segundo Estudio Nacional de la Discapacidad (II ENDISC), realizado el año 2015, el 20% de las personas adultas se encuentran en alguna situación de discapacidad (2). Es una población importante que ha sido ignorada en el mundo laboral, sin embargo, gracias a la Ley de Inclusión Laboral, se ha conseguido visibilizar esta problemática y buscar soluciones para ella. Como consecuencia, desde que comienza la ley, un total de 20.076 personas se encontraban contratadas en febrero de 2021, cifra que a la fecha aumenta a un total de 26.475 personas con discapacidad activas laboralmente (3). Esto deja un porcentaje importante de personas en situación de cesantía, ya que el total supera los dos millones de personas, y considerando que de un total de 12.202 empresas que deben cumplir con la Ley de Inclusión Laboral, solo 4.608 lo hacen mediante la integración de personas en situación de discapacidad a su equipo de trabajo (3). Es por esto que en ello vemos la oportunidad de intervenir potenciando nuevos puestos laborales mediante el contacto directo con fundaciones, casas de acogida

SOLO USO ACADÉMICO

e instituciones de PsD, liberando así de esta responsabilidad a las empresas y aumentando el número de personas beneficiadas.

Las cifras del año 2020 reflejan un fuerte descenso en el cumplimiento de la norma, con una caída del 33,5% en la contratación de personas con discapacidad (4), en comparación al año 2019, cuya explicación recae en los efectos de la pandemia por COVID-19. Sin embargo, el problema es que las empresas, prefieren efectuar donaciones de dinero a proyectos/programas de asociaciones o fundaciones que contribuyen en la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos o inserción laboral de personas en situación de discapacidad, lo que contribuye al alza en la tasa de desempleo y trabajo informal que corresponde a un 60% de las personas con discapacidad. Esto plasmado en cifras, nos indica que de un total de 2.836.818 PsD en Chile, un 24,9% corresponde a el sexo femenino, siendo de este porcentaje un 14,3% personas con discapacidad leve a moderada y un 10,6% con discapacidad severa. En cuanto al sexo masculino, un 14,8% se encuentra en situación de discapacidad, del cual un 8,9% representa a personas en situación de discapacidad leve a moderada y un 5,9% a personas en situación de discapacidad leve, y el rango etario en donde se encuentra un mayor porcentaje de PsD es de 60 años y más, lo que corresponde a un 38,3%. En el aspecto laboral solo un 39,3% se encuentran con trabajo (5).

De las cifras anteriormente mencionadas se obtiene que un gran porcentaje de PsD no están siendo consideradas en planes de edificación y contratación en las empresas. Se calcula que "*un 79% indica que la principal barrera es contratar personas con discapacidad que se adecuen a los perfiles adecuados al cargo" (6)*, dejando en evidencia las falencias que puede presentar cada empresa en aspectos de inclusión, y al mismo tiempo, otorgando una arista desde donde trabajar en pro de la inclusión en nuestro país para así transformar en cultura el

SOLO USO ACADÉMICO

ayudar y dar acogida a las PsD, contribuyendo también a disminuir la brecha de desigualdad existente en materia de actividad en el mundo laboral.

El problema identificado presenta tendencia al crecimiento en el tiempo, debido a la pandemia que vivimos actualmente y la variación a la modalidad de teletrabajo, quedando en evidencia que no todos los trabajadores, sean o no PsD, cuentan con herramientas necesarias tanto en la adopción de posturas adecuadas para prevenir lesiones en posiciones mantenidas, como en el correcto uso de recursos en casa para acondicionar un espacio de trabajo adecuado centrándonos en las PsD.

Las PsD se encuentran en una mayor desventaja en el mercado laboral debido a que enfrentan mayores costos monetarios para el empleador, se ven expuestos a situaciones discriminatorias y sufren dificultades para acceder al lugar de trabajo dadas las barreras ambientales y arquitectónicas del espacio. Como consecuencia de esta última desventaja, algunas PsD necesitan ayudas técnicas, para poder prevenir, mejorar o recuperar su funcionalidad y así optimizar su autonomía personal. Se estima que el 9% de la población con discapacidad utiliza algún tipo de ayuda técnica en el lugar de trabajo, correspondiente a 92.307 personas. Según un estudio de la SENADIS de discapacidad y trabajo *"Un 6% de las PsD leve a moderada dice utilizar algún dispositivo, mientras que un 18% de las PsD severa dice utilizar algún dispositivo en el lugar de trabajo, lo que corresponde a 50.864 y 41.443 personas respectivamente" (7).*

De aquellas PsD que utilizan ayudas técnicas en el lugar de trabajo, la más utilizada es el horario de trabajo modificado o la reducción del horario de trabajo, la segunda más utilizada es una silla especial o apoyo para la espalda, y en PsD severa que reportan usar ayudas técnicas, la segunda más utilizada es el ascensor accesible. Adicionalmente otras ayudas mencionadas por las PsD son los pasamanos, rampas y los baños accesibles, y es aquí donde radica para nosotros una oportunidad, que mayores empresas inviertan en esto para sus trabajadores, con tecnología que les permita sentirse cómodos y en un ambiente más amigable para ellos.

SOLO USO ACADÉMICO

b. Impacto del problema

En Chile, un 16,7% de la población vive en situación de discapacidad, esto aplicado al mundo laboral nos otorga que un *"39,3% de PSD se encuentran activas laboralmente, (20.076 personas), mientras que un 63,9% de la población sin discapacidad, se encuentra trabajando". (8)* Esto se respalda con estudios como la "Revisión sistemática de los beneficios de la contratación de personas con discapacidad" (2018) que habla de que la contratación de PsD es beneficiosa económicamente, ya que aumenta la mano de obra generando mayor productividad dentro de la empresa y mejores procesos creativos.

Por otro lado, *"las empresas con más de 500 trabajadores optan por pagar la multa impuesta por la inspección del trabajo que corresponde a 60 UTM ($3.129.660), en vez de cumplir con el monto de donación impuesto por la normativa" (9),* el cual corresponde a un monto no inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ($7.836.000), dejando en evidencia la necesidad de fomentar la inclusión laboral de PsD para así ayudar tanto a disminuir el porcentaje de desempleo en este sector de la población y aumentar la participación de fundaciones, casas de acogida y entidades que amparan a las PsD en el ámbito laboral y de inclusión social.

c. Causas del problema

Algunas de las causas que generan este problema son que el grueso de las empresas, bajo la ley de inclusión laboral, opta por pagar a instituciones dedicadas a la creación de empleos de PSD a tener que cumplir con la labor de otorgar un ambiente ergonómico de trabajo a sus empleados PsD, que incluye tanto condiciones físicas, ambientales, técnicas y humanas. En ocasiones, esto ocurre por simple falta de información, ya que un 45% de las PsD declara no saber cómo procederá su empleador (10). Se dice que hasta la fecha un 44% de las empresas aún no cumplen con la ley (10), y según la evidencia se debe a desconocimiento y falta de herramientas para abarcar el proceso, optando muchas veces por no

SOLO USO ACADÉMICO

invertir dentro de la misma empresa y pagar la multa. Además, existen empresas que, al momento de pagar, se acogen a un beneficio tributario, el cual consiste en que la empresa paga el 40% y el estado el 60% restante (11), lo que resultaría para la empresa, menos monto desembolsado de su bolsillo. Además, de manera secundaria, se suman la naturaleza de las funciones, que eventualmente no podrían ser desarrolladas ni adaptadas y la cantidad de cupos disponibles. Las cifras que evidencian la baja empleabilidad de las PSD está estrechamente relacionada con que los puestos no se adecuan a sus limitaciones físicas.

