

**CENTRO DE ENTRENAMIENTO FUNCIONAL Y DEPORTE PARA LA
SALUD Y ATENCION PERSONALIZADA**

VITALITY.

DANIEL GARCIA

**Trabajo de grado para optar el titulo de Profesional en Cultura Física
Deporte y Recreación**

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS

UNIDAD DE PROYECCION SOCIAL – PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO

FACULTAD DE CULTURA FISICA DEPORTE Y RECREACION

BOGOTA, D.C. 2011

**CENTRO DE ENTRENAMIENTO FUNCIONAL Y DEPORTE PARA LA
SALUD Y ATENCION PERSONALIZADA**

VITALITY.

**AUTOR
DANIEL GARCIA
Trabajo de grado para optar al título de:
Profesional en Cultura Física, Deporte y Recreación
Director
NORMA VELASQUEZ
Psicóloga**

**Trabajo de grado para optar el titulo de Profesional en Cultura Física
Deporte y Recreación**

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS

UNIDAD DE PROYECCION SOCIAL – PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO

FACULTAD DE CULTURA FISICA DEPORTE Y RECREACION

BOGOTA, D.C. 2011

Nota de aceptación:

Firma Presidente de Jurado

Firma de Jurado

Firma de Jurado

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por haberme dado sabiduría, voluntad y la oportunidad de poder conseguir un logro más para mi Vida. Igualmente a mi Familia, por mi formación personal y por todo el apoyo brindado durante mi carrera, con ellos aprendí que perseverar siempre es alcanzar.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
1. GENERALIDADES	8
1.1 fundamento humanístico	9
Justificación	10
1.2 misión	10
1.3 visión	10
1.4 objetivos	11
1.4 objetivo general	11
1.4.1 objetivos específicos	11
1.5.1 origen y motivación	11
1.5 alcance y limitaciones	12
1.7 antecedentes	12
2. ESTUDIO DEL MERCADO	
2.1 fase de mercadeo	23
2.1 definición del producto	24
2.2 servicio	24
2.3 . zona de influencia	24
2.3.1 ubicación	25
2.4 perfil del consumir	28
2.5 servicio económico	28
2.6 conformación de la competencia	29
2.7 definición del producto	29
2.8 estrategia del mercado	30
2.8.1 plan de mercadeo	30
2.8.1.2 establecimiento del precio	31
3. matriz dofa	32
3.1 demanda proyecta	32
3.1.1 encuesta	32
4. diseño de la encuesta	33
5. presentación de resultados	46
3. FASE TECNICA	
3. descripción del servicio	48
3.1 ejercicios con balón medicinal	48
3.1.1 ejercicios con balón de Pilates	57
3.1.2 beneficios	58
3.1.3 principios básicos	59
3.1.4 ejercicios básicos	59
3.1.5 imágenes	60

4. FASE ADMINISTRATIVA	
4. organigrama	67
4.1 personal a contratar	67
4.2 descripción de cargos y funciones	68
4.3 proceso de selección	72
4.4 pasos de selección	72
4.5 tipos de contrato y duración	79
4.5.1 aspecto legal	80
4.5.2 aportes parafiscales	82
 5. FASE FINANCIERA	
5.1 plan de inversión	91
5.2 proyección de ventas	91
5.3 presupuesto anual	92
5.4 flujo de caja	92
5.5 punto de equilibrio	93
5.6 balance inicial	95
6. conclusiones	97
Bibliografía	

INTRODUCCIÓN

Este proyecto se realiza teniendo como propuesta el carácter administrativo y deportivo a partir del desarrollo de las diversas etapas que componen el plan de negocios y que den como resultado la creación de empresa viable y para el futuro, identificando cuales son las necesidades de la práctica del ejercicio como entrenamiento personalizado presentándose en una población determinada y estableciendo los mecanismos para satisfacer dichas necesidades mejorando así la calidad de vida y haciendo del tiempo libre un aprovechamiento del ocio.

De acuerdo a esto se da inicio al plan de negocios definiendo los servicios que se ofrecerán dentro del centro de entrenamiento funcional y deporté para la salud y atención personalizada, vitality; así se suplirán las necesidades de ejercicio físico de los clientes del centro, desarrollando programas de entrenamiento las para que quieran comenzar a entrenarse contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la población, ya que el profesional de cultura física está en la capacidad de diseñar y desarrollar programas que cumplan este objetivo.

Por último mencionar que da viabilidad a la propuesta es el estudio financiero que muestra que el proyecto es auto sostenible y rentable, exponiendo mes por mes y año por año la planificación presupuestal en el flujo de efectivo, determinando también otros aspectos financieros como el punto de equilibrio la TIR y el VPN.

CAPITULO 1 GENERALIDADES

1. GENERALIDADES

1.1. **FUNDAMENTACIÓN HUMANISTA**

El principio humanista es poder transmitir los valores éticos, humanistas, a la población con la que se va a trabajar, complementándolos con ideales morales y espirituales, incorporados a través de su formación integral y proyección social, bajo la mirada del profesional de Cultura Física Deporte y recreación.

Por lo tanto la actividad física deben asumir la tarea no sólo de cumplir su misión dentro del marco de los mismos, sino también contribuir a la humanización de la sociedad, tanto física como psicológica. De ahí, que el humanismo contribuye a los principios de la salud a través de la actividad física y los fundamentos que le brinden la orientación adecuada para volver a encontrar su razón de ser.

Cada una de las actividades que el Centro ofertara a sus integrantes van de la mano con el plan de desarrollo social que va enfocado a la educación a través del entrenamiento personalizado, siendo de esta manera el interés principal de este plan de negocio, el cual permite ofrecer a los clientes alternativas para vincular la recreación, el deporte y la actividad física. Con el fin de optimizar el tiempo libre y espacio de ocio de una manera activa y divertida que mejore la calidad de vida evitando enfermedades a causa del sedentarismo.

JUSTIFICACIÓN

Antiguamente acceder a un entrenador personal oscilaba entre uno a dos millones de pesos mes, lo que hacía que el mercado de clientes potenciales estuviera reducido aun escaso sector de la sociedad, sin embargo la demanda de nuevos profesionales en el área y la necesidad notable de el mejoramiento físico a permitido que las tarifas sean más asequible y así poder llevar a las personas inclusive de Clase media, lo que convierte este negocio en un potencial generador de empresa.

Adicionalmente una ventaja diferencial que tiene el construir una nueva empresa es innovar en los métodos de seguimiento, NO ES SIMPLEMENTE EL ENTRENAMIENTO FÍSICO, es el entrenar pero adicionalmente realizar un seguimiento y una retroalimentación permanente al cliente sobre su rendimiento físico y los posibles mejoramientos y ajusten que se deban realizar para incrementar la calidad de vida.

Adicionalmente el entrenador físico sirve para asesorar al cliente sobre los productos que el cliente pueda consumir para su mejoramiento, lo que permite que la empresa no sólo ofrezca servicios de intangibles sino productos para el consumo habitual

Otro factor es que nuestra empresa pretende realizar alianzas con empresas relacionadas con el área salud y Belleza, para aumentar el portafolio de clientes.

Finalmente pensamos que nuestra empresa debe vincular universitarios para luchas contra el desempleo y adicionalmente mejorar el profesionalismo el entrenador físico en Colombia.

1.2 MISIÓN

El Centro de entrenamiento funcional y deporté para la salud y atención personalizada, vitality es un empresa prestadora de servicios entrenamientos personalizados para personas con discapacidad, que pretende a través de su equipo humano generar hábitos saludables de vida propendiendo por la integración de la personas buscando una nueva alternativa de práctica deportiva. Ser una empresa que brinda alternativas para el mejoramiento y calidad de vida con el conocimiento y aprendizaje de los profesionales, por su infraestructura y por el talento humano a ofrecer.

1.3 VISIÓN

El Centro de entrenamiento funcional y deporté para la salud y atención personalizada, vitality es una empresa pionera y consolidada desde el 2009 como una empresa innovadora e impulsadora del entrenamiento personalizado a través de diferentes alternativas del ejercicio y ocupación del tiempo libre, mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBEJTIVOS GENERALES

- Diseñar un plan de negocio que permita determinar la factibilidad para crear una empresa que preste servicios en entrenamiento personalizado en personas desde los 18 años en adelante, Constituyendo un programa que suponga un cambio en la calidad de vida de las personas que accedan al programa por medio de la actividad física, el ejercicio y actividades complementarias.
-
- Ofrecer un servicio especializado en entrenamiento personal, llegando a un mercado con baja penetración y con amplias oportunidades de crecimiento, a través de una empresa que simbolice la salud y la calidad de vida para sus clientes.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar un estudio de mercados que permita conocer la viabilidad que tiene crear una empresa en entrenamiento personalizado para personas desde los 18 años de edad.
- Realizar un estudio técnico del proyecto que responda a las expectativas propias del proyecto.
- Hacer un planteamiento de orden administrativo y legal que responda a las expectativas propias del proyecto.
- Realizar estudio, análisis y evaluación económica y financiera al proyecto.
- Plantear una minuta de constitución de la empresa.
- Presentar un plan de implementación del proyecto para la puesta en marcha del mismo.

1.5 ORIGEN Y MOTIVACIÓN DEL PROYECTO

El deporte y sus diferentes manifestaciones, constituye un medio educativo eficaz que permite canalizar aptitudes y habilidades fundamentales e importantes como los son los valores sociales, de convivencia y de sana competencia. En el siglo actual el deporte se ha convertido en una realidad social que no se puede ignorar debido a su expresión unitaria y colectiva con sus respectivos reglamentos, normatividad y condiciones.

El deporte en el sistema educativo supone el análisis, articulación y síntesis de todos los comportamientos humanos que el mismo moviliza: lúdico, motrices, físicos, psíquicos relacionales, sociales, morales, expresivos, comunicativos, tácticos, estratégicos y técnicos, motivo por el cual se lo debe potenciar pedagógicamente en virtud de la especial atención y utilidad que le alumno le concede al mismo.

En la experiencia como estudiante universitario de Cultura Física Deporte y Recreación, el autor ha tenido un acercamiento al mundo del deporte, con gran experiencia en el mismo en un largo trayecto en el entrenamiento deportivo y discapacidad, durante el periodo estudiantil hubo gran interés por el entrenamiento deportivo, la fisioterapia, y la discapacidad, la educación física siempre ha sido de gran importancia para el autor, dicho esto nace la idea de crear un centro funcional, y de deporte para discapacitados. No se puede dejar atrás en este proyecto de empresa el bienestar y salud de los aprendices no obstante se vería implicada algunas ramas de la medicina y de las ciencias del deporte para el desarrollo de esta formación deportiva, lo que sería de conveniencia tener apoyo de médicos deportólogos, fisioterapeutas, psicólogos y profesionales en cultura física deporte y recreación.

1.6 ALCANCE Y LIMITACIONES

La empresa busca llegar a todas las personas de los estratos 4,5 y 6 cuya necesidad principal esté en la búsqueda del mejoramiento físico y el aumento de la calidad de vida gracias al ejercicio personalizado, y el control y seguimiento que del se derivan.

El servicio no pretende competir con la influencia que han tenido en los últimos años los Gimnasios en Colombia, nuestro consumidor busca el tratamiento a nivel personal y con metodologías dedicadas al mejoramiento individual.

El servicio podría llegar a complementarse con otros servicios o ventas de productos como se ha realizado con algunos servicios de entrenamiento personal sin embargo nuestra empresa pretende dedicarse exclusivamente a las metodologías del mejoramiento físico y no al lucro a través de productos

Se cree que con este alcance y directriz podemos enfocarnos en prestar un servicio que mejorará en su clientela y calidad del servicio sin desviar nuestro foco principal.

1.7 ANTECEDENTES DEL PROYECTO

La palabra gimnasio en su epistemología se deriva de gymnos, que es de origen Griego y hace referencia a desnudo, también tiene relación con las

palabras griegas *gymnazein* y *gimnasion* que significan acción de hacer ejercicio y lugar donde se va desnudo.

Los griegos utilizaban los gimnasios con el objetivo de formar íntegramente a sus ciudadanos, estos eran considerados centros sociales de la vida de los griegos, porque se empleaba como baño comunal, para el ejercicio, como centro de estudios y punto de encuentro para filósofos.

En los gimnasios los jóvenes tenían la posibilidad de educar la voz, para competir verbalmente, como preparación para participar en los debates que se realizaban en la polis. Era de tal importancia para ellos la educación cognitiva y el mantenimiento físico que muchos de los gimnasios griegos tenían en sus instalaciones bibliotecas.

Los profesores griegos de gimnasia se llamaban *Paedotribae*, estos ejecutaban tres programas distintos para el desarrollo de los jóvenes en los ejercicios de gimnasia en los gimnasios, los programas se enfocaban en el mantenimiento de la condición física, entrenamiento militar o como componente del régimen de adiestramiento para los atletas con fin lúdico o gimnástico.

Las ciudades de Grecia más importantes tenían su propio gimnasio ubicado a las afueras de la ciudad y normalmente junto a un bosque, en Atenas había tres gimnasios:

La **Academia**, que en su origen fue un terreno pantanoso del Cerámico

El **Liceo**, al que se llegaba después de atravesar el río Iliso

El **Cinosargo**, situado en la colina de igual nombre.

En roma se encontraron instalaciones similares a las denominadas como gimnasios en Grecia.

En Alemania los primeros gimnasios exteriores surgieron por el profesor Friedrich Jahn en el siglo XIX y el primer gimnasio interior fue en 1852 de Hesse y auspiciado por Adolph Spiess.

En Estados Unidos, los gimnasios aparecieron a mediados del siglo XIX y a principios del siglo XX, se desarrollo en un comienzo en Cincinnati, en el año 1848 se construyó muchos gimnasios, por adultos y jóvenes en los cuales varios eran de ascendencia germánica.

CAPITULO 2 MERCADEO

2. FASE DE MERCADEO

2.1 DEFINICION SERVICIO

2.2. SERVICIOS A PRESTAR

Queremos abarcar el campo de la salud, la belleza, física y mental, para esto la empresa cuenta con personal altamente calificado en diversas áreas, los servicios que ofrecemos son:

- **Entrenamiento personalizado individual o grupal**

Sesiones especiales dirigidas a través de un entrenador personal que oriente a el asistente o grupo a realizar actividades físicas que tiendan al mejoramiento de la salud y por ende la calidad de vida. Estas sesiones tendrán una valoración física inicial y a través del tiempo en que el entrenado permanezca en el programa, esto con el fin de prevenir lesiones y monitorear la evolución del entrenamiento.

- **Masajes (según la necesidad se establece el tipo de masaje)**

El entrenamiento físico requiere de combinaciones especiales con servicios diferenciadores. Los masajes son una forma de realizar dicho complemento.

- **Terapias físicas**

El programa de terapias físicas se realizará con clínicas estéticas que requieran que sus pacientes tengan recuperaciones especiales.

La empresa opera de la siguiente manera: una vez analizada la necesidad del usuario le es designado un entrenador, el cual debe realizar una valoración física, recibir un diagnostico medico del usuario donde lo encuentra apto para realizar ejercicio y una valoración nutricional. Se define el número de clases a trabajar, se ajustan los horarios, este cancela el valor del personalizado y ya esta listo para recibir el servicio.

2.3 ZONA DE INFLUENCIA

LOCALIZACION – LOCALIDAD 1 USAQUEN.



Dibujo 1: Mapa localidad de Usaquén

Fuente: secretaria de gobierno de Bogota

2.3.1 Ubicación

La Localidad de Usaquén esta en el extremo nororiental de Bogotá. Limita al occidente con la Autopista Norte, que la separa de la localidad de Suba; al sur con la calle 100, que la separa de la localidad Chapinero; al norte con los municipios de Chía y Sopo; y al oriente con el municipio de La Calera.

El territorio de Usaquén lo configura una zona baja o plana, suavemente ondulada, y la zona montañosa compuesta por formaciones de rocas arenosas y arcillosas blandas. De los cerros orientales bajan numerosas escurrencias y quebradas que marcaron los linderos de las grandes fincas y conforman hoy canales de aguas lluvias, las principales quebradas Santa Ana, El Contador, San Cristóbal, la Floresta y Torca.

