



LAURA MARCELA GUERRA TORRES

10C

DIRECTORA:

NORMA VELAZQUES

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS

CULTURA FISICA DEPORTE Y RECREACION

UNIDAD DE PROYECCION SOCIAL, PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO

BOGOTA, D.C.

Año 2012



LAURA MARCELA GUERRA TORRES

CÓD. 2071059

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
PROFESIONAL EN CULTURA FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN**

**UNIVERSIDAD SANTO TOMAS
UNIDAD DE PROYECCIÓN SOCIAL, PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO
CULTURA FÍSICA DEPORTE Y RECREACIÓN
BOGOTÁ, D.C.
2012**

Nota de aceptación

Firma presidente del jurado

Firma de jurado

Firma de jurado

Firma de jurado

Tabla de contenido

RESUMEN.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
CAPITULO 1: GENERALIDADES.....	10
1.1 FUNDAMENTACIÓN HUMANISTA	10
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.3 JUSTIFICACIÓN	13
1.4 OBJETIVOS.....	15
1.4.1 Objetivo general	15
1.4.2 Objetivos específicos.....	15
1.5 MARCO REFERENCIAL	16
1.5.1 Referentes del emprendimiento.....	21
CAPITULO 2: ESTUDIO DE MERCADO	24
2.1 GENERALIDADES.....	24
2.1 DEFINICIÓN DE LA EMPRESA.	24
2.1.1 MISIÓN	25
2.1.2 VISIÓN	25
2.1.3 VALORES	26
2.1.4 POLÍTICAS INSTITUCIONALES.....	28
2.1.5 LOGOTIPO Y ESLOGAN DE CUMBRES S.A.S.....	29
2.2. PRODUCTO	30
2.2.1 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO	30
2.3 ZONA DE INFLUENCIA	32
2.4 PERFIL DEL CONSUMIDOR.....	35
2.5 ANÁLISIS DEL SECTOR CONTEXTO.....	38

2.5.1 ENCUESTA EMPRESARIAL	39
2.5.2 RESULTADOS ENCUESTA EMPRESARIAL	44
2.5.3 ENCUESTA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	58
2.5.4 RESULTADOS COLEGIOS.	63
2.5.5. CONCLUSIÓN DE LA ENCUESTA.....	80
2.6 ANÁLISIS DEL MERCADO: CONFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA.....	81
2.7 DOFA – VALORACION DE LA INFORMACION.....	85
2.8 DISEÑO DE LAS ESTRATEGIAS COMERCIALES.	88
CAPITULO 3: ESTIO TÉCNICO.....	89
3.1 INGENIERÍA DEL PROYECTO.....	89
3.2 LOCALIZACION.....	92
3.2.1 Macro – localización:	92
3.2.2 Micro localización.....	93
3.3. TAMAÑO DEL PROYECTO.....	94
3.3.1 Cronograma.....	95
3.4 FLUJOGRAMA DEL PROCESO	96
3.5 RECURSOS TECNOLOGICOS REQUERIDOS.....	97
3.6 PERSONAL REQUERIDO	104
3.7 SISTEMA DE CONTROL DE CALIDAD	106
CAPITULO 4: ESTUDIO ADMINISTRATIVO	108
4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	108
4. 2 OBJETIVOS DE LA EMPRESA.....	109
4.3 PERSONAL A CONTRATAR.....	110
4.4 MANUAL DE FUNCIONES Y DESCRIPCION DE LOS CARGOS	112
4.6 TIPOS DE CONTRATACION.....	126
4.7 TIPOS DE SOCIEDAD	128

1.5 CAPITULO 5: ESTUDIO FINANCIERO.....	130
1.5.1 INVERSION.....	130
1.5.4 COSTOS FIJOS.....	137
1.5.6 COSTOS VARIABLES Y PRECIOS.....	139
1.5.5 TOTAL COSTOS	140
1.5.6 PUNTO DE EQUILIBRIO	141
1.5.7 PROYECCION DE INGRESOS Y EGRESOS.....	142
1.5.8 ANALISIS ESTUDIO FINANCIERO	143
BLIOGRAFÍA	144
GLOSARIO	145
ANEXO 1.....	147

RESUMEN

La creación de la idea de negocio CUMBRES S.A.S., se convirtió para el presente trabajo en un reto brillante por desarrollar un equilibrio entre las necesidades sociales de Colombia y la obligación de los profesionales en Cultura Física Deporte y Recreación de la Universidad Santo Tomas para construir actores partícipes del proceso de globalización y mejoramiento al que se debe encaminar el país para ser competente en el mundo.

La respuesta a los objetivos anteriormente nombrados dan como resultado las paginas propuestas a continuación donde se refleja una metodología utilizada por la empresa CUMBRES S.A.S que permite trabajar de manera experiencial las habilidades, aptitudes, valores, posturas y perspectivas de diferentes personas y así obtener resultados positivos frente a cualquier dificultad o reto del diario vivir.

Dividido por fases, el trabajo reflejara el estudio que se realizó para dar un esquema profesional tanto a la focalización de los clientes como en la certeza de la aplicabilidad de las actividades y el mercado propicio que requiere de los servicios propuestos, para que a futuro la empresa Cumbres S,AS, tenga la posibilidad de dar apertura a un escenario dentro de la ciudad con todos los requerimientos físicos de infraestructura que le posibiliten a toda la comunidad el reconocimiento de la educación experiencial y de una forma divertida de crear vínculos, mejorar actitudes, fortalecer aptitudes de liderazgo, comunicación, ventas y demás.

INTRODUCCIÓN

La metodología del aprendizaje experiencial se postulo para la creación de la empresa Cumbres S.A.S. que en algún sentido se intenta descentralizar de la posición tradicional que enfatiza la competencia individual y el logro personal a través de la teoría y la formalización de procesos a través de la redacción. Para el aprendizaje experiencial la aprobación y construcción del conocimiento cultural, aunque es una responsabilidad y tarea personal, es a la vez un proceso social que se realiza de manera vivencial. El aprendizaje no se da en forma aislada, o solos ante un libro o frente a un paquete programado. Lo que permite el crecimiento personal y el trabajo grupal, es la cooperación, el fortalecimiento de vivencias grupales, el aprender a escuchar argumentos, a ponerse en el lugar de otros, la posibilidad de exteriorizar criterios propios que sean sometidos a valoración por los otros, el compartir alternativas y buscar caminos.

De esta idea de interacción subyace el objetivo fundamental de que el individuo realmente aprenda de la experiencia, que no pase por la información y el conocimiento de una manera superficial, a lo cual tiene alusión de este modo, los servicios propuestos para los clientes que de una u otra forma cumplen con características que se relacionan directamente con el objetivo mencionado, además de ser un postulado para usar nuevas tendencias en el país como herramientas efectivas en la resolución de conflictos personales, grupales o de carácter nacional, permitiéndole al ser desenvolverse de la mejor manera en diferentes actividades o retos.

Algunos elementos propuestos en el trabajo desarrollaran hipótesis frente a la aplicabilidad de los talleres en alcaldías ajustándose a las necesidades propuestas por el estado para trabajar con población que requiere mejorar y fortalecer valores civiles, sociales y de comunidad.

Dada las condiciones de la educación experiencial en Colombia se plantea para la formalización de la empresa, unas estrategias que se encaminen directamente a las condiciones específicas de los servicios para cierta población focalizando de manera adecuada, las características de los segmentos poblacionales los términos y condiciones de la prestación de los servicios y el costo que se tiene para esto, ya que se trabaja bajo ciertos imaginarios de que el precio de competidores y aliados extranjeros sobre pasa los límites de aceptación de la macro geografía donde se encuentra el país y los balances de costos generales

Ahora bien si se relacionan todos los argumentos para la formalización de la idea de negocio Cumbres S.A.S y los resultados se dan satisfactoriamente, la reducción de costos de los clientes empresariales y de los clientes encaminados a la formación de personas, puede verse reflejada de mejor manera si se realiza un proceso de fortalecimiento profundo, dirigido y específico de aspectos contundentes a la hora de verificar la satisfacción del cliente, los estados de ventas, la motivación en relación a resultados de trabajo de los empleados de una empresa, estudiantes o cualquier persona participe se verán favorecidos ampliamente

CAPITULO 1: GENERALIDADES

1.1 FUNDAMENTACIÓN HUMANISTA

El aprendizaje experiencial es en sí mismo un modelo plenamente humanístico, fundamentado en la ética, la individualidad y los valores espirituales, porque se considera que una buena educación debería convertir a las personas en seres altruistas, generosos, creativos; con una fuerte conciencia social, respetuosos de las necesidades, derechos e intereses de los demás.

La autorrealización y las ciencias son virtudes que toda buena educación debería promover y a través de este proyecto se proporciona una oportunidad extraordinaria de crear espacios para construir aprendizajes significativos desde la auto-exploración y experimentación.

Adquirir nuevas habilidades, conocimientos, conductas y valores es una tarea dispendiosa que se debe hacerse orientada por personas capacitadas y luego de un análisis, de la observación y de la experiencia. La práctica sistemática de los talleres puede lograr cambios diversos en cuanto a la apropiación de los individuos y se produce como resultado de estímulos y respuestas. Los aprendizajes del ser humano desde un punto de vista individual, se pueden convertir en aprendizajes colectivos, en la medida que se guíen para llevarlos hacia aprendizajes corporativos, educativos o ciudadanos que fortalezcan la integración en cada comunidad, la eficacia y la productividad en el fomento por alcanzar grupos humanos inteligentes, eficientes y abiertos al aprendizaje.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es innegable que hoy en día las personas, organizaciones y países que triunfan y se mantienen en competitividad respecto a los desafíos presentados por la inestabilidad social y económica del mundo, son aquellos que se mantienen en constante capacitación en pro de una formación integral que permita identificar de forma clara las debilidades y oportunidades que pueden ser mejoradas tanto profesional como en la vida personal y cotidiana de cada persona.

El desempeño personal y profesional de un individuo está en gran parte determinado por su capacidad para comunicarse, transmitiendo sus ideas, entablando relaciones interpersonales, y participando activamente de grupos y equipos. Ahora bien son precisamente estos ítems a los que menos se les dedica tiempo en una sesión de capacitación y mucho menos si no se encuentra en una entidad que se haga cargo del pago de esa capacitación.

Respecto a lo anterior se suma que aunque la mayoría de entidades, empresas, instituciones educativas, organizaciones estatales y demás, parten de la construcción de un DOFA estructurado, no se erradican los problemas resultantes del estudio, causando pérdidas en capital, en tiempo, en personal, integrantes familiares o de cierre de grandes empresas. Y sumado el desconocimiento de acciones de mejora, se da entonces un problema de diagnóstico y de necesidades de capacitación, es decir, procesos orientados a la estructuración y desarrollo, de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, entidad educativa, alcaldías locales, familiar entre otros, con la finalidad de contribuir en los logros propuestos.

Los empleados en toda su estancia significan el mayor capital de una organización, en las entidades educativas son los seres que generan

satisfacción de la enseñanza integral entregada y en la sociedad civil, el eje fundamental de un estado armónico. Si se racionaliza lo anterior y se capacita en acciones claras cualquier objetivo propuesto a modo individual o como organización se podrá ejecutar. El otorgar al colaborador los conocimientos, las herramientas necesarias e impulsar sus actitudes para realizar adecuadamente su trabajo, genera en él y ella, por añadidura mayor motivación, al elevar sus competencias para trabajar mejor y más rápida y eficientemente.

Ernesto Yturralde (2012) “comenta que los sistemas educativos contemporáneos o sistemas de enseñanzas tradicionales, se basan en el estudio teórico, que sustenta el estudio en la memorización, en la investigación en menor escala, se sustenta en las evaluaciones de conocimientos mediante pruebas escritas y orales para alcanzar finalmente el certificado impreso. En el mundo real, las exigencias van más allá de la memorización de hechos y fechas, más allá de los conocimientos que adquirimos, más allá de los saberes, puesto que para alcanzar el éxito se requiere tener las habilidades sociales o habilidades blandas muy desarrolladas, como fuese comprobado por las investigaciones de la Universidad de Harvard”.¹

Basado en lo anterior se evidencia claramente la necesidad de formar una empresa que preste servicios que den solución a los nuevos interrogantes de educación, que forme de manera integral y diferente y mediante este se pueda evaluar los resultados y los procesos de mejora.

¹ **DNC. Detección de Necesidades de Capacitación.** [En línea]. 2012 [Citado 13-Abril-2012. Disponible en internet: <http://dnc.yturralde.com/>

1.3 JUSTIFICACIÓN

La educación experiencial es una nueva tendencia en el campo de las metodologías de aprendizaje recreativo, en la que a través de talleres vivenciales que involucra herramientas como la lúdica, el juego, retos y actividades grupales, se promueve el conocimiento propio por medio de la relación que se da entre experiencia y reflexión. Lo anterior sin duda se convierte en una de las principales razones por las que se postula como una oportunidad de negocio rentable.

Identificar los segmentos poblacionales más adecuados y con mayor necesidad de intervención con las actividades propuestas, es lo que le da a la empresa CUMBRES S.A.S el Plus de competitividad, además, de un valor agregado indiscutible en los servicios, que se ve reflejado en la experiencia y profesionalismo.

Yturalde (2000) indica que el conocimiento es importante, sin embargo la experiencia es la que enseña, ya que incorpora sensaciones, sentimientos, evidenciando valores, comportamientos y principios que marcan huellas si se tiene consciencia sobre ello. Ahora bien lo anterior se coloca como un buen postulado para indicar que el propósito de esta oportunidad de negocio es acoger a toda persona que pretenda realizar acciones básicas en su diario vivir, pero con excelentes resultados, es decir, realizar negocios efectivos, mantener un buen desempeño laboral, mejorar los vínculos de comunicación entre los clientes y la empresa, tener un buen clima organizacional, socializarse culturalmente, mantener relaciones oportunas entre padres e hijos y formar al compás de un mundo ecológico, hacen parte de los servicios que pretende articular la empresa CUMBRES S.A.S. dentro de su portafolio de servicios como lo son Gestión Empresarial, Escuela de Padres, Integración Social, Eco/ciudad, entre otros.

Ahora bien, ciertas destrezas personales, emocionales y académicas están establecidas por la capacidad de los individuos para comunicarse,

transmitiendo ideas, sosteniendo relaciones interpersonales y liderando eventos en los cuales es fundamental la capacidad de negociación e inteligencia emocional que estos posean, por esto es que el “aprendizaje experiencial” es una poderosa metodología que puede ayudar a desarrollar todo este tipo de cualidades

Fundamentada en investigaciones la empresa CUMBRES S.A.S. pretende evidenciar a través de la práctica concurrente de talleres de educación experiencial profesionalmente dirigida, la mejora de una escala de valores, de unas habilidades que le permiten a las personas tener éxito en sus labores a desempeñar. Escobar (1999) indica que los valores son cualidades inherentes a la naturaleza humana que para que se hagan manifiestas es necesario desarrollar hábitos pertinentes y afianzarlos mediante el ejercicio consciente en la vida cotidiana y entendiendo que la metodología del aprendizaje experiencial hace que las personas con su cuerpo y su mente vivan sensaciones, emociones y situaciones que le permiten a cada individuo ver los aspectos en los que debe mejorar y trabajar.²

Por lo anterior la empresa Cumbres S.A.S. usando la metodología de la lúdica, el reto por opción, el aprendizaje experiencial entre otros, se propone modificar esos valores propios de la personalidad a través de la retroalimentación dirigida y elocuente de un facilitador que logre una transferencia práctica en las diversas dimensiones del individuo a lo cotidiano para así lograr el éxito laboral esperado en ventas, en la atención al cliente, clima organizacional con los compañeros de trabajo, o por otro lado un éxito familiar de buena comunicación, autoconocimiento, firmeza y sensibilidad o por el simple hecho de querer un bien común y una aceptación en la sociedad civil.

² Manual del Valenti. [En línea]. 1999 [Citado 21-Abril-2012. Disponible en internet: <http://es.scribd.com/doc/40104723/Manual-Del-Valanti>

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo general

Diseñar bajo ciertos parámetros la idea de negocio CUMBRES S.A.S como proyecto de trabajo de grado para obtener el título de profesional en Cultura Física Deporte y Recreación de la Universidad Santo Tomas.

1.4.2 Objetivos específicos

Indicar de manera solida argumentos que puedan defender la idea de negocio propuesta y que den solución a los imprevistos o dificultades que se presenten en el transcurso de la creación del documento.

Implementar un proyecto que dé respuesta a la necesidad de vincular las nuevas ideas de la empresa CUMBRES S.A.S., frente a los requerimientos sociales y económicos del país buscando un aprendizaje significativo de los actores participantes.

1.5 MARCO REFERENCIAL

Remontándonos a mucho tiempo atrás se evidencia que la E. E. se determinaba como una teoría en la cual se establecía que la experiencia determinaba resultados positivos si se adquiría realmente como un aprendizaje significativo para la persona repercutiendo en su vida diaria de manera natural. Cuando la educación comienza a tener reformas, aparece: como algunos autores lo llamaron, John Dewey el padre de la educación experiencial, quien hace referencia a que “Los individuos necesitan ser involucrados en lo que están aprendiendo” (1985)³, es decir requieren de poder vivenciar las experiencias y reaccionarlo con lo aprendido para si mismo y su entorno. Esta nueva metodología para el aprendizaje, a través de talleres que permitan vivenciar experiencias que involucren una serie de herramientas, comprendidas entre las lúdicas, los juegos y actividades grupales proponiendo retos entre los participantes y promoviendo un conocimiento propio por medio de la reflexión.

Nodari (2010), señala que, “a través de la experiencia de la imitación, la comunicación con otros, la interacción con el ambiente físico y las potencialidades de desarrollo interno, son oficializadas y practicadas hasta que son interiorizadas por el individuo”.⁴

Por otro lado, se encuentra que ciertos valores se pueden evidenciar a través de la practica concurrente de talleres de educación experiencial ya que indica Escobar (1999) que los valores son cualidades inherentes a la naturaleza humana que para que se hagan manifiestas es necesario desarrollar hábitos

³ ATENEA. El aprendizaje Experiencial. [En línea]. [Citado 01-Feb-2012. Disponible en internet: <http://www.atenea.unalmed.edu.co/pit/pitfase1/Guias%20Autoinstruccion+Doc+Complementarios/2+APRENDER+HACIENDO/LECTURAS+CLAVES+AH/MAI+AH+LC+001+.pdf>

⁴ SCIELO. Aprendizaje a través de la experiencia y la formación de los gerentes de agencias de evento. [En línea]. 2010 [Citado 05-Abril-2012. Disponible en internet: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-17322010000300003&script=sci_arttext

pertinentes y afianzarlos mediante el ejercicio consciente en la vida cotidiana⁵ y entendiendo que la metodología del aprendizaje experiencial hace que las personas con su cuerpo y su mente vivan sensaciones, emociones y situaciones que le permiten a cada individuo ver los aspectos en los que debe mejorar y trabajar, se puede entonces modificar esos valores propios de la personalidad a través de la retroalimentación dirigida y elocuente de un facilitador que logre una transferencia práctica en las diversas dimensiones del individuo en lo cotidiano.

Para Parra C. (2012), “la Educación Experiencial desde sus diferentes escenarios de aplicación puede abordar, proponer e intervenir muchos espacios de la cotidianidad donde intervienen las personas”⁶; en el caso de escenarios como las empresas o las instituciones dedicadas a la educación son espacios que brindan una especial importancia en la experiencia de cada persona con relación a su entorno, por este motivo el autor señala unas diferencias y semejanzas en estos dos escenarios.

Según Carlos León, la gestión empresarial es la actividad empresarial que busca a través de personas (como, gerentes, productores, consultores y expertos) mejorar la productividad y por ende la competitividad de las empresas o negocios. Una optima gestión no busca sólo hacer las cosas mejor, lo más importante es hacer mejor las cosas correctas y en ese sentido es necesario identificar los factores que influyen en el éxito o mejor resultado de la gestión.

Mediante la gestión empresarial, se planifica y organizan las estrategias que la empresa cree son de importancia para el buen funcionamiento de la empresa, pretende mostrar los correctos procedimientos que nos permitan desarrollar

⁵ SCRIBD. Manual de Valenti. [En línea]. 1999 [Citado 10-Junio-2012. Disponible en internet: <http://es.scribd.com/doc/40104723/Manual-Del-Valanti>

⁶ BLOGSPOT. La educación Experiencial en la escuela. [En línea]. 2012 [Mayo 30-2012.] Disponible en internet: http://eesabaneta.blogspot.com/2012_04_01_archive.html

una buena gestión empresarial que sin duda, será una de las claves para el éxito de nuestra empresa.

Por otro lado, es clave mencionar que tanto en una empresa como en la vida personal es clave tener unos valores y estos se van formando y afianzando desde las enseñanzas que deja la formación en las instituciones educativas, por lo que D' Angelo (1996), define los valores como una convicción profunda de las personas que determinan su manera de ser y orientan su conducta, podemos decir que la educación de los valores es un proceso en el cual su formación y desarrollo de la personalidad ocurre a través de las actividades curriculares y extracurriculares. Estos valores se reflejan o expresan en el proyecto de vida de cada persona, es decir la dirección que cada persona le da a su proyecto de vida, lo que quiere ser y la forma de orientar su conducta individual.

Una vez interiorizados los valores se convierten en guías y pautas que marcan las directrices de la conducta coherente. Se convierten en ideales, indicadores del camino a seguir. De este modo, se permite encontrar un sentido a lo que se hace, tomar las decisiones pertinentes, responsabilizarse de los actos y aceptar sus consecuencias (Hervás Martínez, Vanesa, 2011). Es decir, permite de una u otra forma definir con claridad los objetivos de la proyección de vida nos ayudan a aceptarnos tal y como somos y estimarnos. También, nos hacen comprender y valorar a los demás.

La Escuela de Padres, es un espacio de información, formación y reflexión dirigido a padres y madres, sobre aspectos relacionados con las funciones parentales. Es un recurso de apoyo a las familias con menores para que puedan desarrollar adecuadamente sus funciones educativas y socializadoras, y superar situaciones de necesidad y riesgo social; es uno de los programas de carácter preventivo que contribuyen a modificaciones de conductas y a la adquisición de pautas saludables de dinámica familiar. (VICTORIA Fresnillo P., ROSARIO Fresnillo L. y MARÍA Fresnillo P.) Busca ayudar a los padres de una

forma no catedrática, el aprendizaje y la interiorización de las experiencias como un vínculo de cambio a partir de un conflicto que se tenga en ese momento; buscando de esa forma superar obstáculos pasados, pero rescatando los sucesos positivos para descartar lo negativo y no repercutir en el presente.

David Kolb (1984), señala que "la experiencia se refiere a toda la serie de actividades que permiten aprender", establece dentro de su modelo que ciertas capacidades que la persona tiene al aprender u obtener conocimientos nuevos por medio de la experiencia establecen resultados que llegaran a ser vitales, para su entorno, dando cuenta que por más que la metodología o el aprendizaje que se esté dando en el momento no será de igual forma para todas las personas, evidencia que la experiencia es algo más de carácter individual afectando a cada quien en su diario vivir, algunas personas desarrollaran mas habilidades con respecto a otras.

Por medio de la educación experiencial, se pretende cubrir las necesidades que afrontan las diferentes entidades o instituciones, ya sean empresas buscando un óptimo desempeño laboral dentro de su organización, mejorando procesos internos que se deben afrontar cada día dentro de su desempeño laboral. Desde que comenzamos el proceso de formación en nuestras vidas, se evidencia una clara necesidad de aprender a relacionarse con las personas, lo cual implica unas características en torno a la sociedad, a esto se le puede dar el nombre de valores, los cuales son fomentados desde la educación y en diferentes ámbitos de la vida; por este motivo se pretende, desde la educación experiencial, desarrollar actividades que impliquen la participación del aprendizaje significativo, mejorando los procesos de la vida, en un determinado entorno.

No solo se pretende abarcar los entornos comunes, como lo son, el trabajo y la educación, sino que también entornos en los cuales las personas se vean involucradas en un ambiente violento o generados por la exclusión ciudadana,

por este motivo se pretende que la vinculación con las alcaldías logre abarcar este tipo de población, ya que, en medio del reciente conflicto armado colombiano varios combatientes se han desmovilizado de los grupos armados ilegales, ya sea por deserción voluntaria o como producto de negociaciones con el gobierno. Por medio de estas entidades se pretende restablecer las competencias ciudadanas, que en algún momento son marginadas por la población, como lo expone la Asociación Colombiana de Facultades de Educación, (2003), el concepto de competencias lo remontan a las herramientas que son necesarias para la relación con los demás que pueda tener una persona, permitiendo la resolución de problemas de una manera justa comprensiva para las personas, por este motivo una vez más resaltamos que la importancia de los talleres de E. E, es alta permitiendo utilizarla como una de las nuevas metodologías para el aprendizaje significativo.

Por otro lado en pro a la investigación de esta metodología de la E.E. para otras posibles poblaciones a servir la empresa CUMBRES S.A.S indica que los excombatientes deben asumir un proceso de reintegración social y económica, que se da a través de procesos de resocialización, los cuales estuvieron a cargo desde el 2003 hasta mediados del 2006 por el Ministerio del Interior y de Justicia, bajo el Programa de Reincorporación a la Vida Civil (PRVC). En septiembre del 2006 se crea la Alta Consejería para la Reintegración (ACR), la cual, hasta hoy, se hace cargo de los procesos que venía adelantando el PRVC con varias reformas. Por lo anterior se plantea como hipótesis la educación experiencial en estos segmentos poblacionales que es claro y evidente la necesidad de resocialización a la vida civil, el fortalecimiento de valores civiles, sociales, de perdón y familiarización a otros medios.

Con la ayuda de actividades o retos, de cuerdas, Outdoor training, Team Building etc., queda claro que el aprendizaje significativo se refleja especialmente en aspectos como el trabajo en equipo, la comunicación, el liderazgo entre otros, si estas metáforas y elementos son correctamente interiorizados por la persona y a manera de reflexión individual, su aprendizaje

será positivo, permitiendo resaltar que este tipo de actividades son las más adecuadas para trabajar en organizaciones que demanden una alta necesidad en dichos aspectos. Pero por otro lado podemos encontrar los retos por opción, los cuales también le permitirán al participante evaluar y determinar si está en la capacidad o no de participar en los retos, es decir le permitirá sentirse a gusto, como los autores lo nombran, dentro de su zona de confort, esto permitirá que se genere una seguridad y la posibilidad de experimentar nuevas emociones, a la hora de afrontar los retos propuestos durante las actividades.

Ernesto Yturalde, define que “La Zona de Confort es una zona en la que nos sentimos tranquilos, cómodos, seguros, en la que dominamos lo que estamos haciendo” y mientras que exista una seguridad por parte de los participantes, durante la ejecución de los talleres de educación experiencial, se podrán manejar temas relacionados con la resolución de problemas, de manera eficaz, puesto que la resolución de problemas está vinculada principalmente con el ambiente laboral que se puede encontrar en cualquier organización, el desarrollo de habilidades y sus competencias, la experiencia no generara un aprendizaje como tal, pero si generara una reflexión permitiendo la construcción del conocimiento.

1.5.1 Referentes del emprendimiento.

Normatividad. Principalmente, su artículo 38 sobre Libertad de Asociación, artículos 333 sobre Libertad Económica y 158 sobre Unidad de Materia.

La Ley 344 de 1996: Normas correspondientes a la creación de empresas. En el artículo 16 trata sobre el acceso a los recursos para proyectos de incubadoras asociadas al Sena.

Ley 550 de 1999: Establece un régimen que promueva y facilite la reactivación empresarial, la reestructuración de los entes territoriales para asegurar la función social de las empresas, lograr el desarrollo armónico de las regiones y

se dictan disposiciones para armonizar el régimen legal vigente con las normas de esta ley.

Ley 590/ 2000: Disposiciones para promover el desarrollo de las PYMES.

Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo del trabajo.

Decreto 934 de 2003: Por cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo Emprender FE. El artículo 40 de la ley 789 de 2002 creó el Fondo Emprender FE como una cuentas independiente y especial adscrita al servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, el cual será administrado por esa entidad y cuyo objetivo exclusivo será financiar iniciativas empresariales en los términos allí dispuestos.

Ley 905 de 2004: Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo del micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones. Nuevos parámetros en la medición del tamaño de las empresas.

Ley 1014 de 2006: Por la cual se dictan normas para el fomento a la cultura de emprendimiento empresarial en Colombia que busca formar un vínculo entre los sistemas educativo y productivo, además de fortalecer el desarrollo económico del país a través de la generación de empresas competitivas.

Los objetivos de la ley son: Articular las nuevas empresas con cadenas cluster productivas y relevantes para la región, con planeación y visión a largo plazo, promover el espíritu emprendedor, fomentar el desarrollo de la cultura del emprendimiento y la creación de empresas, el fortalecimiento de un sistema público y creación de la red de instrumentos de fomento productivo, el fortalecer procesos empresariales que contribuyan al desarrollo local, regional y territorial.

Ley 1429 de 2010: De “Formalización y primer empleo” En esta ley se proponen unos incentivos tributarios y simplificación de trámites para creación

de nuevas empresas y para que las que se encuentren en la informalidad se formalicen.

A su vez la Ley extiende esos mismos beneficios a las empresas que contraten a los que son denominados ‘grupos vulnerables’ y de ‘bajos ingresos’: jóvenes menores de 28 años; mujeres mayores de 40 años y/o cabeza de familia (Sisbén 1 y 2); personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad; quienes devenguen menos de 1,5 salarios mínimos legales mensuales vigentes “Smmlv”, y que no hayan cotizado antes a seguridad social.

DOCUMENTOS CONPES:

CONPES 3297 de 2004. Agenda Interna para la Productividad y Competitividad: metodología.

CONPES 3424 de 2006. Banca de las Oportunidades. Una política para promover el acceso al crédito y a los demás servicios financieros buscando equidad social.

CONPES 3439 de 2006. Institucionalidad y principios rectores de política para la competitividad y productividad.

CONPES 3484 de 2007. Política Nacional para la Transformación Productiva y la Promoción de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas: un esfuerzo público y privado.

CONPES 3527 de 2008. Política Nacional de Competitividad y Productividad.

CONPES 3533 julio de 2008. Bases para la adecuación del Sistema de Propiedad Intelectual a la Competitividad y Productividad Nacional

CAPITULO 2: ESTUDIO DE MERCADO

2.1 GENERALIDADES

2.1 DEFINICIÓN DE LA EMPRESA.

La empresa CUMBRES S.A.S presta el servicio de Aprendizaje experiencial, es decir, una metodología orientada a la formación y transformación de las personas desde el desarrollo de sus competencias, su liderazgo, su capacidad de toma de decisiones, en la convivencia armónica, en la comunicación efectiva, en la conformación de equipos de trabajo de alto rendimiento, así como el fortalecimiento de sus valores y de su propia cultura.

El servicio de aprendizaje experiencial inicialmente estará dividido por paquetes, que seleccionara el cliente por tiempo de ejecución, por valores a experimentar o por retos. Las actividades permiten fortalecer el liderazgo, el Team Building, la comunicación, la confianza, la orientación hacia las metas, la tolerancia, el compromiso, para ser lo suficientemente ágiles y sólidos frente a los desafíos y a las situaciones que puedan presentarse.

El personal profesional de la empresa CUMBRES S.A.S ayuda en la estructuración y ejecución de los talleres, promoviendo la reflexión y el procesamiento de las experiencias concretas para que las personas las puedan llevar a su cotidianidad mejorando habilidades y aptitudes.

Cada modelo de dinamización es orientado a procesos de aprendizaje específicos de los requerimientos y necesidades de la población.

2.1.2 MISIÓN

CUMBRES S.A.S. es una empresa dedicada a prestar el servicio de facilitación, con el fin de fortalecer valores, actitudes sociales, destrezas laborales y habilidades de comunicación, liderazgo, empoderamiento y autodescubrimiento, a través de la ejecución de actividades de aprendizaje experiencial, para clientes que quieran y requieran tener una experiencia enriquecedora y productiva en su vida, obteniendo resultados positivos en las tareas a desempeñar en cualquier medio ya sea laboral o personal. Además, CUMBRES S.A.S. tiene la seguridad de estar asistida de un personal constantemente capacitado en el plan de mejoramiento continuo, convirtiéndola en una empresa comprometida con los derechos del medio ambiente, con la formación de sus empleados y con la efectividad en la atención a los clientes.

2.1.3 VISIÓN

Ser una empresa reconocida en el sector por la prestación de servicios amplios y acordes a las necesidades de cada segmento poblacional elegido.

Para el año 2015 la empresa Cumbres S.A.S dando resultado al proceso de investigación que realizara desde su apertura, intentara encaminar sus esfuerzos y logros a la creación de un espacio dentro de la ciudad de Bogotá, con las características geográficas y técnicas adecuadas, para la implementación de pistas de cuerdas, zonas de obstáculos, escenarios de retos, entre otras ideas que la identificaran como uno de los principales atractivos de la ciudad para todos las familias, empresas, instituciones educativas y demás entidades interesadas en el fortalecimiento de valores a través de actividades físicas, recreativas y de reflexión que permita la Educación Experiencial.

2.1.4 VALORES

- **Respeto a la libre expresión de los sueños.**

Apoyamos en nosotros y en los demás la identificación de los sueños como principio de superación y buscamos caminos para hacerlos realidad. Estamos convencidos que el que actúa con convicción, realiza.

- **Aprendizaje continuo**

Vivimos el aprendizaje a partir de la experiencia como un proceso de formación y desarrollo humano continuo. Valor que cumplen todos los trabajadores de nuestra empresa con el fin de prestar siempre un mejor servicio.

- **Trabajo en equipo**

Practicamos y proyectamos nuestra experiencia de trabajo en la cooperación como la mejor forma de alcanzar objetivos comunes.

- **Honestidad**

Somos coherentes entre lo que pensamos, decimos y hacemos, basados en los principios que se proponen en nuestra visión y misión.

- **Comunicación abierta y afectiva**

Estamos dispuestos a escuchar para entender, y a expresarnos de manera

clara y amable logrando mejores resultados en nuestro trabajo y una amplia satisfacción de nuestros clientes.

- **Respeto a la persona y sus diferencias**

Hacemos nuestra labor comprometidos con los resultados que nos hemos trazado, respetando los ideales y diferencias de quienes forman parte del equipo de compañeros, como de nuestros clientes y proveedores

- **Calidad y efectividad**

Reconocemos la capacidad, el talento y la diversidad del personal que debe desempeñar en nuestra empresa con el fin de lograr la más adecuada utilización de los recursos.

- **Respeto por el medio ambiente**

Realizamos nuestras actividades buscando armonía con los entornos natural y social.

2.1.5 POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Somos un equipo de trabajo cuyas acciones diarias las ejecutamos con una elevada vocación de servicio a los Clientes, comprometidos con nuestra visión de empresa y basadas en los siguientes principios:

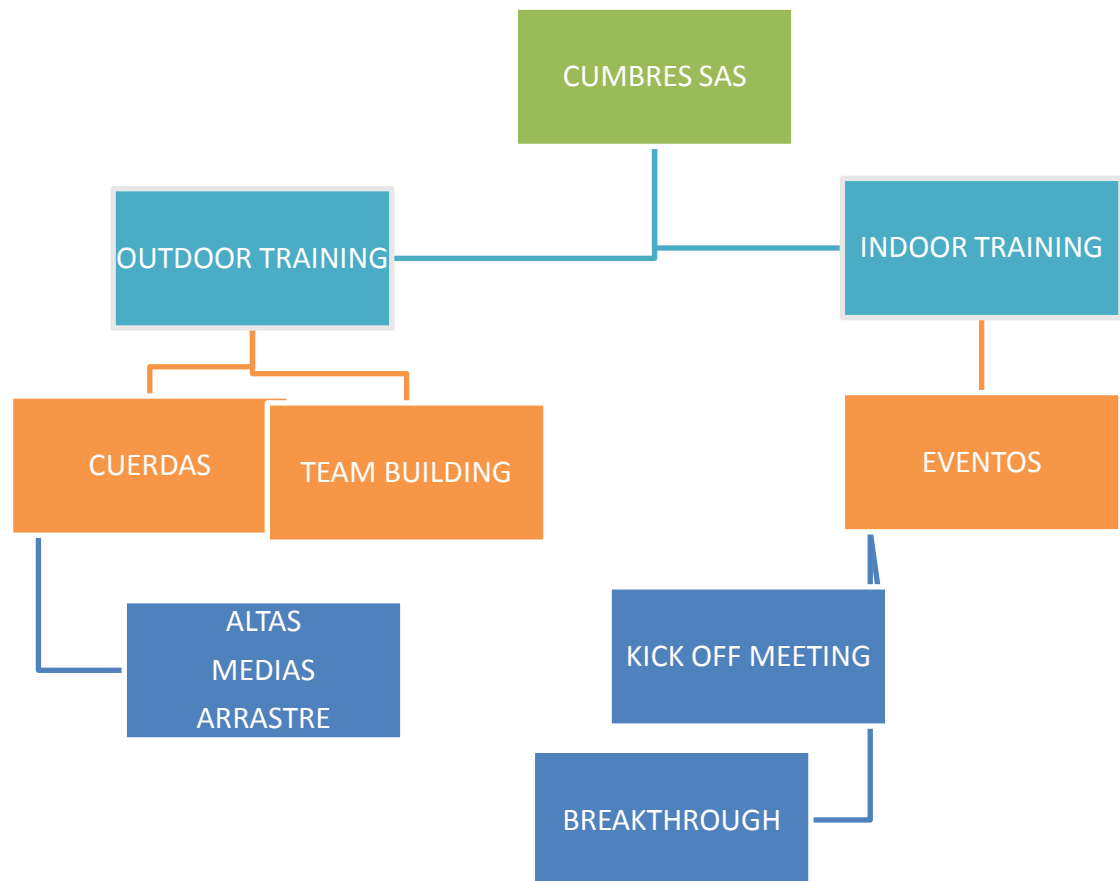
- Se motivara la creación e implementación de proyectos y acciones estratégicas que aseguren la calidad de la gestión, particularmente de los servicios, aumentando la satisfacción de los clientes internos y externos.
- Los miembros de nuestra organización tendrán condiciones de trabajo seguras y saludables, preservando de esta manera los recursos humanos
- La empresa mejorará continuamente su rentabilidad para asegurar su permanencia en el negocio y aumentar la satisfacción de sus patrocinadores y directivos.
- Se exigirá creatividad e innovación en todo el equipo de trabajo como parte del compromiso diario de mejoramiento continuo pudiendo atender nuevos segmentos poblacionales como lo plasmado en la visión de la empresa.
- Se enseñara acciones de productividad en los nuevos empleados para mejorar las labores y el empleo de los recursos materiales.
- La empresa aprovechara al máximo la tecnología disponible o emergente en los ámbitos nacional e internacional.
- Se mantendrá en perfectas condiciones las instalaciones físicas y la presentación personal de todos los empleados.

2.1.6 LOGOTIPO Y ESLOGAN DE CUMBRES S.A.S



2.2. PRODUCTO

2.2.1 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO



- Outdoor Training

El Outdoor Training es un medio que consiste en juegos o actividades al aire libre o espacios abiertos, con una metodología propia de la educación experiencial, es decir aprendizaje netamente vivencial, que presenta una secuencia lógica de actividades donde se extraen conclusiones que ayudan a mejorar el entorno personal y profesional.

Es llevada a cabo por personal (facilitadores) con un alto contenido docente, que basan el aprendizaje a través de la experiencia en un clima distendido, donde se llevan a cabo actividades que combinan la competitividad, el trabajo

en equipo, el liderazgo y la comunicación, es decir aspectos relevantes para la gestión del capital social.

- Reto de cuerdas altas, medias y de arrastre

Servicio que ofrece la empresa CUMRES S.A.S. básicamente en campo abierto, compuestas por una serie de actividades físicas y desafíos mentales orientados a la solución de problemas, fomentando una serie de aprendizajes y auto-análisis, evidenciando competencias para el trabajo cooperativo, el trabajo en equipo y con estos, el liderazgo, si son canalizados hacia el aprendizaje.

Los elementos bajos se enfocan hacia el trabajo en equipo, los Elementos Altos se orientan hacia el individuo en la relación de sus capacidades frente a los retos, decisiones y liderazgo.

La experiencia de correr riesgos en equipo, une a sus integrantes. Después de los talleres experienciales, las personas se nutren en los procesos de retro-alimentación con un fuerte sentido de solidaridad, comunión, revelación y consolidación de valores personales y valores compartidos, elevando los niveles de confianza entre los miembros del equipo.

- Team Building

Un evento de Team Building comprende una serie de actividades que permiten a los miembros de un grupo encontrarse fuera del ámbito laboral, para así poder definirse como equipo. De esta manera se puede determinar su misión, entender su objetivo común y conocer más acerca de cada uno de los integrantes. Para trabajar efectivamente en equipo y tener éxito, el primer paso es definir el tipo de grupo al que pertenecemos. Todos los integrantes deben tener claro cuáles son las metas, qué roles cumple cada uno, quién debe trabajar con quién y cuál es la estrategia a seguir.

2.3 ZONA DE INFLUENCIA

La empresa CUMBRES S.A.S quedará comprendida dentro del departamento de Cundinamarca y en particular en la ciudad de Bogotá.



Aspectos Geográficos:

El departamento está conformado por 116 municipios. Bogotá, D. C., aunque no forma parte del régimen administrativo de Cundinamarca, es su capital. En 1954 se creó el Distrito Capital y le fueron segregados al departamento los municipios de Usme, Bosa, Fontibón, Engativá, Suba y Usaquén para anexarlos a la nueva entidad administrativa. La última definición provincial, establecida por la Ordenanza 023 de 1998, señala que sus municipios están agrupados en 15 provincias así: Almeidas, Alto Magdalena, Bajo Magdalena, Gualivá, Guavio, Magdalena Centro, Medina, Oriente, Rio negro, Sabana Centro, Sabana Occidente, Soacha, Sumapaz, Tequendama y Ubaté.

El departamento está situado en la parte central del país y localizado entre los 03° 40' 14" y 05° 50' 11" de latitud norte y los 73° 03' 08" y 74° 53' 35" de longitud oeste del meridiano de Greenwich. Su superficie ocupa 24.210 km², es decir, el 2,1% del territorio nacional. Limita por el norte con el departamento de Boyacá (franja de territorio en litigio); por el oriente con los departamentos de Boyacá y Meta; por el sur con los departamentos de Meta, Huila y Tolima, y por el occidente con el río Magdalena, que lo separa de los departamentos de Tolima y Caldas.

En el departamento, sin contar la capital colombiana (7,5 millones de habitantes), viven alrededor de 2,3 millones de personas, según expectativas del Dane, basado en la proyección del censo de 2005. La población, en su mayoría mestiza, tiene su origen principalmente en la mezcla entre los indígenas que habitaban la región y los colonos españoles. El único vestigio que subsiste del grupo indígena chibcha se encuentra bajo la organización de resguardo indígena en el municipio de Cota.

Aspectos Socioeconómicos

En la ciudad de Bogotá se genera entre el 20 y 25% de PIB de Colombia. Representa también el mercado más importante del país y la mayor fuente de empleo para los colombianos y colombianas, lo cual ha generado una gran migración del campo a la ciudad, incrementada por largas décadas de diferentes conflictos armados con mayor intensidad en las zonas rurales.

Aspectos De Infraestructura

El Municipio casi en la totalidad de su territorio cuenta con los servicios de agua entubada, luz eléctrica, pavimentación, drenaje, teléfono, correo, transporte

terrestre, bancos, centros comerciales, iglesias, centros de salud, escuelas, cementerios, parques, canchas deportivas, áreas verdes, etc.

Aspectos Institucionales

La ciudad de Bogotá, sigue una política de rápido desarrollo urbano que se debe al incremento poblacional que se ha dado en los últimos años, surgiendo de este modo nuevas necesidades que cubrir. Y cuya responsabilidad de ejecución corresponde primordialmente al gobierno del Estado colombiano y al Municipio en particular con el objeto de procurar cumplir y satisfacer las directrices de bienestar social.

2.4 PERFIL DEL CONSUMIDOR

Empresas.

Cumbres S.A.S Tiene como cliente potencial las empresas de la ciudad de Bogotá que estén consideradas dentro del rango de pequeñas y medianas empresas teniendo en cuenta que en las pequeñas trabajan menos de 250 personas y en las medianas entre 250 y 1000.

En primera instancia la capacitación en aprendizaje experiencial esta encaminada a empresas constituidas legalmente en las que en su misión se vea reflejado la prestación de un servicio en ventas, servicio de telecomunicaciones, óseo tiempo libre, grandes cadenas de comida rápida y restaurantes etc. , sin excluir cualquier entidad que requiera de un servicios específico de CUMBRES S.A.S.

En Chapinero se localiza el mayor número de empresas de Bogotá, 23.581, equivalente al 12%. La estructura empresarial de la localidad se concentra en el sector servicios (84%), industria (5,9%)y construcción (5,8%).

En el tercer trimestre de 2011, las ventas reales de los Grandes Almacenes e Hipermercados Minoristas aumentaron 10,1% y el personal ocupado registró un aumento de 5,6%, en comparación con el mismo trimestre del año anterior.

En el tercer trimestre de 2011, el personal ocupado asociado a los Grandes Almacenes e Hipermercados Minoristas aumentó 5,6% con respecto al mismo período de 2010. Las categorías de personal que contribuyen a este crecimiento son: el personal permanente y el personal temporal directo que aportaron en conjunto 8,3 puntos porcentuales a la variación total.

Instituciones educativas.

El nicho de mercado de colegios y universidades serán instituciones ubicadas en Bogotá, específicamente en la localidad de chapinero, de estrato 3 a 6 que pertenezcan al sector privado de la educación, donde se realizara la oferta de talleres que incluyan escuela de padres y maestros, proyecto de vida,

adolescencia y Eco-ciudad (dando sentido a los valores cívicos y reforzando la educación ambiental), y el personal administrativo y de servicios en general.

Alcaldías.

Outsourcing como empresa.

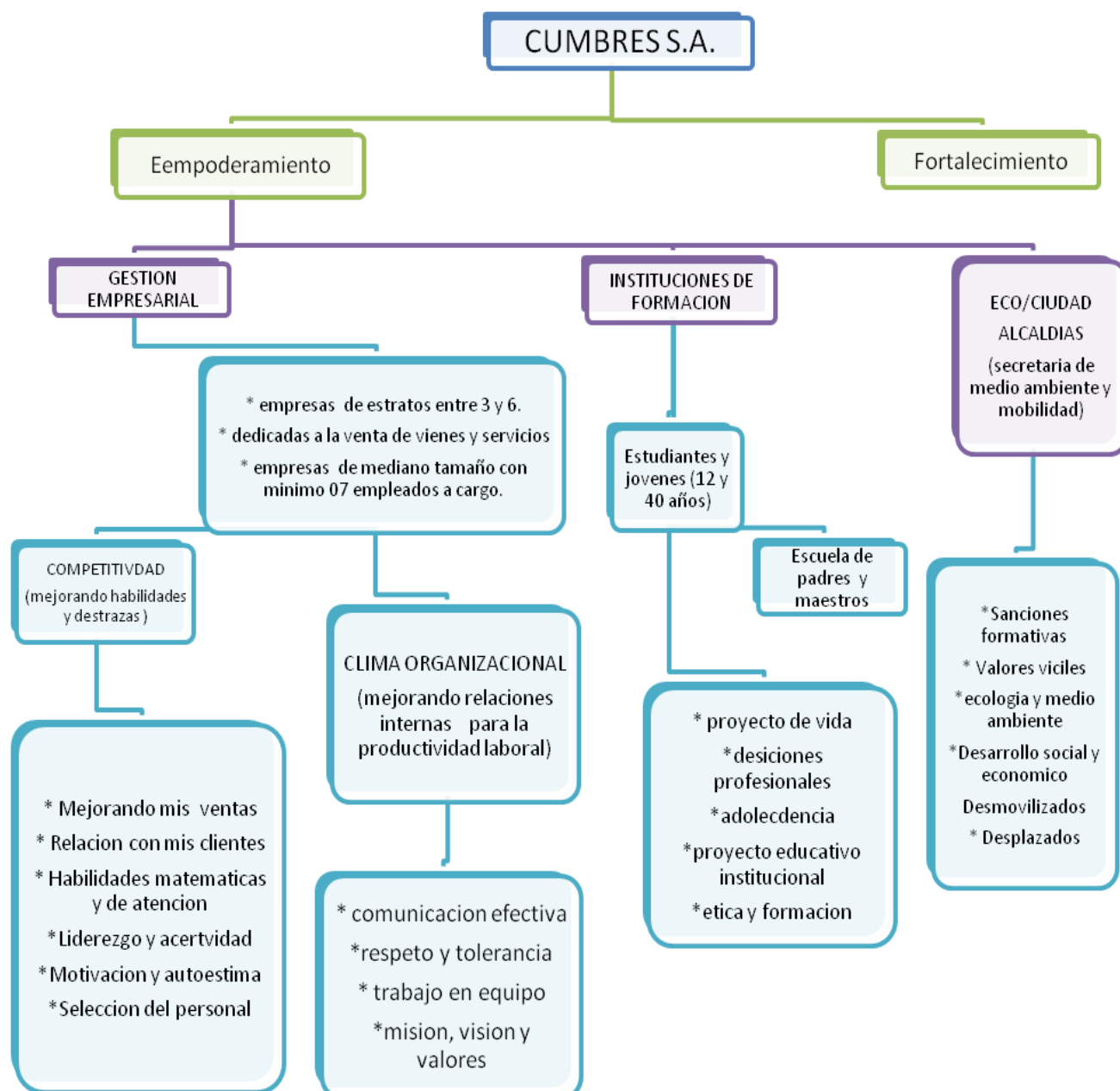
Siendo el Outsourcing una acción en la cual se acude a una empresa exterior para realizar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía, la cual en definitiva contrata un servicio o producto final sin que tenga responsabilidad alguna en la administración o manejo de la prestación del servicio, la cual actúa con plena autonomía e independencia para atender diversos usuarios.

De este modo CUMBRES S.A.S actuara como una empresa de Outsourcing, para las alcaldías de las diferentes localidades de Bogotá, cuyo objetivo será obtener mejores resultados por medio de las diferentes actividades que se desempeñan en la educación experiencial, ofreciendo servicios que permitan agilizar procesos, de manera económica el cumplimiento de los objetivos.

CUMBRES S.A.S funcionando como un Outsourcing de contrato, brindara un servicio en las propias instalaciones de la organización que contrata y los recursos a utilizar pueden pertenecer a la empresa contratante. Los planes de pagos serán dados según las particularidades del servicio a ofrecer, se establecerá específicamente la forma de remuneración, por parte de la empresa u organización contratante, teniendo en cuenta que podrá tener un costo de carácter fijo y otra variable, según el tipo de servicios que se adquieran. En cada contrato se establecerá específicamente el tipo de pago, por los servicios prestados a la empresa contratante.

CUMBRES S.A.S tiene la opción de ser un Outsourcing de tipo Off-site, ofreciendo sus servicios en espacios diferentes a ambas organizaciones, por ejemplo fuera de la ciudad.

Como lo establece la ley colombiana, mas específicamente la Ley 80 de 1993, decreta en el artículo 1º que “La presente Ley tiene por objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales”, es decir que las entidades del estado contratan los servicios de un Outsourcing por medio de licitaciones. Dándole este sentido la empresa CUMBRES S.A.S, presentara los programas para poder ser ejecutados en las diferentes alcaldías.



2.5 ANÁLISIS DEL SECTOR CONTEXTO.

La siguiente encuesta se realizó con el fin de determinar las características y necesidades que más se ajustan según los perfiles planteados que maneja la empresa Cumbres S.A.S, proveerán información adicional y complementaria para el estudio de mercadeo realizado en la primera fase del proyecto.

A continuación se muestra el modelo de las encuestas realizadas, donde el primer modelo da cuenta de las posibles necesidades que se pueden encontrar en las empresas y el segundo modelo hace referencia a las instituciones educativas.

2.5.1 ENCUESTA EMPRESARIAL



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA

Personería Jurídica 3645 del 6 de Agosto de 1965

Sentido de Pertenencia, trabajo en equipo, comunicación eficiente, pro actividad, proyectos institucionales y personales, mejora en la proyección de ventas, son algunos de los temas que CUMBRES S.A.S ofrece para que su empresa a través de talleres de educación experiencial mejore tanto el **CLIMA LABORAL**, como la **EFICICENCIA DE PRODUCTIVIDAD**.

El proceso es incluyente y participativo, alegre, dinámico y motivador, donde por medio de procesos lúdicos y out -door rainig su equipo humano se renovará. **Trabajamos en el Ser porque “EL RETO ESTA EN LO QUE SE HACE”**

FORMATO DE ENCUESTA EMPRESARIAL.

Nombre de la empresa: “EL RETO ESTA EN LO QUE HACES”

Dirección: _____

Correo empresarial: _____

Teléfono: _____ Fax: _____

Número de empleados: Hombres: ____ Mujeres: ____ Total: ____

Cargo que ocupa dentro de la empresa: _____

Por favor marque con una “X” las o la respuesta a la pregunta y al final coloque sus inquietudes, estaremos dispuestos a atenderle.

1. ¿Cuáles de las siguientes actividades realizan en su empresa para el aprovechamiento del tiempo libre o mejora del clima organizacional?

DEPORTIVAS	FUTBOL	☐	BALONCESTO	☐	VOLEY	☐	OTRO	☐
CULTURALES	TEATRO	☐	MUSICA	☐	BAILE	☐	OTRO	☐
RECREATIVAS	MACH	☐	JUEGOS POPULARES	☐	FERIAS DE PUEBLO	☐	OTRO	☐
ESPECIALES	D. TRABAJADOR	☐	CUMPLEAÑOS	☐	CIERRES DE MES	☐	FIESTAS	☐

EN OTROS INDIQUE CUALES _____

2. ¿En cuales de los siguientes ítems usted considera que se debe trabajar más para que empresa se considere como un verdadero equipo de trabajo?

CONFIANZA	☐	EFICIENCIA	☐	PROACTIVIDAD	☐
TRATO JUSTO	☐	OTROS	☐	PERSEVERANCIA	☐
COMUNICACIÓN	☐	SEGURIDAD	☐	RESPONSABILIDAD	☐
EQUIDAD	☐	LIDERAZGO	☐		☐
APOYO MUTUO	☐	ENTREGA RETO	☐	ESTA EN LO QUE HACES"	☐

Sin indico otros méncionelos: _____

3. Los resultados de la empresa pueden mejorar significativamente si cada empleado realiza un aprendizaje significativo de sus labores y obligaciones. Teniendo en cuenta lo anterior, ¿cuáles de las siguientes habilidades le gustaría mejorar o fortalecer en usted o en los empleados de la empresa?

Servicio al Cliente	☐	Adm recursos	☐	Solucion a problemas	☐
Ventas	☐	Comunicación a superiores	☐	seguimiento de ordenes	☐

Mencione otros:

4. ¿Cuáles de los siguientes retos le gustaría desarrollar a través de la metodología de la Educación Experiencial para desarrollar habilidades, mejorar aptitudes y obtener resultados laborales?

CUERDAS ALTAS	☐	D. EXTREMO EN GRUPO	☐	CONTRA EL TIEMPO	☐
COMP. EN VENTAS	☐	PISTA DE OBSTACULOS	☐		☐
VERDADES Y MENTIRAS	☐	EN GRUPO	☐	OTRO	☐

"EL RETO ESTA EN LO QUE HACES"

¿Considera que realizar actividades (fuera de su entorno laboral) para sus empleados mejora procesos dentro de su empresa?