La oportunidad está en que nosotros haremos ese trabajo por ellos, ya no existirá desconocimiento, y fomentaremos el llamado a trabajar en pro de la inclusión y a derribar las barreras y mitos que existen en torno a ellas.

d. Tipo de proyecto

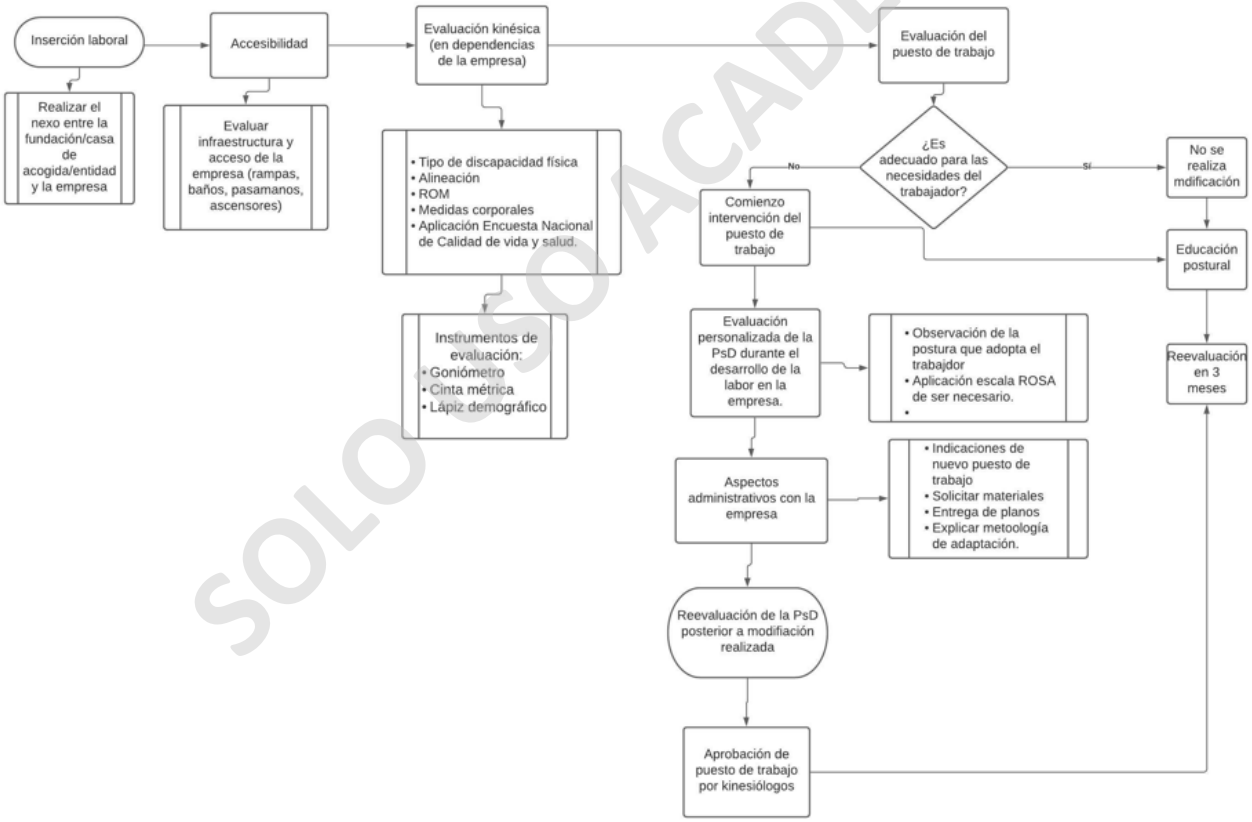
Nuestro proyecto creará tanto una oportunidad a las empresas para cumplir con la ley de inclusión laboral, como también de destacar dentro de las empresas que cuentan con el sello de empresa inclusiva, ganar prestigio, cumplir con las normales legales impuestas y en paralelo, algo muy importante para nosotros como profesionales que es la visibilización de problemáticas sociales y la generación de mayor cultura a nivel país con respecto a las PsD para que tengan una mayor participación en todas las esferas.

Generamos ingresos mediante un contrato anual con las empresas, aceptando recibir nuestros beneficios, este contrato anual consta de un pago mensual por los servicios prestados, de esta forma generamos una alianza con mayor nivel de compromiso, educación constante para sus trabajadores y un seguimiento y actualización del servicio.

SOLO USO ACADÉMICO

IV.II) Diseño e Implementación

a. Características de la intervención



SOLO USO ACADÉMICO

b.Modo de intervención: Individual

Siendo relevante para nuestro objetivo de proyecto evaluar a cada persona por separado y en el desarrollo de su ámbito de trabajo en particular, para así identificar su problema o restricción en el puesto de trabajo, según su discapacidad.

Lo más importante para nosotros es promover los espacios inclusivos para las PsD en el desarrollo de su área laboral. Es por esto que nuestro proyecto se enfoca en trabajar por un objetivo beneficioso tanto para el trabajador como para la empresa, de esta forma al momento de contratar a una PsD, se evalúan todos los aspectos relevantes, partiendo por la primera etapa de "accesibilidad en la empresa", estudiando la existencia de rampas de acceso, ascensores, diámetro de los pasillos, baños adaptados, pasamanos. Posterior a esto la segunda etapa "evaluación de la PsD" esta etapa incluye una pesquisa del tipo de discapacidad física que presenta la persona para contextualizar el puesto de trabajo que se debe intervenir, identificar las principales limitaciones del movimiento que presente, tomar medidas corporales con cinta métrica, aplicación de encuesta nacional de calidad de vida y salud (ENCAVI), considerar aspectos posturales como posturas antiálgicas adoptadas por la persona y su desarrollo en el puesto de trabajo, lo que nos hace llevar a la tercera etapa "evaluación en el puesto de trabajo" poniendo en marcha el desempeño de la persona en el puesto de trabajo (sin adaptaciones) para consignar lo que debemos adaptar y/o definitivamente cambiar los aspectos que dificultan su desempeño. A continuación de esta etapa continúa la "adaptación administrativa" le otorgaremos a la empresa los aspectos administrativos necesarios para llevar a cabo la intervención y proceder a reevaluar el puesto en un determinado tiempo. Y por último y muy importante también la etapa de "educación" donde se realizarán charlas e intervenciones asociadas a las posturas ergonómicas y aspectos relevantes a considerar durante el trabajo en escritorio, estas serán cada semana, intercalando entre charla, intervención o talleres.

SOLO USO ACADÉMICO

Esto favorecerá la prevención de trastornos músculos esqueléticos (TME) que se van desarrollando con el tiempo como resultado de repetidos esfuerzos sobre un segmento específico del sistema músculo esquelético, así como también por esfuerzos puntuales que deba realizar la persona sobrepasando la resistencia fisiológica de los tejidos de su cuerpo, presentan variada etiología, sin embargo los trabajadores que desempeñan actividades de escritorio en estos lugares de trabajo manifiestan mayoritariamente dolores a nivel cervical, de extremidades superiores, zona lumbar y extremidades inferiores lo que repercute en su desempeño, siendo esto muy común en trabajadores que no se encuentra en situación de discapacidad, lo que afectaría el doble a una PsD que se encuentre haciendo un trabajo de escritorio, más aún si no está adaptado a sus necesidades.
Dentro de los criterios de inclusión y exclusión de nuestro proyecto, se reduce solo a discapacidades de ámbito físico, ya que, dentro de nuestras competencias como kinesiólogos, somos los profesionales con mayor conocimiento en el estudio del movimiento humano, sus anormalidades y correcciones para este, excluyendo así todo tipo de discapacidad cognitiva, sensorial y de comunicación las cuales son de un área específica de otros profesionales de la salud.