Buena parte de su territorio corresponde a Áreas Protegidas en Suelo Rural correspondiente a los cerros orientales, más de la mitad es Suelo Urbano y existe una pequeña porción que esta entre las Áreas de Expansión. En total abarca 6.531.32 Ha distribuidas así:

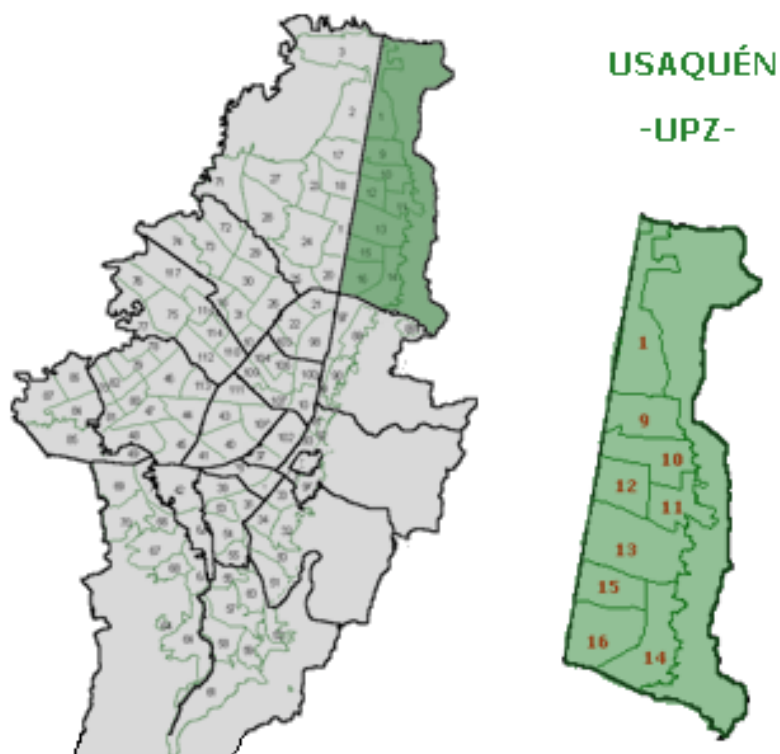
Suelo urbano: 3.521.66 Ha que corresponden al 54% de la Localidad,
Zona de Expansión Urbana: 289.74 Ha, el 4% de la Localidad,
Zona rural y áreas protegidas: 2.719.22, el 42%

Unidades de Planeamiento Zonal (UPZ)

USAQUEN

No.	Nombre	Área Has.	Población (2.000)*
1	Paseo Los Libertadores	659,72	35.185
9	Verbenal	344,94	51.148
10	La Uribe	338,44	8.461
11	San Cristóbal Norte	272,31	79.697
12	Toberín	291,27	45.130
13	Los Cedros	644,99	103.128
14	Usaquén	440,71	30.275
15	Country Club	285,03	20.562
16	Santa Bárbara	456,89	45.438
Total UPZ: 9		3.734,30	419.024

* Subdirección de Desarrollo Humano y Progreso Social, Proyecciones 1997.
C. C. R. P. Corporación Centro Regional de Población



Descripción de Límites por UPZ

De la totalidad de UPZ correspondientes a la localidad de Usaquén nos concentraremos únicamente en las siguientes, por factores de nivel socio económico:

UPZ - LOS CEDROS – 13	
Norte	Av. La Sirena (Cll. 153), Av. Alberto Lleras Camargo (Kra 7a.), Cll. 156
Oriente	Perímetro Urbano
Sur	Av. Contador (Cll. 134)
Occidente	Av. Paseo de los Libertadores ó Autopista Norte
UPZ - USAQUEN – 14	
Norte	Av. Contador (Cll. 134)
Oriente	Perímetro urbano
Sur	Av. Carlos Lleras Restrepo (Cll. 100)
Occidente	Av. Laureano Gómez (Kra. 9a) ó Av. de Ferrocarril
UPZ - CONTRY CLUB – 15	
Norte	Av. Contador (Cll. 134)
Oriente	Av. Laureano Gómez (Kra. 9a) ó Av. del Ferrocarril
Sur	Av. Cll.jas (Cll. 127)
Occidente	Av. Paseo de los Libertadores ó Autopista Norte
UPZ - SANTA BARBARA – 16	
Norte	Av. Cll.jas (Cll. 127)
Oriente	Av. Laureano Gómez (Kra. 9a) ó Av. del Ferrocarril
Sur	Av. Carlos Lleras Restrepo (Cll. 100)
Occidente	Av. Paseo de los Libertadores ó Autopista Norte

Población por Grupos Etáreos por UPZ, Año 2003

UNIDAD DE PLANEAMIENTO ZONAL (UPZ)		No MANZ	POB 1993	POB 0 -4	POB May-19	POB 20 - 54	POB 55 y más	TOTAL
1	PASEO DE LOS LIBERTADORES	12	1.660	2.310	15.208	17.571	96	35.185
9	VERBENAL	429	52.054	6.085	17.151	24.993	2.919	51.148
10	LA URIBE	64	8.607	928	2.501	4.443	589	8.461
11	SAN CRISTOBAL NORTE	311	57.084	9.257	25.170	39.381	5.889	79.697
12	TOBERIN	248	42.173	4.468	13.031	24.302	3.329	45.130
13	LOS CEDROS	407	86.930	7.412	28.040	58.025	9.651	103.128
14	USAQUEN	302	30.814	2.172	7.638	16.474	3.991	30.275
15	COUNTRY CLUB	173	20.934	1.499	5.714	11.310	2.039	20.562
16	SANTA BARBARA	413	46.240	2.364	10.186	25.755	7.133	45.438
TOTAL		2.359	346.496	36.495	122.639	222.254	35.636	419.024

Fuente: Departamento Administrativo de Planeación Distrital.

2. 4 PERFIL DEL CONSUMIDOR

Hombres y mujeres mayores de 18 años en adelante, con la necesidad principal de el mejoramiento físico, recuperación post operatoria, o trabajos especializados en la corrección del perfil biofísico, y con preferencias al trabajo personalizado a través de un experto temático en áreas de la salud y el mejoramiento físico deportivo.

2.5 SECTOR ECONOMICO

Sector servicios o sector terciario es el sector económico que engloba todas aquellas actividades económicas que no producen bienes materiales de forma directa, sino servicios que se ofrecen para satisfacer las necesidades de la población.

Incluye sub-sectores como comercio, transportes, comunicaciones, finanzas, turismo, hostelería, ocio, cultura, espectáculos, la administración pública y los denominados servicios públicos, los preste el Estado o la iniciativa privada (sanidad, educación, atención a la dependencia), etc.

Dirige, organiza y facilita la actividad productiva de los otros sectores (sector primario y sector secundario). Aunque se lo considera un sector de la producción, propiamente su papel principal se encuentra en los dos pasos siguientes de la actividad económica: la distribución y el consumo.

El sector de la economía al que pertenece nuestro servicio es el de la salud (Terciario). Nuestro servicio pretende ofrecer un factor indispensable intangible en su concepto basado en la valoración de la salud y la vida

2.6 CONFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA

ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA.

Mercados	Negocio/ Nombre/Razón social	Precios promedio Mes promedio	Promociones	Servicios complementarios	Instalaciones
1. Entrenadores personales que existen actualmente en el mercado	Javier Vargas, Juan Carlos Sanchez, Martha Luz González, Margarita Restrepo	\$ 420.000	Clases adicionales, o descuento por pago adelantado 3 6 12 meses	Masajes, productos,	Paques, conjuntos residenciales, gimnasio alquilado
2. Gimnasios	BodyTech, Elena del Mar, Spining Centre, Training And Traning, Hammer, Sport Gym, Hard Body	\$ 350.000	Descuento pago adelantado semestral anual	Zonas Húmedas, clases recreativas, Valoraciones	Maquinas y zonas especializadas para las actividades deportivas
4. Centros Médicos deportivos	Bodytech,	\$ 380.000	Descuento pago adelantado semestral anual	Zonas Húmedas, clases recreativas, Valoraciones MÉDICAS	Maquinas y zonas especializadas para las actividades deportivas

FUENTE: autor

2.7 DEFINICIÓN DE LOS PRODUCTOS

Los servicios que se ofertaran el Centro de entrenamiento funcional y deporte para la salud y atención personalizada, vitality tiene como único servicio el entrenamiento personalizado a domicilio como el plus o valor agregado se tiene las terapias y nutricionista también a domicilio, ya que la persona no debe salir de su residencia para poder cumplir con su rendimiento en el ejercicio, logrando realizarlos en el club house del conjunto donde reside, o la casa.

SERVICIO	DEFINICIÓN
ENTRENAMIENTO PERSONALIZADO	Son clases exclusivamente personalizadas con solo el instructor para así tener un mejor entrenamiento siendo eficaz y útil para cada persona que lo tome, sin desplazarse o salir de su hogar.

2.8 ESTRATEGIA DE MERCADO

Dentro del proyecto, la estrategia comercial busca realizar las siguientes tareas:

- ❖ Tener una participación de mercado donde se ofrezca mejores productos y servicios que los gimnasios de cadena u otros personalizados.
- ❖ Crear una estrategia comercial basada en la anunciación del proyecto con ayuda del periódico local, por volantes, afiches publicitarios y vallas publicitarias.
- ❖ Un plan comercial que le permita mantener la demanda y poder incrementarla sustancialmente manteniendo la calidad del servicio y cumplimiento convirtiendo a los clientes espontáneos en clientes recurrentes.
- ❖ Crear un plan de Promoción y publicidad al cual atraiga la mayoría de clientes posibles y que estos lleguen a utilizar nuestros productos y servicios.
- ❖ Realizar periódicamente encuestas a los clientes de los clubes para la satisfacción de los servicios ofrecidos y de otros que quieran que se incluyan y estén dentro de las posibilidades del centro Vitality.

2.8.1 PLAN DE MERCADEO

- **VOZ A VOZ**

Aprovechar el mercado actual y la base de clientes con la que trabajo el entrenamiento personalizado, sirve para conseguir personas nuevas que obtengan el beneficio que ofrece nuestro servicio

- **PLAN DE REFERIDOS**

Ofrecer descuentos especiales y planes deportivos especiales para grupos de personas que recomienden nuestros servicios

- **TELEMERCADEO**

Obtener bases de datos de clientes afiliados a gimnasios o centros deportivos, con el fin de ofrecer clases especializadas de entrenamiento personalizado

- **VOLANTEO**

Ofrecer nuestros servicios en conjuntos residenciales, parques y centros deportivos de los conjuntos residenciales de la zona

- **MERCADEO RELACIONAL**

Nuestro servicio tiene el alcance de llegar a clientes de centros de estética o cirugía plástica, llegar a cada uno de los pacientes de estos centros para desarrollar planes que estén basados en la individualización y seguimiento persona a persona, tratando a cada cliente como único y con un plan específico de seguimiento y recuperación

- **MEDIOS MASIVOS**

En una segunda etapa utilizar medios como radio y televisión para mostrar los beneficios de nuestro servicio y las ventajas frente a otros métodos de entrenamiento personal

2.8.1.2 ESTABLECIMIENTO DEL PRECIO

Para lograr establecer el precio se parte de la base

COSTOS

UTILIDAD ESPERADA

PRECIO

OBJETIVO: divulgar al mercado y a los posibles clientes potenciales los productos y servicios que ofrece la empresa llegando al consumidor de manera directa o indirecta.	ACCION: algunos medios a utilizar son: televisión, periódico nacional y local, internet, folletos directos, telemercadeo. Las estrategias de venta debe determinar la mejor combinación para un exitoso desarrollo en el comercio.
RECURSOS	FINANCIEROS: propios y financieros.

	HUMANOS: personas capacitadas en la promoción, publicidad y profesionales en Cultura Física Deporte y Recreación que tengan conocimiento en natación y patinaje artístico.
	TECNICOS: medios de comunicación y publicidad en algunos medios y/o auditivo.
PUBLICIDAD	Número de personas que nos contactan por comercial de televisión.
	Número de personas que nos contactan por comercial por internet.
Número de personas que nos contactan por tele mercadeó.	Número de personas que nos contactan por folletos de publicidad entregados.
	Número de personas que nos contactan por volantes.

3. MATRIZ DOFA

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
No se tiene una instalación propia.	- Desarrollar y efectuar un empleo a varias personas. - Establecer programas nuevos a nivel del entrenamiento personalizado. - Creación de pequeñas empresas innovadoras. - Promover la empresa privada a vinculación con el estado.
FORTALEZAS	AMENAZAS
- Trasporte diverso de varias zonas de la capital para su ingreso. - Estrato medio y de categoría. - Un gran porcentaje de afiliación a seguros médicos. - Cobertura total de servicios públicos. - Alto nivel de inversión comercial y pública. - Población de buen nivel educativo.	- Micro empresas liquidadas. - Infraestructuras no establecidas. - Espacio para construcción.

3.1 DEMANDA PROYECTADA: ENCUESTA

3.1.1. ENCUESTA

Objetivo

Medir el interés de los deportistas por recibir cursos especializados en entrenamiento personalizado, e identificar las variables que puedan ser obstáculos para tomar este tipo de servicio

Ficha Técnica

Base:	400 habitantes
Localidad:	Usaquén Zonas deportivas, parques, conjuntos residenciales y Gimnasios
Perfil Encuestado:	Personas entre 18 y 45 años que realizan ejercicios
Negativa Error estándar:	1.5%
Nivel de confianza:	90%

Formula:

- $n1 = n / (1 + m/n)$
- $n1 = s/v^2$
- $s = P(1-P)$ $P = \text{nivel de confianza} = 90\%$
- $v = \text{error permisible} = 1.5\% = V^2$
- $n1 = s/v$ $s = 0.9$ $(1 - 0.9) = 0.09$
- $v^2 = (0.015)^2 = 0.000225$
- $n1 = 0.09 / 0.000225 = n = 400$
- $n = 400 / (1 + 400/400)$

$n = 200$ encuestas

4. DISEÑO DE LA ENCUESTA.

Señor Usuario, este instrumento hace parte de una investigación que se viene realizando para evaluar el grado de utilización de servicios en un centrote rehabilitación física.

1. Considera usted que el ejercicio favorece la salud.
A. Si
B. No
2. Considera que hacer ejercicio físico colabora para mejorar su calidad de vida.
A. Si
B. No
3. Cree usted que hacer ejercicio previene enfermedades.
A. Si

B. No

4. Cual de las siguientes actividades físicas deportivas realiza con mayor frecuencia?

- A. Trotar o correr
- B. Fortalecimiento partes específicas del cuerpo
- C. Deporte específico.
- D. Ninguno

5. Con qué frecuencia realiza la anterior actividad seleccionada

- A. Diario
- B. Una vez a la semana
- C. Dos o tres veces a la semana
- D. Fin de semana

6. En qué lugar realiza usted sus actividades físico deportivas

- A. Gimnasios privados
- B. Gimnasios de conjunto residencial
- C. Gimnasios propios en casa
- D. Espacio recreativo al aire libre

7. Con que personas realizar sus actividades físico deportivas

- A. Amigos
- B. Familiares
- C. Entrenadores
- D. Solo

8.Cuál es la razón más importante por la cual usted realiza ejercicios

- A. Salud
- B. Belleza
- C. Relacionamiento social
- D. Moda

9. Cual de las siguientes opciones, considera el mayor obstáculo para realizar ejercicio periódicamente.

- A. Pereza
- B. Falta de tiempo
- C. Falta de dinero

10. En caso de contar con los recursos económicos y el tiempo suficiente con cual de las siguientes modalidades de entrenamiento se sentiría a gusto

- A. Gimnasio
- B. Entrenador personal
- C. Actividades recreativas sociales
- D. Equipos deportivos (Futbol, basketball, etc.).

11. En caso de contar con entrenador personal cuánto estaría dispuesto a invertir mensualmente en su entrenamiento.

- A. Entre 100.000 y 200.000
- B. Entre 200.000 y 400.000
- C. Más de 400.000
- D. No está en sus rangos de inversión

5. PRESENTACION DE RESULTADOS

Tabla No 1. Porcentaje total de Encuestados por Estrato (5- 6)

ESTRATOS	ENCUESTADOS	%
5	115	55%
6	85	45%
TOTAL	200	100%

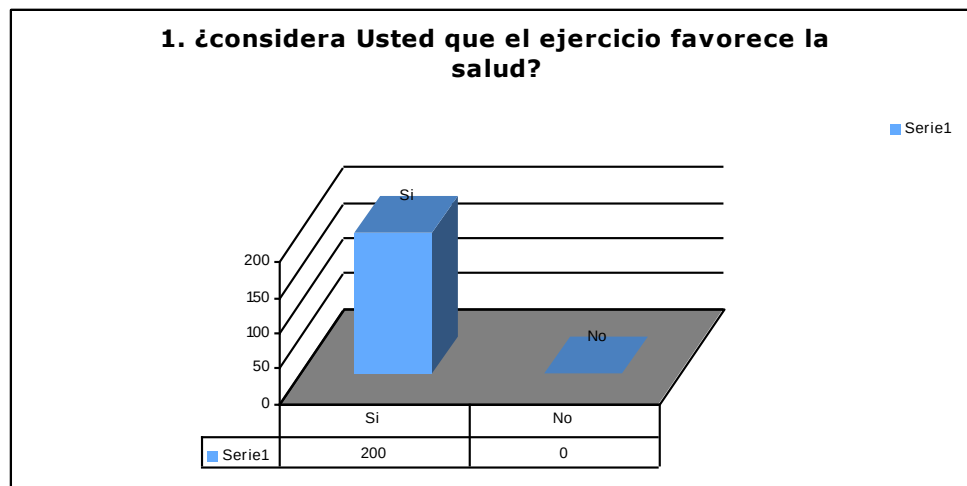
PROCESAMIENTO

El proceso de tabulación implica el ordenamiento de la información que al ser procesada, cuantificada por ítems y agrupada por variables, permite la presentación organizada de ésta en tablas. En estas tablas se hacen y registran los cálculos y se construyen los gráficos que permiten hacer el análisis final de la información. La información fue tabulada en Microsoft Excel, lo que permitió cuantificar, procesar y agrupar la información obtenida para llevarla a las tablas que se han de constituir con el fin de presentar e interpretar mejor la información para el análisis.

1. Considera usted que el ejercicio favorece a la salud

SI	100	100%
NO	0	0%

Grafico No 1.



Fuente: Daniel García, Estudiante de La Facultad Cultura Física del Deporte Recreación.

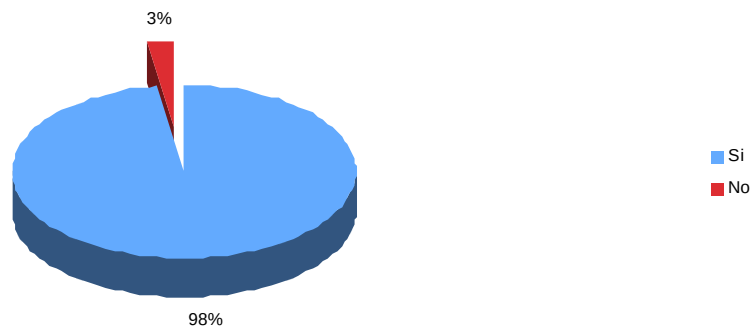
Como observamos en este gráfico la mayoría de nuestros encuestados decidieron que el ejercicio favorece a la salud con un porcentaje del 100% de la población, valor significativo si tenemos en cuenta que la encuesta se realizó en la a diferentes zonas de Bogotá.

2.Considera que hacer ejercicio físico colabora para mejorar su calidad de vida

Si	195	98%
No	5	3%

Gráfico No 2.

2. ¿Considera que hacer ejercicio físico colabora para mejorar su calidad de vida?

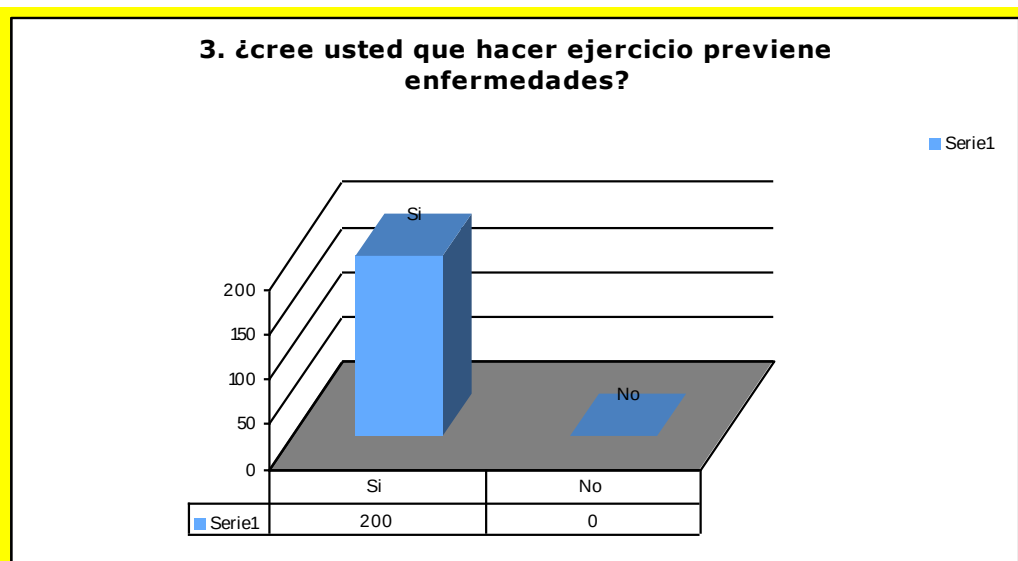


Fuente: Daniel García, Estudiante de La Facultad Cultura Física del Deporte Recreación.