Totalmente en desacuerdo	_____
En desacuerdo	_____
De acuerdo	_____
Totalmente de acuerdo	_____

5. ¿Con qué frecuencia recurriría a realizar este tipo de actividades para sus empleados?

Quincenal _____

Mensual _____

Trimestral _____

Semestral _____

Anual _____

6. ¿Cuál de los siguientes valores se acomoda a su presupuesto por un grupo de mínimo 10 personas para actividades fuera de las instalaciones de su empresa y en las que se involucraran cuerdas altas, medias y bajas (sin transporte ni alimentación)?

\$ 700.000 _____

\$ 800.000 _____

\$ 900.000 _____

\$ 1.000.000 _____

7. ¿Entre cual de los siguientes precios considera justo negociar por actividades dentro de su empresa, que requieran solo un facilitador por grupo de 10 personas y materiales básicos de trabajo?

\$ 500.000 y \$ 700.000 _____

\$ 700.000 y \$ 800.000 _____

\$ 800.000 y \$ 1.000.000 _____

8. Cuánto estaría dispuesto a pagar por un día entero de capacitación para 10 empleados, si las experiencias de trabajo se ejecutan fuera de la ciudad. (incluyen transporte, alimentación, materiales, pistas, facilitadores, DOFA organizacional, seguros de vida, acompañante medico)?

Entre: 1.500.000 y 1.800.000 _____

1.800.000 y 2.000.000 _____

2.000.000 y 2'500.000 _____

Considero que esta costoso _____

9. Indique por favor si tiene alguna duda aclaración o sugerencia.

**SE ACLARA QUE LOS DATOS SON DE USO SOLO DE CUMBRES S.A.S.
CON EL FIN DE INFORMÁRMELE SOBRE SERVICIOS Y DESCUENTOS
DE SU INTERES.**



2.5.2 RESULTADOS ENCUESTA EMPRESARIAL

La encuesta fue dirigida concretamente a empresas y colegios, de la ciudad de Bogotá, de los cuales obtuvimos una muestra de 12 encuestados distribuidos de la siguiente forma:

- Empresas: 8
- Colegios: 4

1. INDIQUE SUS DATOS POR FAVOR:

	Porcentaje	Respuestas totales
NOMBRE DE LA EMPRESA:	100%	8
DIRECCIÓN:	100%	8
E-MAIL DE CONTACTO:	100%	8
TELÉFONOS:	100%	8
FAX:	37,5%	3
N° DE EMPLEADOS HOMBRES Y MUJERES:	87,5%	7
CARGO QUE OCUPA EN LA EMPRESA:	100%	8

Total Respondientes	8
---------------------	---

2. ¿CUÁLES DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES REALIZAN EN SU EMPRESA PARA EL APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE O MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL?

Actividad a realizar	Porcentaje	Respuestas totales
----------------------	------------	-----------------------

FUTBOL	0%	0
BALONCESTO	0%	0
VÓLEY	0%	0
TEATRO	16,67%	1
MÚSICA	16,67%	1
BAILE	0%	0
MACH RECREATIVOS	16,67%	1
FERIAS DE PUEBLO	0%	0
JUEGOS POPULARES	0%	0
D. TRABAJADOR	33,33%	2
CUMPLEAÑOS	83,33%	5
CIERRES DE MES	33,33%	2
FIESTAS EMPRESARIALES	50%	3
Otro (por favor, especifique)	16,67%	1
		6 empresas respondientes

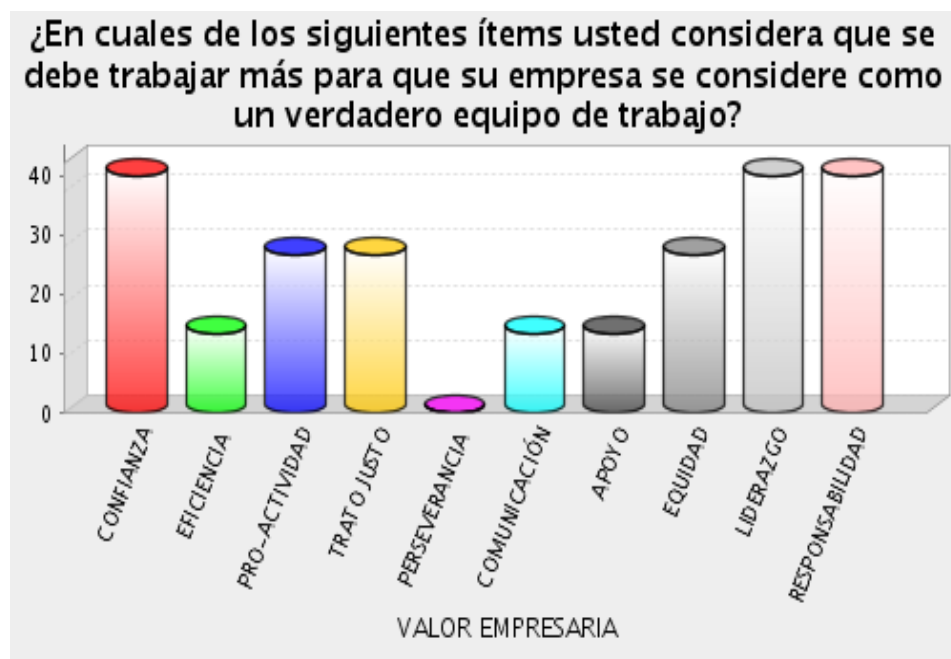
- Interpretación de los resultados: El 83,33% (5) de las empresas encuestadas utiliza los cumpleaños como una de las actividades que realizan para sus empleados, en pro del clima organizacional y aprovechamiento del tiempo libre. El 50% (3) realiza fiestas empresariales, el 33,33 % (2) realiza cierres de mes y el Día del trabajador y el 16,67% (1) de las empresas encuestadas realizan actividades relacionadas con el teatro, música, mach recreativos y otras actividades, para sus empleados.



3. ¿EN CUALES DE LOS SIGUIENTES ÍTEMS USTED CONSIDERA QUE SE DEBE TRABAJAR MÁS PARA QUE SU EMPRESA SE CONSIDERE COMO UN VERDADERO EQUIPO DE TRABAJO?

	VALOR EMPRESARIA	Respuestas totales
CONFIANZA	50% (3)	3
EFICIENCIA	15% (1)	1
PRO-ACTIVIDAD	30% (2)	2
TRATO JUSTO	30% (2)	2
PERSEVERANCIA	0% (0)	0
COMUNICACIÓN	15% (1)	1
APOYO	15% (1)	1
EQUIDAD	30% (2)	2
LIDERAZGO	50% (3)	3
RESPONSABILIDAD	50% (3)	3

Total Respondientes	7
----------------------------	----------



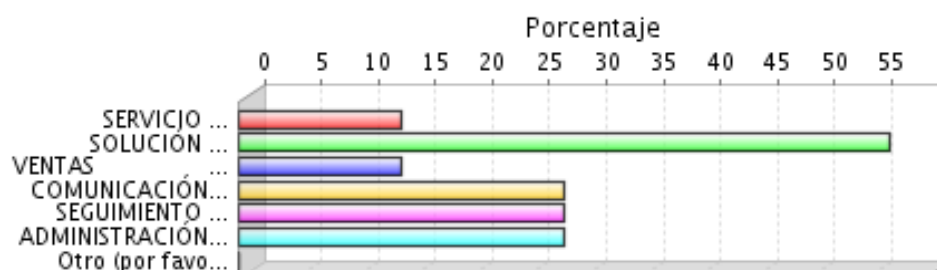
- Interpretación de los resultados: Para el 50% (3) de las empresas encuestadas opina que los ítems que se deben trabajar dentro de las empresas para considerar un verdadero equipo de trabajo, son la confianza, liderazgo y la responsabilidad. El 30% de las empresas considera que se deben trabajar la pro-actividad, trato justo y la equidad y el 15%(1) la eficiencia, comunicación y apoyo. Dejando en un 0% (0) la perseverancia.

4. LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA PUEDEN MEJORAR SIGNIFICATIVAMENTE SI CADA EMPLEADO REALIZA UN APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO DE SUS LABORES Y OBLIGACIONES. TENIENDO EN CUENTA LO ANTERIOR, ¿CUÁLES DE LAS SIGUIENTES HABILIDADES LE GUSTARÍA MEJORAR O FORTALECER EN USTED O EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA?

	Porcentaj e	Respuestas totales
SERVICIO AL CLIENTE	14%	1

SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	55%	4
VENTAS	14%	1
COMUNICACIÓN A SUPERIORES	28%	2
SEGUIMIENTO DE ORDENES	28%	2
ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS	28%	2
Otro (por favor, especifique)	0%	0
		7 respondientes

Los resultados de la empresa pueden mejorar significativamente si cada empleado realiza un aprendizaje significativo de sus labores y obligaciones. Teniendo en cuenta lo anterior, ¿cuáles de las siguientes habilidades le gustaría mejorar o fortalecer en usted o en los empleados de la empresa?

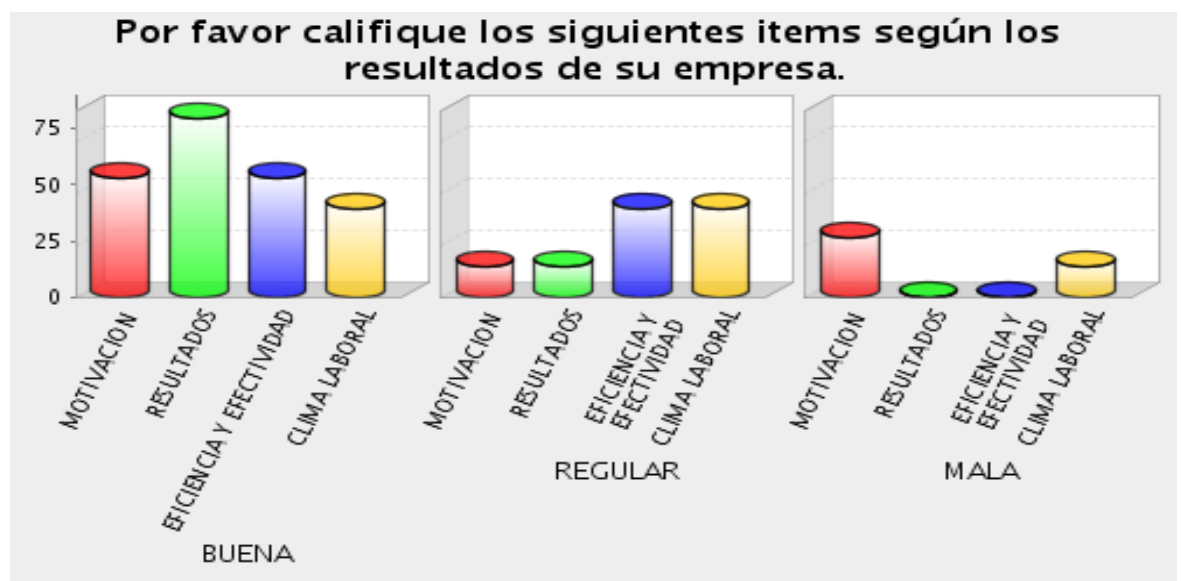


- Interpretación de los resultados: Para el 55% (4) de las empresas encuestadas la solución de problemas es la habilidad que le gustaría mejorar o fortalecer dentro la empresas, ya que muchas veces las empresas se encuentran en situaciones que demandan una rápida respuesta a cualquier inconveniente que se presente en el momento, de sus labores diarias. El 28% (2) de las empresas opina que las habilidades a trabajar son la comunicación a superiores, seguimiento de ordenes y la administración y recursos. Dejando a al servicio al

cliente y ventas con un 14%(1) como interés a trabajar estas habilidades.

5. POR FAVOR CALIFIQUE LOS SIGUIENTES ÍTEMS SEGÚN LOS RESULTADOS DE SU EMPRESA.

	BUENA	REGULAR	MALA	Respuestas totales
MOTIVACIÓN	57% (4)	14% (1)	28% (2)	7
RESULTADOS	85% (6)	14% (1)	0% (0)	7
EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD	57% (4)	42% (3)	0% (0)	7
CLIMA LABORAL	42% (3)	42% (3)	14% (1)	7
Total Respondientes				7
Filtros aplicados				0

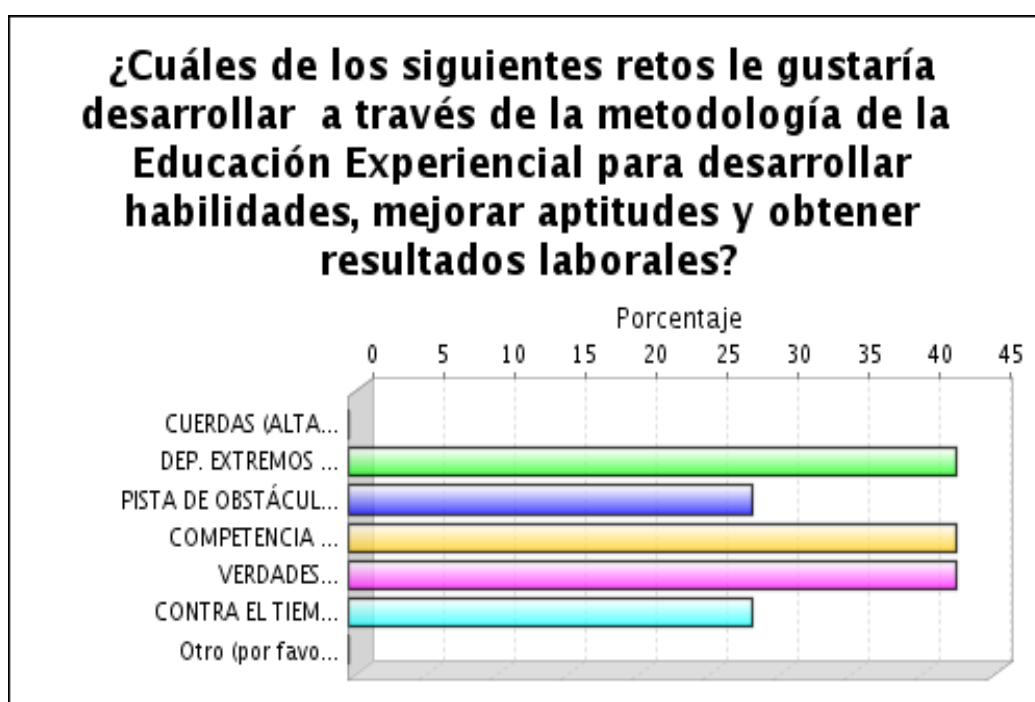


- Interpretación de los resultados: Para el 57% (4) de las empresas da cuenta que la motivación es buena según los resultados internos de la empresa. El 28% (2) califica la motivación según los resultados de los procesos dentro de la empresa como mala y el 14% (1) lo señala como regular. Para ítem de resultados las empresas hacen una calificación del 85% (6) como buena, el 14%(1) como regular y el 0% como mala. En cuanto a la eficiencia y efectividad para el 57%(4) es buena, el 42(3) es regular y el 0% mala. Por ultimo el clima laboral se califica con el 42%(3) como buena, otro 42% (3) como regular y el 14%(1) restante como mala.

6. ¿CUÁLES DE LOS SIGUIENTES RETOS LE GUSTARÍA DESARROLLAR A TRAVÉS DE LA METODOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN EXPERIENCIAL PARA DESARROLLAR HABILIDADES, MEJORAR APTITUDES Y OBTENER RESULTADOS LABORALES?

	Porcentaje	Respuestas totales
CUERDAS (ALTAS, MEDIAS, DE ARRASTRE)	0%	0
DEP. EXTREMOS EN GRUPO	42%	3
PISTA DE OBSTÁCULOS EN GRUPO	28%	2
COMPETENCIA EN VENTAS	42%	3
VERDADES Y MENTIRAS	42%	3
CONTRA EL TIEMPO	28%	2
Otro (por favor, especifique)	0%	0
		7 respondientes

- Interpretación de los resultados: Para el 42% (3) de las empresas encuestadas señala que los retos los cuales les gustaría desarrollar a través de la metodología de la Educación Experiencial son los deportes extremos en grupo, competencia en ventas y verdades y mentiras. El 28% (2) señala retos de contra el tiempo y pista de obstáculos en grupo.

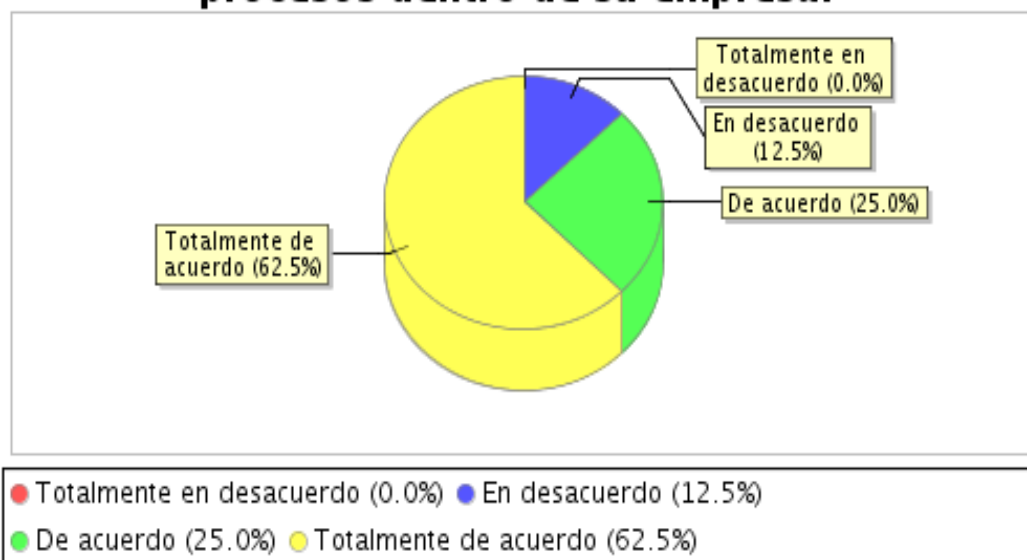


7. ¿CONSIDERA QUE REALIZAR ACTIVIDADES (FUERA DE SU ENTORNO LABORAL) PARA SUS EMPLEADOS MEJORA PROCESOS DENTRO DE SU EMPRESA?

	Porcentaje	Respuestas totales
Totalmente en desacuerdo	0%	0
En desacuerdo	12%	1

De acuerdo	25%	2
Totalmente de acuerdo	62%	5
		Total respondientes 8

¿Considera que realizar actividades (fuera de su entorno laboral) para sus empleados mejora procesos dentro de su empresa?

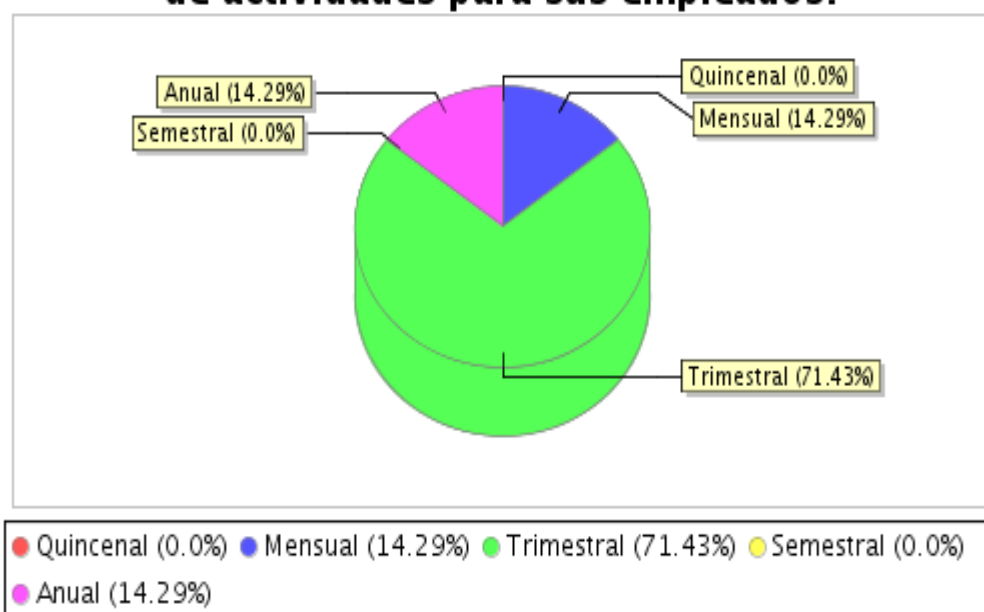


- Interpretación de los resultados: Para el 62,5% de las empresas, opina que esta totalmente de acuerdo que realizar actividades (como los talleres de E.E), es una ayuda para mejorar los procesos dentro de su empresa. El 25% opina que esta de acuerdo y el 12% esta en desacuerdo.

8. ¿CON QUÉ FRECUENCIA RECURRIRÍA A REALIZAR ESTE TIPO DE ACTIVIDADES PARA SUS EMPLEADOS?

	Porcentaje	Respuestas totales
Quincenal	0%	0
Mensual	14%	1
Trimestral	71%	5
Semestral	0%	0
Anual	14%	1
		7 respuestas

¿Con qué frecuencia recurriría a realizar este tipo de actividades para sus empleados?



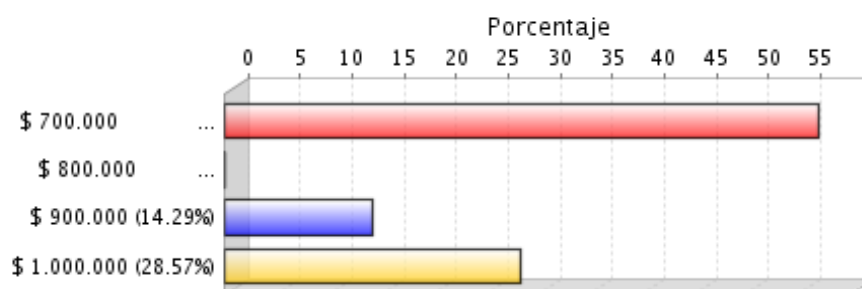
- Interpretación de los resultados: Para el 71%(5) de las empresas encuestadas señala que la frecuencia con la cual recurrirían a realizar este tipo de actividades para sus empleados es trimestral. El 14 % (1) recurrirían mensualmente y anualmente para realizar estas actividades.

9. ¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES VALORES SE ACOMODA A SU PRESUPUESTO POR UN GRUPO DE MÍNIMO 10 PERSONAS PARA

ACTIVIDADES FUERA DE LAS INSTALACIONES DE SU EMPRESA Y EN LAS QUE SE INVOLUCRARAN CUERDAS ALTAS, MEDIAS Y BAJAS (SIN TRANSPORTE NI ALIMENTACIÓN)?

	Porcentaje	Respuestas totales
\$ 700.000	57%	4
\$ 800.000	0%	0
\$ 900.000	14%	1
\$ 1.000.000	28%	2
		Total respondientes 7

¿Cuál de los siguientes valores se acomoda a su presupuesto por un grupo de mínimo 10 personas para actividades fuera de las instalaciones de su empresa y en las que se involucraran cuerdas altas, medias y bajas (sin transporte ni alimentación)?

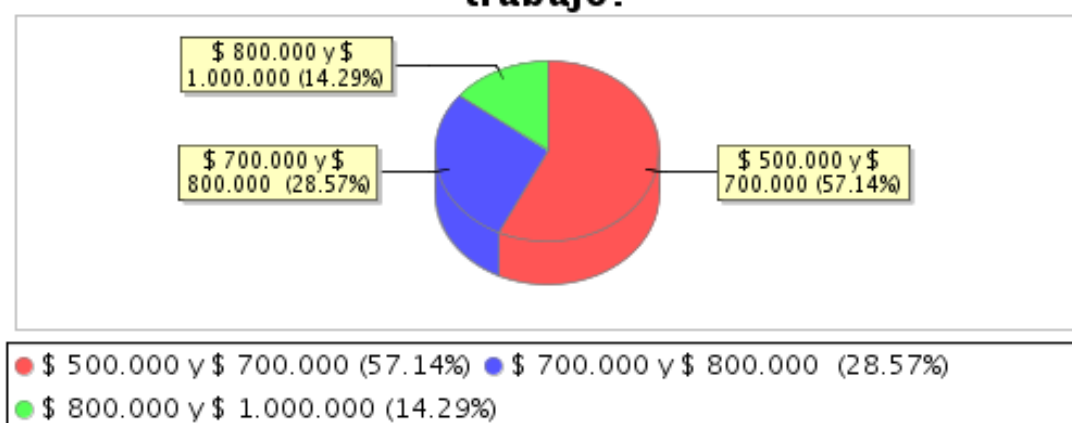


- Interpretación de los resultados: Para el 57% de las empresas señalan que los valores que mas se ajustan al presupuesto para realizar actividades fuera de las instalaciones de su empresa, para grupos de 10 personas, el de \$700.000. El 28% señala \$1'000.000 y el 14% señala \$900.000 para las actividades.

10. ¿ENTRE CUAL DE LOS SIGUIENTES PRECIOS CONSIDERA JUSTO NEGOCIAR POR ACTIVIDADES DENTRO DE SU EMPRESA, QUE REQUIERAN SOLO UN FACILITADOR POR GRUPO DE 10 PERSONAS Y MATERIALES BÁSICOS DE TRABAJO?

	Porcentaje	Respuestas totales
\$ 500.000 y \$ 700.000	57%	4
\$ 700.000 y \$ 800.000	28%	2
\$ 800.000 y \$ 1.000.000	14%	1
		Total respondientes 7

¿Entre cual de los siguientes precios considera justo negociar por actividades dentro de su empresa, que requieran solo un facilitador por grupo de 10 personas y materiales básicos de trabajo?

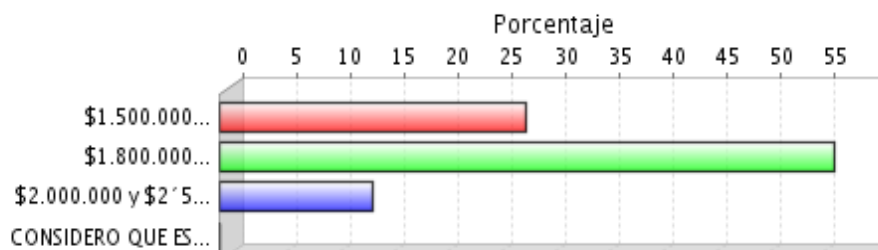


- Interpretación de los resultados: Para el 57% (4) de las empresas encuestadas los valores por los cuales están dispuestos a cancelar por actividades que se realicen dentro de las empresas para un grupo de 10 personas, es de \$700.000. El 28%(2) opina que el valor esta entre \$700.000 y \$800.000 y el 14%(1) esta entre los \$800.000 y \$1'000.000.

11. ¿CUÁNTO ESTARÍA DISPUESTO A PAGAR POR UN DÍA ENTERO DE CAPACITACIÓN PARA 10 EMPLEADOS, SI LAS EXPERIENCIAS DE TRABAJO SE EJECUTAN FUERA DE LA CIUDAD. (INCLUYEN TRANSPORTE, ALIMENTACIÓN, MATERIALES, PISTAS, FACILITADORES, DOFA ORGANIZACIONAL, SEGUROS DE VIDA, ACOMPAÑANTE MEDICO)?

	Porcentaje	Respuestas totales
\$1.500.000 y \$1.800.000	28%	2
\$1.800.000 y \$2.000.000	57%	4
\$2.000.000 y \$2'500.000	14%	1
CONSIDERO QUE ESTA COSTOSO	0%	0
		Total respondientes 7

¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por un día entero de capacitación para 10 empleados, si las experiencias de trabajo se ejecutan fuera de la ciudad. (incluyen transporte, alimentación, materiales, pistas, facilitadores, DOFA organizacional, seguros de vida, acompañante medico)?



