

EDUCACION EXPERIENCIAL
“ECORETOS Ltda.”

JUAN DANIEL RANGEL A.
Cod. 204020

Trabajo de grado para optar el título 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
Bogotá 2011

NOTA DE ACEPTACION

FIRMA PRESIDENTE DE JURADO

FIRMA DE JURADO

FIRMA DE JURADO

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	6
INTRODUCCION	7
CAPITULO 1 GENERALIDADES	
1.1 Nombre del estudio	10
1.2 Origen del estudio	10
1.2.1 Idea	10
1.2.2 Que	10
1.2.2.1 Porque	10
1.2.2.2 A quien	11
1.2.2.3 Cuando	11
1.2.2.4 Para que	11
1.2.2.5 Donde	11
1.2.2.6 Como	11
1.3 Clasificación del bien o servicio	12
1.4 Objetivos	12
1.4.1 Objetivo general	12
1.4.2 Objetivos específicos	12
1.5 Características de servicio	13
1.5.1 Necesidad del servicio	13
1.5.2 Diferencias entre trabajo en equipo y trabajo en grupo	14
1.5.3 Características de los equipos efectivos	15
1.5.4 Etapas del crecimiento grupal	16
1.5.5 Tipo de actividades	17
1.5.5.1 Cuerdas bajas	17
1.5.5.2 Cuerdas altas	18
1.5.6 Elementos del programa eficaz	19
CAPITULO 2 ESTUDIO DE MERCADO	
2.1 Análisis de la competencia	22

2.1.1 Establecimiento de relaciones	22
2.1.2 Valor agregado de la empresa	22
2.2 Análisis del sector o contexto	23
2.3 Localización y ubicación geográfica	23
2.4 Encuesta	24
2.5 Numero de clientes potenciales	26
2.5.1 Colegios	27
2.5.2 Empresas	27
2.6 Estrategias comerciales	28
2.6.1 Brochure	28
2.6.2 Volantes y pasacalles	29
2.6.3 Nombre comercial	29
2.6.4 Logo y slogan	30
2.6.5 Sistema de promoción	30
2.7 Política de precios	30
2.8 Análisis DOFA	31
 CAPITULO 3 PRODUCCION U OPERACION	
3.1 Diseño del servicio	34
3.2 Proceso de producción	34
3.3 Recursos físicos requeridos	35
3.4 Recurso humano	36
3.5 Gestión de tiempos	37
3.6 Capacidad de producción	37
3.7 Seguridad industrial e higiene laboral	37
 CAPITULO 4 ESTUDIO ADMINISTRATIVO	
4.1 Misión de la empresa	40
4.2 Visión de la empresa	40
4.3 Estructura organizacional	40
4.4 Comunicación entre dependencias	41

4.5 Características del personal	42
4.5.1 Pasión	42
4.5.2 Liderazgo	42
4.5.3 Toma de decisiones	42
4.5.4 Trabajo en equipo	43
4.6 Descripción de cargos	43
4.6.1 Comité de socios	44
4.6.2 Gerente	44
4.6.3 Área financiera	45
4.6.4 Servicios varios	45
4.6.5 Operarios	45
4.6.6 Facilitadores	46
4.7 Procedimientos de reclutamiento y selección de personal	46
4.8 Procedimientos de desempeño	47
4.9 Tipos de contrato	49
4.10 Tipo de empresa	50
 CAPITULO 5 ESTUDIO FINANCIERO	
5.1 Inversión inicial	52
5.1.1 Proyección de ventas	56
5.2 Costos administrativos	58
5.3 Costos operativos	59
5.4 Tabla de amortización	60
5.5 Depreciaciones	61
5.6 Flujo efectivo neto	62
5.7 Punto de equilibrio	63
5.7.1 Grafica	65
5.8 Balance inicial	66
 CONCLUSIONES	67
BIBLIOGRAFIA	68