SOLO USO ACADÉMICO

c.Valor del kinesiólogo

El valor que entregaremos como empresa radica en ser parte global del proceso, es decir, participar en cada una de las etapas de nuestro proyecto desde la “accesibilidad a la empresa” hasta la etapa de “educación” descritas en el párrafo anterior. Para que de esta forma la intervención de la PsD se realice desde su contratación hasta el desempeño en su puesto de trabajo una vez intervenido, y así también brindar una atención más personalizada y enfocada en la persona.
Nuestro propósito es otorgarle una mayor comodidad y una mejora en el desempeño laboral desde la arista de la ergonomía, siendo parte y protagonistas en conjunto con el usuario de cada proceso a realizar, a diferencia de las entidades aseguradoras y las fundaciones existentes, quienes cuentan con

equipos kinésicos pero éstos únicamente prestan *"apoyo clínico que se especializa en la recuperación funcional de los pacientes*" (12) o se dedican a *"brindar un empleo a las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, bajo las mismas condiciones laborales, es decir, tareas, horarios y remuneraciones como las de cualquier otro trabajador de la organización*"(13), ambas tareas por separado, no otorgando las herramientas a las empresas para estar capacitados e informados del adecuado ambiente que deben proporcionarle a sus empleados, en específico a quienes presenten una discapacidad física. Lo que nos hace diferentes es entregar un servicio completo y generar alianzas entre fundaciones, casas de acogida y departamentos de discapacidad comunales, con la diferencia de desempeñarse activamente como kinesiólogos expertos en ergonomía y ser entes colaboradores de principio a fin, que es un servicio que no todas las fundaciones, casas de acogida, departamentos de discapacidad presentan, la conformación con diferentes profesionales de la salud, entre ellos kinesiólogos.

d.Indicadores de calidad

Objetivo Específico	Mecanismo de control (medida de resultado)	Indicador de calidad
Crear una alianza entre fundaciones, casas acogidas e instituciones dedicadas a la inserción laboral; y empresas para trabajar en conjunto, y lograr la inserción laboral en PsD	Registro de la cantidad de contrataciones mensuales que logre generar Kinergo a través de su alianza.	Aumento en 5% de la inserción laboral durante el año 2022
Adaptar puestos de trabajo en la	Registro de licencias	disminución del número

SOLO USO ACADÉMICO

empresa según las necesidades de cada PsD para disminuir y prevenir lesiones musculoesqueléticas, así como aumentar el confort en su desempeño laboral.	por lesiones músculo esqueléticas que ocurran posterior a nuestra intervención	de licencias por lesiones/ dolencias músculo esqueléticas, permitiéndole a la empresa ahorrar dinero (sueldo del empleado x días de licencia no trabajados) y un aumento en la demanda de la participación activa de Kinergo en las empresas
Educar a la empresa con respecto a los cuidados que deben mantener con sus trabajadores en aspectos de infraestructura y de prevención de lesiones, así como el otorgamiento de espacios adecuados a sus trabajadores que se encuentren amparados bajo la ley de inclusión laboral.	Mediante charlas e intervenciones periódicas de educación en aspectos ergonómicos y de inclusión dentro de la empresa y encuestas de satisfacción laboral a las PsD	Aumento en un 10% en la participación activa de la empresa en prevención de lesiones y disminución de la percepción de la brecha de desigualdad dentro de la misma por parte de las PsD

SOLO USO ACADÉMICO

e. Equipo de trabajo

Nuestro plan de recursos humanos se centra principalmente en el trabajo en equipo, para llevar a cabo nuestro propósito final, este trabajo se divide en diferentes responsabilidades que recaen en cada uno de nosotros, siendo el kinesiólogo 1 el encargado de la parte administrativa con respecto a la comunicación y gestión con la empresa a trabajar.

Continuando con kinesiólogo 2 y 3 como parte de la comisión evaluadora con respecto a las PsD y sus puestos de trabajo, quienes intervendrán en lo que compromete el aspecto kinésico del proyecto.

La etapa de “educación” que involucra charlas e intervenciones periódicas dentro de la empresa 2 veces al mes, tanto a sus trabajadores como a directivos acerca adopción de posturas ergonómicas, prevención de lesiones músculo esqueléticas, aspectos arquitectónicos y posturales relevantes a considerar durante el trabajo en escritorio, así como dar énfasis en la importancia de poner en práctica la empatía e inclusión tanto laboral como personal, y aprender a llevar un buen ambiente de trabajo sin discriminaciones al prójimo, trabajo que será llevado a cabo por parte de los 3 socios.

SOLO USO ACADÉMICO

f. Estructura de la organización

g. Planificación de la intervención

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3
Crear una alianza entre fundaciones y empresas y trabajar a la par para lograr la inserción laboral de PsD			
Conocer el trabajo de las fundaciones	**x**		
Ponerse en contacto con las fundaciones	**x**		
Crear un plan de trabajo en conjunto		**x**	
Adaptar puestos de trabajo de PsD en la empresa para mejorar el cuidado postural durante la jornada de trabajo		**x**	
Evaluar puesto de trabajo		**x**	
Intervenir los puestos de trabajo			**x**
Educar a la empresa con respecto a los cuidados que deben mantener con sus trabajadores		**x**	
Entregar folletos informativos con las necesidades de las PsD		**x**	

SOLO USO ACADÉMICO

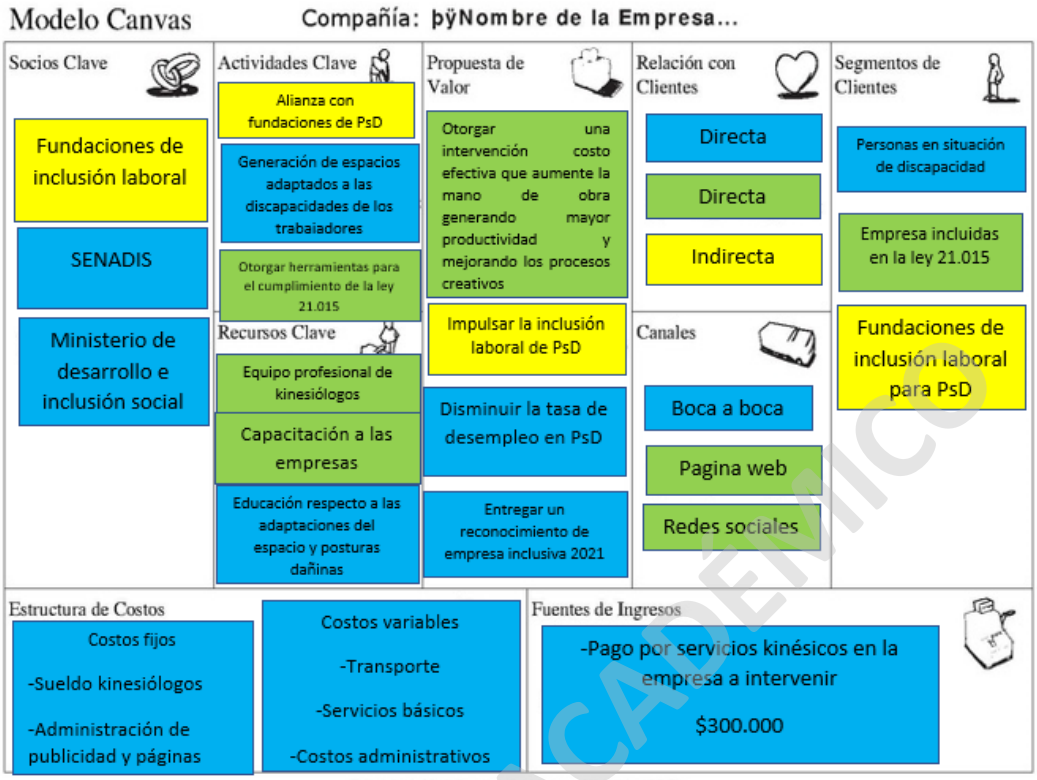
Realizar charlas informativas para poder realizar un cambio en la cultura sobre la inclusión laboral de las PsD			**x**