- Interpretación de los resultados: Para el 57%(4) de las empresas encuestadas señalan que estarías dispuestas a pagar por un día entero de capacitación para 10 empleados, si las actividades se ejecutaran fuera de la ciudad, entre \$1'800.000 y \$2'000.000. El 28%(2) de las empresas señala valores entre \$1'500.000 y \$1'800.000; y el 14%(1) indica valores entre los \$2.000.000 y \$2'500.000.

2.5.3 ENCUESTA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
PRIMER CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE COLOMBIA

Personería Jurídica 3645 del 6 de Agosto de 1965

Nombre de la institución: _____

Dirección: _____

Teléfono: _____

Número de estudiantes: Hombres: _____ Mujeres: _____

Cargo que ocupa dentro de la institución: _____

A continuación encontrará una serie de preguntas, por favor señale su respuesta con una "X".

1. ¿Cómo valor agregado de la formación integral de los estudiantes de su institución educativa la empresa CUMBRES S.A.S le ofrece el fortalecimiento de valores. ¿cuáles de los siguientes valores le

g

u

s

AUTO CONCEPTO

☐

AGILIDAD MENTAL

☐

RESPETO

☐

ADOPCIÓN DE DECISIONES

☐

ADMINISTRACIÓN DEL

☐

AUTOESTIMA

☐

í

TIEMPO

PROYECTO DE VIDA

☐

TIEMPO LIBRE Y OCIO

☐

OTROS

☐

VALORES CIVILES

☐

AMOR INSTITUCIONAL

☐

¿Qué valores le gustaría trabajar con mayor intensidad en su institución educativa?

2. Dentro de su institución educativa, ¿Le interesaría realizar actividades en las cuales se involucre a los acudientes y padres de familia de los estudiantes?

Si _____

No _____

¿Cuáles de las siguientes?

Concurso de familia en equipo	
Retos de conocimiento familiar	
Métodos de comunicación asertiva entre padres e hijos o hijos y padres	
Salidas fuera de la institución donde se involucre padres personal administrativo, docentes de la institución educativa y estudiantes	
Días culturales entre facultades o grados de estudio	
otros	

3. ¿Existen programas dentro de su institución que promuevan los valores, para sus estudiantes?

Si___ No___

¿Cuáles?

Respeto	
Honestidad	
Trabajo en equipo	
Equidad	
Solidaridad	
Tolerancia	

4. ¿Si tuviera la oportunidad de ser guiado por personal capacitado en los aprendizajes significativos, en los diferentes eventos que da su

institución en cuales de las siguientes le gustaría probar o desarrollar con la metodología de la educación experiencial?

Convivencias	
Aprendizaje para maestros	
Encuentros deportivos	
Salidas ecológica	
Turismo Colombiano	
Encuentros culturales	
Fechas especiales	
Fiestas institucionales	

5. ¿Los espacios fuera de las aulas influyen para reforzar el aprendizaje en los estudiantes?

Totalmente en desacuerdo _____

En desacuerdo _____

Ni de acuerdo ni en desacuerdo _____

De acuerdo _____

Totalmente de acuerdo _____

6. ¿Conoce usted que la Educación Experiencial posibilita que los valores, como impacto puedan llegar a resaltar resultados positivos?

Si _____

No _____

7. Qué le gustaría que se enfatizaran los talleres de educación experiencial, que promueva la adquisición de nuevos conocimientos

Integración social	
Ecología	
Valores humanos	

Proyecto de vida	
------------------	--

8. ¿Con qué frecuencia le gustaría promover espacios que resalten el aprendizaje significativo?

Mensual____ Trimestral____ Semestral____
Anual____

9. ¿Dentro de la institución se ofrecen espacios, para los padres donde se resalten los valores, de ser padres?

Si____ No____

¿Cuáles valores?

Respeto de si mismo y con sus hijos	
Tolerancia hacia sus hijos	
Equidad	
Autonomía	

"EL RETO ESTA EN LO QUE HACES"

10. ¿Vincula dentro de las diferentes actividades a los padres y a sus hijos, en un mismo espacio?

Si____ No____

11. ¿Cuál cree usted que es la mayor problemática de los estudiantes de su institución?

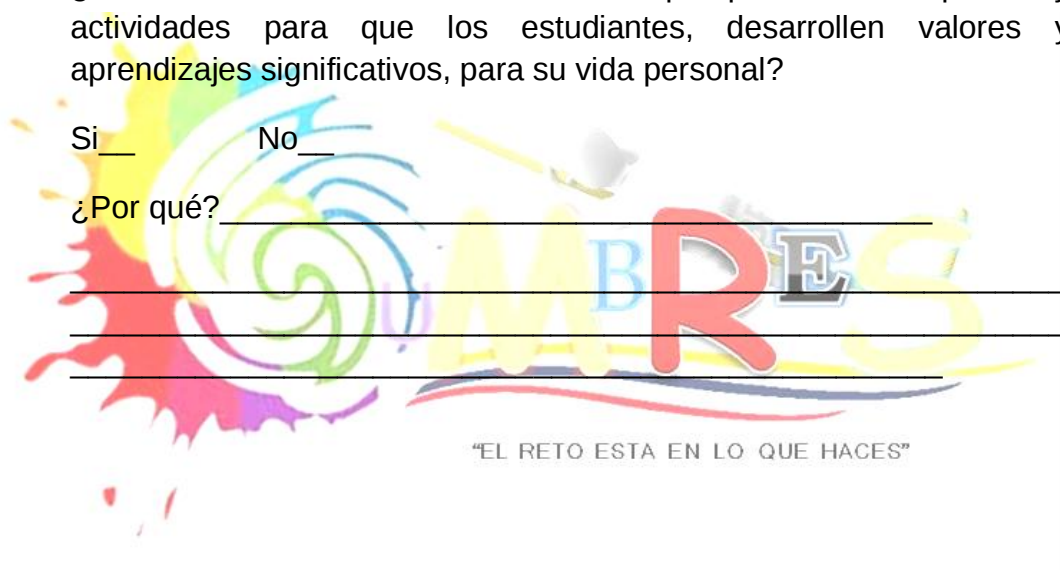
12. ¿Cual sería la causa por la cual no tomaría con la empresa CUMBRES SAS el programa de educación experiencial en su institución?

FALTA DE PRESUPUESTO	☐	FALTA DE ESCENARIOS PARA LA EJECUCION DE LA ACTIVIDAD	☐
FALTA DE INTERES POR PARTE DE LOS PADRES	☐	OTRO	☐

13. ¿Recomendaría a otras instituciones, que promuevan espacios y actividades para que los estudiantes, desarrollen valores y aprendizajes significativos, para su vida personal?

Si ☐ No ☐

¿Por qué? _____



2.5.4 RESULTADOS COLEGIOS.

1. POR FAVOR INDIQUE LOS SIGUIENTES DATOS:

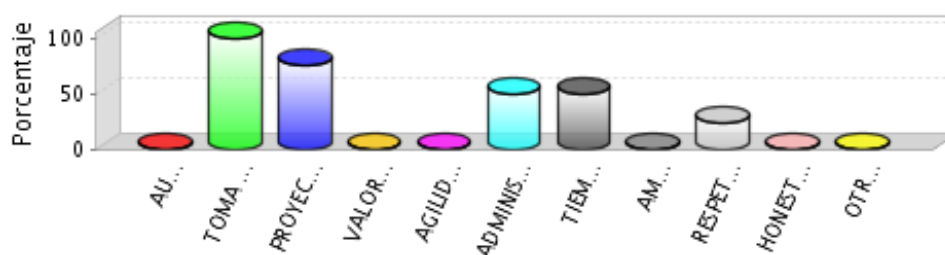
		Porcentaje	Respuestas totales
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN		100%	4
DIRECCIÓN		100%	4
TELÉFONO		50%	2
CARGO QUE OCUPA DENTRO DE LA INSTITUCIÓN		100%	4
Total Respondientes			4
Filtros aplicados			0

3. CÓMO VALOR AGREGADO DE LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA EMPRESA CUMBRES S.A.S LE OFRECE EL FORTALECIMIENTO DE VALORES. ¿CUÁLES DE LOS SIGUIENTES VALORES LE GUSTARÍA TRABAJAR CON MAYOR INTENSIDAD EN SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA?

	Porcentaje	Respuestas totales
AUTO CONOCIMIENTO	0%	0
TOMA DE DECISIONES	100%	4
PROYECTO DE VIDA	75%	3

VALORES CIVILES	0%	0
AGILIDAD MENTAL	0%	0
ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO LIBRE	50%	2
TIEMPO LIBRE Y OCIO	50%	2
AMOR INSTITUCIONAL	0%	0
RESPETO	25%	1
HONESTIDAD	0%	0
OTROS	0%	0
		Total respondientes 4

CÓMO VALOR AGREGADO DE LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA EMPRESA CUMBRES S. A.S LE OFRECE EL FORTALECIMIENTO DE VALORES. ¿CUÁLES DE LOS SIGUIENTES VALORES LE GUSTARÍA TRABAJAR CON MAYOR INTENSIDAD EN SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA?



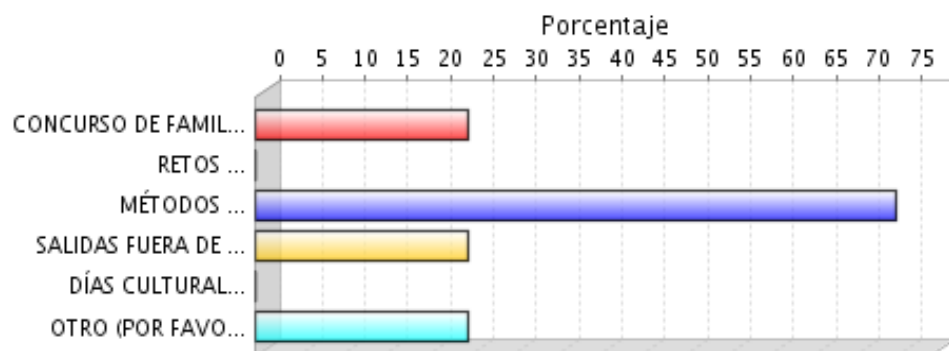
- Interpretación de los resultados: Para el 100% (4) de los colegios encuestados la toma de decisiones es el valor que mas les gustaría trabajar dentro de sus instituciones con mayor intensidad. El 75%(3) en proyecto de vida el 50% (2) trabajaría en administración del

tiempo libre y tiempo libre y ocio. Mientras que el 25%(1) trabajaría en el respeto.

4. DENTRO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA, DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES EN LAS CUALES SE INVOLUCRE A LOS ACUDIENTES Y PADRES DE FAMILIA DE LOS ESTUDIANTES, ¿CUALES LE INTERESARÍA REALIZAR?

	Porcentaje	Respuestas totales
CONCURSO DE FAMILIA EN EQUIPO	25%	1
RETOS DE CONOCIMIENTO FAMILIAR	0%	0
MÉTODOS DE COMUNICACIÓN ASERTIVA ENTRE PADRES E HIJOS O HIJOS Y PADRES	75%	3
SALIDAS FUERA DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE INVOLUCRE PADRES PERSONAL ADMINISTRATIVO, DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y ESTUDIANTES	25%	1
DÍAS CULTURALES ENTRE FACULTADES O GRADOS DE ESTUDIO	0%	0
OTRO (POR FAVOR, ESPECIFIQUE)	25%	1
		Total respondientes 4

DENTRO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA, DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES EN LAS CUALES SE INVOLUCRE A LOS ACUDIENTES Y PADRES DE FAMILIA DE LOS ESTUDIANTES, ¿CUALES LE INTERESARÍA REALIZAR?



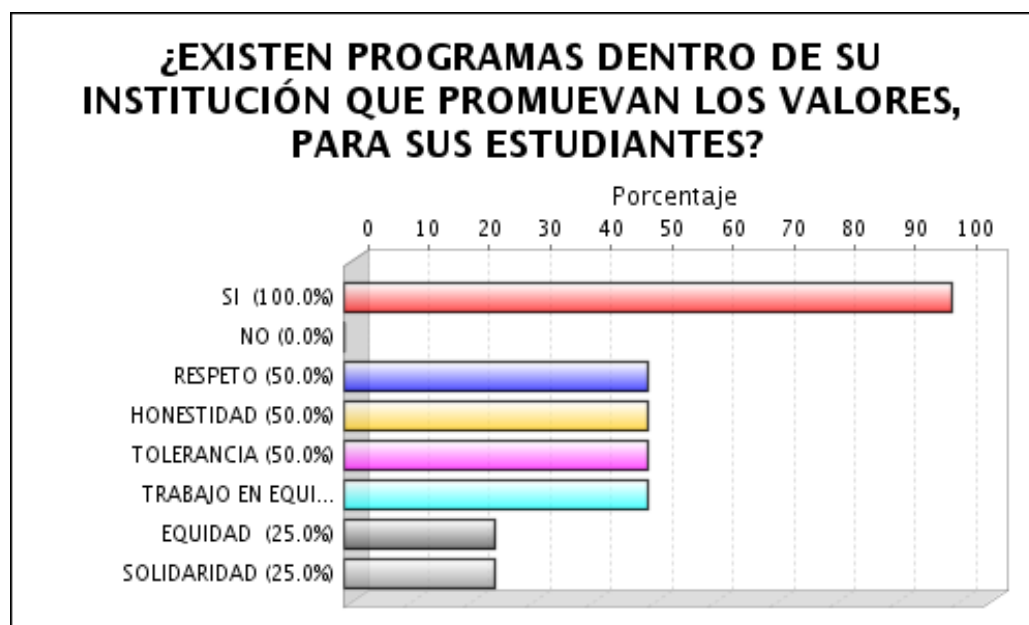
- Interpretación de los resultados: Para el 75% (3) de los colegios los métodos de comunicación asertiva entre padres e hijos o hijos y padres, son actividades que estarían interesados en realizar las cuales involucren a los acudientes o padres con los hijos. El 25%(1) indican actividades como, concurso de familia en equipo y salidas fuera de la institución donde se involucre padres personal administrativo, docentes de la institución educativa y estudiantes.

4. ¿EXISTEN PROGRAMAS DENTRO DE SU INSTITUCIÓN QUE PROMUEVAN LOS VALORES, PARA SUS ESTUDIANTES?

	Porcentaje	Respuestas totales
SI	100%	4
NO	0%	0
RESPETO	50%	2
HONESTIDAD	50%	2

TOLERANCIA	50%	2
TRABAJO EN EQUIPO	50%	2
EQUIDAD	25%	1
SOLIDARIDAD	25%	1
		Total respondientes 4

- Interpretación de los resultados: Para el 100% de los colegios si realizan programas en los cuales promueven los valores para sus estudiantes. El 50%(2) señala que los valores manejados dentro los programas son el respeto, la honestidad, tolerancia y el trabajo en equipo. Para el 25% (1) trabajan la equidad y solidaridad

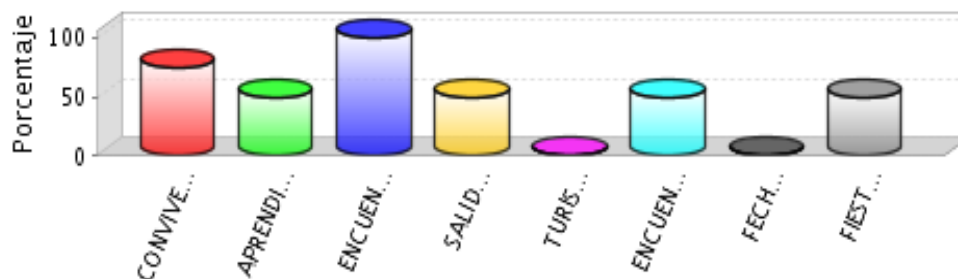


5. ¿SI TUVIERA LA OPORTUNIDAD DE SER GUIADO POR PERSONAL CAPACITADO EN LOS APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS, EN LOS DIFERENTES EVENTOS QUE DA SU INSTITUCIÓN EN CUALES DE LOS SIGUIENTE LE GUSTARÍA

PROBAR O DESARROLLAR CON LA METODOLOGÍA DEL EDUCACIÓN EXPERIENCIAL?

	Porcentaje	Respuestas totales
CONVIVENCIAS	75%	3
APRENDIZAJE PARA MAESTROS	50%	2
ENCUENTROS DEPORTIVOS	100%	4
SALIDAS ECOLÓGICA	50%	2
TURISMO COLOMBIANO	0%	0
ENCUENTROS CULTURALES	50%	2
FECHAS ESPECIALES	0%	0
FIESTAS INSTITUCIONALES	50%	2
		Total respondientes

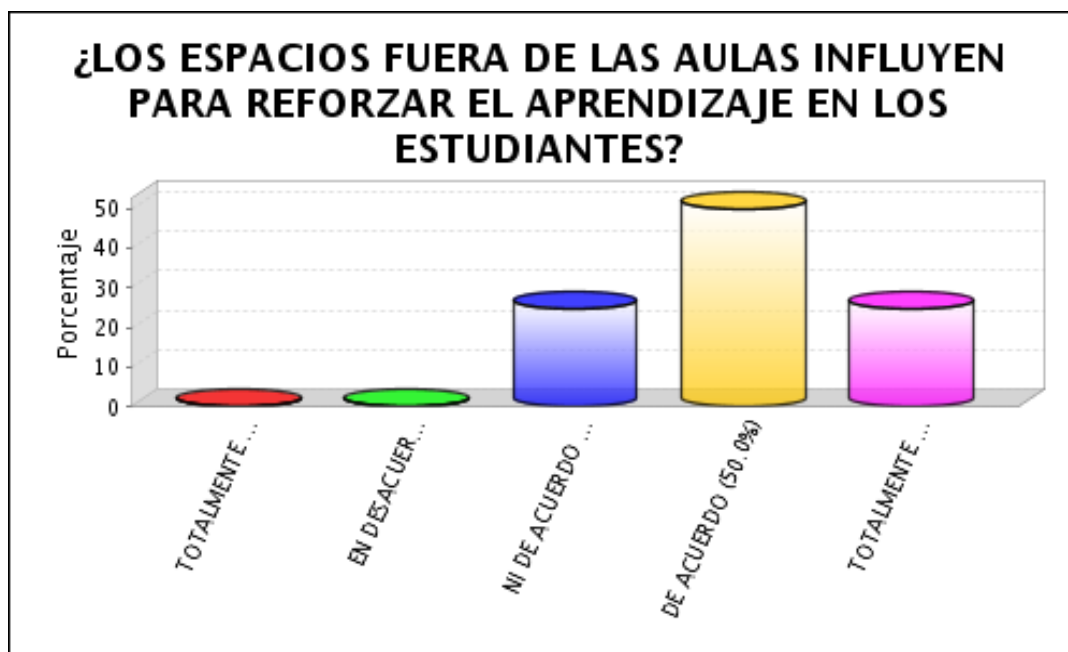
¿SI TUVIERA LA OPORTUNIDAD DE SER GUIADO POR PERSONAL CAPACITADO EN LOS APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS, EN LOS DIFERENTES EVENTOS QUE DA SU INSTITUCIÓN EN CUALES DE LOS SIGUIENTE LE GUSTARÍA PROBAR O DESARROLLAR CON LA METODOLOGÍA DEL EDUCACIÓN EXPERIENCIAL?



- Interpretación de los resultados: Para el 100% (4) de los colegios, señala que si tuviera la oportunidad de ser guiado por personal capacitado en los aprendizajes significativos le gustaría desarrollar encuentros deportivos. El 75%(3), escoge convivencias que se desarrollen con la metodología de la educación experiencial, mientras que el 50% (2) señala fiestas institucionales, encuentros culturales, salidas ecológica y aprendizaje para maestros.

6. ¿LOS ESPACIOS FUERA DE LAS AULAS INFLUYEN PARA REFORZAR EL APRENDIZAJE EN LOS ESTUDIANTES?

	Porcentaje	Respuestas totales
TOTALMENTE EN DESACUERDO	0%	0
EN DESACUERDO	0%	0
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	25%	1
DE ACUERDO	50%	2
TOTALMENTE DE ACUERDO	25%	1
		Total respondientes 4

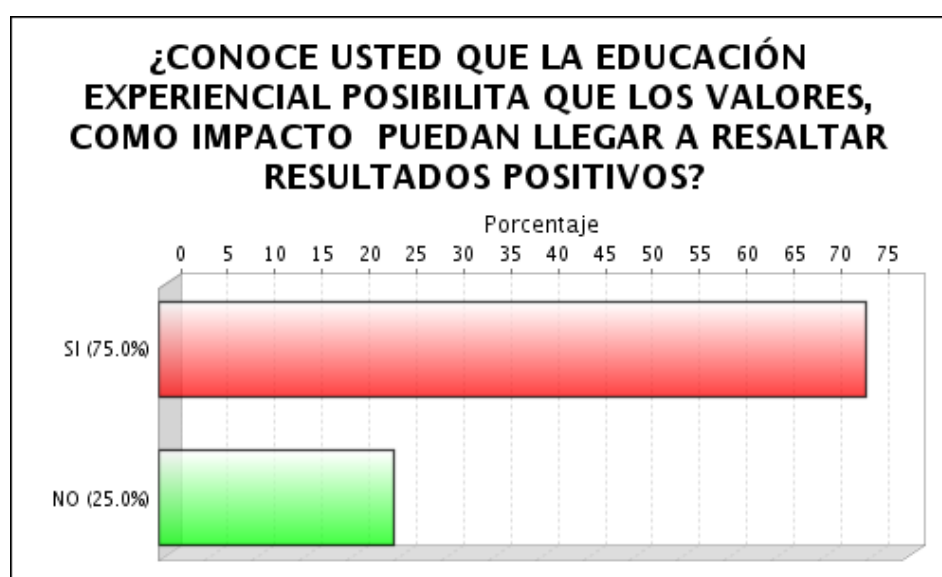


- Interpretación de los resultados: Para el 50% de los colegios encuestados, esta de acuerdo con los espacios fuera de las aulas influyen para reforzar el aprendizaje de los estudiantes. Un 25% señala que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo y otro 25% señala que esta totalmente de acuerdo.

7. ¿CONOCE USTED QUE LA EDUCACIÓN EXPERIENCIAL POSIBILITA QUE LOS VALORES, COMO IMPACTO PUEDAN LLEGAR A RESALTAR RESULTADOS POSITIVOS?

	Porcentaje	Respuestas totales
SI	75%	3

NO	25%	1
		Total respondientes

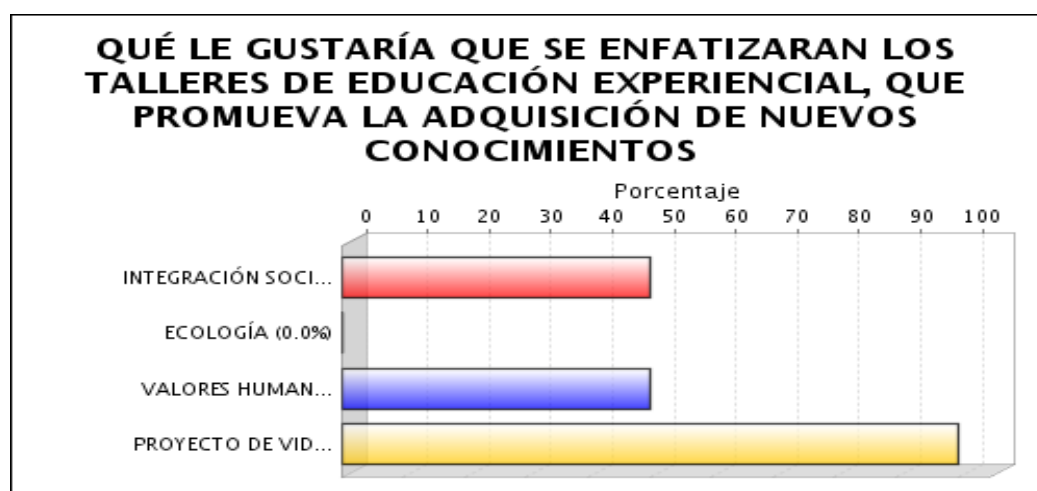


- Interpretación de los resultados: Para el 75%(3) de los colegios encuestados señala que si conoce que la educación experiencial posibilita que los valores, como impacto para los estudiantes, puedan llegar a resaltar los resultados positivos. El 25% (1) indica que no.

8. QUÉ LE GUSTARÍA QUE SE ENFATIZARAN LOS TALLERES DE EDUCACIÓN EXPERIENCIAL, QUE PROMUEVA LA ADQUISICIÓN DE NUEVOS CONOCIMIENTOS

	Porcentaje	Respuestas totales
INTEGRACIÓN SOCIAL	50%	2

ECOLOGÍA	0%	0
VALORES HUMANOS	50%	2
PROYECTO DE VIDA	100%	4
		Total respondientes 4

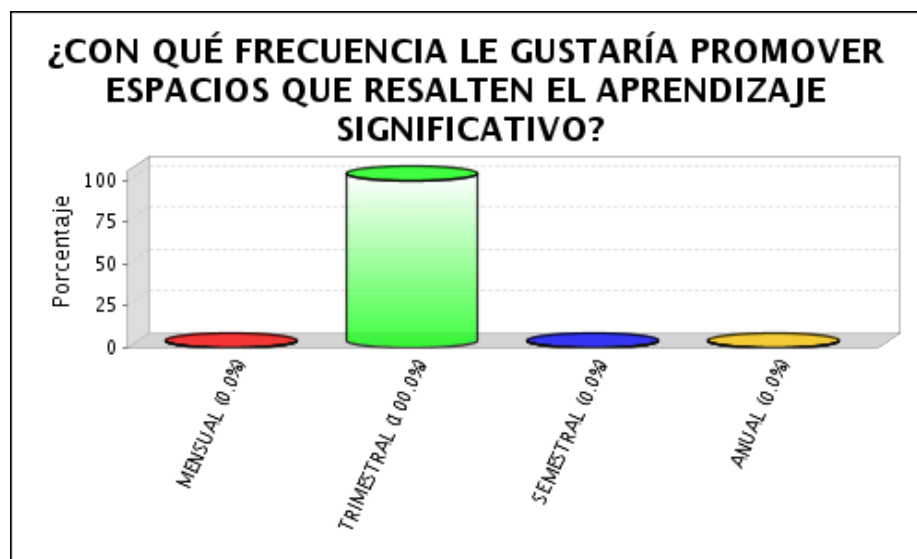


- Interpretación de los resultados: Para el 100%(4) de los colegios el proyecto de vida les gustaría enfatizar por medio de los talleres de educación experiencial, permitiendo la adquisición de nuevos conocimientos en el tema. El 50%(2) señala a la integración social y los valores humanos, para enfatizar.

9. ¿CON QUÉ FRECUENCIA LE GUSTARÍA PROMOVER ESPACIOS QUE RESALTEN EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO?