RESUMEN

La idea de crear ECORETOS Ltda. nace al interés presentado desde la iniciación de la carrera, buscando nuevas tendencias y técnicas para la educación de los diferentes grupos sociales. Con el tiempo se descubre que unas de las técnicas que más se manejan en otros países es la educación experiencial o educación que intenta educar a las personas por medio de retos o competencias que se le imponen con el fin de conseguir un fin común o personal

Aprovechando la oportunidad que nos brinda la Universidad se pretende llevar más allá de lo que podemos llamar una creación de empresa, sino un proyecto de generar empleo y conocimiento a cada uno de nuestros participantes (usuarios, practicantes) con tal fuerza que sea de gran aporte para cada uno de ellos generando un amplio desempeño en este campo ya mencionado.

ECORETOS Ltda. es una empresa que aparte de buscar un lucro y ciertos beneficios personales, esta basada en cuatro pilares importantes de la formación personal, tales como respeto, solidaridad, responsabilidad y honestidad, que difunde por medio de sus prácticas y de sus guías docentes.

Después de terminado todo el proceso de creación de ECORETOS Ltda., quedo completamente satisfecho, no solo porque se tiene el modelo a continuar de la empresa, sino por los conocimientos adquiridos durante todo el proceso.

INTRODUCCION

La creación de una empresa no es un proceso simple, parte con una motivación de querer imponer o modificar algo de nuestra sociedad dando paso a la visualización de un prospecto de negocio. Generando a su termino final no solo satisfacción para el creador o visionario, sino para todas aquellas terceras personas que de una u otra forma están relacionadas a este negocio.

La idea muchas veces aparte de ser un ente de transformación, es un generador de empleos y de educación para nuestra sociedad, facilita posibilidades para personas que no la tienen o que la perdieron. Enfocándonos en esta parte, la educación, es sabido que es un derecho para todas las personas, pero que en la realidad son muy pocas las que tienen este “privilegio”. Debido a todo esto, me surgió la pregunta ¿no habrá la posibilidad de brindar educación de una manera mas didáctica para todas aquellas personas que la necesitan y que no tienen la oportunidad de asistir a las aulas de clase?

Después de investigar y ser participe de unas de las técnicas mas utilizadas en países como Estados Unidos, entendí que si hay posibilidad y se llama Educación Experiencial o Team Works.

Esta técnica utilizada de manera muy frecuente por empresas, colegios, grupos familiares y de amigos, permite la interacción con el medio ambiente de una manera muy especial, como por ejemplo, planteamiento de retos o conflictos que se deben desarrollar de manera conjunta con el grupo de trabajo buscando el propósito de generar conocimiento tanto grupal como personal en un ambiente de trabajo poco común, cualquier espacio.

A lo largo de este proceso llevado a cabo gracias al espacio de Creación de Empresa facilitado por la Facultad de Cultura física, Deporte y Recreación como

opción de trabajo de grado, dando diferentes posibilidades a los estudiantes de nuestra carrera, motivando procesos de investigación, generación de ideas y proyección social. Desarrolle esta idea de negocio arrojando datos y conclusiones muy claras, demostrándome que al poner todos estos conocimientos y datos en práctica, poner en marcha esta empresa y facilitar este servicio a todas las personas, la aceptación que se daría por parte de colegios y por parte de la industria es muy alta y generaría grandes beneficios, tanto económicos como sociales. La empresa brindaría educación a muchas personas que en este momento no tienen esa posibilidad y promovería procesos de aprendizaje basado en la experiencia.

Por este motivo les deseo compartir mi investigación a todas aquellas personas que de una u otra manera están identificados con la educación para nuestro pueblo.

CAPITULO 1

GENERALIDADES

1.1 NOMBRE DEL ESTUDIO

ECORETOS Ltda.

1.2 ORIGEN DEL ESTUDIO

1.2.1 Idea

Surge a través de la necesidad de dar respuesta a una incógnita planteada ¿habrán otras formas de educar de manera mas didáctica a las personas de cierta población que no tengan los recursos económicos?