SOLO USO ACADÉMICO

IV.III) Justificación del proyecto

1.Modelo de negocios

1.a CANVAS



SOLO USO ACADÉMICO

1.b Propuesta de valor

La propuesta de valor será distintiva para cada uno de los segmentos de clientes. Comenzando con las PsD, en donde se busca disminuir la tasa de desempleo de estas en un 5%, en un plazo de 1 año. A su vez que todas las empresas que están incluidas en la ley 21.015 se les otorgará una intervención que consistirá en evaluar la postura y movimientos que realiza el trabajador en su determinado puesto de trabajo, el cual se podrá modificar eventualmente y así esperamos aumentar la mano de obra generando en este grupo de personas, aumento en la productividad de la empresa en un 3%, porcentaje que se irá midiendo con los valores iniciales de productividad que sean informados al momento de comenzar la intervención y mejora de los procesos creativos de ésta, además de nuestra certificación para reconocer su trabajo en relación con la ley.

A las fundaciones ya existentes que trabajan en favor de las PsD se les propone fusionar los aportes que otorgan con nuestros conocimientos como kinesiólogos

en relación con la ergonomía y el estudio del movimiento, aumentando así el ingreso de mayor cantidad de PsD a un grupo laboral. La propuesta de valor será distintiva para cada uno de los segmentos de clientes. Comenzando con las PsD, en donde se busca disminuir la tasa de desempleo de estas en un 5%, en un plazo de 1 año.

A las fundaciones ya existentes que trabajan en favor de las PsD se les propone impulsar de manera positiva su labor, entregando nuestros conocimientos como kinesiólogos en relación con la ergonomía y el estudio del movimiento, aumentando así el ingreso de mayor cantidad de PsD a un grupo laboral.

1.c Mercado objetivo o instituciones beneficiadas (Segmento de Clientes)

Las personas que se verán beneficiadas con este proyecto son las que se encuentren en situación de discapacidad física y además, estén desempleadas que corresponden a un total de 2.836.818 y en conjunto con ellas, beneficiaremos a las fundaciones como por ejemplo: Fundación Andes Mágico, Fundación Arando Esperanza, Fundación Tacal, casas de acogida como la Casa de acogida Esperanza, departamentos de discapacidad comunales como el de la comuna de La Granja, Quilicura, Renca, San Ramón y el Instituto nacional de rehabilitación PAC, además de otras entidades dedicadas a la inclusión laboral que amparen a las PsD trabajando a favor de este grupo e impulsando y potenciando el ingreso al mundo laboral de estas personas en las empresas incluidas dentro de la ley 21.015. .

1.d Canales de Distribución, Comunicación y venta:

1.d.1 Estrategia y material de promoción

La captación de clientes y la promoción se llevará a cabo mediante redes sociales y página web de Kinergo, con videos informativos y promocionales relacionados con lo que se busca hacer en cuanto a la inclusión laboral y el trabajo en conjunto a las fundaciones. También hacernos conocer asistiendo a exposiciones como expo inclusión, centros de discapacidad y municipales para llegar de mejor

SOLO USO ACADÉMICO

manera al grupo al cual estamos dirigidos.

1.d.2 Estrategia de distribución y ventas

El contacto con los clientes se llevará a cabo mediante página web y redes sociales con videos informativos y promocionales, en donde a su vez se educará mediante charlas e intervenciones tanto a sus trabajadores como directivos, con el fin de educar en relación a aspectos ergonómicos y también de cambiar su forma de pensar en cuanto a las PsD y su relación en el área laboral.

1.e Relación con el cliente

La relación con el cliente se realizará de manera directa e indirecta, ya que se contactará con las fundaciones que trabajan a favor de la inclusión laboral para organizar reuniones para conversar y exponer nuestra idea de formar una alianza con ellos, y a su vez también nosotros seremos los encargados de comunicar con el lugar en donde queramos intervenir.

1.f Recursos y actividades claves

Los recursos claves necesarios para nuestra intervención son:

-Físicos: Dependencia de espacios otorgados por las empresas, insumos kinésicos (cinta métrica, goniómetro, lápiz y el equipo para intervenir el espacio de trabajo.

-Humanos: kinesiólogos.

-Financieros: Recursos financieros puestos en una base común por cada uno de los integrantes.

<u>Actividades claves:</u>

SOLO USO ACADÉMICO

-Difusión y publicidad del proyecto, formación de alianza con fundaciones, casas de acogida y departamentos de discapacidad comunales, reuniones con estas para entregar nuestra propuesta de valor.

1.g Red de aliados

Los aliados de Kinergo son:

Fundaciones, casas de acogida, departamentos de discapacidad comunales que trabajan en inclusión laboral, SENADIS, Ministerio de desarrollo e inclusión laboral.

1.h Flujo de ingresos

Se hará un cobro por el servicio kinésico dentro de las empresas en las cuales realizamos nuestras intervenciones. Este cobro será de $450.000 mensuales a cada empresa, independiente de la cantidad de personas/trabajadores a intervenir. Cada intervención incluye readaptación del puesto de trabajo previo a una evaluación kinésica de la persona, y junto a una prevención de lesiones.

1.i Estructura de costos

Dentro de los costos fijos está el sueldo a los kinesiólogos y la administración de la página web y publicidad. Dentro de los costos variables encontramos el transporte, los servicios básicos, costos de capacitación e insumos para esta y los costos administrativos.

2.Análisis estratégico

2.a Análisis de riesgo

Internas	**Fortalezas** - Intervención realizada específicamente por	**Debilidades** - Ser una empresa nueva en el mercado,

SOLO USO ACADÉMICO

	Kinesiólogos especialistas en el área - Incremento en la inclusión de las personas en situación de discapacidad	poca confianza y conocimiento aún
Externas	**<u>Oportunidades</u>** -Ayudar a las empresas a cumplir con la ley de inclusión laboral -Generar puestos de trabajo ergonómicos para las personas con discapacidad -Prevenir lesiones por malas posturas generadas por un ambiente inadecuado de trabajo	**<u>Amenazas</u>** - Fundaciones y empresas que trabajen en pro de la inclusión - Personal no capacitado con precios más bajos - Pertenecer a un área poco incursionada
	Útiles	*Perjudiciales*

SOLO USO ACADÉMICO

2.b Puntos Críticos creados desde el análisis FODA

FODA	PUNTO CRÍTICO
Fortaleza/Debilidad	- Pocos/nulos kinesiólogos dentro de las entidades existentes, entre ellas la fundación “Con trabajo” y “Descúbreme”

	- Disminución de la disponibilidad de puestos de trabajo por aumento de inteligencia artificial dentro de las empresas
Debilidad/Amenaza	-Baja respuesta ante el mercado, lo que implica una disminución en el número de alianzas posibles de generar. -Empresas emergentes que hagan lo mismo por un precio más bajo