	Porcentaje	Respuestas totales
MENSUAL	0%	0
TRIMESTRAL	100%	4

SEMESTRAL	0%	0
ANUAL	0%	0
		Total respondientes 4

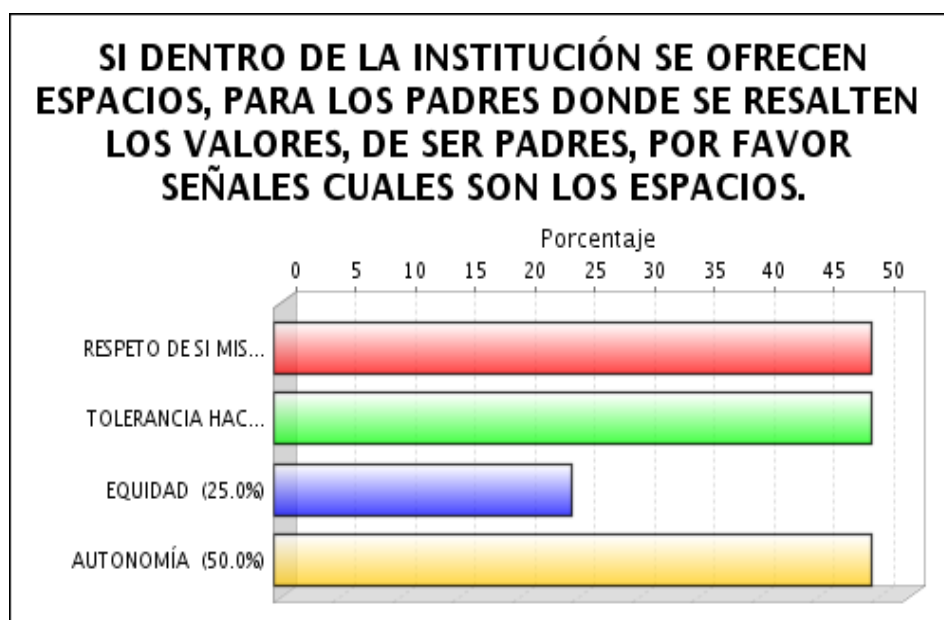


- Interpretación de los resultados: Para el 100% (4) de los colegios encuestados señala que la frecuencia con la cual le gustaría promover espacios que permitan resaltar el aprendizaje significativo dentro de las instituciones es hacerlo trimestral.

10. SI DENTRO DE LA INSTITUCIÓN SE OFRECEN ESPACIOS, PARA LOS PADRES DONDE SE RESALTEN LOS VALORES, DE SER PADRES, POR FAVOR SEÑALES CUALES SON LOS ESPACIOS.

	Porcentaje	Respuestas totales
RESPECTO DE SI MISMO Y CON SUS	50%	2

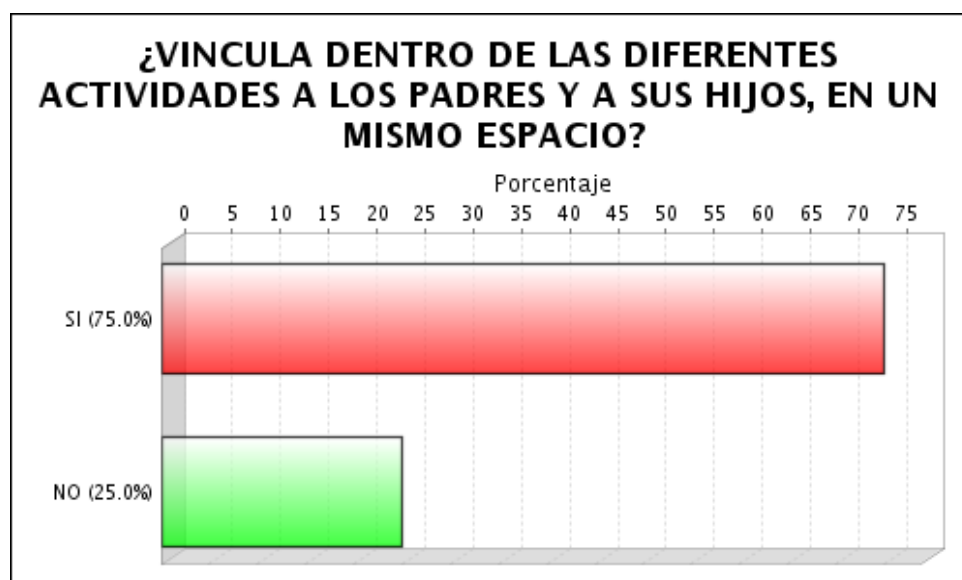
HIJOS		
TOLERANCIA HACIA SUS HIJOS	50%	2
EQUIDAD	25%	1
AUTONOMÍA	50%	2
		Total respondientes 4



- Interpretación de los resultados: Para el 50% de los colegios encuestados, el respeto de si mismo y con sus hijos, la tolerancia hacia sus hijos y la autonomía, son los espacios que ofrecen las instituciones que permiten resaltar los valores de ser padres. El 25% señala a la equidad.

11 ¿VINCULA DENTRO DE LAS DIFERENTES ACTIVIDADES A LOS PADRES Y A SUS HIJOS, EN UN MISMO ESPACIO?

	Porcentaje	Respuestas totales
SI	75%	3
NO	25%	1
		Total respondientes 4



- Interpretación de los resultados: Para el 75% de los colegios encuestados, señala que si vincula a los padres y los hijos en

actividades estando en el mismo espacio, mientras que el 25% restante señala que no utiliza estos espacio para dicha vinculacion.

12. ¿CUÁL CREE USTED QUE ES LA MAYOR PROBLEMÁTICA DE LOS ESTUDIANTES DE SU INSTITUCIÓN?

	Porcentaje	Respuestas totales
Respuesta abierta ver anexos	100%	4

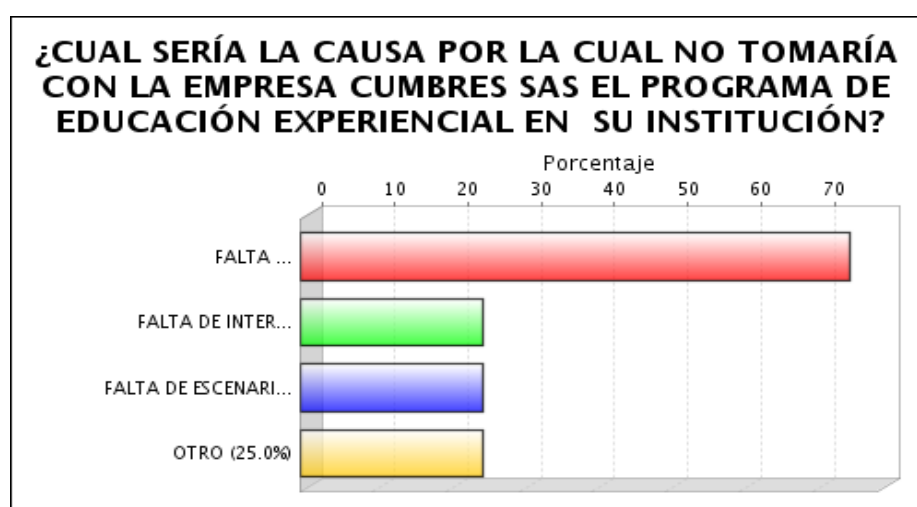
1	falta de atención, apoyo de padres de familia en las actividades
2	LA FALTA DE TOLERANCIA
3	Respeto
4	falta de apoyo para realizar actividades de este tipo por parte de los padres de familia

- Interpretación de los resultados: Los colegios identifican que la mayor problemática dentro de las instituciones es la falta de apoyo por parte de los padres de familia y la falta de atención que se tiene para la realización de ciertas actividades en las cuales involucran el fortalecimiento de ciertos valores.

13¿CUAL SERÍA LA CAUSA POR LA CUAL NO TOMARÍA CON LA EMPRESA CUMBRES S.A.S EL PROGRAMA DE EDUCACIÓN EXPERIENCIAL EN SU INSTITUCIÓN?

	Porcentaje	Respuestas totales
FALTA DE PRESUPUESTO	75%	3

FALTA DE INTERÉS POR PARTE DE LOS PADRES	25%	1
FALTA DE ESCENARIOS PARA LA EJECUCIÓN DE LA ACTIVIDAD	25%	1
OTRO	25%	1
		Total respondientes 4



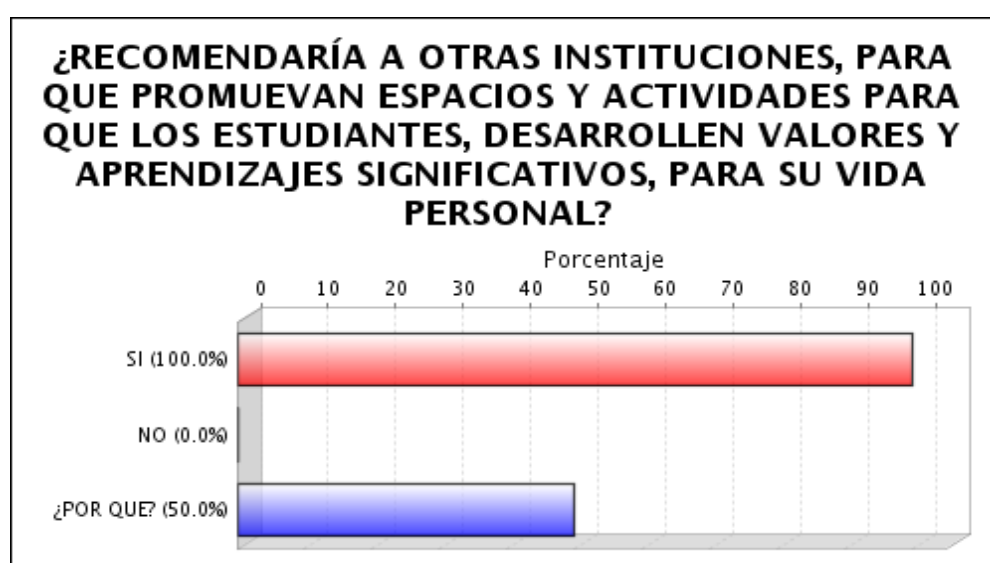
- Interpretación de los resultados: Para el 75%(3) de los colegios encuestados, el mayor motivo por el cual, las instituciones no acudirían a los servicios de la empresa para promover y desarrollar actividades de educación experiencial es la falta de presupuesto destinado para este tipo de espacios. El 25% (1), señala que los motivos son la falta de interés por parte de los padres, falta de escenarios para la ejecución de las actividades entre otras razones.

14. ¿RECOMENDARÍA A OTRAS INSTITUCIONES, PARA QUE PROMUEVAN ESPACIOS Y ACTIVIDADES PARA QUE LOS

ESTUDIANTES, DESARROLLEN VALORES Y APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS, PARA SU VIDA PERSONAL?

	Porcentaje	Respuestas totales
SI	100%	4
NO	0%	0
¿POR QUE?	50%	2
	4	
	0	

1	sirven de motivación y emprendimiento, además de conexión con su vida social y cultural
2	Son espacios adecuados para los estudiantes, como medio de fortalecimiento del aprendizaje significativo.



- Interpretación de los resultados: Para el 100%(4) de las instituciones encuestadas, recomendaría el uso de los servicios que proporciona la educación experiencial, como método para promover espacios adecuados para un correcto desarrollo de los valores y otros componentes importantes para el buen desarrollo de los estudiantes dentro del aprendizaje significativo propuesto por cada institución.

2.5.5. CONCLUSIÓN DE LA ENCUESTA

Mediante la recolección de información, a través de las encuestas realizadas a las empresas y colegios, se pudo obtener una información clara para el estudio de mercadeo de la empresa CUMBRES S.A.S, permitiendo identificar cuales son las necesidades claras que las empresas y colegios requieren, en cuanto a la mejora de procesos internos, ya sea a nivel empresarial o personal, utilizando como metodología para la enseñanza de estos aprendizajes significativos, la Educación Experiencial. Gracias a estos resultados la empresa CUMBRES S.A.S, determinara cuales serán los servicios más óptimos y apropiados para ofrecer en el mercado a los clientes potencialmente identificados anteriormente.

El desconocimiento de metodologías como el que propone la educación experiencial pueden llegar a evitar que tanto las empresas como colegios y otros sectores en el mercado, se vea reflejado como una alternativa para que el aprendizaje significativo sea de gran ayuda los procesos internos de cada organización o institución, para lo cual CUMBRES S.A.S con su equipo interdisciplinar permitirá brindar apoyo y ayuda de todo tipo a las empresas y colegios.

Tener un equipo interdisciplinar que permita la optima comprensión de las necesidades de los clientes, a la hora de querer desarrollar talleres de educación experiencial, para el fortalecimiento o desarrollo de habilidades y procesos.

2.6 ANÁLISIS DEL MERCADO: CONFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA

Nombre de la empresa	Tel. y Dirección	Correo y paga web	Servicios que prestan los competidores					Caract. del servicio cotizado	Valor grupo de 20 personas
			Asesorías	Talleres	Empresarial	Familiar:	Ecológico		
AZIMUT ZERO	Cra. 7 # 121-20 of. 257-258 Bogotá DC 637 9093 – 637 9461	info@azimutzero.com www.g-empresarial.com www.azimutzero.com	Competencias y habilidades	Trabajo en equipo, adaptación al cambio, resolución de conflictos, comunicación efectiva, interiorización de valores, liderazgo y ventas	Convenciones, servicio al cliente, de clima organizacional, de coaching y de selección de personal.	Escuela de padres, serviteca matrimonial, proyecto de vida, prevención de adicciones			\$ 75.000 persona \$ 2.500.000 Por 35 personas

GESTION EMPRESARIAL	Carrera 7 No. 121 – 20 Of. 257-258. Tel. (571) 637 90 93. Bogotá – Colombia	E-mail: gestion.pl@g-empresarial.com			Entrenamiento para el servicio al cliente y ventas de todo tipo			Dos sesiones de 3 horas cada una para un total de 6 horas. Instructor 6 horas de taller Manual del participante Libro de Oro Certificado de asistencia Portaminas	Grupo hasta de 20 personas \$2'300.000,00 Persona adicional \$80.000,00
---------------------	--	--	--	--	---	--	--	--	---

TREBOLA	• Calle 110 # 15 - 72 Of. 302 • 694 7991 •	trebola.org@trebolaecologica.org • www.trebolaecologica.org		Integración. Convivencias. Trabajo en equipo. Liderazgo. Comunicación	Manejo del chisme. Resolución de conflictos.		Jornadas de siembra Caminatas Eco-conferencias Edurecilaje	Facilitadores de ciencias naturales (por cada 15 participante) y ecológicas. Apoyo en primeros auxilios, viaje a la represa del Neusa	\$ 25.000 por persona \$ 1.500.000 por grupo de 60 personas Refrigerios \$ 4.000 almuerzo \$12.000, bus para 30 personas \$ 390.000
---------	--	---	--	---	---	--	---	--	---

ERNESTO YTURREALDES	1(305) 600-0645 • +(5939) 950-6336	http://tallersexperienciales.com/ info@yturralde.com	Desarrollo de capacidades, Outdoor Training, cuerdas bajas	Talleres de liderazgo, el tem building, la comunicación, la confianza, orientación hacia las metas, tolerancia, compromiso	Trabajo en Equipo Outdoor Training Motivacional Comunicación Excelencia en el Servicio Ventas Liderazgo Clima laboral Desarrollo Organizacional, Desarrollo del Capital y Talento Humano, Servicio al Cliente y			25 personas por facilitador no incluye ningún característica logística	USD 100.000 por persona Jornada completa para minimo 15 personas , USD 300 Modulos de liderazgo por persona en instalaciones propias O USD 250 en sede que se desee
---------------------	------------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	---

2.7 DOFA – VALORACION DE LA INFORMACION

		OPORTUNIDADES			AMENAZAS		
		1. Cada vez hay una mayor tendencia a emplear talleres de educación experiencial, permitiendo obtener experiencias enriquecedoras en el ámbito laboral y personal .	2. Tenemos una buena relación entre calidad - precio en nuestros servicios, de esta manera nos aseguramos la fidelidad de nuestros clientes y la posibilidad de captar a otros nuevos.	3. Aprovechar las necesidades de nuestros clientes y que nuestros competidores no lo ofertan, un buen seguimiento de las actividades, para que los clientes no sientan "abandono" con el proceso.	1. Cada vez mas las empresas, crean portafolios de servicios mas amplios, teniendo constantes cambios para los clientes.	2. La creación de nuevas empresas dedicadas a lo mismo que nosotros.	3. Capital insuficiente inicial, para la vinculación de nuevos empleados y ampliación de servicios.
DEBILIDADES	1. No existe la suficiente capacitación del personal para manejar a los diferentes tipos de población.	O1,D1: Capacitar al personal para que desarrolle los programas de educación experiencial de forma eficaz y eficiente.	O2,D1: Por medio de la capacitación de todo el personal, asegurar la calidad de los talleres para obtener mayor influencia en el mercado.	O3,D1: capacitar al personal constantemente para estar a la vanguardia del mercado, sobresaliendo a diferencia de nuestros competidores.	A1, D1; Establecer planes de mercadeo.	A2, D1; programas de capacitación, para estar a la altura del mercado competitivo.	A3,D1; crear convenios con diferentes empresas, para obtener los recursos suficientes que permitan la optima capacitación integral de todo el personal.

	2. No contamos con las instalaciones de oficina.	O1,D2: obtener las instalaciones adecuadas, para una mejor atención personalizada con los clientes.	O2,D2: No se relaciona.	O3,D2: Buscar convenios con los clientes para obtener instalaciones, buscando suplir las necesidades de parte y parte.	A1,D2; NO SE RELACIONA	A1, D2; Obtener convenios con empresas que nos proporcionen las instalaciones adecuadas para la atención del publico.	A1, D2; NO SE RELACIONA.
	3. Desconocer todos los aspectos legales para la prestación de este tipo de servicios.	O1,D3: Obtener la información legal pertinente, para la prestación de nuestros servicios adecuadamente.	O2, D3: Cumplimiento de la parte legal, para mantener la calidad del servicio entre el cliente y la empresa.	O3,D3: Brindar seguridad, de un buen servicio, contando con el aspecto legal de todas las actividades.	A1, D3; capacitación legal, para participar con entidades del estado.	A1,D3; con la información adecuada, atacaremos a todos los mercados posibles.	A1,D3; NO SE RELACIONA
FORTALEZAS	1. Nuestros servicios que proporcionamos a los clientes son de muy buena calidad.	O1,F1; Mejorar la calidad del servicio, constantemente, buscando mayor fidelidad de los clientes.	O2,F1; relación constante con el precio calidad y buen servicio al cliente.	O3,F1; mejorar la calidad del servicio, por medio de un seguimiento constante sobre el impacto de los resultados.	A1,F1: Elaborar un plan de mercadeo, mejorando la calidad del servicio.	A2,F1: mantener la calidad del servicio, buscando mantener a nuestros clientes y atraer a lo nuevos.	A3,F1: Buscar convenios con las empresas para obtener mayor recurso económico.

	2. Programas con innovación teniendo en cuenta la calidad.	O1,F2; Innovación frente al cambio en la mejora de los procesos	O2,F2; implementar programas para la inclusión de nuevos clientes.	O3,F3; reforzar la calidad, con la búsqueda constante de las necesidades de cada cliente.	A1,F2: Capacitación constante, permitiendo la innovación del portafolio de servicios.	A2,F2: Elaborar programas dirigidos a la búsqueda de mayor acogida en el mercado.	A3,F2: no se relaciona.
	3. Se dispone de una amplia gama de servicios.	O1,F3; disponer del portafolio de servicios, para trabajar como una empresa Outsourcing, con diferentes entidades que se encuentren en el mercado.	O2, F3; afianzar el nicho de mercado, para captar nuevos clientes y mantener su fidelidad.	O3,F3; ofrecer un portafolio amplio para suplir las necesidades que requiere cada cliente, individualmente.	A1,F3: Mantener nuestra gama amplia del portafolio de servicio.	A2,F3: Favorecer a los clientes con un portafolio amplio, que no encontraran en nuestros competidores, identificando sus necesidades comenzando desde las mas básicas.	A3,F3: Elaborar planes para la vinculación de mas personal capacitado cumpliendo con la demanda del portafolio de servicios.

2.8 DISEÑO DE LAS ESTRATEGIAS COMERCIALES.

La empresa CUMBRES se dirigirá principalmente a entidades que cumplan con las características de la población anteriormente mencionada desempeñando como outsourcing o en servicios específicos a través de contratación directa, es por esto que los mecanismos de mercadeo que se aplicaran serán:

- Redes sociales.

FACEBOOK: Cumbres S.A.S. “El reto está en lo que haces”

- Página de Internet:

www.retocumbres.webs.com

- Mercadeo vos a vos.
- Volantes
- Tarjetas
- Portafolios de presentación
- Muestras de talleres en parques públicos

CAPITULO 3: ESTIO TÉCNICO

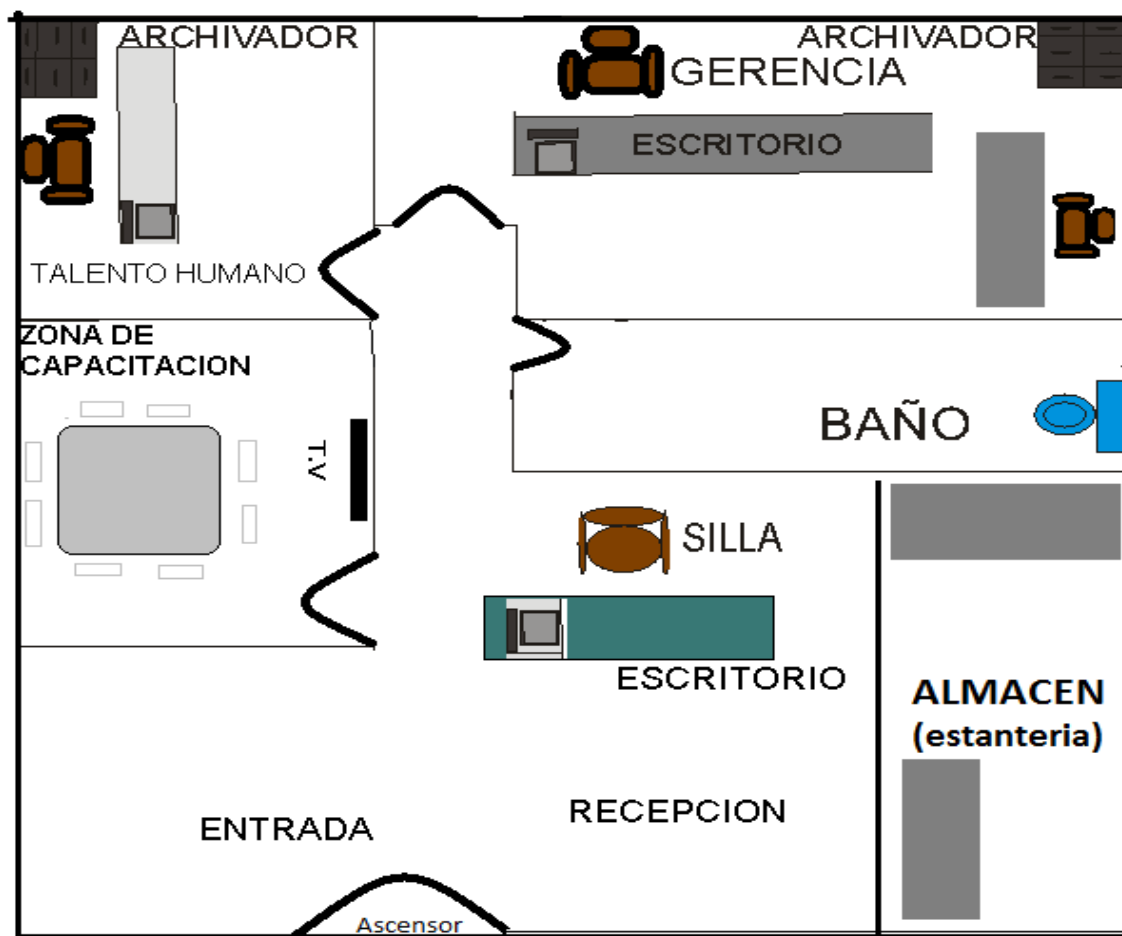
3.1 INGENIERÍA DEL PROYECTO

La empresa Cumbres S.A.S. las estructuras físicas por medio de las cuales pueden formalizarse varias fases del proceso de servicio.

Infraestructura

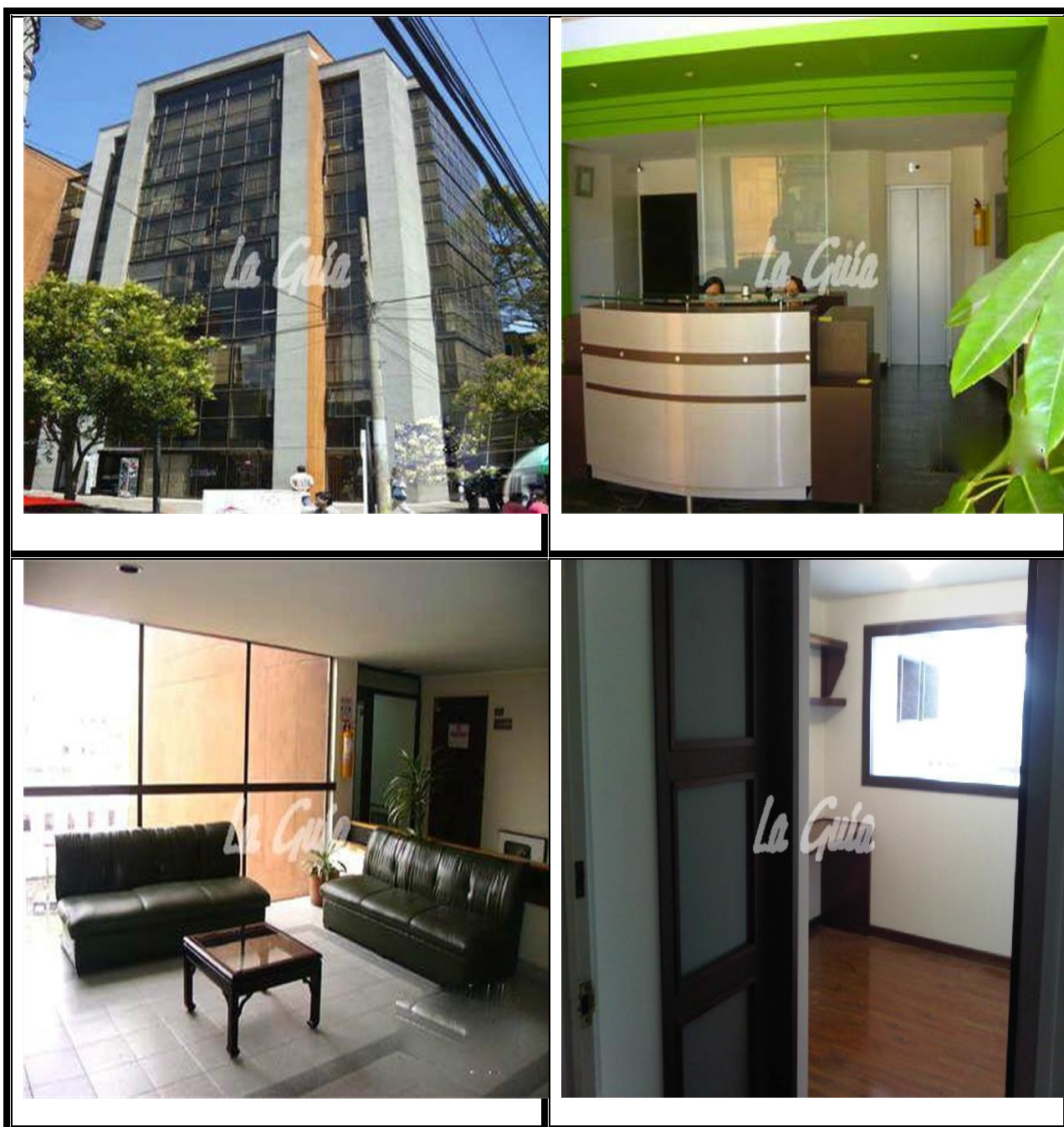
En principio, la capacidad operativa de la empresa Cumbres S.A.S. le permitirá disponer de una oficina en arriendo con espacio para almacenamiento de materiales básicos y por contratación algunas zonas con las disposiciones técnicas para la ejecución de las actividades.

Oficina.



Características de la oficina.

La oficina de la empresa Cumbres S.A.S estará localizada en el departamento de Bogotá, en la zona de chapinero, barrio el Lago, con un pago mensual de arriendo de \$700.000 pesos M/cte, un área de 21m2, en estrato 5, con administración de pago mensual de \$240.000 pesos M/cte, dispone de un baño y se ubica en el piso 7 del edificio.