La grafica nos muestra que los encuestados consideran que el ejercicio físico colabora con su calidad de vida con un porcentaje del 97% de que si la mejora y con un porcentaje del 3% de que no. Esto refleja una gran inclinación al ejercicio físico.

3. Cree usted que hacer ejercicio previene enfermedades

Si	200	100%
No	0	0%



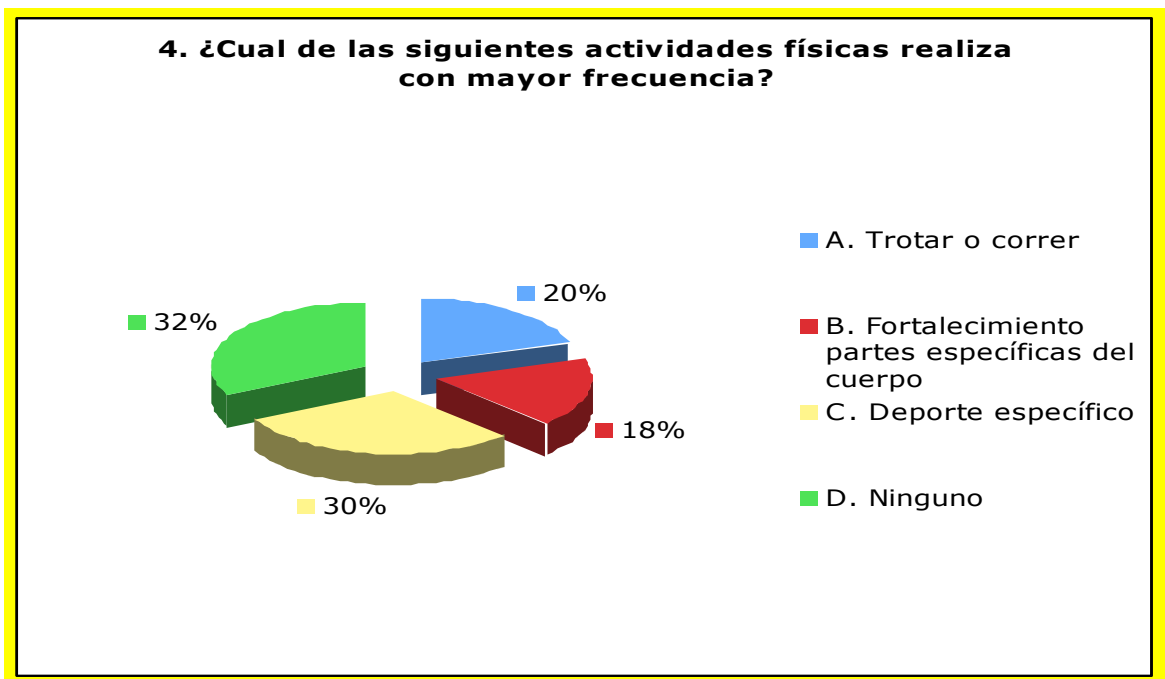
Fuente: Daniel García, Estudiante de La Facultad Cultura Física del Deporte Recreación.

Como se observa en la grafica, los encuestados decidieron con un porcentaje del 100% que hacer ejercicio previene en enfermedades

4. ¿Cuál de las siguientes actividades físicas deportivas realiza con mayor frecuencia?

A. Trotar o correr	40	20%
B. Fortalecimiento partes específicas del cuerpo	35	18%
C. Deporte específico	60	30%
D. Ninguno	65	33%

Grafico No 4.



Fuente: Daniel García, Estudiante de La Facultad Cultura Física del Deporte Recreación.

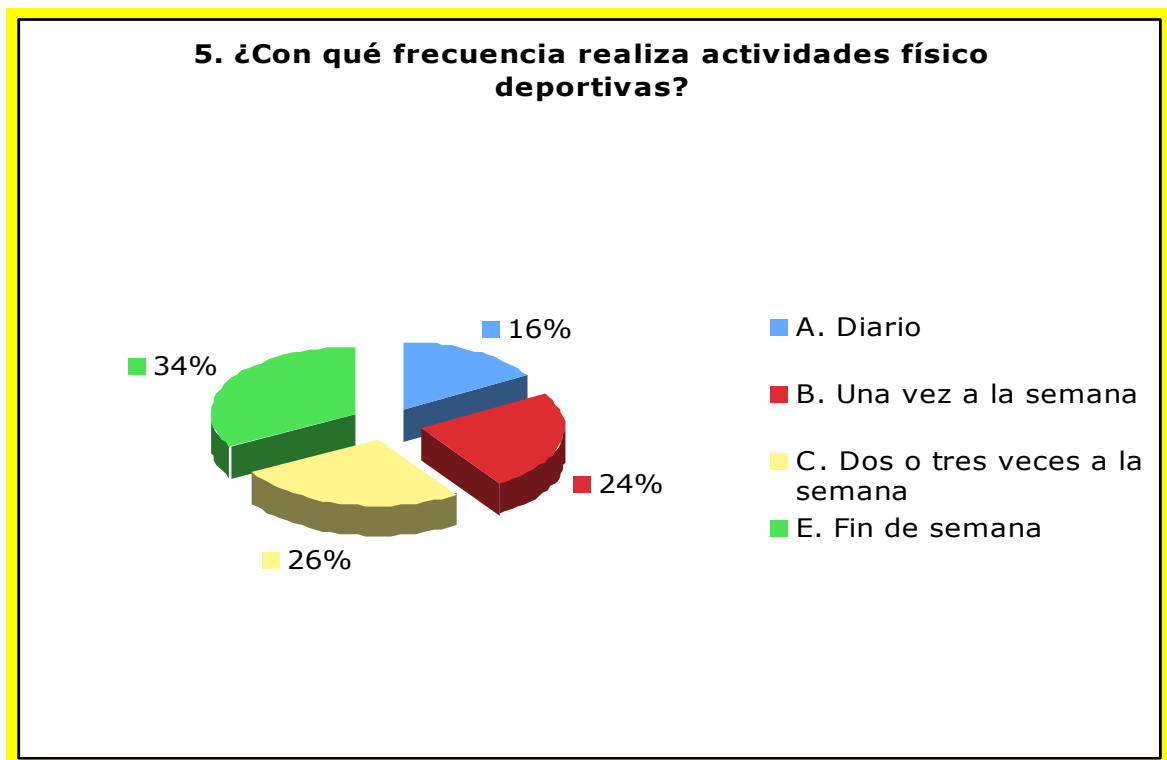
Esta grafica nos muestra varias opciones las cuales con un porcentaje del 32% que no realizan actividades físicas, siguiéndole deporte específico con un porcentaje del 30%, trotar o correr obtuvo un porcentaje del 20%, y finalizando con la torta un porcentaje del 18% la de deporte específico.

Respectivamente la clasificación ninguno arrojo el porcentaje representativo con fortalecimiento de Partes específicas del cuerpo más alto dentro de la torta con esto quiere decir que no realizan actividades físicas frecuentes pero si hay una orientación hacia actividades específicas del cuerpo.

5. Con qué frecuencia realiza la anterior actividad seleccionada

A. Diario	22	16%
B. Una vez a la semana	33	24%
C. Dos o tres veces a la semana	35	26%
E. Fin de semana	45	33%

Grafico No 5.



Fuente: Daniel García, Estudiante de La Facultad Cultura Física del Deporte Recreación.

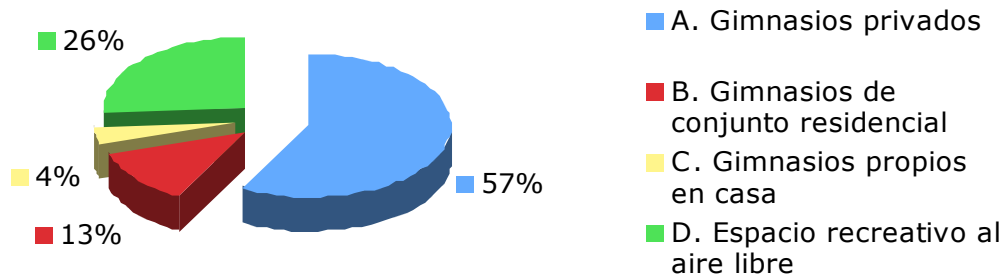
Vemos en esta grafica que los encuestados prefieren el fin de semana para realizar sus actividades con un porcentaje del 34% e importante la clasificación de de dos a tres veces por semana con un 26% , siguiéndole en porcentaje del 24% una vez a la semana y finalizando con un porcentaje de 16% la clasificación a diario esto para terminar con el 100%.

6. En qué lugar realiza usted sus actividades físico deportivas

A. Gimnasios privados	78	58%
B. Gimnasios de conjunto residencial	17	13%
C. Gimnasios propios en casa	5	4%
D. Espacio recreativo al aire libre	35	26%

Grafico No 6.

6. ¿En qué lugar realiza actividades físico deportivas?



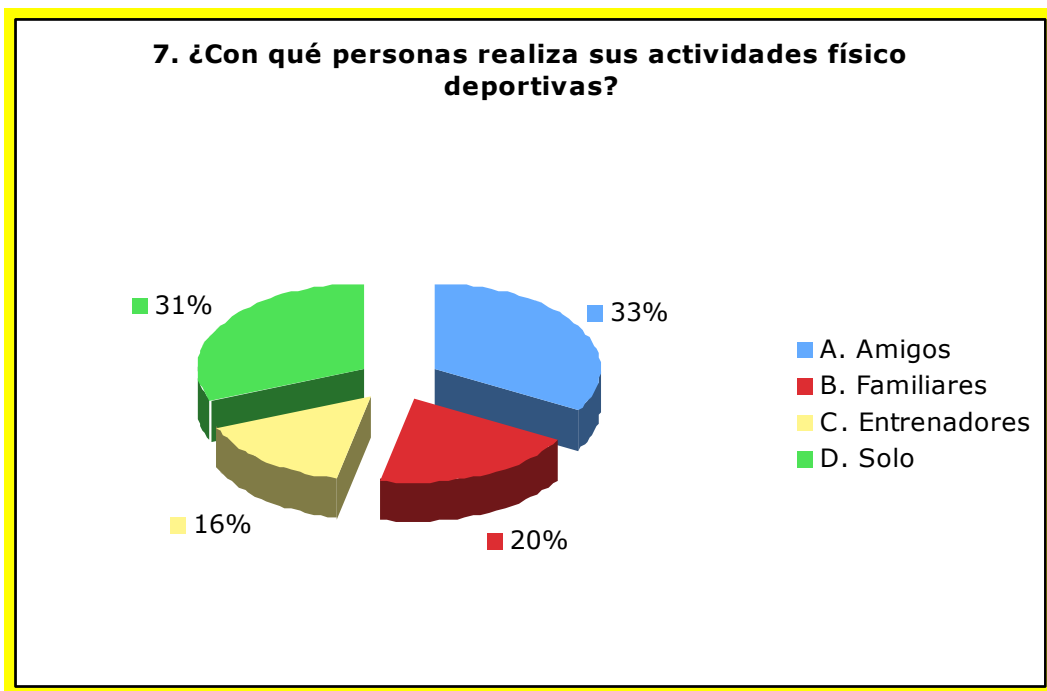
Fuente: Daniel García, Estudiante de La Facultad Cultura Física del Deporte Recreación.

La grafica nos muestra que gimnasios privados tiene una gran parte de la torta con un porcentaje de 57% y con 26% en espacios recreativos al aire libre la otra parte de la torta ocupando un 127% en lo que es en gimnasios propios en casa y el 13% en conjuntos residenciales

7. Con que personas realiza sus actividades físico deportivas

A. Amigos	45	33%
B. Familiares	27	20%
C. Entrenadores	21	16%
D. Solo	42	31%

Grafico No 7.



Fuente: Daniel García, Estudiante de La Facultad Cultura Física del Deporte Recreación

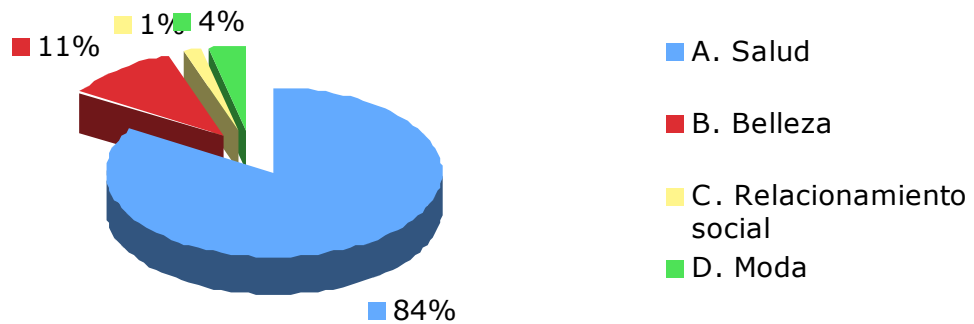
Esta grafica muestra que la escogencia para realizar sus actividades físicas es de amigos del 33% de 31% solo, del 20% con familiares y 16% entrenadores esto

8.Cuál es la razón más importante por la cual usted realiza ejercicios

A. Salud	113	84%
B. Belleza	15	11%
C. Relacionamiento social	2	1%
D. Moda	5	4%

Grafico No 8.

8. ¿cuál es la razón por la cual usted realiza Ejercicios físicos?



Fuente: Daniel García, Estudiante de La Facultad Cultura Física del Deporte Recreación

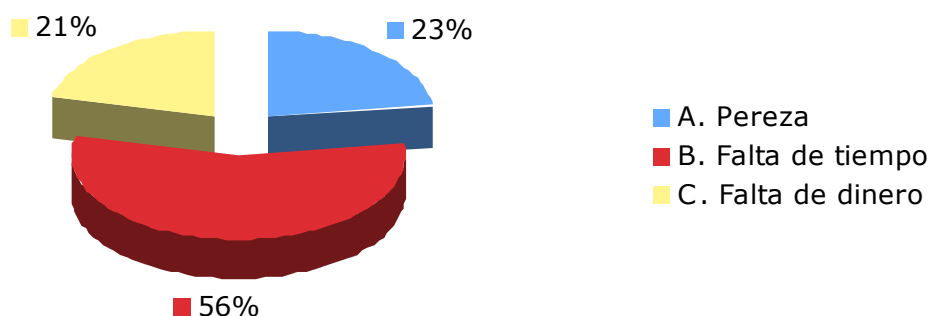
Esta grafica nos muestra que la razón principal por que realizan ejercicios físicos es por salud con un porcentaje del 84% por belleza un 11% y 4% por moda esto quiere decir que la salud tiene la mayoría de la torta.

9. Cual de las siguientes opciones, considera el mayor obstáculo para realizar ejercicio periódicamente

A. Pereza	31	23%
B. Falta de tiempo	75	56%
C. Falta de dinero	29	21%

Grafico No 9.

9. ¿cuál de las siguientes razones considera usted el mayor obstáculo para realizar ejercicios periódicamente?



Fuente: Daniel García, Estudiante de La Facultad Cultura Física del Deporte Recreación

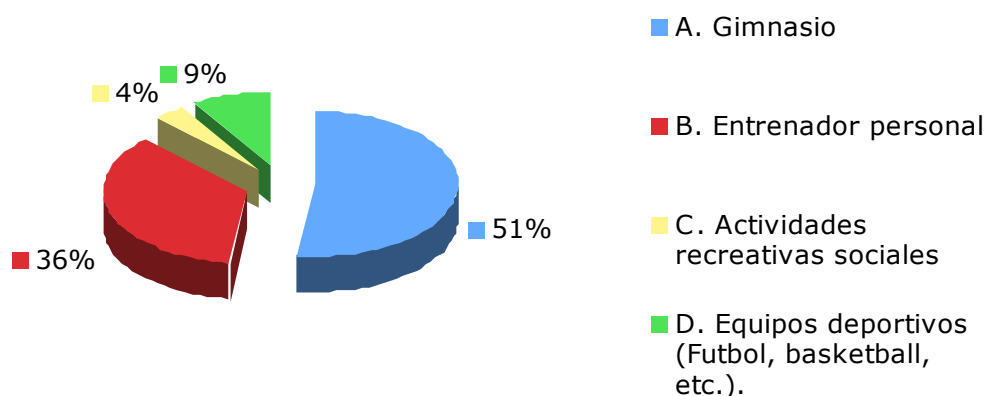
La grafica nos indica que la que el mayor obstáculo para realizar ejercicio es la falta de tiempo con un porcentaje del 56% y con un 23% la pereza siguiéndole la falta de dinero con 21%.

10. En caso de contar con los recursos económicos y el tiempo suficiente con cuál de las siguientes modalidades de entrenamiento se sentiría a gusto

A. Gimnasio	70	52%
B. Entrenador personal	48	36%
C. Actividades recreativas sociales	5	4%
D. Equipos deportivos (Futbol, basketball, etc.).	12	9%

Grafico No 10.

10. ¿En caso de contar con los recursos económicos y el tiempo suficiente con cual de las siguientes modalidades de entrenamiento se sentiría a gusto?

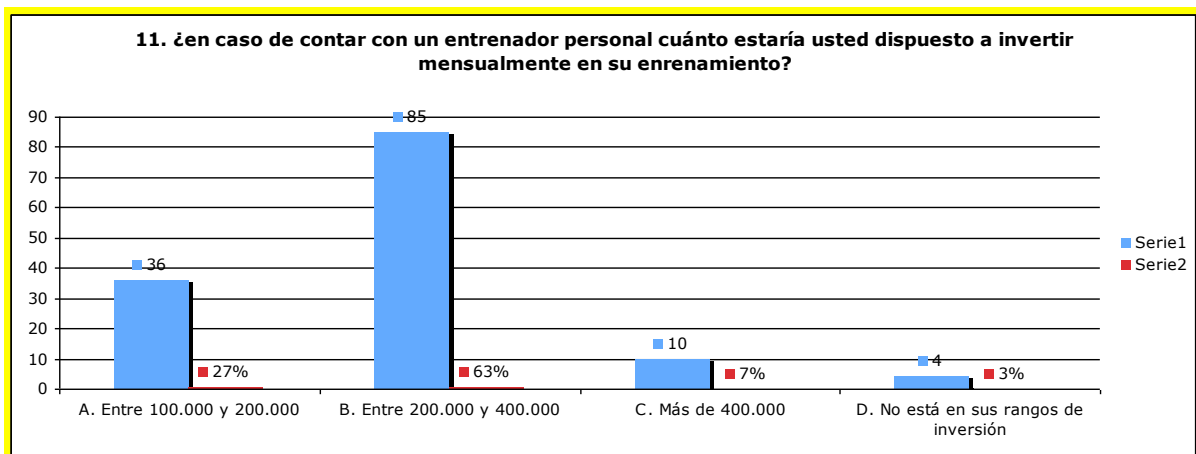


Fuente: Daniel García, Estudiante de La Facultad Cultura Física del Deporte Recreación

Se puede indicar con esta grafica que la modalidad en la cual se sienten a gusto contando con los recursos económicos y el tiempo sale a resaltado en la torta con un porcentaje del 51% el gimnasio un 36% contaría con un entrenador profesional y un 9% con equipos deportivos y cerrando la torta con un 4% en actividades recreativas.