2.c Análisis de los puntos críticos y oportunidades a partir del FODA

Punto Crítico	Estrategia de Corrección	Meta	Indicador
Pocos kinesiólogos dentro de las fundaciones existentes.	Generar conciencia sobre la importancia de los profesionales dentro del equipo de trabajo.	Lograr que al menos el 30% de las empresas incorpore un kinesiólogo a su equipo de trabajo.	La obligatoriedad de contratación de kinesiólogos a fundaciones para así promover un equipo multidisciplinario de trabajo (se espera sean 2 a 3 profesionales por entidad)

SOLO USO ACADÉMICO

Disminución de la disponibilidad de puestos de trabajo por aumento de inteligencia artificial dentro de las empresas.	Capacitar a los trabajadores para determinadas tareas demostrando que hay puestos laborales que no pueden ser reemplazados por máquinas.	Preservación de puestos de trabajo actuales y creación de nuevos empleos.	disminución en 5% de la tasa de desempleo de personas en situación de discapacidad.
Baja respuesta ante el mercado.	Dar a conocer la importancia de la inclusión en Chile, más aún la importancia de generar puestos de trabajo competentes para las personas.	Lograr que un determinado % de empresas tome conciencia sobre la importancia de la inclusión en el mercado.	Evidenciar un aumento del 5% de interés de las empresas para el bienestar de sus trabajadores.

SOLO USO ACADÉMICO

Empresas que hagan lo mismo por un precio más bajo.	generar alguna competencia diferenciadora que destaque un mejor servicio que los demás.	Lograr igualar o aumentar el número de servicios prestados por otras empresas del rubro, destacándonos por la calidad de nuestros servicios, sin importar la diferencia de precios entre Kinergo y otras empresas.	Medir el porcentaje de servicios prestados y llevados a cabo versus las demás empresas del rubro que serían competidores de Kinergo.

3. Análisis competitivo

3.a Análisis de la competencia

Nuestros posibles competidores son las mutuales existentes en nuestro país, por ejemplo la ACHS (asociación chilena de seguridad), mutual de seguridad, IST (instituto seguridad del trabajo), ISL (instituto de seguridad laboral), son entidades encargadas de la cobertura de accidentes laborales, pero también encargadas del ámbito de prevención de riesgos y tratamiento de enfermedades laborales, las cuales evidentemente se pueden producir acorde a todo lo que hemos planteado anteriormente en nuestro proyecto, y sin duda prevenir con todo lo que Kinergo tiene como objetivo. Las mutuales intervienen en atención primaria, secundaria y terciaria, evalúan también puestos de trabajo y sugieren las mejoras con respecto a esto, pero nuestra diferencia principal con ellos es que no tienen en sus

SOLO USO ACADÉMICO

objetivos aumentar el campo laboral en PsD sino que solo se enfocan en trabajadores ya contratados.

Su estrategia consiste en remuneraciones pagadas por empleadores, según la evidencia "*el empleador debe pagar la tasa básica 0,93% más una tasa adicional por el riesgo presunto de la actividad económica principal que realice según lo establece el D.S. Nº110 del año 1968, que va del 0% hasta 3,4%. Toda empresa de uno o más trabajadores y en este caso, toda comunidad de edificio o condominio debe afiliarse a alguna mutualidad o al ISL" (14)* y también trabajadores independientes, los cuales pagan a su respectiva mutualidad tasas calculadas en base a remuneraciones imponibles. Tienen una trayectoria y conocimiento evidentemente mucho mayor que nuestro proyecto, sin embargo, como se mencionó antes ellos solo son nuestros posibles competidores en el ámbito de la prevención de riesgos, ya que no abarcan la inclusión.

Bajo la misma línea se podría pensar que las fundaciones como la Fundación Arando Esperanza, Fundación Tacal, Casa de acogida Esperanza y Departamentos de discapacidad comunales como el de la comuna de La Granja, Quilicura, Renca y San Ramón también serian nuestros competidores, sin embargo ni fundaciones, casas de acogida ni departamentos de discapacidad comunales presentan dentro de sus equipos de trabajo, a profesionales de la salud dedicados a la kinesiología que puedan prestar el servicio de adaptación a puestos de trabajo para la persona, o en ocasiones es un terapeuta ocupacional quien asume el rol. Las entidades antes mencionadas se enfocan únicamente en hacer la gestión de inserción laboral, sin embargo, consideramos que para dar un trabajo/servicio completo se debe abarcar el proceso desde el comienzo y hacer un seguimiento para tener un feedback del "durante" y de cómo vive la PsD su proceso de adaptación, y de esta forma amparar a la PsD y ser partícipes de su proceso.

3.b Ventajas competitivas de nuestro modelo de intervención

SOLO USO ACADÉMICO

Nuestra principal ventaja es que como profesionales de la salud expertos en movimiento normal y disfuncional, trabajaremos en pro de la inclusión, el cual será el sello principal de nuestro proyecto. Trabajaremos adaptando los puestos de trabajo para PsD y de esta forma, buscaremos prevenir enfermedades laborales y musculoesqueléticas ocasionadas por falta de adaptaciones a las necesidades físicas de cada trabajador. Sumado a esto, existe un déficit importante de kinesiólogos en los equipos de trabajo de las fundaciones, casas de acogida y departamentos comunales dedicadas a la inserción laboral de PsD, lo que nos otorga una ventaja para la formación de alianzas con éstas y el otorgamiento de múltiples beneficios tanto a la empresa que requiere del trabajador, así como a la misma PsD.

Nuestro valor agregado radica en que seremos un agente benefactor para la empresa que contrate nuestros servicios, tanto en el ámbito de la inclusión como en el cumplimiento de la ley 21.015, así como también contribuiremos a disminuir la brecha de desigualdad que otorgan las cifras actuales de desempleo en PsD.

SOLO USO ACADÉMICO

4.Evaluación económica

4.a Inversión

Inversión Inicial			
Productos o Activos	**Valor Unidad**	**Cantidad**	**Total**
Escritorios	$ 100.000	**3**	$ 300.000
Notebook	$ 500.000	**3**	$ 1.500.000
Sillas	$ 60.000	**3**	$ 180.000
Lápiz	$ 250	**50**	$ 12.500
Instalaciones eléctricas	$ 100.000	**1**	$ 100.000
Camilla	$ 165.000	**3**	$ 495.000
Cinta métrica	$ 10.000	**3**	$ 30.000
Goniómetro	$ 10.000	**3**	$ 30.000
Impresora	$ 500.000	**1**	$ 500.000
Corchetera	$ 7.000	**3**	$ 21.000
Resma	$ 7.000	**5**	$ 35.000
Carpeta	$ 1.000	**12**	$ 12.000
Lapicero	$ 3.500	3	$ 10.500
Estantes	$ 70.000	3	$ 210.000
Cortinas	$ 45.000	3	$ 135.000
Plantas	$ 10.000	10	$ 100.000
Limpiapies	$ 5.000	1	$ 5.000
Total			**$ 3.676.000**

4.b Depreciación

8. instalaciones en general → vida útil normal: 10 , depreciación 3

21. Útiles de oficina → vida útil normal: 3, depreciación: 1

22. Muebles y enseres → vida útil: 7 , depreciación : 2

25. Equipo médico en general → 8, depreciación: 2

SOLO USO ACADEMICO

Depreciación			
Productos o Activos	**Valor Unidad**	**años**	**Valor anual**
Notebook	$500.000	2	$1.500.000
Escritorios	$ 100.000	7	$ 14.286
Sillas	$ 60.000	7	$ 8.571
Lápiz	$ 250	3	$ 83
Instalaciones eléctricas	$ 100.000	10	$ 10.000
Camilla	$ 165.000	8	$ 20.625
Cinta métrica	$ 10.000	8	$ 1.250
Goniómetro	$ 10.000	8	$ 1.250
Impresora	$ 500.000	3	$ 166.667
Corchetera	$ 7.000	3	$ 2.333
Resma	$ 7.000	3	$ 2.333
Carpeta	$ 1.000	3	$ 333
Limpiapies	$ 5.000	3	$ 1.667
Lapicero	$ 3.500	3	$ 1.167
Plantas	$ 10.000	4	$ 2.500
Cortinas	$ 45.000	3	$ 15.000
Estantes	$ 70.000	7	$ 10.000
Total			**$ 258.065**

SOLO USO ACADÉMICO

4.c Ingresos y/o modelo de sustentabilidad del proyecto

4.c.1 Volumen de ventas

Se pretende llegar a un total de 1.704.928 personas, que corresponden al número de personas en situación de discapacidad que se encuentran sin trabajo.