Características Interiores: (8)

- Alarma Contra Incendio
- Escalera de Emergencia
- Puerta de seguridad
- Citófono
- Gabinete de Incendio
- Servicios Públicos
- Detector de Metales
- Piso en Madera

Características Exteriores: (6)

- Ascensor
- Control de acceso digital
- Baños comunales
- En zona Comercial
- Circuito cerrado de TV
- Garaje Cubierto

Características del Sector: (5)

- Cerca centro comercial
- Trans. Público cercano
- Parques cercanos
- Zona Comercial
- Sobre vía secundaria

7

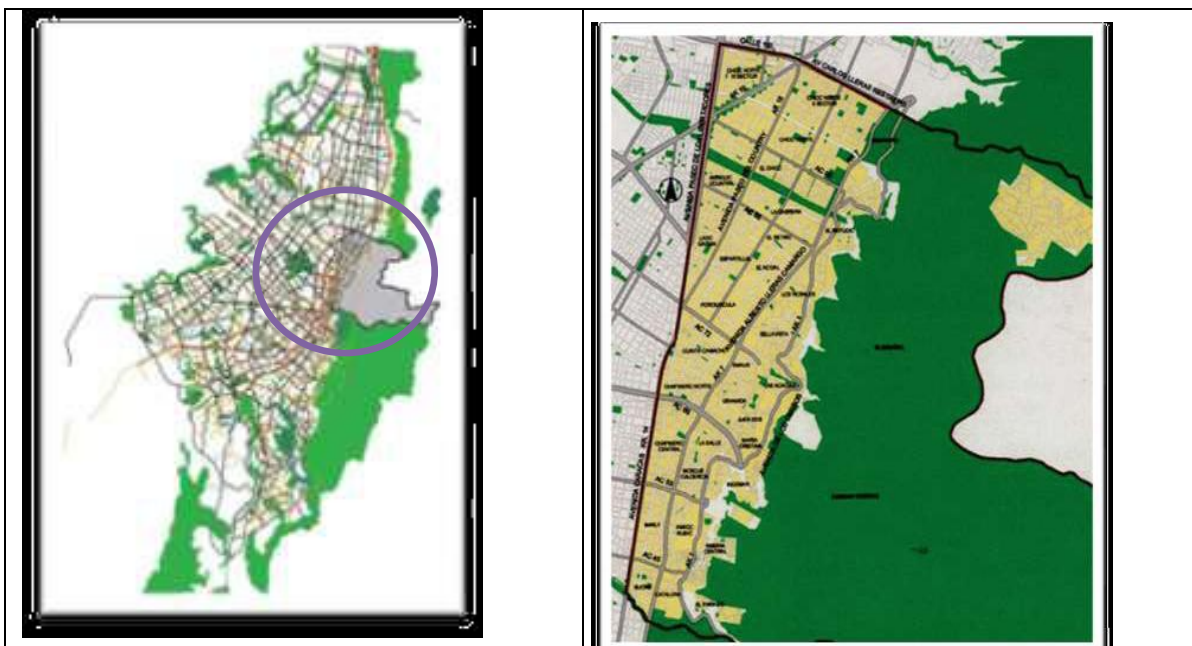
⁷FINCA RAIZ. Oficinas en arriendo. [En línea]. 2012 [Citado 13-sep-2012. Disponible en internet: http://www.fincaraiz.com.co/oficina-en-arriendo/bogota/el-lago-det_598923.aspx

3.2 LOCALIZACION

3.2.1 Macro – localización:

La localidad cubre 3.899 hectáreas, el 35,1% es considerado área urbana; el 23,1%, área amanzanada; el 20,4%, área residencial, y el 21,2%, área rural protegida.

Límites: La Localidad de Chapinero está ubicada al oriente de la ciudad; va de la calle 39 a la calle 100, desde la Avenida Caracas hasta los Cerros Orientales. Limita con las localidades de Santa Fe, al sur; Teusaquillo y Barrios Unidos, al occidente; Usaquén, al norte, y con los municipios de Choachí y La Calera, al oriente. Al norte, limita con la calle 100 y la vía a La Calera, que la separan de la Localidad de Usaquén. Por el occidente, el eje vial Autopista Norte-Avenida Caracas la separa de las localidades de Barrios Unidos y Teusaquillo. En el oriente, las estribaciones del Páramo de Cruz Verde, la “Piedra de la Ballena”, los cerros Pan de Azúcar y La Moya marcan el límite entre la localidad y los municipios de La Calera y Choachí.



Localización de Chapinero

3.2.2 Micro localización

La oficina y almacén se encontrara ubicado en la zona rosa de Bogotá, a dos pasos de Unilago, tres cuadras más hacia los cerros se encuentran el Centro Comercial Atlantis, y a pocos metros llega fácilmente los Centros Comerciales El Retiro y El Andino, contando con una variedad inmensa de vitrinas y lugares comerciales atractivos. Cerca La Universidad San Martín, La Clínica El Country, La estación de Transmilenio Los Héroes, todos los bancos y centros de negocios, se ubican alrededor Es fácil llegar entre la Cra 15 y la Autopista Norte.



⁸ **Google maps:** CARRERA 18 CON CALLE 79 (Cerca hotel Confort 80 cede el Lago)

⁸MAPS GOOGL. [En línea]. 2012 [Citado 13-sep-2012. Disponible en internet: <https://maps.google.com/maps?ll=4.666933,-74.058885&z=16&t=m&hl=es-ES>

3.3. TAMAÑO DEL PROYECTO

Corto plazo:

CUMBRES S.A.S, desarrollara estrategias de posicionamiento en la ciudad de Bogota, a través de estudios de mercado que le permitan reconocer las necesidades reales y concretas de los empresas y de las Instituciones educativas, para poder diseñar diagnósticos certeros que convengan a los clientes de los beneficios de la prestación del servicio.

Mediano plazo:

CUMBRES S.A.S., se proyecta a mediano plazo metas de venta que le permitan tener una estabilidad financiera con ganancias superiores en un 50% a su punto de equilibrio, proyección basada en el objetivo de formalizar una pista de fortalecimiento de valores en la ciudad de Bogotá.

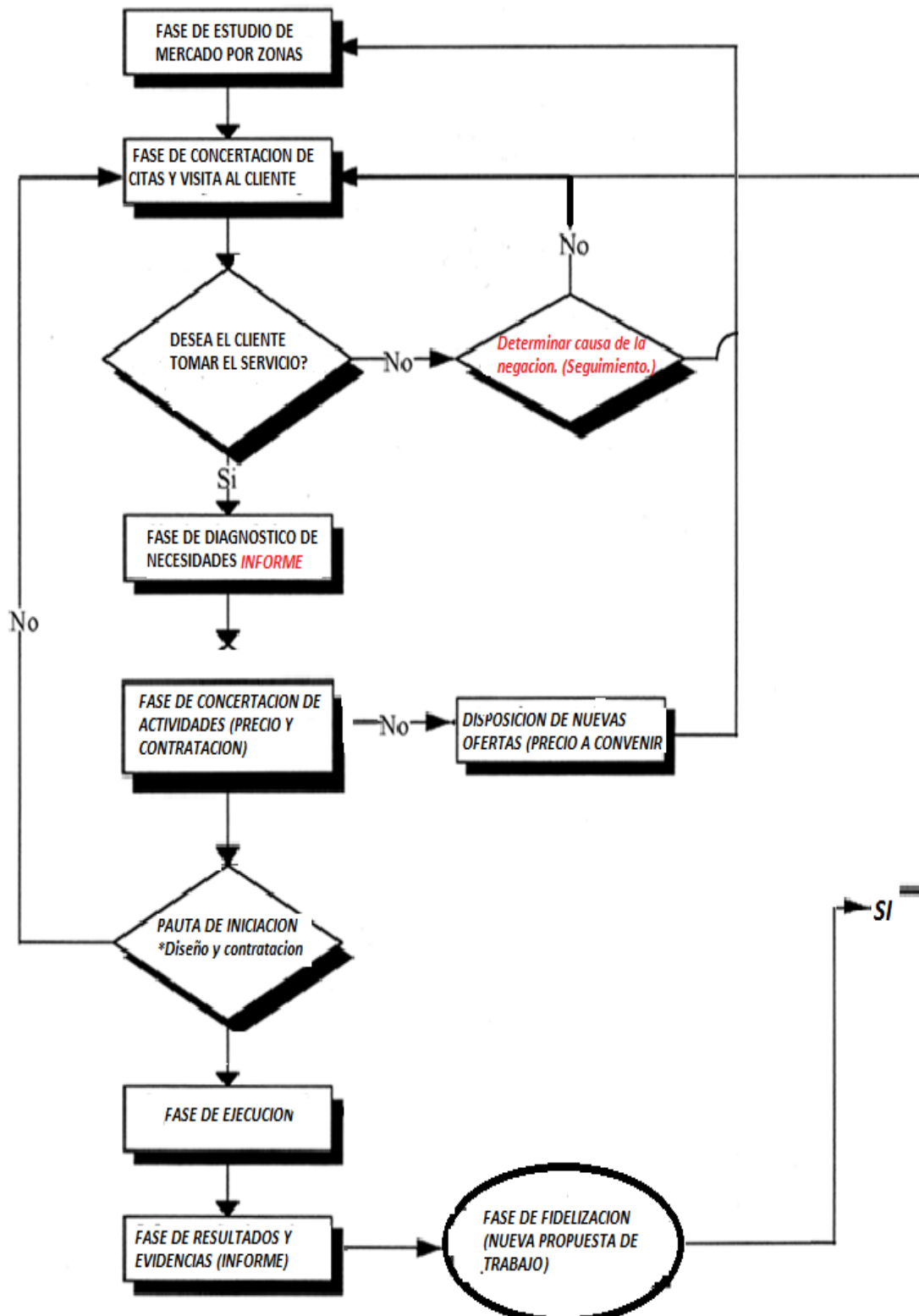
Largo plazo:

Se pretende que la empresa CUMBRES S.A.S de 5 a 10 años sea líder en ventas de servicios de Educación Experiencial, con su propia pista de entrenamiento, con recursos humanos calificados y excelentes referencias y relaciones con los clientes y con la posibilidad de apertura a toda la ciudadanía de la idea de pista entrenamiento de valores que compita con la posibilidad de parque de entretenimiento.

3.3.1 Cronograma

AÑOS DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	8
Constitución legal de la empresa	Entre 1 -3 mese							
Localización del inmueble	4 mes							
Promoción y contrato de renta del inmueble	Entre 4-5 mes							
Ingeniería de detalle	Entre 5-6 mes							
Acondicionamiento Del local con inmuebles y tecnología	Entre 7-12 mes							
Contratación y Capacitación de personal	Entre 6 12 mes							
Puesta en marcha del proyecto	6 mes							
Estudio de mercado por zonas de trabajo	Entre 7 y 20 mes							
Fidelización de los clientes y reconocimiento								
Crecimiento económico y estabilidad								
Construcción de la pista de entrenamiento en valores								

3.4 FLUJOGRAMA DEL PROCESO



3.5 RECURSOS TECNOLOGICOS REQUERIDOS

Nombre	Valor unitario	Cant.	Ficha técnica	Prvd.	Foto
Computador de escritorio	\$1.269.999	2	PROCESADOR: 2da generación Intel® Core™ SISTEMA OPERATIVO: Windows® 7 MEMORIA: 4GB3 DDR3 SDRAM expandible hasta 8GB DISCO DURO: HDD 640GB (velocidad de 5400 rpm) PANTALLA: Pantalla VAIO de 14" (1366 x 768)	HP	
Cámara fotográfica	\$200.000	1	Camara St30 Video Zoom 3x	Samsung	

Impresora	\$119.900	1	Impresora Laser ML-1675 Gtía monocromática	Samsung	
Telón y tripode	\$180.000	1	Fabricado en lona especial blackout color blanco, mate, trípode ajustable, Resistente al fuego, moho, fácil de limpiar.	Labodegu itabogota	

Portátiles	\$1.000.000	1	TOSHIBA C845-SP4224SL, CON CARCAZA ANTIRRAYONES, 14 PULGADAS SUPER LIVIANO PARA TRANSPORTAS, SUPER PROCESADOR INTEL CELEROM DUAL CORE DOBLE NUCLEO, VELOCIDAD 4G DRR3 EXPANDIBLE A 8, SUPER DISCO DURO 500 G, WEB CAM Y MICROFON, QUEMADOR DVD Y CD		
Impresora Multifuncional	\$269.900	1	Impresora multifunción J3680, FAX, TELEFONO , ESCANER	HP	

Video Bean	\$950.000	1	PROYECTOR EPSON POWERLITE S12+ DE 2800 LUMENES.	Cacio	
------------	-----------	---	---	-------	---

MUEBLES Y ENSERES REQUERIDOS

Nombre	Valor unitario	Cantidad	Ficha técnica	Prvd.	Foto
Escritorio para oficina	\$300.000	3	Centro de trabajo con archivador 75 x 160 x 120 cm Características : Mueble ... Marca : PRACTIMAC Peso : 90.000	PRACTIMAC	

Silla ergonómica	\$200.000	3	Silla ejecutiva con brazos cromada color negro y fucsia, Asenti Características : Silla e ... Marca : ASENT Peso : 6.000	ASENT	
Mesa de juntas	\$1.000.000	1	Mesa de juntas ejecutiva con regatones para ajuste de altura. Capacidad para 8 personas. Cubierta de melamina resistente a rayones y quemaduras, con estructura metálica. Peso: 92 kgs. Medidas: Frente: 2.40, fondo: 1.20, alto: 0.75 mt		

Juego de sala	\$250.000	1	Juego de sala para recepción en puff		
Archivadores	\$200.000	1	Archivador metalico 2x1 (2 cajones pequeños, 1 con llave y un cajon de archivo), fabricado en làmina cold rolled cal. 22, terminado en pintura electrostática.		

Sillas	\$50.000	6	Silla secretarial, tapizada en paño, con mecanismo de elevación, perfecta para mayor comodidad en largos tiempos de trabajo. Sistema neumático, sin brazos	Alkosto	
Extintor	\$50.000	1	Extintor Polvo Químico Seco Abc Todo Tipo De Fuego Con Aviso		

3.6 PERSONAL REQUERIDO

- **Gerencia:**

- **Secretaria** Profesión: Técnico en secretariado y contaduría

Nivel de educación: técnica o profesional

Experiencia: en secretariado de empresas de aventura, recreación o áreas a fines

- **Administrador.** Profesión: profesional en cultura física deporte y recreación o carreras a fines.

Nivel de educación: superior.

Experiencia: mínimo 1 año de desempeño en el área recreativa, deportiva o conocimiento en el área de la educación experiencial.

- **Coordinador.** Profesión: profesional en el área del deporte, la recreación o administración.

Nivel de educación: superior

Experiencia: mínimo un año en el desempeño del área de la educación experiencial.

- **Monitor.** Profesión: profesionales en cultura física deporte y recreación o carreras a fines con el deporte y la recreación.

Nivel de educación: superior

Experiencia: experiencia en el manejo de grupos y técnicas grupales.

- **Paramédico.** Profesión: Técnico Auxiliar Paramédico y/o técnico en Enfermería.

Nivel de educación: Técnico.

Experiencia: preferentemente con 1 año de experiencia laboral

- **Facilitadores.** Profesión: profesionales en cultura física, deporte y recreación, coaching carreras a fines.

Nivel de educación: superior.

Experiencia: facilitación para cada cliente potencial, para los servicios propuestos es decir, integración social, gestión empresarial, escuela para padres y maestros, estudiantes y jóvenes o eco-ciudad.

- **Personal jurídico.** Profesión: abogado.

Nivel de educación: superior

Experiencia: experiencia específica en el ámbito deportivo, de la recreación y la educación experiencial.

3.7 SISTEMA DE CONTROL DE CALIDAD

Con el presente formato se da una evaluación interna de las labores desempeñadas por cada empleado dentro de la empresa.

Emitido:				A:	Equipo de trabajo
Revisado:				Fecha reunión:	
Objetivo:					
Ausente / Presente	Departamentos e integrantes	Ítems a evaluar	Aspectos positivos	Aspectos a Mejorar	
	D. General				
	D. Secretaria				
	D. Mercadeo y publicidad				
	D. Operaciones				
	D. Administrativo				
	D. Capacitación				
	D. Finanzas				

El siguiente formato evalúa el servicio prestado a los clientes.



ACTIVIDAD REALIZADA:

NOMBRE:

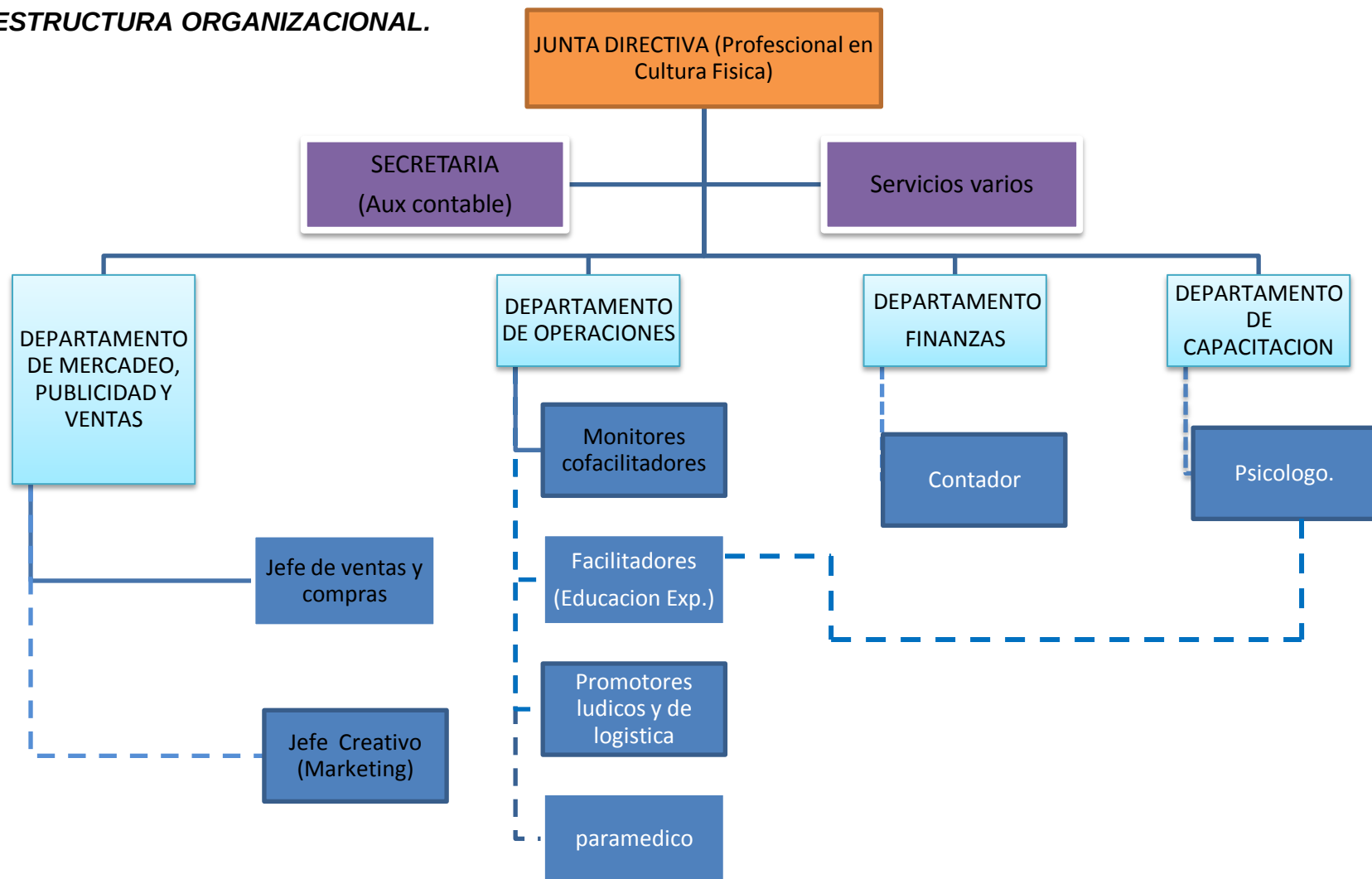
Desempeño general del proceso				OBSERVACIONES DE CADA INDICADOR
PUNTUALIDAD:				
ORGANIZACIÓN:				
TRATO:				
ACTIVIDADES:				
BUSES:				
ALIMENTACION:				
REFLEXIONES:				

OTROS ASPECTOS QUE QUIERA MENCIONAR:

EN QUE OTRAS ACTIVIDADES TOMARIA NUESTRO SERVICIO?

CAPITULO 4: ESTUDIO ADMINISTRATIVO

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.



4. 2 OBJETIVOS DE LA EMPRESA.

Objetivo general

Prestar servicios Educación experiencial en la ciudad de Bogotá, para fortalecer valores, acciones sociales, habilidades y destrezas, aptitudes y comportamientos que permita en las personas mejorar en cualquier meta propuesto.

Objetivos específicos

Desarrollar a través de la investigación y la experiencia paquetes de servicios amplios y acordes a las necesidades de cada segmento poblacional.

Conformar una empresa sostenible que permita a futuro crear un espacio dentro de la ciudad que tenga la infraestructura necesaria para desarrollar actividades para toda la ciudadanía con el objetivo único de mejorar y forzar valores en la comunidad.

Implementar un proyecto que dé respuesta a la necesidad de vincular las nuevas ideas de la empresa CUMBRES S.A.S., frente a los requerimientos sociales y económicos del país, buscando un aprendizaje significativo de los actores participantes.

4.3 PERSONAL A CONTRATAR

DEPARTAMENTO, FASE, PROCESO O FIGURA.	PERSONAL
Junta directiva	Gerente general: figura primordial en la toma de decisiones y en la formalización de negocios, con conocimientos en todas las fases relacionadas con la producción del servicio.
Formalización de procesos	Secretaria integral: constituye un hilo conductor entre cada departamento, siendo la persona que formaliza de manera escrita y formal los requerimientos de cada area. Servicios Generales: presta los servicios complementarios, es decir, aseo, mensajería y auxiliar de oficina.
Departamento de mercadeo, publicidad y ventas	Jefe creativo: sobre esta persona cae gran responsabilidad, ya que en la forma de diseño de los servicios y de las necesidades de cada cliente a servir se puede determinar del éxito de la empresa es su primer momento. Jefe de ventas: Se caracteriza por ser la figura primordial en el conocimiento del mercado, posibilidades de expansión, mejores locaciones y demás atractivos plus que la empresa puede ofrecer.

Departamento de Operaciones	Monitor o facilitador permanente: realizan todo el ciclo del servicio de una forma intrínseca es decir diagnostican, planean, organizan, direccionan y controlan los eventos, actividades y talleres propuestos. Facilitadores en educación experiencial: es el personal con mayor conocimiento de actividades y ejercicios para cada cliente. Promotores: son auxiliares y personal logístico. Auxiliar médico: Acompañamiento en actividades que puedan tener cierto nivel de dificultad física.
Departamento de contabilidad y finanzas	Contador: responsable de informar limitaciones en gastos y crear estrategias de rentabilidad más altas en cada servicio prestado. Mantiene comunicación directa con gerencia para cubrir las obligaciones legales correspondientes de la empresa. Calculo de costes y gestión de servicios.
Departamento de capacitación	Psicólogo énfasis E.E.: entrenamiento antes, durante y después de la prestación del servicio, se encarga del proceso de mejoramiento continuo y retroalimentación, además de formar al personal en las políticas y objetivos de la empresa y pautas de E.E.

4.4 MANUAL DE FUNCIONES Y DESCRIPCION DE LOS CARGOS

PAUTAS	GERENTE GENERAL	SALARIO
HORARIO	8:00am a 5:00pm (lunes a viernes) 9:00 am a 1:00 pm (sábados)	
CONTRATO	A termino fijo con pago de seguridad social, prestaciones sociales y aportes parafiscales	
PROPOSITO	Liderar procesos administrativos con excelentes resultados, tomar decisiones y asumir los riesgos, promover cambios que representen oportunidades y ventajas para la empresa.	\$1.550.000
FUNCIONES	✓ Designar todas las posiciones gerenciales. ✓ Concretar servicios con los clientes potenciales. ✓ Realizar evaluaciones periódicas acerca del cumplimiento de las funciones de los diferentes departamentos. ✓ Delegar funciones y responsabilidades que permitan el crecimiento financiero y de mercado	

	✓ Crear y mantener buenas relaciones con los clientes, gerentes corporativos y proveedores para mantener el buen funcionamiento de la empresa. ✓ Planear y desarrollar metas a corto y largo plazo que permitan la creación de una pista propia de trabajo dentro de la ciudad de Bogota.	
PAUTAS	SECRETARIA	SALARIO
HORARIO	8:00am a 5:00pm (lunes a viernes) 9:00 am a 1:00 pm (sábados)	
CONTRATO	A termino indefinido con pago de seguridad social, prestaciones sociales y aportes parafiscales	
PROPOSITO	Realizar los procedimientos necesarios y acordes a las responsabilidades delegadas por los miembros de la empresa, además de satisfacer las necesidades de información de las personas que se comuniquen por diferentes medios a la empresa.	\$ 600.000
	✓ Mantenimiento de archivos de contratos por la empresa con proveedores ejemplo.	

FUNCIONES	Cuerdas, pistas, alimentación etc. ✓ Recepción de mensajes telefónicos de gerencia. ✓ Cumplir y hacer cumplir las políticas, normas y procedimientos de la empresa. ✓ Mantener actualizados archivos físicos y en base de datos, sobre las facturas generadas y facturas anuladas, clasificándolas ordenadamente por tipo de transacción y número correlativo. ✓ Recibir e informar asuntos que tenga que ver con el departamento correspondiente ✓ Atender y orientar al publico que solicite los servicios de una manera cortes y amable. ✓ Hacer y recibir llamadas telefónicas para tener informado a los jefes de los compromisos y demás asuntos. ✓ Obedecer y realizar instrucciones que le sean asignadas por su jefe.	
PAUTAS	JEFE CREATIVO	SALARIO
HORARIO	8:00am a 2:00pm Lunes a Viernes	
CONTRATO	A prestación de servicios por un día a la semana.	

PROPOSITO

Analizar las necesidades de publicidad de la organización y de sus servicios en conjunto con los estudios de mercado, además de apoyar constantemente el proceso de mercadeo y ventas

FUNCIONES

- ✓ Observar e interpretar las tendencias de la publicidad
- ✓ Definir de los objetivos publicitarios y hacerse cargo de las obligaciones de marketing.
- ✓ Decidir el plan presupuestario y controlar su ejecución.
- ✓ Elegir la agencia y demás empresas con las que se va a trabajar.
- ✓ Asistencia a otros departamentos de la empresa con información relacionada con las actividades publicitarias
- ✓ Supervisión del proceso de investigación.
- ✓ Diseñar y mantener actualizada la pagina web.
- ✓ Rodar los portafolios de servicio y demás estrategias de publicidad a los clientes potenciales

\$ 250.000

PAUTAS	JEFE DE VENTAS	SALARIO
HORARIO	8:00am a 5:00 pm de lunes a viernes	\$ 900.000
CONTRATO	A termino indefinido con pago de parafiscales y prestaciones sociales.	
PROPOSITO	Analizar las necesidades de publicidad de la organización y de sus servicios en conjunto con los estudios de mercado, además de apoyar constantemente el proceso de mercadeo y ventas	
FUNCIONES	✓ Elaboración de estrategias comerciales. ✓ Trabajar de la mano con el jefe creativo para desarrollar estrategias Marketing. ✓ Desarrollo y ejecución de nuevos proyectos comerciales. ✓ Atención a Clientes y proveedores. ✓ Aumentar las ventas por encima en un 20 % del punto equilibrio. ✓ Conocimientos básicos en el área contable ✓ Ajustar el plan presupuestario y controlar su ejecución.	