11. En caso de contar con entrenador personal cuánto estaría dispuesto a invertir mensualmente en su entrenamiento.

A. Entre 100.000 y 200.000	36	27%
B. Entre 200.000 y 400.000	85	63%
C. Más de 400.000	10	7%
D. No está en sus rangos de inversión	4	3%



Fuente: Daniel García, Estudiante de La Facultad Cultura Física del Deporte Recreación

Analizando esta grafica tenemos como resultado que el ítem B con un porcentaje del 63% y el ítem A. con un 27% y un 7% el ítem C.

CAPITULO 3

FASE TECNICA O DE

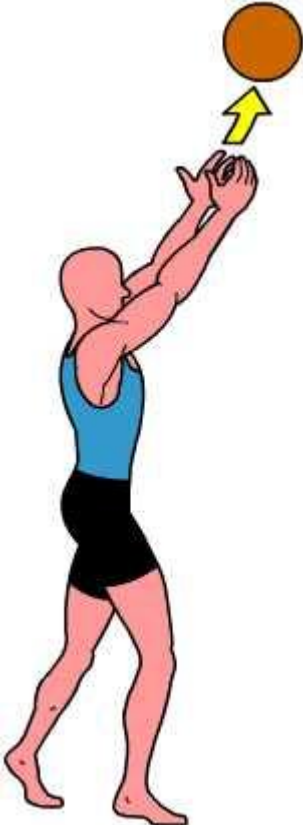
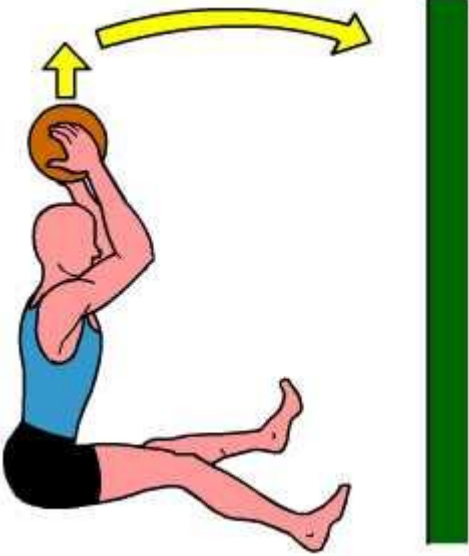
PRODUCTO

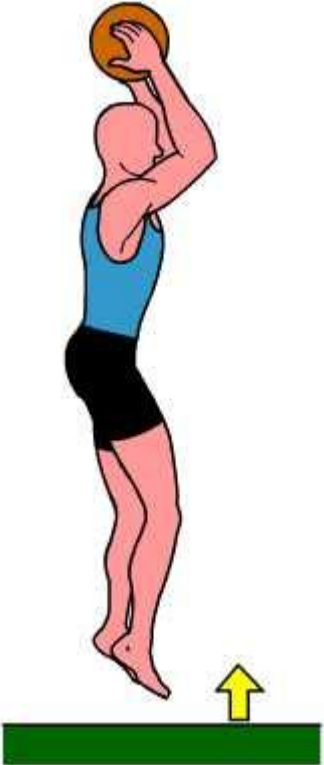
3. DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

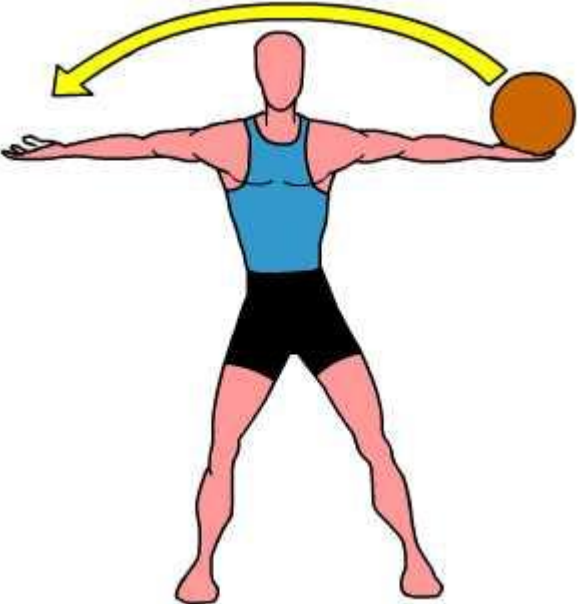
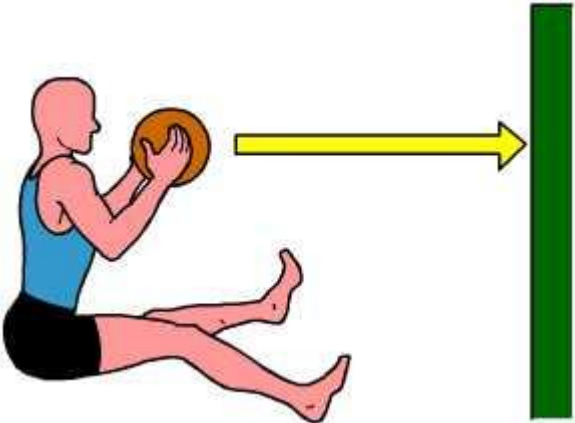
Programa clases personalizadas

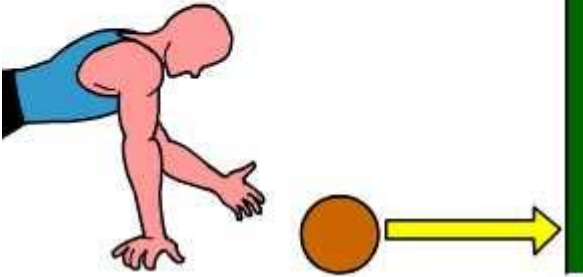
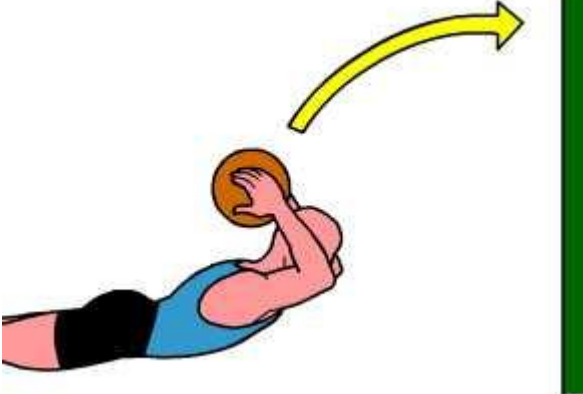
3.1 EJERCICIOS CON BALON MEDICINAL

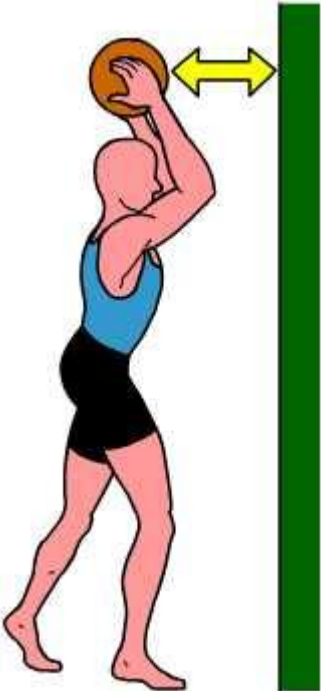
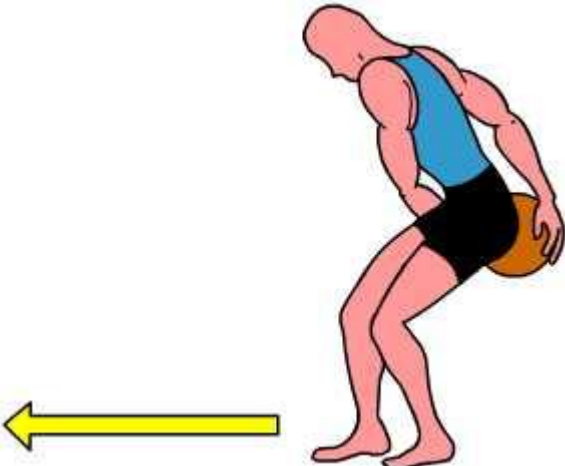
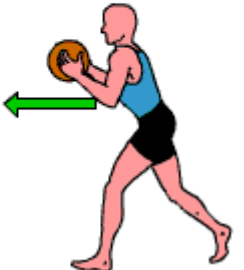
1		Descripción: De pie, realizar un círculo alrededor de la cintura con el balón medicinal, que se cambiará de una mano a la otra delante y detrás del cuerpo. Grupo muscular: Cubital anterior, palmares, deltoides.
2		Descripción: Con los pies separados y las piernas flexionadas, realizar un "ocho" pasando el balón medicinal alrededor de las rodillas y entre las piernas. Se cambia el balón de una mano a la otra. Grupo muscular: Cubital anterior, palmares, deltoides.

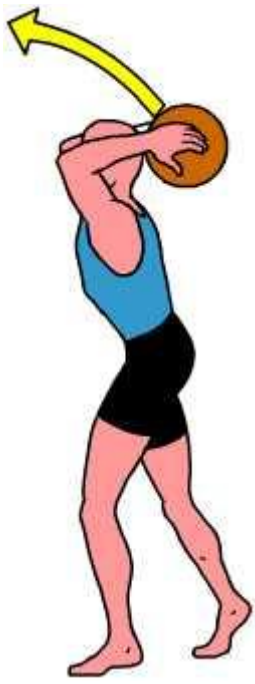
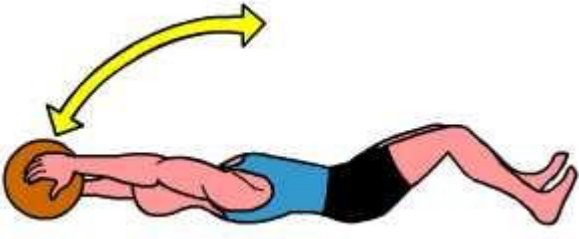
3		Descripción: Andando con el balón medicinal, lanzarlo verticalmente hacia arriba cada 3 pasos, mediante extensión de los brazos, y recogerlo sin que caiga al suelo. Grupo muscular: Tríceps braquial.
4		Descripción: Sentado con los pies separados y cerca de una pared. Lanzar el balón medicinal desde encima de la cabeza, con los brazos extendidos. Grupo muscular: Pectorales.

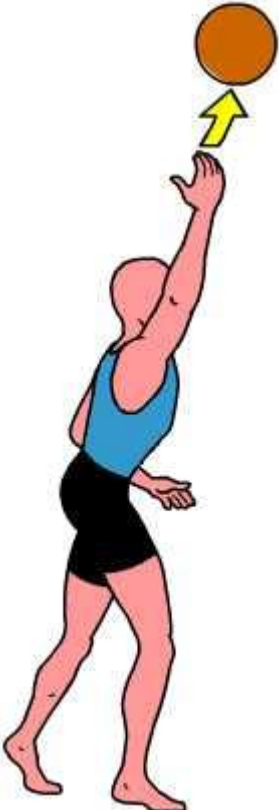
5		Descripción: Saltos verticales con el balón medicinal encima de la cabeza. Grupo muscular: Cuádriceps y gemelos.
6		Descripción: Situado lateralmente, lanzar el balón medicinal con una sola mano, desde el hombro del mismo lado hacia el lado contrario, mediante la extensión del brazo (gesto similar al lanzamiento del peso en atletismo) Grupo muscular: Tríceps braquial, pectoral.

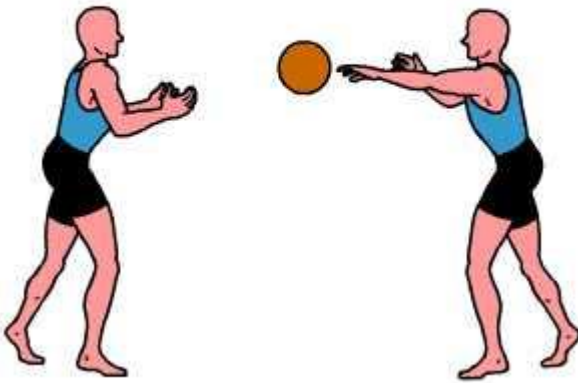
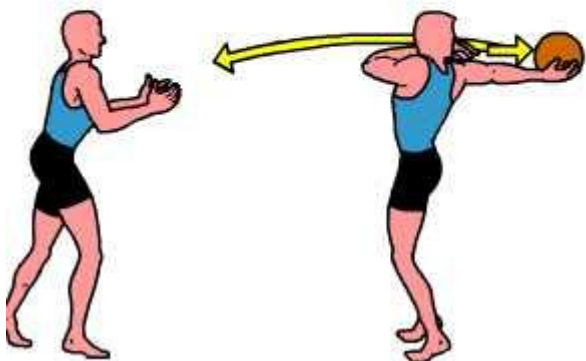
7		Descripción: Pasarse el balón medicinal por encima de la cabeza de una mano a la otra con los brazos extendidos paralelos al suelo, y sin doblar los codos. Grupo muscular: Cubital anterior, palmares, deltoides.
8		Descripción: Balón medicinal delante del cuerpo con los brazos doblados por los codos. Flexión y extensión de las piernas y simultáneamente extender los brazos lanzando el balón verticalmente hacia arriba. Grupo muscular: Tríceps braquial y cuádriceps.
9		Descripción: Sentado con los pies separados y cerca de una pared. Lanzar el balón medicinal desde el pecho con los codos doblados, mediante una extensión de los brazos hacia adelante. Grupo muscular: Tríceps braquial.

10		Descripción: Apoyado solamente en manos y pies enviar el balón medicinal rodando por el suelo contra la pared, empujándolo con una sola mano, mientras el peso del cuerpo recae sobre el único brazo de apoyo. Alternar la mano que empuja el balón. Grupo muscular: Tríceps braquial, pectoral, deltoides.
11		Descripción: Situado de pie, balón medicinal delante del cuerpo con los brazos estirados. Flexionar y extenderlos para que el balón suba y baje. Los codos deben estar próximos a los costados. Grupo muscular: Bíceps braquial, corabraquial, braquial anterior.
12		Descripción: Tendido prono, con el balón medicinal detrás de la cabeza, con los brazos flexionados. Lanzarlo hacia adelante contra la pared, mediante la extensión de los brazos. Grupo muscular: Tríceps braquial y cuádriceps.

13		Descripción: Cerca de la pared, balón medicinal encima de la cabeza con los brazos extendidos. Hacer rebotes de poca amplitud y seguidos contra la misma con el balón, mediante una o dos manos. Grupo muscular: Pectorales, cubital anterior, palmares.
14		Descripción: Situado de pie, con una pierna adelantada y el balón medicinal situado a un lado del cuerpo (a la altura de las caderas) sujeto con las dos manos. Lanzarlo rodando por el suelo adelante y abajo hacia un compañero, mediante el impulso de un solo brazo. Grupo muscular: Tríceps braquial, pectoral.
15		Descripción: Correr, realizar un salto hacia adelante en posición de zancada de carrera y lanzar simultáneamente el balón medicinal desde el pecho hacia adelante. Grupo muscular: Cuádriceps, tríceps braquial.

16		Descripción: Situado de pie, balón medicinal encima de la cabeza con los brazos extendidos. Doblar los codos, llevando el balón detrás de la cabeza y, a continuación, extender los brazos volviendo a la posición inicial. Grupo muscular: Tríceps braquial.
17		Descripción: Situado de pie, flexión con pequeña torsión del tronco hacia adelante bajando el balón hacia un lado del cuerpo. Elevar el tronco y lanzar el balón con torsión hacia atrás por el lado contrario. Grupo muscular: Cuádriceps, dorsales, oblicuos, lumbares, transversos.
18		Descripción: Tendido supino con piernas flexionadas y con el balón medicinal en los brazos estirados encima de la cabeza. Bajarlos hasta el suelo sin doblar los codos, y subirlo a continuación, de nuevo hasta la vertical. Grupo muscular: Pectorales, gran dorsal, tríceps braquial.

19		Descripción: Situado de pie, lanzar el balón verticalmente hacia arriba con una mano desde la altura del hombro del mismo lado. Grupo muscular: Tríceps braquial y deltoides.
20		Descripción: Con el balón medicinal delante del cuerpo a la altura del pecho, lanzar el balón saltando verticalmente desde posición de cuclillas tras haber realizado 3 saltos. Grupo muscular: Cuádriceps y tríceps braquial.
21		Descripción: Situado de pie, flexión hacia adelante pasando el balón entre las piernas. Elevar el tronco y lanzar el balón hacia atrás. Grupo muscular: Dorsales, lumbares, cuádriceps.

22		Descripción: Pasarse el balón medicinal de una mano a la otra con los brazos flexionados delante del tronco y con las muñecas dobladas. Grupo muscular: Cubital anterior, palmares, deltoides.
23		Descripción: Por parejas, separados 3 metros. Los jugadores se pasan el balón medicinal desde la altura del pecho mediante la extensión de uno de los brazos. El brazo impulsor paralelo al suelo. Grupo muscular: Tríceps braquial, pectorales.
24		Descripción: Por parejas. Lanzar el balón medicinal desde el lateral hacia adelante sujeto en una mano y con el brazo paralelo al suelo en todo momento (como en lanzamiento de disco en atletismo) Grupo muscular: Pectoral, tríceps braquial.

25		Descripción: Con los brazos extendidos, y sin doblar las rodillas, flexionar el tronco adelante y, a continuación, lateralmente de modo alternativo, describir con el balón medicinal un arco de 180º, sin que toque el suelo. Grupo muscular: Lumbares, oblicuos, transversos.
----	---	---

3.1.1 EJERCICIOS CON BALONES DE PILATES



El balón es un instrumento que permite realizar ejercicios específicos de estiramiento y fortalecimiento de la espalda. Se puede adquirir en cualquier tienda de deportes.

Lo apoyamos contra la pared y hacemos diez flexiones de piernas con los brazos estirados al frente y el balón subiendo y bajando por la pared siguiendo nuestra espalda.

Continuamos haciendo series de 10: Primero, con el balón entre las rodillas y brazos a la altura de los omóplatos (para estirar la espalda), apretamos y soltamos el balón con las piernas.