1.2.2 Que

Es una empresa encargada de brindar educación por medio de la Educación Experiencial o Team Works¹

1.2.2.1 Porque

Actualmente la educación experiencial se encuentra en plena evolución, validando y estableciendo la efectividad de sus procedimientos y presupuestos. Hecho que pone en evidencia el vasto campo que se abre para investigar e indagar sobre los factores y mecanismos que operan en esta forma de aprendizaje. La educación experiencial ha irrumpido en el ámbito psicológico y educativo como una novedosa alternativa de intervención adaptable a diversos grupos poblacionales.

¹ <http://www.ndt-ed.org/TeachingResources/ClassroomTips/Teamwork.htm>

1.2.2.2 A quien

Esta dirigida a todas las empresas que posean personal a cargo, colegios, universidades, grupos familiares y grupos de amigos quienes estén interesados en este tipo de experiencia.

1.2.2.3 Cuando

El ideal es comenzar labores a comienzos de 2012

1.2.2.4 Para que

Para poder llegar a todas aquellas personas que desean adquirir cierto tipo de educación no convencional

1.2.2.5 Donde

La empresa ECORETOS Ltda. Estará en Bogota-Colombia, Localizada en la localidad de usaquen, Autopista Norte Km. 18 (Vía Cájica). Aledaño a la finca Club Deportivo Los Millonarios.

1.2.2.6 Como

Se brindaran diferentes actividades, cada uno con retos específicos y con un fin u objetivos definidos anteriormente dependiendo de las necesidades de los participantes.

1.3 CLASIFICACION DEL BIEN O SERVICIO

La empresa pertenece al sector terciario de la economía nacional, por que es una empresa prestadora de servicios. Ya que 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.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo general

Crear una empresa de educación experiencial que facilite servicios de educación por medio de un método basado en retos y competencias para todo tipo de población

1.4.2 Objetivos específicos

- Realizar un estudio de mercado que nos permita conocer la aceptación que tendrá la empresa en valores numéricos y reales por parte de la sociedad.
- Determinar por medio de un estudio administrativo las características de la empresa, funciones de las personas que trabajaran en esta y los servicios que se ofrecerán.
- Conocer la viabilidad de la empresa en valores monetarios por medio de un estudio financiero.

1.5 CARACTERISTICAS DEL SERVICIO

1.5.1 Necesidad del servicio

Actualmente la educación experiencial se encuentra en plena evolución, validando y estableciendo la efectividad de sus procedimientos y presupuestos. Hecho que pone en evidencia el vasto campo que se abre para investigar e indagar sobre los factores y mecanismos que operan en esta forma de aprendizaje. La educación experiencial ha irrumpido en el ámbito psicológico y educativo como una novedosa alternativa de intervención adaptable a diversos grupos poblacionales. Definida como un proceso de construcción de conocimiento, adquisición de destrezas y desarrollo de valores a partir de la experiencia directa, puede comprenderse como una alternativa metodologica que combina sistemáticamente actividades, juegos y obstáculos de equipos con la reflexión y retroalimentación de los sujetos entorno a los mismos.

Los investigadores han sugerido que en los sujetos participantes, la Educación Experiencial facilita el aumento de la autoestima, el incremento del locus de control interno, las mejoras en las habilidades de comunicación y el desarrollo de las habilidades de resolución de problemas. La Educación Experiencial plantea nuevos caminos, reflexionando acerca de las vivencias para aprender de ellas y de esta manera generar un cambio personal.



² <http://nicagimeno.blogspot.com/2009/05/sobre-la-educacion-experiencial-para.html>

1.5.2 Diferencia entre trabajo en grupo y trabajo en equipo

Una de las cosas mas importantes que se deben diferenciar es el individual trabajando como parte de un grupo y un individuo trabajando como parte de un equipo. En la siguiente tabla³ enunciare ciertas diferencias que existen entre los dos y la cual nos permitirá diferenciar de manera clara cada una de estas características y cual será el ideal para el diseño y propuesta de trabajo.

TABLA 1.