4.c.2 Precio del producto/servicio

El cobro realizado será de $450.000 mensuales por contrato firmado, es decir cada contrato nos otorgará una suma total de $5.400.0000 de ganancia anual. Este monto fue acordado entre los socios kinesiólogos mediante la contabilización del sueldo promedio de un kinesiólogo, que según la subsecretaría de educación superior equivale a un promedio de ingresos de $1.000.000 - 1.100.000

mensuales (24). Se espera lograr en el primer año la alianza con 6 empresas diferentes, es decir un total de 6 contratos anuales.

Por lo tanto, la remuneración de cada kinesiólogo (3) será por boleta de honorarios y recibirán un monto de $480.000, esto se desglosa en $450.000 mensuales + $30.000 de movilización.

Se generarán ahorros en ítems como publicidad de la empresa, apoyándonos de nuestras redes sociales y generando pagos dentro de ellas para obtener publicidad, montos que son mucho menores que pagar a un publicista (23).

4.d Costos

- Costos administrativos y página web: Esto es necesario para el buen funcionamiento interno de la empresa en aspectos monetarios y de visibilización al público mediante la construcción de una página web.
- Escritorios: estos serán necesarios para el trabajo administrativo y de planificación realizado por los kinesiólogos en la respectiva oficina.
- Sillas de computador: Serán útiles para la comodidad del trabajo de oficina de los kinesiólogos pertenecientes a la empresa.
- Impresora: se necesita para poder imprimir y mantener de forma física antecedentes e intervenciones realizadas durante el funcionamiento de la empresa.
- Computador: Serán útiles para el mejor manejo, coordinación y acceso a información, registros para el mejor desempeño de la empresa
- Útiles de oficina: serán necesarios para el funcionamiento del trabajo en escritorio dentro de la oficina. Dentro de estos se abarcan lápices, corrector, tijeras, papel oficio, clips, corchetera, carpetas, etc)
- Instalaciones eléctricas: se precisan para mantener un buen funcionamiento de la oficina utilizada para el trabajo administrativo.
- Cortinas, plantas y limpia pies: Como parte de los insumos decorativos y de uso funcional y de mantención de higiene/limpieza de la empresa

SOLO USO ACADÉMICO

- Camilla kinésica: este instrumento será necesario para las evaluaciones realizadas en las empresas a las PsD.
- Cinta métrica: Este instrumento será de utilidad en la medición de perímetros tanto del usuario como del área a intervenir.

4.d.1 Costos fijos

Detalle costos fijos	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Marketing a través de RR.SS	600.000	630.000	661.500	694.575	729.304
Arriendo de oficinas para kinesiólogos.	$6.000.000	$6.300.000	$6.615.000	$6.945.750	$7.293.038
Remuneración Kinesiólogo	$17.280.000	$18.144.000	$19.051.200	$20.003.760	$21.003.948
Remuneración Secretaria y Contador	$13.245.500	$13.907.775	$14.603.164	$15.333.322	$16.099.988
Internet	$240.000	$240.000	$240.000	$240.000	$240.000
Total Costo Fijos	**$37.365.500**	**$39.221.775**	**$41.170.864**	**$43.217.407**	**$45.366.277**

SOLO USO ACADÉMICO

4.d.2 Costos variables

Detalle costos variables	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Servicios básicos de la oficina	240.000	252.000	264.000	277.830	291.722
Total Costos Variables	**240.00**	**252.00**	**264.00**	**277.83**	**291.72**

0	0	0	0	2	

4.e Flujo de caja anual

Flujo sin proyecto	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ingresos totales		$ 32,400,000	$ 45,360,000	$ 47,628,000	$ 62,511,750	$ 65,637,338
(-) Costos fijos		$ 37,365,500	$ 39,221,775	$ 41,170,864	$ 43,217,407	$ 45,366,277
(-) Costos variables		$ 240,000	$ 252,000	$ 264,600	$ 277,830	$ 291,722
Sub total costos		$ 37,605,500	$ 39,473,775	$ 41,435,464	$ 43,495,237	$ 45,657,999
(-) Depreciación		$ 238,899	$ 238,899	$ 238,899	$ 238,899	$ 238,899
Utilidad antes de impuestos		-$ 5,444,399	$ 5,647,326	$ 5,953,637	$ 18,777,614	$ 19,740,440
(-) Impuestos		$ -	$ -	$ 1,231,313	$ 3,755,523	$ 3,948,088
Utilidad neta		-$ 5,444,399	$ 5,647,326	$ 4,722,324	$ 15,022,091	$ 15,792,352
(+) Depreciación		$ 238,899	$ 238,899	$ 238,899	$ 238,899	$ 238,899
Inversión (activos)	$ 3,676,000					
Capital de trabajo	$ 3,090,863	$ 153,557	$ 161,235	$ 169,296	$ 177,761	
Recuperación capital de trabajo						-$ 3,752,712
Flujo de Caja	**-$ 6,766,863**	**-$ 5,359,057**	**$ 5,724,990**	**$ 4,791,927**	**$ 15,083,229**	**$ 19,783,963**

Flujo con proyecto	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ingresos totales		$ 38,880,000	$ 54,432,000	$ 57,153,600	$ 75,014,100	$ 78,764,805
(-) Costos fijos		$ 37,365,500	$ 39,221,775	$ 41,170,864	$ 43,217,407	$ 45,366,277
(-) Costos variables		$ 240,000	$ 252,000	$ 264,600	$ 277,830	$ 291,722
Sub total costos		$ 37,605,500	$ 39,473,775	$ 41,435,464	$ 43,495,237	$ 45,657,999
(-) Depreciación		$ 400.000	$ 400,000	$ 400,000	$ 400,000	$ 400,000
Utilidad antes de impuestos		$ 874,500	$ 14,558,225	$ 15,318,136	$ 31,118,863	$ 32,706,806
(-) Impuestos		$ -	$ 3,086,545	$ 3,063,627	$ 6,223,773	$ 6,541,361
Utilidad neta		$ 874,500	$ 11,471,680	$ 12,254,509	$ 24,895,090	$ 26,165,445
(+) Depreciación		$ 238,899	$ 238,899	$ 238,899	$ 238,899	$ 238,899
Inversión (activos)	$ 4.000.000					
Capital de trabajo	$ 3,090,863	$ 153,557	$ 161,235	$ 169,296	$ 177,761	
Recuperación capital de trabajo						-$ 3,752,712
Flujo de Caja	**-$ 7,090,863**	**$ 959,842**	**$ 11,549,344**	**$ 12,324,111**	**$ 24,956,228**	**$ 30,157,056**