Después, sentados sobre él buscamos una posición erguida y con las manos en los muslos caminamos hacia adelante hasta quedar casi tumbados y luego hacia atrás. Este ejercicio sirve para fortalecer la espalda y la musculatura abdominal.

Aún sentados con las manos en la nuca soltamos aire y subimos el tronco. Otro ejercicio para fortalecer intensivamente la espalda: apoyamos el abdomen en la pelota con las manos sobre la parte delantera del balón y la cabeza baja, respiramos y elevamos el cuerpo y cuando soltamos el aire bajamos. Luego con las rodillas dobladas bajo las caderas y brazos estirados, empujamos la pelota hacia adelante y volvemos redondeando la espalda primero y luego recuperando la verticalidad y la posición de partida del balón. De nuevo sentados sobre el balón y con un brazo estirado, nos inclinamos de lado hacia el costado opuesto.

Entrenamiento con balón de ejercicios es una guía exhaustiva para entrenar con esta revolucionaria herramienta del fitness. Ofrece técnicas de ejercicios innovadoras y efectivas para el entrenamiento de la fuerza, la salud de la espalda y la prevención de lesiones. Este libro es ideal para aquellos que buscan tono muscular y definición, pero también quieren tener un cuerpo más fuerte, sano y protegerlo de lesiones.

Entrenamiento con balón de ejercicios te ayudará a aprovechar al máximo tu pelota de ejercicios. Una buena postura, un tono muscular definido y una profunda estabilidad abdominal son sólo algunos de los beneficios que verás y sentirás.

3.1.2 BENEFICIOS

- Salud de la espalda: fortalece las estructuras directamente responsables de la salud de la columna y evita las lesiones.
- Mejora la postura: el acto de buscar un equilibrio ayuda a conocer y mejorar nuestra postura y nuestra fuerza.
- Estabilidad central: básicamente, esto significa que se trabajan y por consiguiente se fortalecen los músculos abdominales más profundos y los de la columna, que actúan a modo de tablilla alrededor de la columna vertebral.
- Equilibrio muscular: “invierte” los desequilibrios musculares que pueden causar lesiones en la espalda y problemas posturales.
- Movilidad y flexibilidad: para relajarse, liberarse y rejuvenecer todo el cuerpo.

3.1.3 PRINCIPIOS BASICOS

- Inestabilidad
- Movilidad
- Longitud de palanca
- Postura

Inestabilidad

Un entrenamiento con la pelota combina una base de apoyo inestable (la pelota) y una base de apoyo estable (el suelo). Hacer ejercicio sobre una base inestable activará tus músculos abdominales más profundos (estabilidad central), tu equilibrio y tu propiocepción (conciencia sobre la posición del cuerpo).

Las diferentes posiciones te permitirán trabajar en la estabilización y el fortalecimiento de diferentes partes de tu cuerpo. Por ejemplo, al sentarse sobre la pelota con los pies en el suelo, se entrena la estabilidad de la zona

lumbar (parte inferior de la espalda), mientras que al tumbarse en pronación, con las piernas sobre la pelota y las manos en el suelo, se requiere la estabilización de la cintura escapular y la columna.

Realizar un completo abanico de ejercicios con la pelota mejora la salud de la espalda y nos conduce a niveles más altos de rendimiento en nuestro entrenamiento y en nuestra vida diaria.

Podemos encontrar los diferentes grados de estabilidad, equilibrio e intensidad simplemente alterando la base de apoyo, el centro de gravedad, la carga o el brazo de palanca. Por ejemplo, puedes empezar a hacer ejercicios sentado y con los pies alineados con las caderas. Sólo con juntarlos –encogiéndolos la base de apoyo– la intensidad será mayor.

3.1.4 EJERCICIOS BASICOS

Sentadillas círculos

- Comienza con la pelota arriba. Haz un gran círculo con ella hacia el suelo y luego de nuevo hacia arriba; después haz el círculo hacia el otro lado.
- Mantén la espalda recta.
- Haz 2 repeticiones hacia cada lado.
- Ponte de pie con los pies bien separados, sosteniendo la pelota por encima de la cabeza.
- Flexiona las rodillas y baja la pelota hacia el suelo, manteniendo la espalda recta y vertical.
- Estira las rodillas y vuelve a levantarte.

Posición inicial

- Usa tus mancuernas de nivel 2.
- Siéntate erguido, con una mancuerna en cada mano y las palmas hacia arriba.
- Pon los codos a los lados, formando un ángulo de 90 grados.
- Mueve los omoplatos hacia atrás y hacia abajo.

Acción

Adelante y atrás

- Mueve las manos hacia delante hasta poner las mancuernas sobre las rodillas.
- Mueve los codos hacia atrás hasta poner las manos en las caderas.
- Haz dos series de 15 repeticiones. remo sentado espalda y hombros definidos

Disminución de la intensidad

- Usa tus mancuernas de nivel 1 para poner a punto tu técnica y tu forma.

Aumento de la intensidad

- Haz una tercera serie.

Ve más allá

- Añade un levantamiento alterno de piernas en cada remo para poner a prueba tu capacidad de equilibrio.

Para realizar los ejercicios en supinación, tienes que ser capaz de girar hacia los lados en esta posición con facilidad.

Posición inicial

- Siéntate en la pelota con las manos a los lados.

Acción

Gira hacia los lados en supinación

- Para ponerte en supinación, utiliza los pies para empujar las caderas y tumbarte sobre la pelota mientras lo haces.
- Baja la cabeza sobre la pelota para levantar las caderas.
- Mantente así y cuenta despacio hasta cinco.
- Para dejar esta posición, baja las caderas y levanta la cabeza de la pelota.
- Haz presión con la parte inferior de la espalda contra la pelota y ayúdate lentamente con los pies para sentarte.
- Hazlo tres veces.

Disminución de la intensidad

- Gira hacia los lados en esta posición sin apoyarte.
- Hazlo tres veces.

Aumento de la intensidad

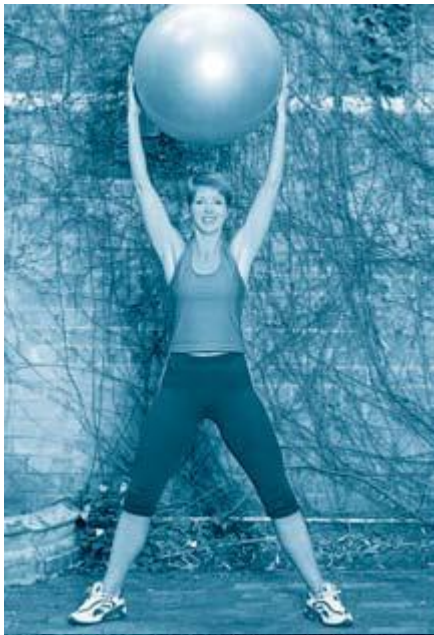
- Junta los pies para fortalecer más los estabilizadores.
- Siéntate sobre la pelota con los pies separados, alineados con las caderas.
- Rueda lentamente hacia abajo de modo que los codos y la parte superior de la espalda queden sobre la pelota.
- Permite que se te arquee la espalda un poco sobre la pelota.
- Mantén siempre el cuello apoyado.
- Aguanta en ésta posición de 40 a 60 segundos.
- Rueda hacia arriba lentamente ayudándote con los codos.
- Para que la extensión dorsal sea más larga, estira las piernas y rueda hacia atrás.

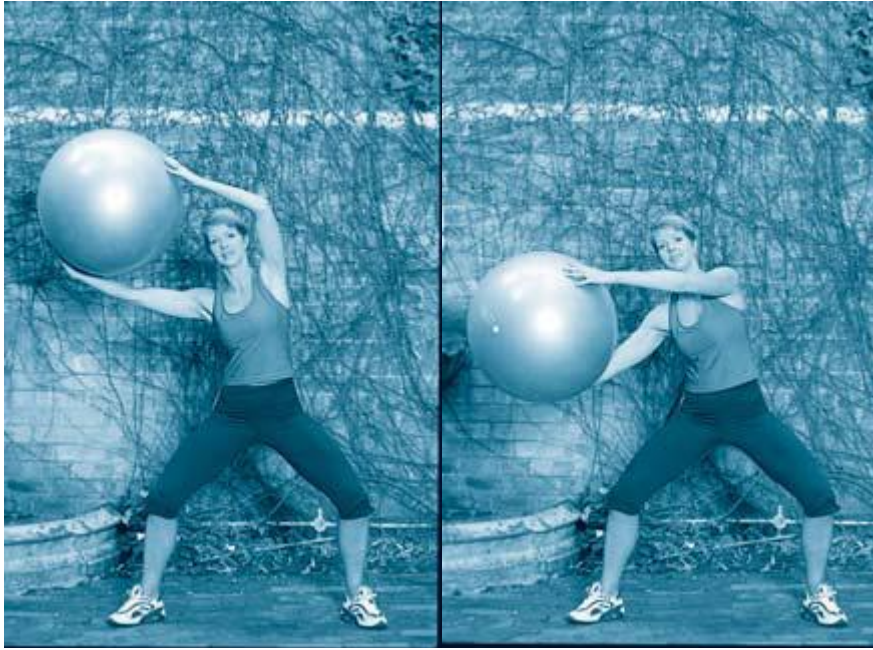
Estiramiento con extensión dorsal

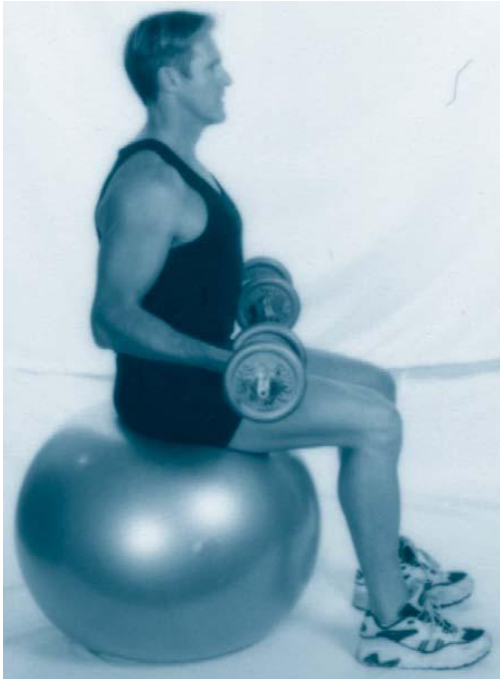
Sobre el entrenamiento 1 Un entrenamiento de todo el cuerpo es ideal si estás empezando o buscas una sesión ligera. Comienza con los ejercicios de calentamiento que aparecen entre las páginas 32 y 35 y asegúrate de que estiras de la forma adecuada después de cada ejercicio.

3.1.5 IMÁGENES







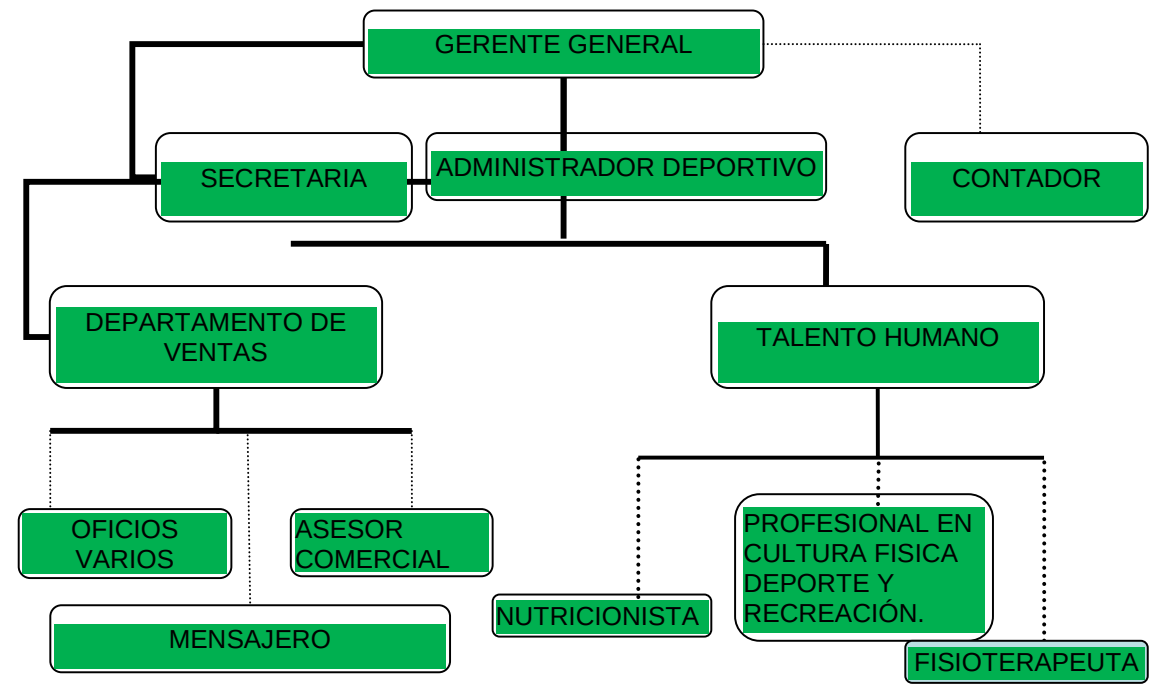




CAPITULO 4

FASE ADMINISTRATIVA

4. ORGANIGRAMA



4.1 PERSONAL A CONTRATAR

CARGO	CANTIDAD
Gerente General	1
Gerente operativo	1
Administrador deportivo	1
Secretaria	1
Profesionales en Cultura Física Deporte y Recreación (INSTRUCTORES).	1
Fisioterapeuta	4
Nutricionista	1
Personal oficios varios	1
Asesor comercial	1
Mensajero	1

4.2 DESCRIPCION DE CARGOS Y FUNCIONES

Gerente General.

Dependencia: Junta directiva

Objetivos:

- Persona con experiencia y buen manejo de relaciones interpersonales.
- Líder y guía en las funciones técnicas y personales.
- Responsable en la toma de decisiones adecuadas a las normas y políticas establecidas por el centro.
- Capacidad analítica y organizativa.
- Conocimientos en administración y leyes relacionados al área gerencial, en administración orientada a la planificación, coordinación y supervisión para una adecuada administración del centro

Perfil

Con buena presentación personal, líder dinámico con buenas relaciones interpersonales, toma de decisiones, manejo de personal, evaluador de proyectos etc.

Formación

Profesional en Cultura Física, Deporte y Recreación. Administrador de empresas, psicólogo, economista o en cargos similares Especialista en Administración Deportiva, diplomados y cursos respecto entrenamiento y organización deportiva.

Experiencia

1 año de experiencia

Personal a cargo: Administrador deportivo, contador, abogado, asesor comercial.

Funciones:

- Representante legal de la empresa.
- Contratar todas las posiciones gerenciales
- Realizar evaluaciones periódicas acerca del cumplimiento de las funciones de los diferentes departamentos.
- Planear metas a corto y mediano plazo junto con objetivos anuales y entregar las proyecciones de dichas metas para la aprobación de los gerentes corporativos.
- Coordinar con las oficinas administrativas para asegurar que los registros y sus análisis se estén llevando correctamente.
- Crear y mantener buenas relaciones con los clientes, gerentes corporativos y proveedores para mantener el buen funcionamiento del Club.
- Lograr que las personas quieran hacer lo que tienen que hacer y no hacer lo que ellas quieran hacer.

Administrador Deportivo.

Dependencia: Gerente operativo.

Objetivo: dirigir los compromisos de la empresa con el desarrollo técnico y gerencial propio de cada una de las líneas de servicio.

Perfil

Graduado en administración, contaduría, finanzas o carreras afines y/o Profesional en Cultura Física, Deporte y Recreación, con estudios en administración, organización y entrenamiento deportivo. Conocimientos sobre salud.

Formación

Profesional en Cultura Física, Deporte y Recreación, Especialista en Administración Deportiva, administrador, contador, economista o carreras afines con diplomados y cursos respecto entrenamiento y organización deportiva.

Experiencia

1 año en organización y coordinación de eventos deportivos.

Funciones: coordinar las actividades relacionadas con la negociación, estudios previos, contratación, ejecución y liquidación.

Vigilar los compromisos de la empresa en cuanto a su cumplimiento, en plazo, calidad y costo, así como velar por el presupuesto definido para su desarrollo.

Coordinar la evaluación de las líneas de servicio, revisar su pertinencia y definir los ajustes necesarios para adecuarlos de acuerdo a las necesidades de las entidades que lo requieren.

Psicólogo(a),

Dependencia: Administrador deportivo.

Objetivo: diseñar test y hacer acompañamiento en niños que presenten alguna dificultad.

Perfil

Con título profesional como psicóloga y experiencia comprobable en trabajo con la población infantil, con buenas relaciones interpersonales.

Formación

Profesional en psicología

Experiencia

Mínimo 1 año de experiencia en el área.

Funciones: acompañara por medio de test, el desarrollo cognitivo y afectivo de los niños y en casos especiales del núcleo familiar.

Profesional en nutrición y salud, mínimo 1 año de trabajo en el área.

Dependencia: Administrador deportivo.

Objetivo: diseñar protocolos de alimentación para los usuarios.

Perfil

Con título profesional, con buenas relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comprometida con el trabajo con la población infantil.

Formación:

Profesional en nutrición y salud.

Experiencia

Mínimo 1 año de trabajo con población infantil.

Funciones: realizar y entregar a los padres de familia los respectivos protocolos de alimentación que se recomienda para los usuarios esto con el fin de apoyar la buena salud y nutrición de nuestros usuarios.

Fisioterapeuta.

Dependencia: Administrador deportivo.

Objetivo: evaluar y llevar control y diagnóstico de los niños que asisten a la escuela de Estimulación Motriz C.C.M.

Perfil

Con título profesional como fisioterapeuta, con buena relación interpersonal; capaz de planear, diseñar, desarrollar, y ejecutar programas de prevención, asistencia y rehabilitación relacionados con el movimiento corporal.

Formación

Profesional en fisioterapia.

Experiencia

Mínimo 1 año de trabajo con niños.

Funciones: prevenir, rehabilitar y controlar cualquier tipo de lesión o discapacidad que presente alguno de los alumnos de la Escuela de Estimulación Motriz C.C.M.

Profesionales o Estudiantes y Practicantes de Cultura Física Deporte y Recreación.

Dependencia: Administrador deportivo.

Objetivo: diseñar, desarrollar y coordinar los planes de trabajo y de clase.

Perfil:

Profesionales en cultura física deporte y recreación, educadores físicos con experiencia en el campo del desarrollo de habilidades básicas y estimulación motriz, creativos, dinámicos, responsables excelente puntualidad, líderes, capaces de diseñar realizar y ejecutar proyectos y programas para los estudiantes de la escuela.

Formación:

Profesional en Cultura Física, Deporte y Recreación. Con experiencia en trabajo con población infantil y cursos respecto al desarrollo y la estimulación motriz.