Grupos	Equipos
• Los miembros trabajan independientemente y generalmente no trabajan hacia un mismo objetivo.	• Los miembros trabajan interdependientemente y trabajan buscando objetivos tanto personales como del equipo, se entiende que estos objetivos serán alcanzados mediante colaboración mutua.
• Los miembros se enfocan mayormente en ellos mismos porque ellos no están involucrados en la planeación de objetivos.	• Los miembros tienen sentido de apropiación hacia su rol en el grupo porque entienden y ayudan a plantear sus propios objetivos.
• Se les asigna un trabajo/oficio así como su tarea, las sugerencias son poco aceptadas.	• Los miembros colaboran conjuntamente gracias a su experiencia y talento para contribuir a la consecución de los objetivos planteados.
• Los miembros son cautelosos y generalmente temerosos de formular preguntas, muchas veces no comprenden el objetivo común o que se esta realizando.	• Los miembros basan su éxito en la confianza y motivación a todas las personas a aportar ideas, formular preguntas y dar diferentes puntos de vista.
• Los miembros no confían plenamente en los otros, debido a que los roles no están bien definidos	• Los miembros realizan esfuerzos conscientes de ser respetuosos, honestos y de escuchar las opiniones de los demás.
• Los miembros puede que tengan muchas cosas que aportar, pero son detenidos debido a su falta de relación con los demás miembros.	• Los miembros son motivados a ofrecer sus conocimientos y habilidades, por lo que cada miembro es capaz de aportar de manera positiva al la consecución del objetivo.
• Los miembros se molestan por	• Los miembros encuentran el

³ <http://www.ndt-ed.org/TeachingResources/ClassroomTips/Teamwork.htm>

opiniones encontradas y diferentes ideas, piensan que esta siendo atacados. No hay ayuda para la solución de conflictos.	conflicto como parte de la naturaleza humana y ven en este al oportunidad de escuchar nuevas ideas y nuevas opiniones, todos aportan para resolver el conflicto.
• Los miembros pueden o no pueden participar del proceso de decisión y se vuelven conformistas.	• Los miembros participan mutuamente en la toma de decisiones, pero también entienden que el líder deberá tomar la decisión final si el grupo no llega a un común acuerdo

1.5.3 Características de los equipos efectivos

A continuación enunciare 8 características de los equipos efectivos encontradas en el libro *Teamwork: What Must Go Right/What Can Go Wrong*⁴.

- **El equipo debe tener claro el objetivo de trabajo.** Los objetivos de trabajo deberán atender a una necesidad u deberán ser puestos a conocimiento de todos.
- **El equipo deberá tener una estructura de trabajo planteada.** El equipo deberá actuar de manera tal que pueda conseguir resultados, es recomendado dejar que el equipo desarrolle esta estructura.
- **El equipo deberá tener miembros competentes.** Se puede entender como que el problema dado al equipo deberá ser uno para el que los miembros este capacitados y puedan atacarlo con lo mejor de sus conocimientos.
- **EL equipo deberá tener compromiso unificado.** Esto no significa que los integrantes deban estar de acuerdo en todo. Significa que los integrantes deberán dirigir sus esfuerzos a la consecución del objetivo.

⁴ *Teamwork: What Must Go Right/What Can Go Wrong*; Larson, Carl E. – LaFasto, Frank M.; 1989; Sage publications; traduccion realizada por Daniel Rangel con base en el libro

- **El equipo deberá poseer un ambiente de trabajo basado en la colaboración.** Es un clima de trabajo de confianza producido por un comportamiento honesto, abierto, consistente y respetuoso.
- **El equipo de trabajo deberá tener estándares altos entendidos por todos los miembros.** Los miembros deben saber lo que es esperado de parte de ellos individualmente y colectivamente.
- **El equipo deberá recibir soporte y motivación para realizar el trabajo.**
- **El equipo deberá tener un líder designado.** Los equipos generalmente necesitan alguien que los guíe. Los miembros deberán entender que el líder tiene esa posición debido a sus habilidades y que están en función del equipo. Los miembros serán menos colaboradores si estos se dan cuenta que el líder esta colocando su beneficio propio por encima del bien del equipo, buscando reconocimiento o beneficios desde su posición.