PAUTAS	MONITOR COFACILITADOR	SALARIO
HORARIO	8:00am a 5:00 pm de lunes a viernes	\$ 800.000
CONTRATO	A termino indefinido con pago de parafiscales y prestaciones sociales.	
PROPOSITO	Realizar el proceso de diagnostico y seguimiento de clientes para que obtengan resultados positivos y acordes a la promesa de venta realizada.	
FUNCIONES	✓ Diseñar, organizar y planear el plan de acción a seguir con cada cliente ✓ Realizar visitas para determinar necesidades y diagnósticos particulares de cada cliente ✓ Establecer estrategias con el gerente que permitan el crecimiento y motivación de nuevos clientes al negocio ✓ Realizar los informes resultantes de cada taller para que sean entregados a la empresa ✓ Forjar de manera puntual, clara y organizada el desarrollo en pirámide de cada cliente ✓ Mantener a la emprea al tanto de los parámetros y actualizaciones de la E,E. en el mundo.	

PAUTAS	FACILITADOR E.E. PARA CAMPO	SALARIO
HORARIO	Solo en los talleres de E.E. y dependiendo de la actividad elegida será todo el día o por horas	
CONTRATO	Por prestación de servicios por taller realizado se exige el RUT	
	Desarrollar los talleres o actividades de E.E. en el campo, bajo los parámetros del coordinador de E.E. y los objetivos propuestos	
PROPOSITO		\$ 80.000
FUNCIONES	✓ Diseñar los medios que permitan la retroalimentación que los grupos buscan en los talleres ✓ Ejecutar actividades que sean de lo gusto y las necesidades de los clientes ✓ Utilizar sus conocimientos en pro a un beneficio de crecimiento de la empresa ✓ Trabajar bajo los lineamientos políticas y ordenes del gerente y coordinador ✓ Realizar un resumen ejecutivo de los talleres	

PAUTAS	PROMOTORES LUDICOS Y DE LOGISTICA	SALARIO
HORARIO	Se requiere durante la ejecución de los talleres siendo apoyo al proceso de aprendizaje.	\$ 30.000
CONTRATO	A prestación de servicios por sesión de trabajo y en campo.	
PROPOSITO	Mejorar el ciclo de la E,E, siendo apoyo del facilitador o de en el proceso de aprendizaje con materiales o experiencia.	
FUNCIONES	✓ Acompañar al grupo durante todo el proceso y ser partícipe del crecimiento y mejora de los objetivos propuestos ✓ Apoyo logístico de todo los eventos ✓ Apoyar si es necesario las personas encargadas de la seguridad ✓ Organizar actividades de carácter recreativo para dinamizar los talleres	

PAUTAS	PARAMEDICO	SALARIO
HORARIO	Solo en los talleres o actividades que puedan poner en riesgo la seguridad física de los participantes	

CONTRATO	A prestación de servicios por sesión de trabajo y en campo.		\$ 50.000
PROPOSITO	Utilizar sus conocimientos para prevenir o atender algún accidente durante la aplicación de los talleres		
FUNCIONES	✓ Acompañar al grupo durante todo el proceso de manera activa		
	✓ Responsable de la seguridad y los requerimientos necesarios para la seguridad de los participantes		
	✓ Organizar plan de ejecución en caso de diferentes accidentes		
	✓ Hacer que los participantes cumplan todas las indicaciones de seguridad		
	✓ Realizar los procedimientos de primer respondiente en caso de algún accidente durante la ejecución de los talleres		
PAUTAS	CONTADOR	SALARIO	
HORARIO	De dos a tres veces al mes, tiempo necesario para cumplir todas las obligaciones de la empresa.		
CONTRATO	A prestación de servicios por sesión de trabajo y en campo.		

PROPOSITO	Utilizar sus conocimientos para prevenir o atender algún accidente durante la aplicación de los talleres	
FUNCIONES	✓ Las aperturas de los libros de contabilidad. ✓ Establecimiento de sistema de contabilidad. ✓ Estudios de estados financieros y sus análisis. ✓ Certificación de planillas para pago de impuestos. ✓ Aplicación de beneficios y reportes de dividendos. ✓ La elaboración de reportes financieros para la toma de decisiones.	\$ 200.000

PAUTAS	SERVICIOS VARIOS	SALARIO
HORARIO	Entre lunes y viernes una o dos veces por semana	
CONTRATO	A prestación de servicios por jornada de trabajo.	\$ 25.000
PROPOSITO	Prestar los servicios complementarios de aseo, mensajería y auxiliar de oficina.	

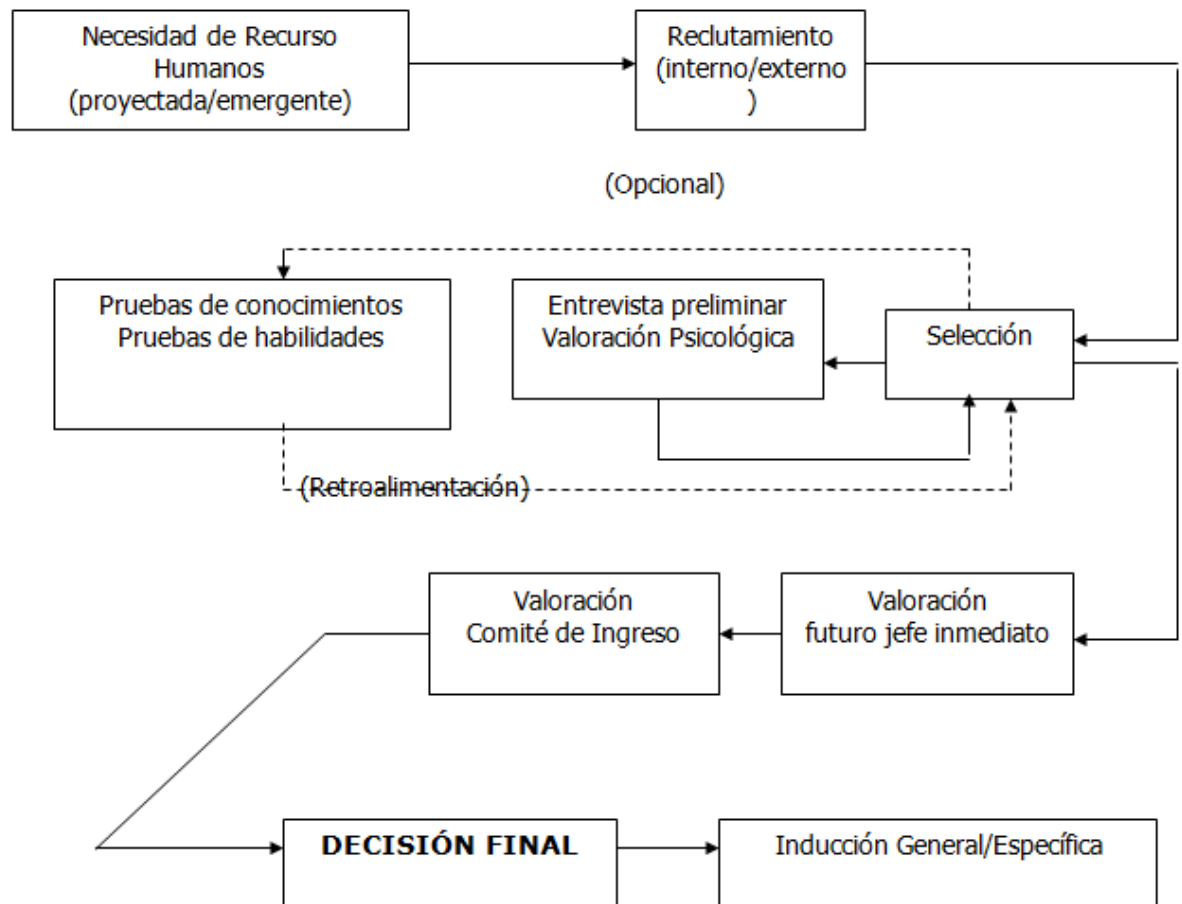
FUNCIONES	✓ Realizar el aseo una vez por semana a la oficina	
	✓ Apoyar las labores de oficina mientras se encuentre dentro de la misma	
	✓ Realizar labores de mensajería si es necesario, dentro de su jornada de trabajo	
	✓ Archivar documentación en caso que sea necesario	
PAUTAS	PSICOLOGA	SALARIO
HORARIO	Cuatro veces al mes indiscriminadamente si se solicita como apoyo en labores de oficina entre semana o fin de semana como apoyo a eventos.	\$ 350.000
CONTRATO	A prestación de servicios con salario básico	
PROPOSITO	Apoyar a través de su conocimiento el proceso de aprendizaje de los participantes además de formalizar procesos necesarios de recursos humanos y formalización de fases.	
FUNCIONES	✓ Apoyar reflexiones para que el objetivo de aprendizaje de los participantes se	

cumpla bajo los parámetros de la E.E.

- ✓ Realizar las pruebas psicológicas de selección del personal a trabajar dentro de la empresa
- ✓ Realizar seguimiento a los documentos y formalizaciones de fases que se hagan en la empresa para que se distinga el trabajo interdisciplinario de la empresa.
- ✓ Realizar procesos de vinculación y desvinculación de empleados a la empresa
- ✓ Mantener a la empresa al tanto de nuevas metodologías y procedimientos a seguir dentro de la E.E.

4.5 PROCESOS DE INGRESOS Y SALIDA DE PERSONAL

Para la contratación de personal se sigue el siguiente esquema como base al reclutamiento de personas que cumplen con el perfil que se busca, determinando el cargo, las habilidades el nivel de estudio y el salario a devengar.



⁹ Imagen del esquema propuesto para el proceso de ingreso de personal a la empresa.

El anterior esquema se entiende en la estructura de la empresa CUMBRES SAS en los siguientes Ítems, que darán como resultado la elección del personal idóneo para cubrir los requerimientos de la empresa y del puesto en específico.

1. **Determinación de Necesidades de Aprovisionamiento de Recursos Humano:** Se trata en este caso de prever futuras necesidades de recursos humanos (nuevo personal, trasferencias, promociones) como base para elaborar las alternativas que posibiliten suplir las mismas en

⁹ RECURSOS HUMANOS BLOG. Gestión del Talento. [En línea]. 2011 [Citado 20-Sept-2012].
 Disponible en internet: <http://recursoshumanosblog.wordpress.com/category/gestion-del-talento/page/11/>

forma oportuna y con la calidad requerida. En caso de la necesidad sea emergente por renuncia o despido.

2. Reclutamiento: Se orienta a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar los puestos de trabajo en convocatoria dentro de la organización. El reclutamiento divulga y ofrece al Mercado de Recursos Humanos (dentro y fuera de la empresa) las oportunidades de empleo que pretendemos cubrir
3. Selección: El objetivo de la selección de recursos humanos es clarificar y escoger los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización. Constituye un proceso de comparación entre las exigencias y requisitos del puesto y las características de los candidatos que se presentan, así como una comparación de varios candidatos entre sí con la clara intención de escoger al más idóneo.
4. Entrevista Preliminar: Es una entrevista de corta duración (a lo sumo quince-veinte minutos) realizada por el reclutador, se efectúa con cada candidato que responde a nuestra acción de reclutamiento. El objetivo consiste en descartar rápidamente aquellas candidaturas poco interesantes (internas o externas) que a simple vista no llenan los requisitos necesarios para el puesto.
5. Entrevista Preliminar: Es una entrevista de corta duración (a lo sumo quince-veinte minutos) realizada por el reclutador, se efectúa con cada candidato que responde a nuestra acción de reclutamiento. El objetivo consiste en descartar rápidamente aquellas candidaturas poco interesantes (internas o externas) que a simple vista no llenan los requisitos necesarios para el puesto
6. Inducción: La Inducción, denominada también Acogida, Incorporación o Acomodamiento, tiene como finalidad que el trabajador conozca más en detalle la empresa y sus funciones, se integre a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral.

4.6 TIPOS DE CONTRATACION

La empresa CUMBRES S.A.S se identificara con dos tipos de contrato fundamentalmente en los que se encuentra.

1. Contrato no laboral por prestación de servicios
2. Contrato laboral, a término indefinido.



¹⁰ Esquema de los tipos de contratación y características de cada uno de ellos.

¹⁰ GRADUADOS COLOMBIA. Tipos de contrato. [En línea, última actualización]. 2011 [Citado 25-Sept-2012]. Disponible en internet: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-145438.html>

Cesantías: $(\text{Salario mensual} * \text{Días trabajados})/360$

Intereses sobre cesantías: $(\text{Cesantías} * \text{Días trabajados} * 0,12)/360$

Prima de servicios: $(\text{Salario mensual} * \text{Días trabajados en el semestre})/360$

Vacaciones: $(\text{Salario mensual básico} * \text{Días trabajados})/720$

Hora extra diurna: Valor hora ordinaria * 1,25

Indemnizaciones:

Contrato de trabajo a término fijo: En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días

Contrato de trabajo a término indefinido: En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1º, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del

numeral 1º anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

4.7 TIPOS DE SOCIEDAD

Razón Social: CUMBRES SAS

El nuevo tipo de forma societaria conocido como “Sociedades por Acciones Simplificadas”, creado con la ley 1258 de diciembre 5 de 2008 (la cual opera en forma independiente pues no introduce modificaciones al Código de Comercio), promete convertirse en el modelo societario que se impondrá en los siguientes años, tal como ha sido anotado por el mismo impulsor de la ley en “La Sociedad por Acciones Simplificada: Al fin algo nuevo en el Derecho Societario colombiano”.

En primer lugar, las sociedades por acciones simplificadas (S.A.S.) pueden constituirse con cualquier monto de capital social (inferior o superior a los 500 salarios mínimos, que era el tope del que hablaba la ley 1014 de 2006) y con cualquier cantidad de empleados (inferior o superior a los 10).

Además, las sociedades por acciones simplificadas pueden constituirse y funcionar con uno o varios accionistas (ya sean estos personas jurídicas o persona naturales, como indica el artículo 1).

Se podrá constituir con un documento privado en lugar de hacerse con una Escritura pública (según el artículo 5); esto fué, especialmente, el atractivo que tuvieron las sociedades unipersonales de la ley 1014 de 2006).

La duración de las S.A.S., al igual de lo que fueron las sociedades unipersonales, también puede ser indefinida. Además, no están obligadas como las demás sociedades reguladas en el código de comercio a tener que especificar el objeto social al que se dedicarán, pues si no lo detallan, se entenderá que la sociedad podrá realizar cualquier actividad lícita (ver numeral 5 del artículo 5 de la ley 1258 de 2008).

Incluso, se destaca que los accionistas de las S.A.S., al igual que los accionistas de las demás sociedades por acciones, no tendrán responsabilidad solidaria (es decir, más allá de sus aportes) en las deudas tributarias de la sociedad (ver inciso segundo del artículo 1 de la ley 1258 y el inciso segundo del artículo 794 del Estatuto Tributario).

Pero ese blindaje de no responder en forma solidaria por las obligaciones tributarias de la sociedad también se lo extendieron para el caso de las obligaciones laborales que llegue a tener la sociedad, algo que fue objetado por el Consejo Técnico de la contaduría cuando la ley era sólo un proyecto.

Y como si lo anterior fuera poco, a las S.A.S. no se les exige tener todos los órganos de administración que sí se les exigen a las sociedades anónimas clásicas reguladas en el Código de Comercio (Asamblea de Accionistas y Junta directiva) pues es suficiente con que tengan solamente a su representante legal (ver el numeral 7 del artículo 5 de la ley 1258).

Además, si funcionan con un único accionista, este puede ser al mismo tiempo su representante legal (ver párrafo del artículo 17 de la ley). Y si en los estatuto se contempla la creación de una “Junta directiva”, en ese caso lo insólito de la ley 1258 es que indica que dicha “Junta” puede estar formada con “un solo” miembro (ver el párrafo del artículo 25 de la ley).

Sumado a lo anterior, el artículo 9 de la ley 1258 contempla que las S.A.S. no están sujetas a los cubrimientos mínimos de capital suscrito y capital pagado que se les exige a las sociedades anónimas clásicas reguladas en el código de Comercio. Además, y según el mismo artículo, a los accionistas de las S.A.S. no se les da uno sino hasta dos años de plazo para que paguen el capital suscrito (compárese con lo indicado en el artículo 387 del Código de Comercio).

1.5 CAPITULO 5: ESTUDIO FINANCIERO

1.5.1 INVERSION.



	DEPRESIABLE	V, UNITARIO	TOTAL
--	-------------	-------------	-------

EQUIPOS TECNOLOGICOS

ITEMS	2 COMPUTADORES	\$ 1.269.999	\$ 2.539.998
2	PROCESADOR: 2da generación Intel® Core™		
	SISTEMA OPERATIVO: Windows® 7		
	MEMORIA: 4GB3 DDR3 SDRAM expandible hasta 8GB		
	DISCO DURO: HDD 640GB (velocidad de 5400 rpm)		
	PANTALLA: Pantalla VAIO de 14" (1366 x 768)		
1	Camara Samsung St30 Video Zoom 3x	\$ 200.000	\$ 200.000
1	Impresora Laser Samsung ML-1675 Gtia monocromatica	\$ 119.900	\$ 119.900
1	Telon para proyeccion con tripode.	\$ 180.000	\$ 180.000
1	Portatiles Toshiba de 14 pulgadas	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
1	Impresora Multifuncion Hp J3680, Fax , Telefono, Escaner	\$ 269.900	\$ 269.900
1	Proyector EPSON POWERLITE	\$ 950.000	\$ 950.000
	TOTAL		\$ 5.259.798

MUEBLES Y ENSERES

3	Escritorio para oficina	\$ 300.000	\$ 900.000
3	Silla Ejecutiva Ergonomica	\$ 200.000	\$ 600.000
1	Mesa de juntas para seis personas	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
1	Juego de sala para recepcion en puff	\$ 250.000	\$ 250.000
1	Archivadores	\$ 200.000	\$ 200.000
1	Extintor de polco quimico ABC	\$ 50.000	\$ 50.000
6	sillas con ruedas para sala de juntas	\$ 50.000	\$ 300.000
	TOTAL		\$ 3.300.000

MATERIALES PARA LA EJECUCION DE TALLERES

6	Aros	\$ 20.000	\$ 120.000
3	Baldes plasticos	\$ 10.000	\$ 30.000
2	Balones de voleibol	\$ 30.000	\$ 60.000
20	Canaletas	\$ 20.000	\$ 400.000
2	Cinta demarcadora (rollo 500m)	\$ 20.000	\$ 40.000
20	Costales	\$ 5.000	\$ 100.000
5	Frisbey	\$ 30.000	\$ 150.000
5	Lazos polipropileno 12m	\$ 40.000	\$ 200.000
1	Mazos	\$ 15.000	\$ 15.000
20	Palos de escoba	\$ 5.000	\$ 100.000
10	Pelotas de caucho	\$ 10.000	\$ 100.000
10	Pelotas de tenis	\$ 5.000	\$ 50.000
20	Pimpones	\$ 300	\$ 6.000
50	Tapa Ojos	\$ 5.000	\$ 250.000
	TOTAL		\$ 1.621.000

TOTAL PLAN DE INVERSION INICIAL

\$ 10.180.798



PERSONAL DE TRABAJO FIJO

1	GERENTE	\$ 1.550.000	\$ 1.550.000
1	JEFE DE COMPRAS Y VENTAS	\$ 900.000	\$ 900.000
1	MONITOR - COOFACILITADOR	\$ 800.000	\$ 800.000
1	SECRETARIA - AUXILIAR CONTABLE	\$ 600.000	\$ 600.000
	TOTAL NOMINA		\$ 3.850.000

PERSONAL DE TRABAJO POR PRESTACION DE SERVICIOS

1	JEFE CREATIVO	\$ 250.000	\$ 250.000
1	CONTADOR	\$ 200.000	\$ 200.000
1	PSICOLOGA	\$ 350.000	\$ 350.000
1	SERVICIOS GENERALES	\$ 120.000	\$ 120.000
	TOTAL NOMINA		\$ 920.000

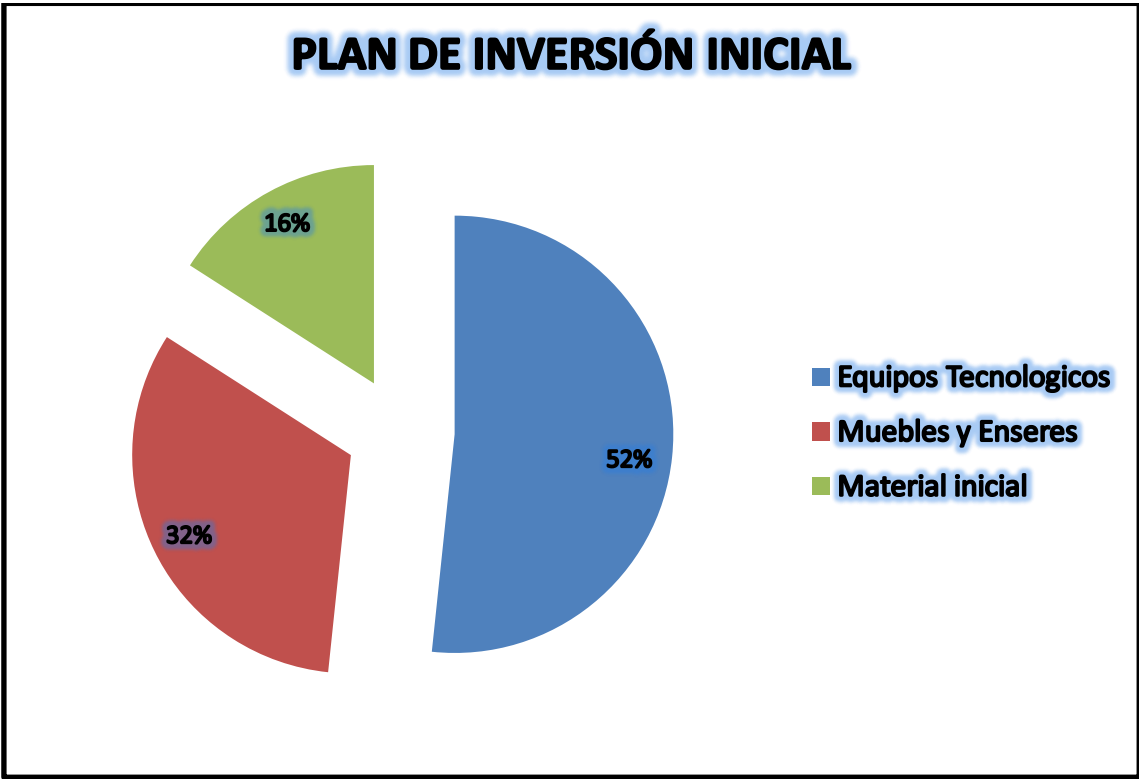
PERSONAL DE TRABAJO X SERVICIO (NO FIJO)

1	FACILITADOR	\$ 80.000	\$ 80.000
1	PROMOTOR LUDICO Y DE LOGISTICA	\$ 30.000	\$ 30.000
1	PARAMEDICO	\$ 50.000	\$ 50.000
	TOTAL		\$ 160.000

MATERIALES DE CONSUMO

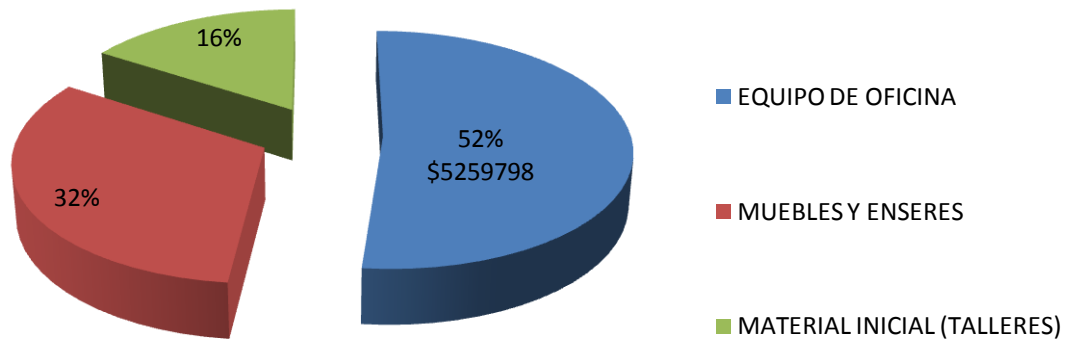
2	Bisturi	\$ 5.000	\$ 10.000
12	Cartulina por pliegos	\$ 1.500	\$ 18.000
12	Cinta de caja	\$ 1.500	\$ 18.000
12	Cinta de emascarar por rollos	\$ 1.000	\$ 12.000
6	Escarcha por libras (colores varios)	\$ 3.000	\$ 18.000
12	Globos globoflexia paquete x 12	\$ 4.000	\$ 48.000
1	Globos R12 paquete x 12	\$ 4.000	\$ 4.000
12	Lana (madejas por color)	\$ 3.000	\$ 36.000
1	Lapiz delineador paquete x 12	\$ 10.000	\$ 10.000
1	Marcadores caja x 24	\$ 15.000	\$ 15.000
1	Papel contac (rollo de 30m)	\$ 20.000	\$ 20.000
12	Papel periodico por pliegos	\$ 500	\$ 6.000
2	Tarros de colbon	\$ 10.000	\$ 20.000
1	Vinilos (por color) caja x 24	\$ 25.000	\$ 25.000
	TOTAL		\$ 260.000

DESCRIPCIÓN	PLAN DE INVERSIÓN INICIAL
Equipos Tecnologicos	\$ 5.259.798,00
Muebles y Enseres	\$ 3.300.000,00
Material inicial	\$ 1.621.000,00
TOTAL INVERSIÓN	\$ 10.180.798,00



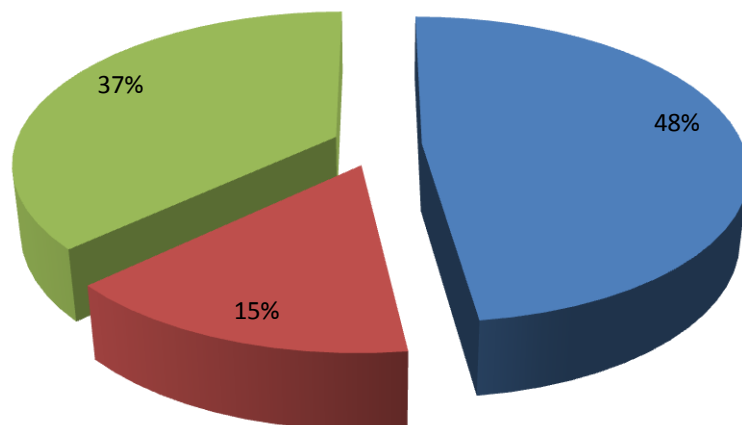
CONCEPTO	ACTIVO FIJO	TASA DE DEPRECIACION	VALOR DEPRECIACION MENSUAL	VALOR DEPRECIACION ANUAL
EQUIPO DE OFICINA	\$ 5.259.798	20%	\$ 87.663	\$ 1.051.960
MUEBLES Y ENSERES	\$ 3.300.000	10%	\$ 27.500	\$ 330.000
MATERIAL INICIAL (TALLERES)	\$ 1.621.000	50%	\$ 67.542	\$ 810.500
TOTAL ACTIVOS FIJOS	\$ 10.180.798		\$ 182.705	\$ 2.192.460

ACTIVO FIJO



VALOR DEPRECIACION ANUAL

■ EQUIPO DE OFICINA ■ MUEBLES Y ENSERES ■ MATERIAL INICIAL (TALLERES)



1.5.2 BALANCE GENERAL



ACTIVOS	
Activos de corto plazo	
Caja	\$ 13.819.202
TOTAL ACTIVOS A CORTO PLAZO	\$ 13.819.202
ACTIVOS DE LARGO PLAZO	
Equipops Tecnologicos	\$ 5.259.798
Muebles y Enseres	\$ 3.300.000
Materiales de ejecucion basica	\$ 1.621.000
TOTAL ACTIVOS DE LARGO PLAZO	\$ 10.180.798
TOTAL ACTIVOS	\$ 24.000.000