Experiencia:

Mínimo 1 año de trabajo con población infantil.

Funciones: entregar controles y evaluaciones por módulo de la labor desempeñada, serán dirigidos y cumplan los programas además acompañarán en cada módulo a los niños y se encargaran de las sesiones adecuadas de estimulación motriz.

Detectar posibles debilidades e informarlas al grupo interdisciplinario.

Asesor comercial.

Dependencia: Gerencia general.

Objetivos: Generar estrategias comerciales y publicitarias para estar renovando continuamente la Escuela CCM.

Perfil:

Profesionales o tecnólogos que tengan gusto por las ventas en cualquier área, excelente presentación e imagen ejecutiva, habilidad de negociación, buen trato con los clientes, líder capaz de manejar equipos de trabajo y dar resultados a corto y largo plazo, desarrollo profesional.

Formación:

Profesional o técnico en asesoría comercial.

Experiencia:

Mínimo 1 año de experiencia en el área.

Funciones: Ofrecer los servicios en lugares y espacios en donde sea posible ejecutarlos.

Secretaria general.

Dependencia: Gerencia general.

Objetivo: proveer de información al interesado padres de familia posibles clientes.

Perfil:

Mujer de 25 a 45 años, dinámica, activa, carismática, amable, actitud de trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales y excelente presentación personal. Requiere manejo de centrales telefónicas, manejo de Excel y Word, debe expresarse y comunicarse correctamente.

Formación:

Profesional o técnica en secretariado.

Experiencia:

Mínimo 1 año de trabajo en el área.

Funciones: sacar copias, contestar teléfonos, brindar información clara y precisa de la actividad de la empresa a todos los interesados, manejar horarios y agenda.

Recibir, clasificar, registrar y distribuir la documentación de la gerencia general, así como cautelar y mantener actualizado el archivo general y confidencial correspondiente.

Proporcionar información sobre los requisitos de inscripción, cuotas programas de la escuela C.C.M. a fin de que las personas interesadas realicen los tramites con facilidad.

Llevar el manejo y efectuar la rendición de fondos de la caja menor de gerencia general.

Mensajero.

Dependencia: Secretaria.

Objetivo: Facilitar el manejo de información física entre la Escuela y agentes externos, o realizando diligencias no personales de la oficina.

Perfil:

Responsable, dinámico, que trabaje en equipo, con excelente puntualidad, buena presentación personal.

Experiencia:

Mínimo 1 año ejerciendo esta labor.

Funciones: Encargarse personalmente de todas las encomiendas que sean necesarias transportar, fuera y dentro de la Escuela CCM.

Personal de aseo (oficios varios).

Dependencia: Gerencia general.

Objetivos: Colaborar con el aseo el orden y la atención a los empleados y asistentes a la oficina.

Perfil:

Con buena presentación personal, atenta, responsable, puntual y eficiente.

Experiencia:

Mínimo 1 año de trabajo en el área.

Funciones: Encargarse del aseo en general de la oficina y apoyar en los oficios varios que se presenten en la oficina.

Asear las instalaciones de la Escuela de Estimulación Motriz Cuerpo, Cultura y Movimiento, así como distribuir material de aseo, utilizando los equipos y materiales correspondientes para mantener en condiciones óptimas de limpieza a las mismas.

Contador.

Dependencia: Gerencia general.

Objetivo: Encargarse totalmente de la parte financiera y contable de la Escuela CCM.

Perfil:

Responsable profesional, dinámico, con buenas relaciones interpersonales, líder.

Formación:

Profesional en contaduría pública.

Experiencia:

Mínimo 1 año de trabajo.

Funciones: Rendir cuentas claras trimestralmente de los ingresos y egresos de la Escuela CCM y en general de la situación financiera de esta.

Efectuar actividades variadas de contabilidad.

Formular balances del movimiento contable.

Controlar gastos y/o ingresos presupuestales, verificando la correcta aplicación.

Preparar informes técnicos sobre el movimiento contable y efectuar conciliaciones bancarias.

4.3 PROCESO DE SELECCIÓN

Para lograr que la empresa tenga una mejor economía, es necesario contar con gente capacitada, y con habilidades, y deseos de lograr los objetivos de la organización.

Mediante el proceso de selección se podrá contar con la seguridad de que en la empresa tienen el personal adecuado para lograr el éxito. Esta seguridad se logra aplicando cada uno de los pasos del proceso de selección, adecuadamente, obteniendo así a la persona idónea para desempeñar con éxito las funciones de un puesto determinado.

4.4 PASOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección cuenta con una serie de pasos a realizar, pero nosotros sólo vamos a considerar 9 al momento de realizar dicho proceso. Estos son:

1. Puesto vacante.
2. Requisición.
3. Análisis de puesto.
4. Inventario de Recursos Humanos.
5. Reclutamiento.
6. Solicitud de empleo.
7. Entrevista.
8. Contratación.

Estos a su vez cuentan con una serie de variantes que veremos más adelante.

Para que el proceso de selección se realice con éxito se debe llevar a cabo una serie de pasos a seguir en un orden lógico que se encuentran interrelacionados.

1. Puesto vacante.

Independientemente del tipo o giro de empresa siempre cuando se realice el proceso de selección debe iniciar con un puesto vacante, el cual no es ocupado por nadie.

2. Requisición.

Una vez que se cuenta con un puesto vacante es necesario dar a conocer la existencia de este, la cual se da por medio de la requisición que es realizada por el jefe inmediato que solicita el puesto y, posteriormente, es enviado al encargado de realizar el proceso de selección.

3. Análisis de puesto.

El análisis de puesto constituye uno de los 3 elementos esenciales para lograr el objetivo del proceso de selección. Éste es una herramienta necesaria que se debe de tomar en cuenta puesto que con él se obtiene el perfil, habilidades y demás que requiere el puesto para ser desempeñado de manera efectiva.

4. Inventario de Recursos Humanos.

En la mayoría de las empresas cuentan con un inventario de Recursos Humanos el cual constituye un lugar donde se va archivando los expedientes de los empleados cuya documentación contiene datos relevantes de su desempeño que van desde la solicitud de empleo, las pruebas que se realizaron en el proceso de selección, las incapacidades que ha tenido, permisos, etc.

Al momento de presentarse un puesto vacante suele acudir a este medio con el fin de verificar si en la empresa existe la persona adecuada dentro de la organización para ocupar el puesto.

5. Reclutamiento.

Otro de los medios empleados por las empresas es el reclutamiento. Muchos autores consideran éste como un procedimiento ajeno al proceso de selección, sin embargo, nosotros lo consideramos como parte importante del proceso de selección.

El reclutamiento es un medio o técnica utilizado por las empresas para obtener a candidatos que estén acordes con el perfil que la empresa desea.

- ***El reclutamiento puede ser interno o externo.***

a. Reclutamiento interno.

Definimos al reclutamiento interno como el medio en el cual se basan muchas empresas para conseguir a posibles candidatos, pero dentro de la misma.

Las formas en que se presenta éste son: bolsa de trabajo interna, amigos, parientes, entre otros.

b. Reclutamiento Externo.

Esta técnica se utiliza una vez que se realiza el Reclutamiento Interno y no se encontró a la persona indicada. Se pasa a éste para buscar candidatos ajenos a la organización.

Un medio utilizado es el periódico, sin embargo es en última instancia cuando se recurre a él, a causa de que resulta ser muy costoso y sólo cuando se trata de reclutar a personal de nivel intermedio y administrativo.

6. Solicitud de empleo.

La solicitud de empleo permite que el aspirante tenga una mayor cercanía con la empresa, pero sucede lo mismo con la empresa. Este es un formato que en ocasiones es establecido por la empresa, pero básicamente contiene los datos generales del aspirante, el sueldo que aspira, trabajos anteriores, dirección, entre otros más.

La solicitud permite que la empresa se forme una impresión muy general del aspirante, consideramos que es muy importante para establecer contacto entre él y la organización.

Las solicitudes más comunes que utilizan las empresas son las conocidas como PRINTAFORM.

7. Entrevista.

Una vez que se cuenta con un número determinado de solicitudes, se escoge aquellos que estén lo más cercanamente posible a reunir los requisitos indispensables para el puesto. Posteriormente se pasa a la entrevista.

La entrevista es un recurso del que se basa la empresa para conocer más datos relevantes sobre el candidato sobre una serie de preguntas que se le hacen a la persona que solicita el puesto.

- ***Entrevista no estructurada.***

Esta entrevista consiste en realizar preguntas de acuerdo a lo que vaya surgiendo en el transcurso del tiempo, no existen preguntas establecidas.

Este tipo de entrevista no es 100% recomendable, debido a que no se administra adecuadamente y, en consecuencia, provoca que se ignoren preguntas importantes del tema a tratar. La empresa no resulta beneficiada al aplicar ésta, debido a que no obtiene información interesante.

- ***Entrevista estructurada.***

Una entrevista estructurada es aquella que cuenta con preguntas elaboradas y no se pueden modificar o anexar más conforme transcurra la entrevista. No se recomienda hacer uso de ésta, debido a que no permite obtener una libertad al momento de realizarse, para el entrevistado al no poder cuestionar las preguntas.

- ***Entrevista mixta.***

La entrevista mixta la definimos como aquella en donde se cuentan con preguntas ya elaboradas, pero al mismo tiempo se pueden anexar o modificar, al momento de llevarse a cabo. Permitiendo así, mayor libertad al entrevistado y entrevistador y, por lo tanto, es lo que da mayores resultados.

- ***Entrevista inicial.***

La inicial en la mayoría de las organizaciones es llevada a cabo para obtener datos generales a grandes rasgos, teniendo una duración de 10 a 15 minutos. En general, es realizada por el encargado de realizar el proceso de la selección.

Usualmente en las empresas pequeñas le dan gran importancia a ésta para obtener información.

- **Entrevista preliminar.**

Otro género de entrevista es la preliminar la cual es aplicada a los aspirantes que pasaron con éxito la entrevista anterior y se basa en la obtención de datos relevantes al puesto. Es aplicada por el jefe inmediato contando de 3 a 5 prospectos.

Las empresas grandes (macroempresas) hacen buen uso de este tipo.

- **Entrevista final.**

Posteriormente, se evalúan los resultados de la entrevista y de las pruebas que se aplicaron en todo el proceso y se elige aquella persona cuya puntuación sea mayor en comparación de los demás. El encargado del proceso de la selección notifica al seleccionado que ha sido elegido para ocupar el puesto.

Es muy importante también que los que no fueron seleccionados se les dé a conocer la decisión, con el fin de que guarden una buena impresión hacia la empresa¹.

La administración de recursos humanos tiene como objeto una de sus principales funciones es la de capacitar a sus miembros, ya que del recurso humano de cada empresa depende el funcionamiento y la evolución de la misma.

4.5 CONTROL.

Este sistema de control está a cargo de todos los integrantes del centro, desde la junta directiva hasta el empleado con menor cargo, buscando mejorar el desempeño de todos en sus cargos, y el funcionamiento de la misma.

El servicio que se presta será controlado por encuestas de satisfacción, para medir el agrado y el impacto que genera.

El personal de la empresa será controlado por objetivos del programa, igualmente en el cumplimiento de sus funciones con evaluaciones de desempeño.

El flujo de efectivo estará controlado por arqueos de caja, que se efectuarán periódicamente, de acuerdo al comportamiento del manejo de la empresa.

¹ COBACH. **Recursos Humanos 1**. 4ta. Edición. México, EDIT. COBACH, pp. 120.

MORA, Consuelo y otros. **Administración de recursos humanos**. México, EDIT. UNISON. 1996. pp.74.

WEATHER, William. Administración de personal y recursos humanos. 4ta. Edición. México, EDIT. MCGRAW HILL, 1995. Pp.

La escuela de estimulación motriz CCM, verificara los aspectos Financieros (rendición de cuentas) y operativos (procesos ejecutados) por medio de:

- Auditorias

Estas serán realizadas por agentes externos al centro con el fin lograr una transparencia en los resultados. Y las realizaran Auditores Independientes.

En la escuela se realizaran las siguientes 5 auditorias:

- Auditoría Financiera

Es un examen a los estados financieros que tiene por objeto determinar si los estados financieros auditados presentan razonablemente la situación financiera de la escuela

El auditor financiero verifica si los estados financieros presentados por la gerencia se corresponden con los datos encontrados por él.

- Auditoria Operacional o Desempeño.

Es un examen objetivo, sistemático y profesional de evidencias, llevado a cabo con el propósito de hacer una evaluación independiente sobre el desempeño del centro

Orientada a mejorar la efectividad, eficiencia y economía en el uso de los recursos humanos y materiales para facilitar la toma de decisiones.

- Auditoria de Recursos humanos.

Examen que se hace al área de personal, para evaluar su eficiencia y eficacia en el manejo del personal y los controles que se ejercen con los expedientes, asistencia y puntualidad, y trato con el cliente.

- Auditoria de Cumplimiento.

Se hace con el propósito de verificar si se están cumpliendo las metas y orientaciones de la gerencia y si se cumplen las leyes, las normas y los reglamentos aplicables al centro.

- Auditoria de Seguimiento.

Se hace con el propósito de verificar si se están cumpliendo las medidas y recomendaciones dejadas por la auditoria anterior.

Las anteriores auditorias se realizaran una por una, y se llevaran a cabo una vez al año finalizándolo, con el fin de iniciar con mejoras en el proceso, y estos resultados estarán siempre a la vista de los integrantes de la escuela.

Proceso de selección.

Requisitos de ingreso:

Superar pruebas intelectuales, y cumplir con los requisitos de ley establecidos en la legislación colombiana para este tipo de cargo. Experiencia mínima de 1 año a excepción de los practicantes.

La administración de recursos humanos tiene como objeto una de sus principales funciones es la de capacitar a sus miembros, ya que del recurso

humano de cada empresa depende el funcionamiento y la evolución de la misma.

5. TIPOS DE CONTRATOS Y DURACIÓN

- **Contrato Escrito de Trabajo**

Es el acuerdo entre trabajador y empleador que se plasma en un documento escrito. Así se facilita de esta manera la prueba del contrato, aunque no sobra advertir que para probar dentro de un proceso la existencia de un contrato laboral se admiten los demás medios probatorios consagrados en nuestro código procesal civil, tales como los testimonio, la inspección judicial, reconocimiento de documentos entre otros. Pero si existen contratos que deben constar por escrito para su validez:

El contrato a término fijo

- **Contrato a Término Fijo**

Es aquel que tiene un límite en el tiempo. Las partes determinan exactamente la fecha en que ha de terminarse el contrato. Anteriormente, no podían ser inferiores a un año, salvo ciertas circunstancias de las empresas como reemplazos temporales de trabajadores por licencias, vacaciones etc. A partir de 1991, en aras del principio de la flexibilidad laboral se permite suscribir contratos a término fijo inferiores a un año, por cualquier periodo. La ley 50 de 1990 desaparece el tope mínimo de un año, pero mantiene el tope máximo de tres años, lo cual indica que los contratos a término fijo pueden ser desde un día hasta tres años.

Requisitos:

1. Que conste por escrito
2. El término de duración no puede ser superior a tres (3) años, pero puede ser prorrogable en forma indefinida.
3. Para su terminación debe existir un preaviso de por lo menos treinta (30) días.

- **Contrato a Término Fijo Inferior a un Año**

En este contrato, el trabajador vinculado de esta manera tiene derecho a todas las prestaciones sociales y a vacaciones en forma proporcional, sea cual sea el tiempo laborado. Sin embargo, este tipo de contratos únicamente pueden prorrogarse hasta por tres (3) veces, por periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente.

Requisitos:

1. Que conste por escrito
2. Que el periodo de prueba sea equivalente a la quinta (1/5) parte del término inicialmente pactado para su terminación. Por vencimiento del término pactado, o de la prórroga, se dé aviso por escrito con una anticipación no inferior a treinta (30) días, con excepción de aquellos cuya duración es de un mes o menos.

- **Prórroga en contratos a término fijo:** El Contrato a término fijo es prorrogable o renovable indefinidamente, pero sin perder en ningún caso su naturaleza de limitación en el tiempo. Las prórrogas pueden ser automáticas o expresas.

Se pueden presentar dos eventos:

1. Los contratos a término fijo superiores a un año se prorrogan por un periodo igual al inicialmente pactado.
2. En los contratos a término fijo inferiores a un año se autoriza su prórroga automática hasta por tres (3) periodos iguales al inicialmente pactado. A partir de la tercera vez, la prórroga no podrá ser inferior a un año.

- **Requisitos para dar por terminado el contrato a término fijo:** Para impedir que el contrato a término fijo sea prorrogado automáticamente, es necesario que el empleador presente preaviso, es decir la expresa manifestación sobre la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, o de darlo por terminado, con una antelación igual o superior a 30 días. Deberá presentarse por escrito por exigencia expresa de la ley. Cuando la duración del contrato sea de aquellos iguales o inferiores a treinta días, no se requerirá preaviso para dar por terminado el contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 1º Decreto Reglamentario 1127 de 1991.

- **Contrato a Término Indefinido**

Este es el más común de todos los contratos laborales y se caracteriza porque no tiene limitación en el tiempo, no prevé ninguna fecha, condición o circunstancia que permita conocer desde su inicio el momento hasta el cual habrá de tener vigencia el mismo. Así las cosas, su duración se extiende hasta cuando las partes lo deseen o cuando se presenten circunstancias de hecho que conforme a la ley laboral se consideran causas de terminación del contrato laboral, por ejemplo las faltas graves que cometa el trabajador en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. Es la forma de contrato de trabajo más usada, especialmente por la posibilidad de formalizarse verbalmente. Para su

terminación, el Código Sustantivo del Trabajo igualmente faculta al trabajador para dar por terminado este tipo de contrato sin que hoy para ello deba observar la figura del preaviso, ya suprimida mediante la modificación contenida en la Ley 789 de 2.002 y que se encuentra esta mas ampliamente explicada en nuestro artículo referente al preaviso, y publicado en anterior oportunidad en esta página.

- **Contrato Ocasional o Transitorio**

Este consiste en la ejecución de labores ajenas a las actividades normales de una empresa y cuya duración no puede exceder de treinta (30) días. En este tipo de contratación el trabajador solo tiene derecho al pago del valor acordado por sus servicios y a que se le suministren primeros auxilios en caso de ocurrir un accidente de trabajo. No tiene derecho a ninguna otra prestación.

Requisitos:

1. Debe constar por escrito.
2. Debe relacionarse con actividades ajenas al objeto social de la empresa contratante Su duración nunca podrá ser mayor a treinta (30) días.
3. Si el trabajador una vez transcurrido el término de treinta (30) días no ha terminado la labor encomendada, se cancela el valor del contrato y se debe suscribir uno nuevo, que en todo caso no podrá exceder de dicho término.