Proyecto de Remplazo	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ingresos totales	$ -	$ 6,480,000	$ 9,072,000	$ 9,525,600	$ 12,502,350	$ 13,127,468
(-) Costos fijos	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -
(-) Costos variables	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -
Sub total costos		$ -	$ -	$ -	$ -	$ -
(-) Depreciación	$ -	$ 161,101	$ 161,101	$ 161,101	$ 161,101	$ 161,101
Utilidad antes de impuestos	$ -	$ 6,318,899	$ 8,910,899	$ 9,364,499	$ 12,341,249	$ 12,966,366
(-) Impuestos	$ -	$ -	$ 3,086,545	$ 1,832,314	$ 2,468,250	$ 2,593,273
Utilidad neta		$ 6,318,899	$ 5,824,354	$ 7,532,185	$ 9,872,999	$ 10,373,093
(+) Depreciación	$ -	$ 238,899	$ 238,899	$ 238,899	$ 238,899	$ 238,899
Inversión (activos)	$ 324,000	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -
Capital de trabajo	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -
Recuperación capital de trabajo	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -	$ -
Flujo de Caja	**-$ 324,000**	**$ 6,557,798**	**$ 6,063,253**	**$ 7,771,083**	**$ 10,111,898**	**$ 10,611,992**

SOLO USO ACADEMICO

4.f Indicadores económicos

Indicadores económicos	Valor
VAN (25%)	$2.503.401

VAN (30%)	$4.068.408
VAN (35%)	$2.448.564
TIR	31%

4.g Análisis del punto de equilibrio

Punto de quilibrio en relacion a precio						
Punto de equilibrio	**Año 0**	**Año 1**	**Año 2**	**Año 3**	**Año 4**	**Año 5**
Precio		$ 522.299	$ 411.185	$ 431.619	$ 362.460	$ 380.483
Cantidad		72	96	96	120	120
Punto de quilibrio en relacion a servicios						
Punto de equilibrio	**Año 0**	**Año 1**	**Año 2**	**Año 3**	**Año 4**	**Año 5**
Precio	0	$ 450.000	$ 472.500	$ 496.125	$ 520.931	$ 546.978
Cantidad	0	84	84	84	83	83

Para el análisis del punto de equilibrio en relación al precio, en función al cobro que se propuso mensual, el cual tiene un valor de $450.000 por contrato firmado, es decir, cada contrato nos otorgará una suma total de $5.400.0000 de ganancia anual, monto que fue acordado entre los socios kinesiólogos mediante la contabilización del sueldo promedio de un kinesiólogo, que según la subsecretaría de educación superior equivale a un promedio de ingresos de $1.000.000 - 1.100.000 mensuales (24). El punto de equilibrio en relación a precio, en el primer año de funcionamiento del proyecto nos indica que el valor mensual que deberíamos cobrar por cada contrato es de $522.299 para que nuestros ingresos cubran los costos y los gastos de nuestra empresa. El segundo año, si mantenemos un total de 8 contratos al año, es decir 96 cobros en total (8 cobros mensuales) deberíamos cobrar $411.185 y el tercer año $431.619 según el reajuste del IPC. El cuarto año de funcionamiento del proyecto, si se aumenta la cantidad de contratos realizados a un total de 10, es decir 120 cobros al año (10 cobros mensuales), deberíamos cobrar un total de $362.460 mensual a cada empresa y $380.483 el quinto año según el reajuste del IPC.

Por otra parte, si se realiza el análisis del punto de equilibrio en relación a los servicios prestados, el primer año de funcionamiento, manteniendo un cobro mensual de $450.000, se deberían aumentar la cantidad de cobros anuales como

SOLO USO ACADÉMICO

mínimo a 84, es decir un total de 7 contratos para que nuestros ingresos cubran los costos y los gastos de la empresa. El segundo año y el tercer año se mantiene el mínimo de 84 cobros anuales, dado que por el ajuste del IPC sobre el pago mensual ($472.500 2° año y $496.125 3° año)no es necesario aumentar la cantidad de cobros anuales. Durante el cuarto y el quinto año se deberían realizar como mínimo 83 cobros, esto ya que con el ajuste del IPC el pago pago mensual tienen un alza a $520.931 y $546.978 respectivamente.

SOLO USO ACADÉMICO

V) CONCLUSIONES

En Chile existen 2.836.818 PsD (5), dentro de las cuales solo un 39,3% se encuentra con trabajo actualmente (15). Si comparamos la población chilena actual que corresponde a 19.107.000 personas, de las cuales un 63,9% se encuentra activa laboralmente podemos extraer que las cifras de PsD son significativamente bajas, razón por la cual este sector la población es de gran interés para nosotros como kinesiólogos, impulsándonos a darle mayor importancia y visibilidad a las PsD y a trabajar en pro de la inclusión de ellos. Creemos firmemente que es de suma importancia otorgarles mayor protagonismo dentro de la sociedad y más aún en el ámbito laboral, la cual es una herramienta que les permite subsistir y sustentar las dificultades que su discapacidad.

En nuestro proyecto nos definimos por la inclusión en el área de discapacidades físicas ya que es lo que más nos atañe como kinesiólogos, siendo nuestra profesión la especialista en el estudio del movimiento humano, así como en las acciones de prevención, promoción y rehabilitación en salud, con la responsabilidad de fomentar la inclusión en el contexto de la diversidad social. Estamos seguros de que el invertir más tiempo, conocimiento e iniciativa como sociedad y como profesionales en abordar de forma más amplia la inclusión, ocasionaría que Chile fuese un país mucho más inclusivo, con cifras más bajas de percepción de discriminación por parte de las PsD que según un estudio de la Universidad San Sebastián emitido por el Instituto de Políticas públicas y Salud "*Un 60% de personas con discapacidad acusa sentirse vulnerada y discriminada"* (16). Por esta razón, nuestro principal motor de trabajo se basa en contribuir, fomentar y visibilizar las oportunidades laborales de las que pueden verse beneficiadas las PsD, añadiendo un sitio seguro, modificado a las necesidades de cada PsD y previniendo lesiones y deterioros músculo esqueléticos ocasionados por un puesto de trabajo no adaptado a la discapacidad en particular que

SOLO USO ACADEMICO

padezcan. El trabajo en conjunto que pretendemos realizar entre fundaciones, casas de acogida, departamentos de discapacidad comunales y otras entidades dedicadas a la inclusión laboral y las empresas que otorgan la oportunidad de trabajo, demuestran el compromiso que tenemos como Kinergo con la inclusión, la disminución de la brecha de desempleo en PsD, el aumento de la educación en materias de infraestructura y adecuación de espacios dentro de las empresas, así como prevención de posturas antiálgicas y lesiones músculo esqueléticas, abriendo así nuevos caminos para un país más inclusivo y comprometido con la salud de las PsD.