BALANCE GENERAL

PASIVOS	
Pasivos de Corto Plazo	0
TOTAL PASIVOS DE CORTO PLAZO	0
PASIVOS DE LARGO PLAZO	
Obligacion bancaria Davivienda	\$ 10.000.000
Obligacion bancaria Bancolombia	\$ 10.000.000
TOTAL PASIVOS DE LARGO PLAZO	\$ 20.000.000
TOTAL PASIVOS	\$ 20.000.000
PATRIMONIO	
Aporte socio 1	\$ 4.000.000
total patrimonio	\$ 4.000.000
TOTAL PASIVOS + PATRIMONIO	\$ 24.000.000

1.5.3 COSTOS DE CAPITAL



COSTO DE CAPITAL

FUENTE	MONTO	PARTICIPACION %	TASA DE INTERES	INTERES NETO	COSTO DE CAPITAL UNITARIO
DAVIVIENDA	\$ 10.000.000	0,42	31	0,2077	0,08654
BANCOLOMBIA	\$ 10.000.000	0,42	29	0,1943	0,08096
PROPIETARIA	\$ 4.000.000	0,17	31	0,31	0,05167
TOTAL	\$ 24.000.000	1			0,21917
				Costo Capital	27,000
IMPUESTO A LA RENTA	0,33	1			
	0,67				

TOTAL COSTO \$ 848.413

PLAN DE PAGO DE OBLIGACION FINANCIERA DAVIVIENDA:

	Condiciones:	
Valor actual: Va	Recursos a financiar:	\$ 10.000.000
Número periodos: nper	Duración crédito en meses:	36
Tasa: Tasa interés	Tasa mensual:	2,58%
	Tasa anual:	0,3096
	Valor cuota mensual:	\$ 429.791

EJEMPLO DE OBLIGACION DE PAGO MES A MES BANCO DAVIVIENDA POR 24 MESES

Periodo	Altura cuota	Valor interés	Abono Capital	Valor cuota	Saldo deuda
1		(\$ 258.000)	(\$ 171.791)	(\$ 429.791)	\$ 9.828.209
2		(\$ 253.568)	(\$ 176.223)	(\$ 429.791)	\$ 9.651.986
3		(\$ 249.021)	(\$ 180.770)	(\$ 429.791)	\$ 9.471.216
4		(\$ 244.357)	(\$ 185.434)	(\$ 429.791)	\$ 9.285.783
5		(\$ 239.573)	(\$ 190.218)	(\$ 429.791)	\$ 9.095.565
6		(\$ 234.666)	(\$ 195.125)	(\$ 429.791)	\$ 8.900.440

PLAN DE PAGO DE OBLIGACION FINANCIERA BANCOLOMBIA:

	Condiciones:	
Valor actual: Va	Recursos a financiar:	\$ 10.000.000
Número periodos: nper	Duración crédito en meses:	36
Tasa: Tasa interés	Tasa mensual:	2,41%
	Tasa anual:	0,2892
	Valor cuota mensual:	\$ 418.622

EJEMPLO DE OBLIGACION DE PAGO MES A MES BANCO DAVIVIENDA POR 24 MESES

Periodo	Altura cuota	Valor interés	Abono Capital	Valor cuota	Saldo deuda
1		(\$ 241.000)	(\$ 177.622)	(\$ 418.622)	\$ 9.822.378
2		(\$ 236.719)	(\$ 181.903)	(\$ 418.622)	\$ 9.640.475
3		(\$ 232.335)	(\$ 186.287)	(\$ 418.622)	\$ 9.454.189
4		(\$ 227.846)	(\$ 190.776)	(\$ 418.622)	\$ 9.263.412
5		(\$ 223.248)	(\$ 195.374)	(\$ 418.622)	\$ 9.068.039
6		(\$ 218.540)	(\$ 200.082)	(\$ 418.622)	\$ 8.867.956

1.5.4 COSTOS FIJOS



COSTOS FIJOS

COSTOS FIJOS	MES	AÑO 1	5% AÑO 2	5% AÑO 3	5% AÑO 4	5% AÑO 5
Arriendo	\$ 1.000.000	\$ 12.000.000	\$ 12.600.000	\$ 13.230.000	\$ 13.891.500	\$ 14.586.075
Servicios publicos	\$ 200.000	\$ 2.400.000	\$ 2.520.000	\$ 2.646.000	\$ 2.778.300	\$ 2.917.215
Nomina	\$ 3.850.000	\$ 46.200.000	\$ 48.510.000	\$ 50.935.500	\$ 53.482.275	\$ 56.156.389
Prestaciones legales	\$ 1.996.225	\$ 23.954.700	\$ 25.152.435	\$ 26.410.057	\$ 27.730.560	\$ 29.117.088
Nomina por prestacion de servicios	\$ 920.000	\$ 11.040.000	\$ 11.592.000	\$ 12.171.600	\$ 12.780.180	\$ 13.419.189
Obligaciones Financieras	\$ 848.413	\$ 10.180.956	\$ 10.180.956	\$ 10.180.956	\$ -	\$ -
Suministros de oficina	\$ 30.000	\$ 360.000	\$ 378.000	\$ 396.900	\$ 416.745	\$ 437.582
Depreciacion de activos	\$ 182.705	\$ 2.192.460	\$ 2.302.083	\$ 2.417.187	\$ 2.538.046	\$ 2.664.948
TOTAL COSTOS FIJOS	\$ 9.027.343	\$ 108.328.116	\$ 113.235.474	\$ 118.388.199	\$ 113.617.606	\$ 119.298.486

NUMERO DE EVENTOS
PROYECTADOS AÑO

60

COSTOS FIJOS UNITARIOS

5

\$ 1.805.469

\$ 1.805.469

PRESTACIONES LEGALES

Cesantías 8,33%

Intereses de Cesantías 1,00%

Primas 8,33%

Vacaciones 4,17%

Caja de Compensación 4,00%

I.C.B.F. 3,00%

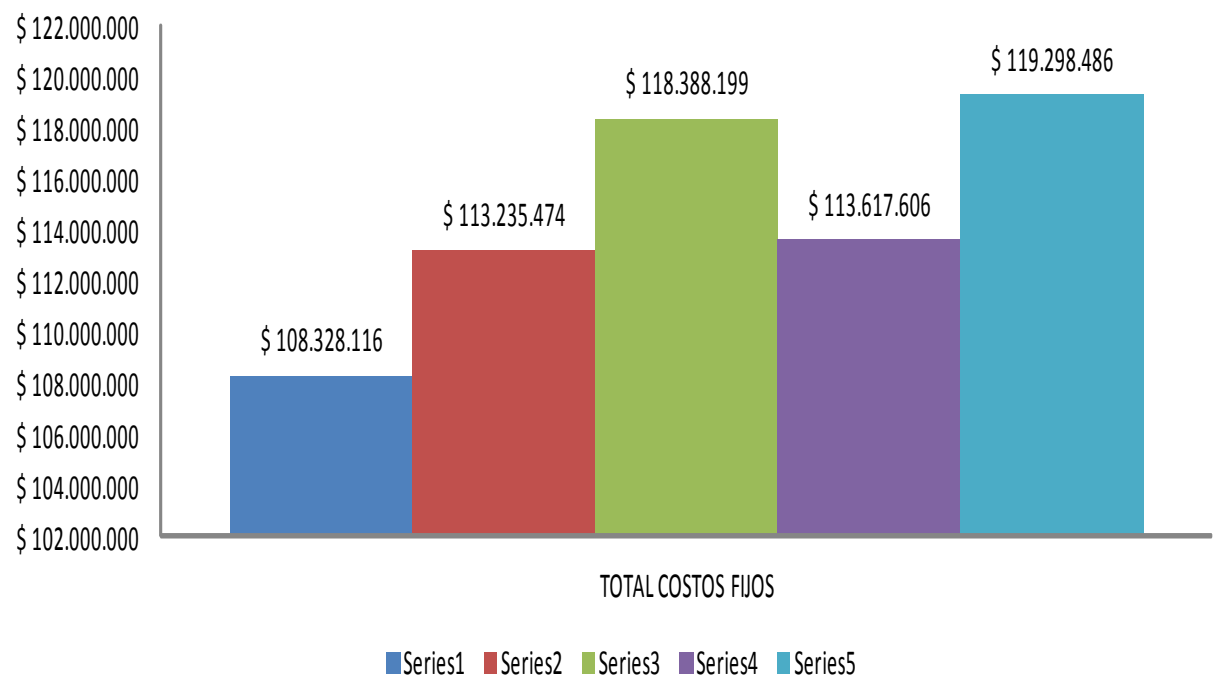
SENA 2,00%

Salud 8,50%

Pension 12,00%

ARP 0,52%

TOTAL PRESTACIONES 51,85%



1.5.6 COSTOS VARIABLES Y PRECIOS

PROMEDIO	\$	1.414.000
----------	----	-----------



COSTOS VARIABLES - PRECIOS POR PAQUETE Y PUNTO DE EQUILIBRIO

VEGA - CAFE PAQUETE 1

Para grupo de:	20
Margen de ganancia	35%
Sede Cafetalia o Vegaterapia	\$ 1.100.000
Facilitador x grupo de 20	\$ 80.000
Apoyo logistico / cuerdas	\$ 30.000
Transporte	\$ 300.000
Refrigerios	\$ 40.000
Paramedico	\$ 60.000
Costos varios	\$ 50.000
COSTO TOTAL	\$ 1.660.000
TOTAL A COBRAR	\$ 2.553.846
VALOR POR PERSONA	\$ 127.692

55.000

1

1

1

INDOOR TRAINING

Para grupo de:	20
Margen de ganancia	40%
Facilitador x grupo de 20	\$ 80.000
Coofacilitador	\$ 40.000
Material de apoyo a taller	\$ 50.000
Refrigerios	\$ 60.000
Talleres especificos	\$ 100.000
Transporte a la sede	\$ 180.000
COSTO TOTAL	\$ 510.000
TOTAL A COBRAR	\$ 850.000
VALOR POR PERSONA	\$ 42.500

PAQUETE 3 MACADAMIA

Para grupo de:	20
Margen de ganancia	30%
Plan extremo pa no olvidar con transporte	\$ 2.189.000
Facilitador x grupo de 20	\$ 70.000
Refrigerios	\$ 50.000
Paramedico	\$ 60.000
Costos logistica	\$ 35.000
COSTO TOTAL	\$ 2.404.000
TOTAL A COBRAR	\$ 3.434.286
VALOR POR PERSONA	\$ 171.714

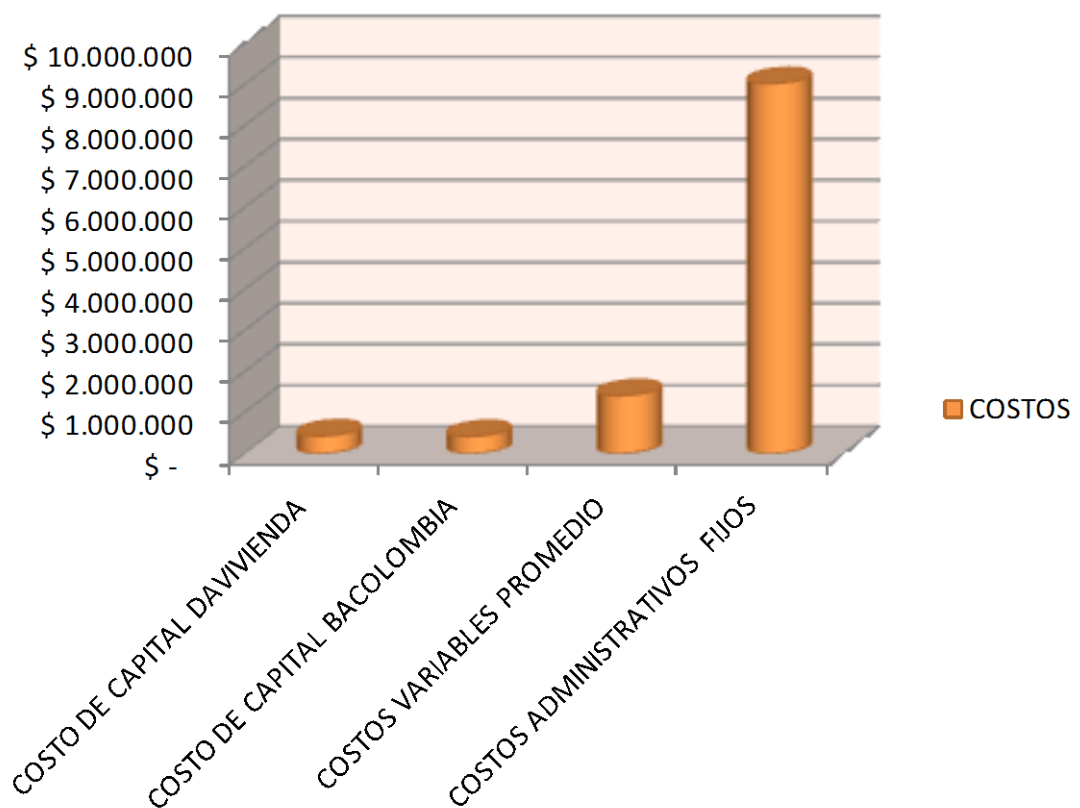
LA VILLA PAQUETE 4

Para grupo de:	20
Margen de ganancia	35%
Finca Villavicencio	\$ 400.000
Facilitador x grupo de 20	\$ 80.000
Apoyo logistico / cuerdas	\$ 40.000
Transporte	\$ 450.000
Refrigerios	\$ 2.000
Paramedico	\$ 60.000
Costos logistica	\$ 50.000
COSTO TOTAL	\$ 1.082.000
TOTAL A COBRAR	\$ 1.664.615
VALOR POR PERSONA	\$ 83.231

1.5.5 TOTAL COSTOS



DESCRIPCIÓN X MES	COSTOS
COSTO DE CAPITAL DAVIVIENDA	\$ 429.791
COSTO DE CAPITAL BACOLOMBIA	\$ 418.622
COSTOS VARIABLES PROMEDIO	\$ 1.414.000
COSTOS ADMINISTRATIVOS FIJOS	\$ 9.027.343
TOTAL GASTOS DEL MES	\$ 11.289.756



1.5.6 PUNTO DE EQUILIBRIO



PRECIO Y PUNTO DE EQUILIBRIO

costo fijos	\$ 9.027.343	mensual
costo fijo unitario	\$ 1.805.469	
costo variable PROMEDIO	\$ 1.414.000	mensual
precio de venta unitario	\$ 4.507.256	
punto de equilibrio U. MES	2,92	
punto de equilibrio U AÑO	35	
Meses al año	12	

INGRESOS AL MES PARA PUNTO DE EQUILIBRIO	\$ 13.153.954
GASTOS LIMITE	\$ 10.441.343
DIFERENCIA	\$ 2.712.611

1.5.7 PROYECCION DE INGRESOS Y EGRESOS



PROYECCIONES DE EGRESOS E INGRESOS

EMPRESA PROPIA		AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	TOTAL
VENTAS		\$ 148.739.449	\$ 167.064.149	\$ 182.434.051	\$ 203.049.099	\$ 228.064.747	\$ 929.351.494
PRECIO		\$ 4.507.256	\$ 4.687.546	\$ 4.875.048	\$ 5.118.801	\$ 5.323.553	
CANTIDAD		33	36	37	40	43	
COSTOS		\$ 154.990.116	\$ 165.222.763	\$ 174.632.179	\$ 185.110.109	\$ 197.338.508	\$ 877.293.674
COSTOS FIJOS		\$ 108.328.116	\$ 114.827.803	\$ 121.717.471	\$ 129.020.519	\$ 136.761.750	
COSTO VARIABLE		\$ 46.662.000	\$ 50.394.960	\$ 52.914.708	\$ 56.089.590	\$ 60.576.757	
IVA		\$ 23.798.312	\$ 26.730.264	\$ 29.189.448	\$ 32.487.856	\$ 36.490.359	
RENTA		\$ 0	\$ 607.658	\$ 2.574.618	\$ 5.919.866	\$ 10.139.659	
VENTAS - COSTOS - RENTA		-\$ 10.180.798	-\$ 6.250.667	\$ 1.233.729	\$ 5.227.254	\$ 12.019.123	\$ 20.586.580
TOTAL FLUJO DE OPERACIÓN		-\$ 10.180.798	-\$ 6.250.667	\$ 1.841.387	\$ 7.801.872	\$ 17.938.989	\$ 30.726.239
VPN		\$ 10.609.155					
TIR		25%					

VENTAS DE LA EMPRESA DEL SECTOR

\$	93.600.000	\$	101.088.000	\$	106.142.400	\$	112.510.944	\$	121.511.819
----	------------	----	-------------	----	-------------	----	-------------	----	-------------

FACTOR DE LA EMPRESA COMPARADA

1,080000	1,05	1,06	1,079999995	1,069999997
----------	------	------	-------------	-------------

PORCENTAJE DE LA RETENCION

33%

1.5.8 ANALISIS ESTUDIO FINANCIERO

La empresa CUMBRES S.A.S. según su estado financiero es una empresa viable, en la cual sus costos no superan el margen de ventas para la producción de los cuatro servicios propuestos.

No se visualiza una comparación concreta con una de las empresas del sector que se tamizaron para el estudio ya que presentan ventas operativas muy por debajo de lo visualizado por la empresas CUMBRES, por tal se realiza un promedio entre varias empresas, dando como resultado una tasa interna de retorno de un 31% aproximadamente.

Para el siguiente estudio, se crea el interés de realizar paquetes de servicio con precios más acordes a las necesidades de los clientes potenciales y con actividades acordes a los requerimientos de investigación.

La venta de más de dos paquetes de servicio al mes en promedio darían como resultado un margen superior al punto de equilibrio en cuanto a la ganancia.

Los costos fijos de la empresa CUMBRES, podrían ser más bajos, en caso de dar un tiempo promedio de un año para el reconocimiento de marca plus y experiencia de la empresa.

BLIOGRAFÍA

Brenson-Lazán, Gilberto. Constructivismo Criollo, Una Metodología Facilitadora de la Educación Holista. Coloquio Latinoamericano de Enfoque Sistémico. Noviembre, 1996.

Priest, Simon y .D' Angelo, O. Provida. Autorealización de la personalidad. Ed. Academia. La Habana. 1996. Cuba

<http://vanesahervas.com/valores/>

<http://ficus.pntic.mec.es/spea0011/ptsc/ep2.pdf>

<http://www.eumed.net/libros/2007c/318/la%20gestion%20empresarial.htm>

Brenson L. Gilberto. Transformación Personal y Social. Guía para facilitadores. Fundación Neo- Humanista 1992 Bogotá.

Curso de habilidades de Liderazgo Modulo I. Federación de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. 2000 Guatemala.

GLOSARIO

Escuela de padres

D. Fernando de la Puente, quien afirma que “las escuelas de padres son una de las estrategias más interesantes para crear un ámbito de diálogo educativo acerca de los fines y medios de la educación: por qué educamos, cómo educamos. Se inserta en el área de la comunicación o conversación, que no intenta lograr ninguna decisión operativa a corto plazo, sino solamente la reflexión, el diálogo, el consenso” (De la Puente, 1999: 246).

Gestión empresarial

Consiste en una actividad intrínseca dentro de la misma empresa que está enfocado a mejorar tanto la rentabilidad como la competitividad de la empresa.

Integración social:

Según la ACR la reintegración social, es el proceso a través del cual los desmovilizados adquieren un estatus civil. La reintegración es esencialmente un proceso sin límite de tiempo, que se lleva a cabo primordialmente a nivel local. Hace parte del desarrollo general de un país y constituye una responsabilidad nacional que puede ser complementada con apoyo internacional.

Desmovilización

La desmovilización es una etapa de un proceso de DDR, que consiste en la decisión individual y voluntaria de abandonar su pertenencia a un GAOML, así como sus actividades dentro del mismo. Este procedimiento se puede realizar individual o colectivamente.

En Colombia la etapa de desmovilización está a cargo del Ministerio de Defensa Nacional (MDN) en el caso de desmovilizados individuales, y en las desmovilizaciones colectivas está a cargo de la Oficina del Alto Comisionado para la Paz (OACP).

Empoderamiento

se basa en capacitar para delegar poder y autoridad a los subordinados y transmitirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo, es además una herramienta utilizada tanto en la calidad total, como en reingeniería, que provee de elementos para fortalecer los procesos que llevan a las empresas a su adecuado desarrollo

Aprendizaje experiencial

Significa en su definición más simple “construcción, adquisición y descubrimiento de nuevos conocimientos, habilidades y valores, a través de vivencias reflexionadas de manera sistémica”.

Clima laboral

Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

ANEXO 1

	DIRECCION DEL EMPLEADOR FECHA:
NOMBRE DEL TRABAJADOR	DIRECCION DEL TRABAJADOR
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD:	
CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑA EL TRABAJADOR:	

SALARIO

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados. como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA:OBJETO. EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementadas del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes. b) a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato; y c) a guardar absoluta reserva sobre los

hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.

PARAGRAFO: NOMBRE Y DESCRIPCION GENERAL DEL CARGO.

La descripción anterior es general y no excluye ni limita para ejecutar labores conexas complementarias, accesorias o similares y en general aquellas que sean necesarias para un mejor resultado en la ejecución de la causa que dio origen al contrato, pudiendo en consecuencia complementar e implementar la descripción que por vía de ejemplo se establece en este acuerdo. **SEGUNDA: REMUNERACION.** EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades mensualmente sin que ello signifique que unilateralmente el empleador pueda pagar por periodos menores. Dentro de la retribución acordada se encuentra incluida los descansos dominicales y festivos. En caso de que se cancele alguna comisión u otra modalidad de salario variable las partes acuerden que el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos establecido en la ley. **PARAGRAFO:** El trabajador autoriza al empleador para que la retribución así como cualquier otro beneficio, sea prestacional, descanso vacaciones etc. originado en la existencia y/o terminación del contrato sean consignadas o trasladadas a cuenta que desde ya el trabajador autoriza al empleador para que sea Abierta a su nombre en una institución financiera. **TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO.** Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario,

o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. El empleador fijara las jornadas laborales de acuerdo a las necesidades del servicio pudiendo variarlas durante la ejecución del presente contrato. **CUARTA: JORNADA DE TRABAJO.** EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en la ley, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las mismas. **QUINTA: PERIODO DE PRUEBA.** Los primeros dos meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin que se cause el pago de indemnización alguna. **SEXTA: DURACION DEL CONTRATO.** La duración del contrato será indefinida, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. **SEPTIMA: TERMINACION UNILATERAL.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las que establece la Ley, el reglamento interno, el presente contrato y/o las circulares que al o largo de la ejecución del presente contrato establezcan conductas no previstas en virtud de hechos o tecnologías o cambios de actividad diferentes a las consideradas en el presente contrato. Se trata de reglamentaciones, órdenes instrucciones de carácter general o particular que surjan con posterioridad al presente acuerdo, cuya violación sea calificada como grave. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato y además las siguientes : A) El incumplimiento de las normas y políticas que tenga la compañía para el uso de los sistemas, informática, software, claves de seguridad, que la empresa entrega al trabajador para la mejor ejecución de sus funciones. Así como violación al lo contenido en el anexo de seguridad

informática que hace parte integral de este contrato B) El incumplimiento de las políticas o instrucciones del empleador relacionadas con el régimen de incompatibilidades e inhabilidades, conducta en los negocios y conflictos de interés. C) La utilización para fines distintos a los considerados por el empleador para el cumplimiento de su objeto social de las bases de datos de su propiedad D) Desconocer o actuar omisiva o positivamente en relación con las políticas estatales sobre lavados de activos, manejo de divisas. E) Conceder créditos a compañeros o solicitarlos a su favor. Tramitar créditos de manera fraudulenta en su propio beneficio o facilitar las condiciones para que terceros lo hagan. F) resultar embargados por autoridades judiciales sistemáticamente. G) Ejecutar o desarrollar actividades paralelas a las propias del objeto social del empleador sin haber recibido la autorización explícita correspondiente. H) Desatender las actividades de capacitación programadas por el empleador así sea en horario diferente a la jornada ordinaria. I) Descuadrarse en caja debitar o acreditar en forma inequívoca cuentas de cualquier naturaleza cuando se compruebe dolo, fraude o improbidad. J) la mala atención y desinterés para con el usuario de los servicios comunicada por los clientes o por el superior inmediato. K) Desatender las obligaciones antes mencionadas constituye justa causa para dar por terminado el contrato por parte del Empleador.

OCTAVA: INVENCIONES. Las invenciones realizadas por EL TRABAJADOR le pertenecen a la empresa siempre y cuando estas sean realizadas con ocasión y dentro de la ejecución del contrato de trabajo, y como parte del cumplimiento de las obligaciones del cargo. También lo son aquellas que se obtienen mediante los datos y medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada.

NOVENA: DERECHOS DE AUTOR. Los derechos patrimoniales de autor sobre las obras creadas por el TRABAJADOR en ejercicio de sus funciones o con ocasión ellas pertenecen al EMPLEADOR. Todo lo anterior sin perjuicio de los derechos morales de autor que permanecerán en cabeza del creador de la obra, de acuerdo con la ley 23 de 1982 y la Decisión 351 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena.

DECIMA: TRASLADOS: Desde ya el trabajador acuerda que el empleador podrá trasladarlo desde el lugar, cargo y/o sitio de trabajo de acuerdo a las

necesidades del servicio siempre y cuando no se menoscabe el honor la dignidad o se produzca una desmejora sustancial o grave perjuicio con ocasión a la citada orden. El empleador está obligado a asumir los gastos originados en el traslado. Siempre que sea una decisión unilateral de la empresa. **ONCE: BENEFICIOS EXTRALEGALES:** El empleador podrá reconocer beneficios, primas, prestaciones de naturaleza extra legal, lo que se hace a título de mera liberalidad y estos subsistirán hasta que el empleador decida su modificación o supresión, atendiendo su capacidad, todos los cuales se otorgan y reconocen, y el trabajador así lo acuerda sin que tengan carácter salarial y por lo tanto no tienen efecto prestacional o incidencia en la base de aportes en la seguridad social o parafiscal en especial este acuerdo se refiere a auxilios en dinero o en especie, primas periódicas o de antigüedad o en general beneficios de esa naturaleza los que podrán ser modificados o suprimidos por el empleador de acuerdo con su determinación unilateral tal como fue otorgado. **DOCE: DESCUENTOS:** El Trabajador autoriza para que el Empleador descuente cualquier suma de dinero que se cause dentro de la existencia y terminación del contrato de trabajo ya sea por concepto de préstamos, alimentación a bajo costo, bonos de alimentación, vivienda, utilización de medios de comunicación, fondos de empleados, aportes bienes dados a cargo y no reintegrados, Este descuento se podrá realizar de la nómina mensual o de las prestaciones sociales, indemnizaciones, descansos o cualquier beneficio que resulte con ocasión de la existencia o terminación del contrato por cualquier motivo. **TRECE: MODIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES.** El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, de sus condiciones laborales, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto en la Ley. **DECIMA CUARTA: DIRECCION DEL TRABAJADOR.** EL TRABAJADOR se compromete a informar por escrito AL EMPLEADOR cualquier cambio de

dirección teniéndose como suya, para todos los efectos, la última dirección registrada en la empresa. **DECIMA SEGUNDA: EFECTOS.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

FONDO DE PENSIONES ELEGIDO:

FONDO DE CESANTIAS ELEGIDO:

EPS ELEGIDO:

CLAUSULAS ADICIONALES NOTA: Las modificaciones al presente contrato podrán elaborarse en una hoja anexa a este documento, la cual hará parte del mismo y donde deberán consignarse los nombres y firmas de las partes contratantes, su documento de identidad y fecha en que se efectúe Modificación-

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

NIT.

C.C.

TESTIGO

C.C.