- **Contrato Prestación de servicios**

El contrato de prestación de servicios se celebra cuando se requiere que la persona tenga conocimientos especializados en un área determinada.. Algunas características son:

La prestación de servicios se refiere a la ejecución de labores basadas en la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia. El contratista tiene autonomía e independencia desde el punto de vista técnico y científico, lo que constituye el elemento esencial de este contrato. La vigencia del contrato es por el tiempo justo para ejecutar un objeto específico.

No es posible admitir confusión alguna con otras formas contractuales como lo es una relación laboral. Por esta razón, no se reconocen los derechos derivados de la subordinación y del contrato de trabajo en general.

Este tipo de contratos abarcan una serie de asuntos y estos son:

- Sistema general de seguridad social en salud.
- Sistema general de pensiones.
- Sistema general de riesgos profesionales.

- **Contrato Honorarios**

La contratación por honorarios está prevista en la legislación civil y es aplicable al convenio entre un cliente y un profesional en determinada área, que desempeña su actividad de manera libre para efectuar un trabajo especializado, normalmente bajo las condiciones que el propio profesional establece. Pero el contrato por honorarios omite el pago de prestaciones como vacaciones e inclusive el derecho a la seguridad social.²

4.5.1 ASPECTO LEGAL

- **Sociedades de Responsabilidad Limitada.**

"En las compañías de responsabilidad Limitada los socios responderán hasta el monto de sus aportes. En los estatutos podrá estipularse para todos o algunos de los socios una mayor responsabilidad o prestaciones accesorias o garantías suplementarias, expresándose su naturaleza, cuantía, duración y modalidades" (Art. 353 Código de Comercio).

² https://ctp.uniandes.edu.co/Empresas/Servicios/Articulos/lo_que_necesita_saber_de_c.php

"Los socios no excederán de veinticinco. Será nula de pleno derecho la sociedad que se constituya con un número mayor. Si durante su existencia excediere dicho límite, dentro de los dos meses siguientes a la ocurrencia de tal hecho, podrá transformarse en otro tipo de sociedad o reducir el número de sus socios. Cuando la reducción implique disminución del capital social, deberá obtenerse permiso previo de la superintendencia, so pena de quedar disuelta la compañía al vencerse el referido término"(Art. 356 Código de Comercio).

- Características Generales de la Sociedad Limitada.

Según la superintendencia de Industria y comercio las principales características de la sociedad limitada son:

- Utiliza la sigla LTDA (limitada) después de su nombre comercial.
- Debe registrarse en Cámara de Comercio, con Escritura Pública (Estatutos).
- Debe pagar Industria y Comercio.
- Debe pagar el impuesto de Rentas Departamentales.
- Posee una identificación suministrada por la DIAN, llamada NIT.
- La responsabilidad de los socios es limitada según sus aportes.
- Deben poseer mínimo dos socios y máximo 25.
- Debe llevar contabilidad y actas de las reuniones, ambos documentos registrados en cámara de comercio.

Proceso de Constitución

- Verificación del Nombre o Razón Social y Registro

Con el fin de no tener que realizar verificaciones a la escritura de constitución de la sociedad es importante realizar esta verificación. Una vez hecho esto se debe registrar diligenciando el formulario correspondiente ante la Cámara de Comercio.

- Consulta de Ubicación de la Empresa

Este trámite se hace ante Planeación Municipal a la que se debe presentar una carta de solicitud detallando la ubicación, tipo de negocio, la actividad o actividades a desarrollar, nombre y número telefónico del interesado y una cuenta de servicio del local. Planeación elaborará un comunicado de autorización o rechazo de la solicitud.

- Escritura Pública de Constitución

Toda sociedad comercial se debe constituir por escritura pública ante una notaria. Su contenido así como los estatutos sociales deben sujetarse estrictamente a las disposiciones exigidas legalmente. Debe contener, entre otros aspectos, el nombre, nacionalidad, documento de identidad y domicilio de la (s) persona (s) que intervienen como otorgante, la clase o tipo de sociedad a constituir así como la denominación o razón social de la misma, el domicilio de la sociedad, el objeto social, el capital social (la parte que paga cada asociado

en el acto de constitución), la duración de la sociedad, causales de disolución, distribución de las atribuciones y facultades del administrador.

- **Registro Mercantil**

Para este trámite se es necesario llevar ante la Cámara de Comercio de Bogotá el formulario de inscripción, dos copias de la escritura de constitución y el recibo de pago del impuesto de registro además de la identidad de cada una de las personas nombradas como representante legales, junta directiva y revisor fiscal en caso de ser necesario. El registro mercantil se convierte en la única forma de demostrar la existencia y representación de las sociedades en Colombia; debe ser renovado anualmente en los tres primeros meses del año. Es el número de identificación comercial permanente. A través de él la sociedad se hace perteneciente al registro público mercantil que permite conocer aspectos como las matriculas de comerciante, registros de libros de comercio y el boletín del registro mercantil. Luego de realizar esta inscripción la cámara de comercio entregará a la nueva sociedad el certificado de existencia y representación que permite a esta más tarde realizar otros trámites así como acreditar su matrícula en el registro mercantil.

- **Registro ante la DIAN e Industria y Comercio**

Con el formulario del Registro Único Tributario (RUT) y con el certificado de existencia se solicita ante la DIAN el número NIT de la empresa. Para el registro ante Industria y Comercio, presentando el formulario de inscripción así como el certificado de existencia y representación se hará efectivo. Estos trámites se realizan ahora dentro de la misma Cámara de Comercio.

- **Registro de los Libros de Contabilidad**

Cuando ya se haya matriculado la sociedad, el propietario o el representante legal debe presentar y solicitar el registro de los libros de contabilidad con una carta dirigida a la Cámara de Comercio y diligenciar el formulario de solicitud respectivo.

- **Licencia Sanitaria y de Seguridad**

La Secretaría de Salud Municipal y el Departamento de Bomberos son los organismos encargados de expedir estas licencias respectivamente. Para obtenerlas es necesario solicitar por escrito las visitas de ambos organismos donde se indique la dirección, teléfono y nombre del representante legal; una vez hechas las visitas y de haberse constatado las normas establecidas se expiden las licencias.

Después de cumplidos estos trámites se deberán realizar los relacionados con las obligaciones laborales y de seguridad social para las personas empleadas. Registro ante la Entidad Prestadora de Salud (EPS), ante la Administradora de Riesgos Profesionales.

4.5.2 APORTES PARAFISCALES

Aportes Parafiscales

Toda empresa o unidad productiva que tenga trabajadores vinculados mediante Contrato de trabajo debe hacer un aporte equivalente al 9% de su Nómina por concepto de los llamados aportes parafiscales, los cuales se distribuirán de la siguiente forma: 4% para el subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar), 3% para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y 2% para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)

Sobre el respecto, la ley 89 de 1988 contempla:

ARTICULO 1o. A partir del 1o de enero de 1989 los aportes para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- ordenados por las Leyes 27 de 1974 y 7a de 1979, se aumentan al tres por ciento (3%) del valor de la nómina mensual de salarios.

PARÁGRAFO 1o. Estos aportes se calcularán y pagarán teniendo como base de liquidación el concepto de nómina mensual de salarios establecidos en el artículo 17 de la Ley 21 de 1982 y se recaudaran en forma conjunta con los aportes al Instituto de Seguros Sociales -ISS- o los del subsidio familiar hechos a las Cajas de Compensación Familiar o a la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero.

Estas entidades quedan obligadas a aceptar la afiliación de todo empleador que lo solicite. EL Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, -ICBF-, también podrá recaudar los aportes. Los recibos expedidos por las entidades recaudadoras constituirán prueba del pago de los aportes para fines tributarios.

PARÁGRAFO 2o. El incremento de los recursos que establece esta Ley se dedicará exclusivamente a dar continuidad, desarrollo y cobertura a los Hogares Comunitarios de Bienestar de las poblaciones infantiles más vulnerables del país.

Se entiende por Hogares Comunitarios de Bienestar, aquellos que se constituyen a través de becas del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- a las familias con miras a que en acción mancomunada con sus vecinos y utilizando un alto contenido de recursos locales, atiendan las necesidades básicas de nutrición, salud, protección y desarrollo individual y social de los niños de los estratos sociales pobres del país.

PARAGRAFO 3o. Las entidades del sector público liquidarán y pagarán el aporte correspondiente al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- o al Instituto de Seguros Sociales -ISS- en la misma oportunidad en que liquidan y pagan el subsidio familiar los respectivos organismos, sin que medie cuenta de cobro. Incurrirán en el causal de mala conducta los funcionarios que retarden u obstaculicen las transferencias o el pago y serán objeto de las sanciones disciplinarias correspondientes, como la destitución, sin perjuicio de las demás sanciones previstas en la ley.

ARTICULO 2o. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- reconocerá a las Cajas recaudadoras por concepto de gastos de administración, hasta el medio por ciento (1/2%) del total de los valores recaudados y éstas quedan autorizadas para descontar de los dineros recaudados el valor correspondiente al porcentaje determinado.

ARTICULO 3o. Los recaudos captados por las Cajas de Compensación, el Instituto de Seguros Sociales -ISS-, y la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, con destino al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, serán girados a las pagadurías regionales de la citada entidad, así:

- a. Lo recaudado dentro de los primeros diez (10) días de cada mes, a más tardar el día veinte (20) del mismo mes; y b. Lo recaudado entre el día once (11) y el último del mes, dentro de los primeros diez (10) días calendario del mes siguiente.

ARTICULO 4o. La Dirección General de Impuestos Nacionales podrá levantar la reserva de las declaraciones de impuestos sobre la renta y complementarios, únicamente en relación con los pagos laborales objeto del aporte, para efectuar cruces de información con el Instituto de Seguros Sociales -ISS-, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y las respectivas Cajas de Compensación Familiar, así como sus asociaciones o federaciones, tendientes a verificar el cumplimiento del pago de los aportes a dichas entidades, a petición de cualesquiera de estos organismos.

- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

Los aportes al Sena están reglamentados por la ley 119 de 1994 que contempla:

Patrimonio y financiación

ARTICULO 30. PATRIMONIO. El patrimonio del SENA está conformado por:

1. Los bienes que actualmente posee y los que reciba o adquiera a cualquier título.
2. Los ingresos generados en la venta de productos y servicios como resultado de acciones de formación profesional integral y desarrollo tecnológico.
3. Las donaciones y contribuciones de terceros y las asignaciones por ley de bienes y recursos.
4. Los aportes de los empleadores para la inversión en el desarrollo social y técnico de los trabajadores, recaudados por las cajas de compensación familiar o directamente por el SENA, así:
 - a) El aporte mensual del medio por ciento (1/2%) que sobre los salarios y jornales deben efectuar la Nación y las entidades territoriales, dentro de los primeros diez (10) días de cada mes;) El aporte del dos por ciento (2%) que dentro de los diez (10) primeros días de cada mes deben hacer los empleadores particulares, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta, sobre los pagos que efectúen como retribución por concepto de salarios.

5. Las sumas provenientes de las sanciones que imponga el Ministerio de Trabajo y Seguridad social por violaciones a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones que lo adicionen o reformen, así como las impuestas por el SENA.

ARTICULO 31. GIRO DE APORTES. Los recaudos captados por las Cajas de Compensación Familiar y la Caja Agraria serán girados al SENA, así:

1. Lo recaudado dentro de los primeros diez (10) días de cada mes, a más tardar el día 20 calendario del mismo mes.

2. Lo recaudado entre el día once (11) y el último día del mes, dentro de los primeros diez (10) días calendario del mes siguiente. Vencidos estos términos, se causarán intereses sobre el valor del respectivo recaudo, a la tasa moratoria que certifique la Superintendencia Bancaria.

ARTICULO 32. ASIGNACION DE RECURSOS. El SENA acopiará la totalidad de los recursos de la entidad para destinarlos al desarrollo de sus objetivos y funciones, en cumplimiento estricto de su misión de formación profesional integral.

ARTICULO 33. DISTRIBUCION DE LOS RECURSOS REGIONALES. Cada regional financieramente autosuficiente aplicará a la realización de la misión hasta un 70% de sus recaudos. Por su parte, las demás regionales aplicarán al mismo objetivo hasta un 80% de sus recaudos. Los remanentes deberán ser consignados en cuenta de destinación específica en la Dirección General y se destinarán a:

a) El sostenimiento de la Dirección General, y b) Apoyar o financiar los programas de formación profesional que deban ejecutarse en regiones y sectores con ingresos insuficientes para la realización de los mismos.

PARAGRAFO. El Consejo Directivo Nacional definirá los criterios para identificar las regiones autosuficientes y las que no lo sean y revisará cuando lo estimen conveniente los porcentajes referidos dentro del rango previsto en el presente artículo. Para tal efecto, el Consejo Directivo Nacional tendrá en cuenta la estructura del mercado del trabajo, las necesidades regionales insatisfechas, el concepto de los Consejos Regionales y la ejecución real del presupuesto.

ARTICULO 34. CERTIFICACION SOBRE PAGO DE APORTES. Con destino a la

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y para la aceptación de la deducción por concepto de salarios, el SENA expedirá un paz y salvo a los empleadores que a la fecha del mismo y en todas las vigencias, hubieren cumplido cabalmente con la obligación de la fecha del mismo y en todas las vigencias, hubieren cumplido cabalmente con la obligación de efectuar sus aportes a la entidad, especificando el monto de las sumas pagadas.

Igualmente, expedirá certificaciones para efecto de las exoneraciones de impuestos de que trata la Ley 6a. de 1992.

PARAGRAFO. Los ordenadores del gasto de las entidades del sector público que, sin justa causa no dispongan el pago oportuno de los aportes previstos en el artículo 28 de la presente Ley, incurrirán en causal de mala conducta que será sancionada con arreglo al régimen disciplinario vigente.

- Cajas de Compensación Familiar

El subsidio familiar administrado por las Cajas de Compensación Familiar, está regulado por la ley 21 de 1982 que entre otros aspectos contempla:

ARTICULO 1o. El subsidio familiar es una prestación social pagada en dinero, especie y servicio a los trabajadores de mediano y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad.

PARÁGRAFO. Para la reglamentación, interpretación y en general, para el cumplimiento de esta Ley se tendrá en cuenta la presente definición del subsidio familiar.

ARTICULO 2o. El subsidio familiar no es Salario, ni se computa como factor del mismo en ningún caso.

ARTICULO 3o. El subsidio familiar no es gravable fiscalmente.

Los pagos efectuados del concepto del subsidio familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) son deducibles para efectos de la liquidación de impuesto sobre la renta y complementarios.

PARÁGRAFO. Para que las sumas pagadas por los conceptos anteriores, lo mismo que las sufragadas por salarios y descansos remunerados, pueda aceptarse como deducciones será necesario que el contribuyente presente los respectivos certificados de paz y salvo con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Caja de Compensación Familiar de afiliación, en los que conste que el interesado pagó los aportes correspondientes al respectivo año fiscal.

ARTICULO 4o. El subsidio familiar es inembargable salvo en los siguientes casos:

1. En los procesos por alimentos que se instaure a favor de las personas a cargo que dan derecho a reconocimiento y pago de la prestación.
2. En los procesos de ejecución que se instauren por el Instituto de Crédito Territorial, el Banco Central Hipotecario, el Fondo Nacional de Ahorro, las Cooperativas y las Cajas de Compensación Familiar por el incumplimiento de obligaciones originadas en la adjudicación de vivienda. Tampoco podrá compensarse, deducirse, ni retenerse salvo autorizaciones expresas del trabajador beneficiario.

ARTICULO 5o. El subsidio familiar se pagará exclusivamente a los trabajadores beneficiarios en dinero, especie o servicios de conformidad con la presente Ley. Subsidio en dinero es la cuota monetaria que se paga por cada persona a cargo que se dé derecho a la prestación. Subsidio en especie es el reconocido en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, y demás frutos o géneros diferentes al dinero que determine la reglamentación de esta Ley.

Subsidio en servicios es aquel que se reconoce a través de la utilización de las obras y programas sociales que organicen las Cajas de Compensación Familiar dentro del orden de prioridades prescrito en la Ley de los aportes de los empleadores obligados a pagarlos.

ARTICULO 7o. Están obligado a pagar el subsidio familiar y a efectuar aportes para el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena (SENA):

1. La Nación, por intermedio de los Ministerios, Departamentos Administrativos y Superintendencias.
2. Los Departamentos, Intendencias, Comisarías, el Distrito Especial de Bogotá y los Municipios.

3. Los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales y las empresas de economía mixta de los órdenes nacional, departamental, intendencia, distrital y municipal.

4. Los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes.

PARÁGRAFO. Las Universidades Públicas no están obligadas a efectuar aporte para el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

Las deudas que las Universidades Públicas hayan adquirido con el SENA por concepto de dichos aportes, serán compensadas mediante el suministro, por parte de las Universidades Públicas, de programas de capacitación según los requerimientos y necesidades del SENA.

Inciso 3o. Las Universidades Privadas, aprobadas por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, que sean entidades sin ánimo de lucro, no están obligadas a efectuar aportes para el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

ARTICULO 8o. La nación, los departamentos, intendencias, comisarías, el Distrito Especial de Bogotá y los Municipios deberán, además del subsidio familiar y de los aportes para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), efectuar aportes para la escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y para las Escuelas Industriales e Institutos Técnicos Nacionales, Departamentales, Intendencia les, Comisariales, Distritales, y Municipales.

ARTICULO 9o. Los empleadores señalados en los artículos 7o. y 8o. de la presente Ley, pagarán una suma equivalente al seis por ciento (6%) del monto de sus respectivas nóminas, que se distribuirán en la forma dispuesta en los artículos siguientes:

ARTÍCULO 10. Los pagos por concepto de los aportes anteriormente referidos se harán dentro de los diez (10) primeros días del mes siguiente al que se satisface.

ARTICULO 11. Los aportes hechos por la nación, los departamentos, las intendencias, las comisarías, el Distrito Especial de Bogotá y los municipios, tendrán la siguiente destinación:

1. El cuatro por ciento (4%) para proveer el pago del subsidio familiar.
2. El medio por ciento (1/2%) para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), destinado a programas específicos de formación profesional acelerada, durante la prestación del servicio militar obligatorio.
3. El medio por ciento (1/2%) será destinado para la Escuela Superior de Administración Pública a, ESAP, y la financiación de los programas de ampliación de cobertura y calidad de la educación superior de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.
4. El uno por ciento (1%) para las Escuelas Industriales e Institutos Técnicos Nacionales, Departamentales, Intendencia les, Comisariales, Distritales o Municipales.

ARTICULO 12. Los aportes hechos por los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales y las empresas de economía mixta de los órdenes nacional, departamental, intendencia, comisarial, distrital y municipal y empleadores del sector privado, tendrán la siguiente destinación:

1. El cuatro por ciento (4%) para proveer el pago de subsidio familiar.
2. El dos por ciento (2%) para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Art. 69.- Los empleadores cuyas actividades sean la agricultura, las silvicultura, la ganadería, la pesca, la minería, la avicultura o la apicultura, pagarán el subsidio familiar por intermedio de la Caja de Crédito Agrario, Industrial y

Minero, más cercana al domicilio de los trabajadores, o de una Caja de Compensación Familiar según la regulación general.