SOLO USO ACADÉMICO

VI) BIBLIOGRAFÍA

1. *Ley de Inclusión Laboral (Ley N° 21.015)*. (2020). DT - Dirección del Trabajo. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-167780.html#:%7E:text=Las%20empresas%20pueden%20dar%20cumplimiento,la%20Ley%20de%20Inclusi%C3%B3n%20Laboral

2. *Sala de prensa*. (2016, 20 enero). senadis.gob. https://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/5637/mas-de-dos-millones-de-personas-mayores-de-18-anos-se-encuentran-en-situacion-de-discapacidad-en-chile

3. Fundación ConTrabajo. (2021, 15 abril). *Avances y desafíos a 3 años de la Ley de Inclusión Laboral | FCT*. https://www.fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/3-anos-de-la-ley-de-inclusion-laboral/

4. *Ley de Inclusión laboral alcanza un 33,9% de cumplimiento*. (s. f.). Fundacioncontrabajo.cl. Recuperado 25 de julio de 2021, de https://www.fundacioncontrabajo.cl/blog/noticias/informe-ley-21015-fundacion-contrabajo/

5. Servicio Nacional de la Discapacidad. (2015). *Estudio Nacional de la Discapacidad 2015* (N.º 1). Feyser ltda.

6. T., T., T., & T. (2020, 9 enero). *El 79% de las empresas indica que la principal barrera de contratación de personas con discapacidad está en encontrar los perfiles laborales adecuados al cargo*. TrendTIC. https://www.trendtic.cl/2020/01/el-79-de-las-empresas-indica-que-la-principal-

SOLO USO ACADÉMICO

barrera-de-contratacion-de-personas-con-discapacidad-esta-en-encontrar-los-perfiles-laborales-adecuados-al-cargo/

7. Asociación Chilena de Seguridad. (2015). Kinesiología: recuperación para todos. 2021, de Asociación Chilena de Seguridad Sitio web: https://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/newsletters/pymes-achs-al-dia/Paginas/Kinesiologia-recuperacion-para-todos.aspx

8. Servicio Nacional de la Discapacidad. (2015). *Estudio Nacional de la Discapacidad 2015* (N.º 1). Feyser ltda.

9. ley de inclusión laboral: 12910 personas con discapacidad se encuentran trabajando en chile. (2019, 21 junio). cnnchile.com. https://www.cnnchile.com/economia/ley-de-inclusion-laboral-12-910-personas-con-discapacidad-se-encuentran-trabajando-enchile_20190621/

10. 44% de las empresas en Chile no poseen trabajadores en situación de discapacidad. (2019, 10 agosto). Randstad.cl. https://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/44-de-las-empresas-en-chile-no-poseen-trabajadores-en-situacion-de-discapacidad_1556/

11. *Ley de Donaciones Sociales*. (s. f.). Sociedad Civil – Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Recuperado 26 de julio de 2021, de http://sociedadcivil.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/ley-de-donaciones-sociales/

12. Kinesiología: recuperación para todos. (2015, 28 septiembre). achs.cl. https://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/newsletters/pymes-achs-al-dia/Paginas/Kinesiologia-recuperacion-para-todos.aspx

SOLO USO ACADÉMICO

13. Fundación Descúbreme. (2019, 1 julio). *Inclusión laboral*. http://www.descubreme.cl/inclusion-laboral/#:%7E:text=La%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20implica%20brindar,otro%20trabajador%20de%20la%20organizaci%C3%B3n

14. ¿Cuánto se debe pagar por el seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales? (2019, 20 marzo). isl.gob. https://www.isl.gob.cl/pregunta_frecuentes/cuanto-se-debe-pagar-por-el-seguro-contra-accidentes-laborales-y-enfermedades-profesionales/

15. *Ley de Inclusión Laboral en Chile acorta la brecha: 39,3% de la población con discapacidad se encuentra trabajando*. (s. f.). americaeconomia.com. Recuperado 25 de julio de 2021, de https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/ley-de-inclusion-laboral-en-chile-acorta-la-brecha-393-de-la-poblacion

16. 60% de personas con discapacidad acusa sentirse vulnerada y discriminada. (2017, 8 junio). ipsuss.cl. http://www.ipsuss.cl/ipsuss/analisis-y-estudios/60-de-personas-con-discapacidad-acusa-sentirse-vulnerada-y-discriminada/2017-06-08/154316.html#:~:text=An%C3%A1lisis%20y%20Estudios-,60%25%20de%20personas%20con%20discapacidad%20acusa%20sentirse%20vulnerada%20y%20discriminada,%E2%80%9CM%C3%A1s%20Capaz%E2%80%9D%20del%20Sence

17. Instituto de Biomecánica de Valencia. (Sin fecha). Ergonomía y discapacidad. 2021, de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Sitio web: https://www.uva.es/export/sites/uva/6.vidauniversitaria/6.11.accesibilidadarquitectonica/_documentos/Ergonomia.pdf pdf: Discapacidad y trabajo: Contexto para la nueva Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral en Chile Departamento de Estudios Servicio Nacional de la Discapacidad Noviembre 2017

18. Concepción, D. (2020, 4 junio). *Ley de teletrabajo: 85% cree que permitirá dar empleo a más personas con discapacidad*. Diario Concepción.

SOLO USO ACADÉMICO

https://www.diarioconcepcion.cl/economia/2020/06/04/ley-de-teletrabajo-85-cree-que-permitira-dar-empleo-a-mas-personas-con-discapacidad.html

19. Protocolo para la contratación exitosa de personas en situación de discapacidad. (2017, 3 agosto). protocolo para la contratación exitosa de personas en situación de discapacidad. https://www.achs.cl/portal/centro-de-noticias/Documents/seminarionuevo-ley-inclusion-seguridad.pdf

20. Posturas de trabajo, evaluación del riesgo. (s. f.). insst.es. Recuperado 14 de abril de 2021, de https://www.insst.es/documents/94886/96076/Posturas+de+trabajo.pdf/3 ff0eb49-d59e-4210-92f8-31ef1b017e66

21. Los peligros de una mala postura. (s. f.). prevencionar.com. Recuperado 15 de abril de 2021, de https://prevencionar.com/2015/02/19/lospeligros-de-una-mala-postura-infografia/

22. Instituto de Salud Pública, & Caroca Marchant, L. A. (2016, agosto). *GUÍA DE ERGONOMÍA. IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE FACTORES DE RIESGO EN EL TRABAJO DE OFICINA Y EL USO DE COMPUTADOR* (N.º

23. J. (2019, 10 enero). *Veamos cuál es el sueldo promedio de un publicista en Chile. La Read more*. Cursando.cl | Los cursos online y presenciales que estabas buscando. https://cursando.cl/publicidad/cuanto-gana-un-publicista-en-chile/

24.Subsecretaria De Educación Superior, M. (s. f.). *Empleabilidad e ingresos*. Mi futuro. Recuperado 24 de octubre de 2021, de https://www.mifuturo.cl/buscador-de-empleabilidad-e-ingresos/

SOLO USO ACADÉMICO

VII) ANEXOS

SOLO USO ACADÉMICO

Tabla 6: Cuestionario ENCAVI	
Módulo	**Temática**
I. Caracterización del Encuestado	1. Edad 2. Nacionalidad 3. Autoidentificación indígena
II. Salud y Trabajo	1. Ocupación 2. Tipo y duración de jornada 3. Condiciones de empleo, trabajo y salud 4. Doble presencia y carga
III. Percepción de Bienestar y Salud	1. Bienestar subjetivo general y por ámbitos 2. Felicidad 3. Calidad de vida general y por ámbitos 4. Salud bucal 5. Higiene del sueño 6. Autoevaluación estado de salud
IV. Entorno y Participación	1. Equipamiento e infraestructura 2. Contaminación o deterioro 3. Zoonosis y vectoriales 4. Cohesión barrial 5. Discriminación social
V. Enfermedades y Accidentes	1. Autorreporte diagnóstico enfermedades crónicas 2. Autorreporte accidentes
VI. Hábitos	1. Nutrición 2. Actividad Física 3. Tabaquismo
VII. Apoyo Social	1. Apoyo social 2. Participación social
VIII. Sexualidad	1. Relación sexual en la vida 2. Uso preservativo primera relación sexual y últimos 12 meses 3. Métodos anticonceptivos
IX. Educación y Ocupación Integrantes del Hogar	1. Sistema de salud 2. Educación

16

	3. Ocupación
X. Módulo Hogar	1. Materialidad de la vivienda 2. Combustible para cocinar y calefaccionar 3. Ingresos

SOLO USO ACADÉMICO

SOLO USO ACADÉMICO