Parágrafo. Los empleadores del sector agroindustrial podrán seguir pagando el subsidio familiar a través de una caja de compensación según la regulación general.

Nota: Esto supone la obligación de los empleadores agrícolas de pagar los aportes parafiscales. Se debe hacer énfasis en que desde el punto de vista tributario, el artículo 108 del Estatuto Tributario establece como requisito para la deducción de los salarios o pagos laborales, el haber pagado los respectivos aportes parafiscales. El artículo 664 del Estatuto Tributario contempla como sanción por la no acreditación del pago de los aportes fiscales previamente a la presentación de la declaración de renta u complementarios respectiva, el desconocimiento de la deducción por salarios.

- Aportes Fiscales

Impuesto al Valor Agregado (IVA)

El Impuesto sobre el Valor Añadido es un tributo de naturaleza indirecta que recae sobre el consumo y grava, en la forma y condiciones previstas en esta Ley, las siguientes operaciones: Las entregas de bienes y prestaciones de servicios efectuadas por empresarios o profesionales. Las adquisiciones intracomunitarias de bienes. Es decir, grava las transacciones económicas, y está destinado a ser soportado por los consumidores finales. Se entiende por consumidor final cualquier persona física o jurídica que no realice actividades económicas. Esto significa que las personas físicas o jurídicas que realicen actividades económicas, además de pagar IVA en sus compras, cobran IVA en sus ventas, salvo que se tenga concedida alguna exención, de manera que al finalizar un trimestre hallan la diferencia entre lo cobrado y lo pagado. Si la diferencia es positiva se la ingresa a Hacienda y si es negativa reclama su devolución.

- ICA

El impuesto de industria y comercio es un gravamen de carácter municipal que grava toda actividad industrial, comercial o de servicios que se realiza en Bogotá en forma ocasional o permanente, con o sin establecimientos. Son responsables del impuesto de industria y comercio la persona natural o jurídica o la sociedad de hecho, que realice el hecho generador de la obligación tributaria, consistente en el ejercicio de actividades industriales, comerciales o de servicios en la jurisdicción del Distrito Capital.

- Actividad de Servicio

Es toda tarea, labor o trabajo ejecutado por persona natural, jurídica o por sociedad de hecho, sin que medie relación laboral con quién lo contrata, que genere una contraprestación en dinero o en especie y que se concrete en la obligación de hacer, sin importar que en ella predomine el factor material o intelectual.

- Base Gravable

El impuesto de industria y comercio correspondiente a cada bimestre, se liquida con base en los ingresos netos del contribuyente obtenidos durante el periodo. Para determinarlos, se resta de la totalidad de los ingresos ordinarios y

extraordinarios, los correspondientes a actividades exentas y no sujetas, así como las devoluciones, rebajas y descuentos, las exportaciones y la venta de activos fijos. Hacen parte de la base gravable, los ingresos obtenidos por rendimientos financieros, comisiones, y en general todos los que no estén expresamente excluidos. Una vez obtenida la base gravable se multiplica por la tarifa correspondiente al código de actividad desarrollada. La liquidación del impuesto de industria y comercio será igual al resultado de multiplicar el valor determinado como base gravable por la tarifa correspondiente.

Para la determinación del impuesto de industria y comercio no se aplicarán los ajustes integrales por inflación.

Los contribuyentes que desarrollen actividades parcialmente exentas o no sujetas, deducirán de la base gravable de sus declaraciones, el monto de sus ingresos correspondientes con la parte exenta o no sujeta.

- Declaración de Renta

La declaración de renta es un documento que los contribuyentes, presentan a la dirección de impuestos sobre sus estados de ingresos y egresos en el periodo gravable comprendido entre el primero de enero y el 31 de diciembre del año que corresponda. Además incluye la declaración del patrimonio. Tiene por objeto servir de base para la liquidación del impuesto de renta y complementarios³.

³ Imagen institucional. [Artículo en línea] <http://www.imageninstitucional.com/PPP/16%20PF.htm>. [consultado el 7 de septiembre]

CAPITULO5

FASE FINANCIERA.

5. FASE FINANCIERA

INTRODUCCIÓN

La fase financiera se define para establecer el comportamiento a nivel económico del plan de negocios en el tiempo, tomando los diversos conceptos como plan de inversión, proyección de venta, costos administrativos y operacionales, la TIR, VPN y el flujo de efectivo entre otros para establecer económicamente si el plan de negocios es viable, auto sostenible y rentable.

5.1 PLAN DE INVERSIÓN

La inversión total es de \$ \$ **\$ 15.192.500,00** es con lo que se pretende dar inicio a la empresa, esta inversión se destinara a la compra de maquinaria y equipo, muebles y enseres, adecuación de la oficina, costos variables, gastos variables, gastos de pre operativos y un capital de trabajo

CENTRO DE ENTRENAMIENTO FUNCIONAL Y DEPORTE PARA LA SALUD Y ATENCION PERSONALIZADA VITALITY				
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR.UNIT.	VALOR TOTAL ITEM	TOTAL
CONSTRUCCIONES Y ADECUACIONES				\$ -
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR. UNIT.	VALOR TOTAL ITEM	TOTAL
EQUIPO DE OFICINA				\$ 6.120.000,00
Computador	2	\$ 2.500.000,00	\$ 5.000.000,00	
Impresora Multifuncional	1	\$ 700.000,00	\$ 700.000,00	
telefono - Fax	1	\$ 420.000,00	\$ 420.000,00	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR. UNIT.	VALOR TOTAL ITEM	TOTAL
MUEBLES Y ENSERES				\$ 1.260.000,00
Escritorio	2	\$ 200.000,00	\$ 400.000,00	
Sillas	4	\$ 100.000,00	\$ 400.000,00	
Archivadores	2	\$ 230.000,00	\$ 460.000,00	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR. UNIT.	VALOR TOTAL ITEM	TOTAL
MATERIALES AUDIOVISUALES				\$ 1.600.000,00
computador portatil	1	\$ 1.600.000,00	\$ 1.600.000,00	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR. UNIT.	VALOR TOTAL ITEM	TOTAL
DOTACIÓN				\$ 150.000,00
tennis	2	\$ 60.000,00	\$ 120.000,00	
uniforme pataloneta y camisa	2	\$ 50.000,00	\$ 100.000,00	
sudaderas	2	\$ 25.000,00	\$ 50.000,00	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR. UNIT.	VALOR TOTAL ITEM	TOTAL
MAQUINARIA Y EQUIPO				\$ 552.500,00
Pitos	5	\$ 9.500,00	\$ 47.500,00	
Cronometro	4	\$ 15.000,00	\$ 60.000,00	
tablas para resgistro	4	\$ 5.000,00	\$ 20.000,00	
lasos	2	\$ 3.000,00	\$ 6.000,00	
aros	3	\$ 2.000,00	\$ 6.000,00	
conos	6	\$ 3.500,00	\$ 21.000,00	
palos	2	\$ 1.000,00	\$ 2.000,00	
pelotas de caucho	10	\$ 3.000,00	\$ 30.000,00	
colchonetas	5	\$ 30.000,00	\$ 150.000,00	
blaones de pilates	2	\$ 35.000,00	\$ 70.000,00	
balones medicinales	2	\$ 70.000,00	\$ 140.000,00	

5.2 PROYECCIÓN DE VENTAS

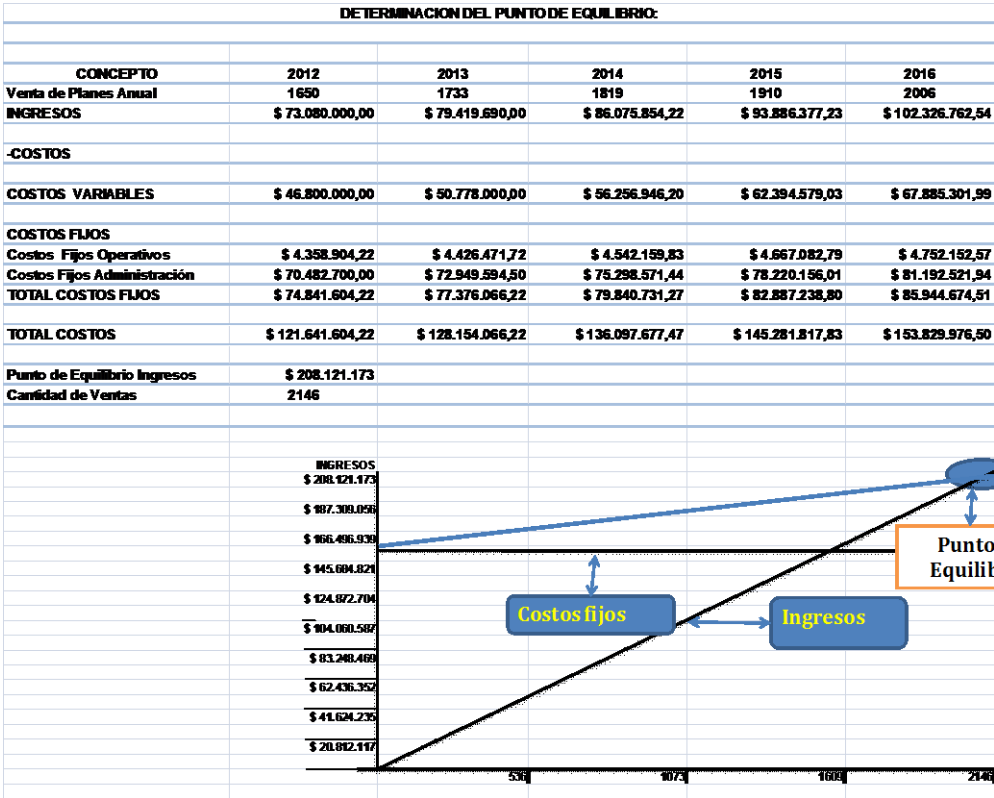
PROYECCION DE INGRESOS:				
CLASE PERSONALIZADA				
AÑOS	PROYECCION VENTAS MENSUALES	VALOR UNIDAD	INGRESO MENSUAL POR SERVICIO	INGRESO TOTAL ANUAL
1	120	\$40.000,0	\$4.800.000,0	\$57.600.000,0
2	126	\$41.400,0	\$5.216.400,0	\$62.596.800,0
3	132	\$42.733,1	\$5.653.586,5	\$67.843.037,8
4	139	\$44.391,1	\$6.166.592,9	\$73.999.115,1
5	146	\$46.078,0	\$6.720.969,6	\$80.651.635,5
valoraciones				
AÑOS	PROYECCION VENTAS MENSUALES	VALOR UNIDAD	INGRESO MENSUAL POR EVENTO	INGRESO TOTAL ANUAL
1	20	\$ 27.000,0	\$540.000,0	\$6.480.000,0
2	21	\$ 27.945,0	\$586.845,0	\$7.042.140,0
3	22	\$ 28.844,8	\$636.028,5	\$7.632.341,8
4	23	\$ 29.964,0	\$693.741,7	\$8.324.900,4
5	24	\$ 31.102,6	\$756.109,1	\$9.073.309,0
TERAPIAS				
AÑOS	PROYECCION VENTAS MENSUALES	VALOR UNIDAD	INGRESO MENSUAL POR EVENTO	INGRESO TOTAL ANUAL
1	25	\$30.000,0	\$750.000,0	\$9.000.000,0
2	26	\$31.050,0	\$815.062,5	\$9.780.750,0
3	28	\$32.049,8	\$883.372,9	\$10.600.474,7
4	29	\$33.293,3	\$963.530,1	\$11.562.361,7
5	30	\$34.558,5	\$1.050.151,5	\$12.601.818,0

5.3 PRESUPUESTO ANUAL DE COSTOS OPERATIVOS

PRESUPUESTO ANUAL DE COSTOS OPERATIVOS:					
COSTOS VARIABLES A 5 AÑOS					
CONCEPTO/AÑO	1	2	3	4	5
Plan Neto 1	\$ 36.000.000,0	\$ 39.060.000,0	\$ 43.274.574,0	\$ 47.995.830,0	\$ 52.219.463,1
Plan Neto 2	\$ 4.800.000,0	\$ 5.208.000,0	\$ 5.769.943,2	\$ 6.399.444,0	\$ 6.962.595,1
Plan Neto 3	\$ 6.000.000,0	\$ 6.510.000,0	\$ 7.212.429,0	\$ 7.999.305,0	\$ 8.703.243,8
Plan Neto 4	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Plan Neto 5	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
0	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
0	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
0	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
TOTAL COSTOS VARIABLES	\$ 46.800.000,0	\$ 50.778.000,0	\$ 56.256.946,2	\$ 62.394.579,0	\$ 67.885.302,0
COSTOS FIJOS A 5 AÑOS					
CONCEPTO/AÑO	2011	2012	2013	2014	2015
Depreciacion de activos fijos	\$ 1.930.500,0	\$ 1.998.067,5	\$ 2.113.755,6	\$ 2.238.678,6	\$ 2.323.748,4
Plan pagos de financiación	\$ 2.428.404,2	\$ 2.428.404,2	\$ 2.428.404,2	\$ 2.428.404,2	\$ 2.428.404,2
0	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
0	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
TOTAL COSTOS FIJOS	\$ 4.358.904,2	\$ 4.426.471,7	\$ 4.542.159,8	\$ 4.667.082,8	\$ 4.752.152,6
TOTAL COSTOS OPERATIVOS	\$ 51.158.904,2	\$ 55.204.471,7	\$ 60.799.106,0	\$ 67.061.661,8	\$ 72.637.454,6

PRESUPUESTO MENSUAL DE COSTOS OPERATIVOS												
COSTOS VARIABLES												
CONCEPTO/MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Plan Neto 1	\$ 3.000.000,0	\$ 3.000.000,0	\$ 3.000.000,0	\$ 3.000.000,0	\$ 3.000.000,0	\$ 3.000.000,0	\$ 3.000.000,0	\$ 3.000.000,0	\$ 3.000.000,0	\$ 3.000.000,0	\$ 3.000.000,0	\$ 3.000.000,0
Plan Neto 2	\$ 400.000,0	\$ 400.000,0	\$ 400.000,0	\$ 400.000,0	\$ 400.000,0	\$ 400.000,0	\$ 400.000,0	\$ 400.000,0	\$ 400.000,0	\$ 400.000,0	\$ 400.000,0	\$ 400.000,0
Plan Neto 3	\$ 500.000,0	\$ 500.000,0	\$ 500.000,0	\$ 500.000,0	\$ 500.000,0	\$ 500.000,0	\$ 500.000,0	\$ 500.000,0	\$ 500.000,0	\$ 500.000,0	\$ 500.000,0	\$ 500.000,0
Plan Neto 4	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Plan Neto 5	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
TOTAL COSTOS VARIABLES	\$ 3.900.000,0	\$ 3.900.000,0	\$ 3.900.000,0	\$ 3.900.000,0	\$ 3.900.000,0	\$ 3.900.000,0	\$ 3.900.000,0	\$ 3.900.000,0	\$ 3.900.000,0	\$ 3.900.000,0	\$ 3.900.000,0	\$ 3.900.000,0
COSTOS FIJOS												
CONCEPTO/MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Depreciacion de activos fijos	\$ 160.875,0	\$ 160.875,0	\$ 160.875,0	\$ 160.875,0	\$ 160.875,0	\$ 160.875,0	\$ 160.875,0	\$ 160.875,0	\$ 160.875,0	\$ 160.875,0	\$ 160.875,0	\$ 160.875,0
Plan pagos de financiación	\$ 202.367,0	\$ 202.367,0	\$ 202.367,0	\$ 202.367,0	\$ 202.367,0	\$ 202.367,0	\$ 202.367,0	\$ 202.367,0	\$ 202.367,0	\$ 202.367,0	\$ 202.367,0	\$ 202.367,0
TOTAL COSTOS FIJOS	\$ 363.242,0	\$ 363.242,0	\$ 363.242,0	\$ 363.242,0	\$ 363.242,0	\$ 363.242,0	\$ 363.242,0	\$ 363.242,0	\$ 363.242,0	\$ 363.242,0	\$ 363.242,0	\$ 363.242,0
TOTAL COSTOS OPERATIVOS	\$ 4.263.242,0	\$ 4.263.242,0	\$ 4.263.242,0	\$ 4.263.242,0	\$ 4.263.242,0	\$ 4.263.242,0	\$ 4.263.242,0	\$ 4.263.242,0	\$ 4.263.242,0	\$ 4.263.242,0	\$ 4.263.242,0	\$ 4.263.242,0

5.4 PUNTO DE EQUILIBRIO



6. CONCLUSIONES

El proyecto se realizó pensando en el propósito de crear empresa ejecutando un plan de negocios que satisfaga las posibles necesidades que tenga la población que se tuvo en estudio, y que la práctica del ejercicio como entrenamiento personalizado llegue a contribuir en la construcción de nuevos hábitos de vida empezando por ejercitar el cuerpo sin importar la edad.

La práctica del deporte genera espacios de ejercicio y actividad física donde se debe involucrar a toda persona de la comunidad sin discriminación alguna.

En este proyecto se puede observar que la inversión es pequeña ya que no hay una inversión en infraestructura, y así mismo se muestra que la rentabilidad es significativa.

A partir del estudio financiero se puede observar que la inversión se recuperaría en 5 años la alta inversión que hay que realizar para poder ejecutar el proyecto es necesario financiar los recursos con entidades financieras.

BIBLIOGRAFIA

- Recuperación de la lengua Mhuysqa de loke Qhubum publicado por la CAR.
- Esquema de Ordenamiento Territorial
- Instituto Geográfico Agustín Codazzi.
- DANE Censo Poblacional 2005El ecoturismo deberá ser responsable Publicado 13 de agosto 2008 por Turismomx.
- Ceballos, 1992 Citado por Vera y Otros, 1997;145
- www.parquesnacionales.gov.co / Unidad administrativa del sistema de parques nacionales UAESPNN.
- Documento de consolidación del sistema nacional de áreas protegidas naturales-políticas de participación social de la conservación, septiembre 6 de 1999
- Cerda Gutiérrez, Hugo / Bogotá : El Buho, 1991 2002 / Los elementos de la investigación
- Bono, Edward de, Barcelona: Ediciones Paidós Iberica, 2000, Más allá de la competencia. La creación de nuevos valores y objetivos de la empresa
- Valderrama de Morales, María Felisa, Bogotá : Universidad Pedagógica Nacional, 2005, Formación de empresario y empresa : concepciones docentes del programa de administración de empresas de la Universidad de Cundinamarca, seccional Girardot