1.5.4 Etapas del crecimiento grupal

Es importante para el coordinador y los integrantes de los grupos entender que estos no solo se conforman y que inmediatamente que empiezan a conseguir resultados, existen ciertas etapas que se les deberán dar a conocer a ellos, trabajar cada una de estas etapas y llegar a la consolidación del mismo.

Este crecimiento puede dividirse en 4 etapas⁵

- **Formación:** cuando los equipos se esta formado, los miembros cautelosamente exploran los limites del un comportamiento deseado. Ellos buscan encontrar su posición dentro del equipo y probar las capacidades del líder.
- **Frustración:** esta es una de las etapas mas complicadas para los miembros del equipo, los miembros se vuelven impacientes por la falta de progreso pero aun estas poco acostumbrados a trabajar en equipo,

⁵ <http://www.infed.org/thinkers/tuckman.htm>

probablemente discutan acerca de las decisiones que se toman y de las acciones que estos deben llevar a cabo, porque encuentran las decisiones poco familiares y los coloca en situaciones incómodas. La mayor parte de la energía es gastada en esto y no en la consecución del objetivo.

- **Normalidad:** durante este estado los miembros del equipo aceptan el equipo y empiezan a reconciliar diferencias. Los conflictos emocionales pasan a un segundo plano y comienzan a ser más cooperativos. Empiezan a concentrarse más en el objetivo como grupo y empiezan a tener progresos.
- **Actuación:** en esta etapa los miembros han identificado debilidades y fortalezas de cada uno de los miembros y asumen su rol dentro del equipo. Los miembros son abiertos, confían en sus compañeros, por esto las mejores ideas se generan en esta etapa porque no se sienten cohibidos o relegados por sus opiniones o ideas. Se sienten cómodos utilizando las herramientas de toma de decisión para evaluar ideas, priorizar tareas y solucionar problemas. Mucho es alcanzado y el nivel de lealtad es muy alto.

1.5.5 Tipos de Actividades

1.5.5.1 Cuerdas bajas

El Taller de Cuerdas Bajas es una metodología de Educación Experiencial que permite el aprendizaje acelerado de los procesos de comunicación, organización y liderazgo que están implícitos en el éxito de un equipo de trabajo.

Se desarrolla al aire libre a través de una secuencia de actividades colaborativas, que suponen enfrentar obstáculos y dinámicas de riesgo controlado que representan los diferentes retos que el equipo debe afrontar.

Se alcanzan beneficios como: coordinación, solución creativa de problemas, sinergia, identificación de nuevos líderes y de estilos de liderazgo y más



1.5.5.2 Cuerdas altas o escalada artificial

Las Actividades de Altura ó Cuerdas Altas consisten en una serie de obstáculos que se realizan en lo alto entre una arboleda. Los obstáculos se resuelven entre parejas y también a nivel individual y están diseñados para ser verdaderas pruebas mentales y psicológicas.

La experiencia de correr riesgos une a la gente. Después de vivirla, las personas están ansiosas de hablar al respecto. Los resultados producen un fuerte sentido de comunidad, valores compartidos y elevan los niveles de confianza entre las personas.

⁶ Foto tomada por Daniel Rangel



1.5.6 Elementos para un programa eficaz

Existen cuatro elementos básicos en una práctica de Aventura. El objetivo del facilitador es asegurarse de que todas ellas se efectúen.

- Confianza
- Comunicación
- Cooperación
- Diversión

Confianza

La confianza es una llave de seguridad que abre la puerta a la prueba. Permite que las personas compartan cosas de sí mismos sin temer ser ignorados o convertirse en objeto de burla. Crea oportunidades para que las personas acepten

⁷ Foto tomada por Daniel Rangel

nuevos retos, sabiendo que hay otros que los ayudaran. Significa darse la oportunidad de hacer algo aunque no se logre, pero sabiendo que el grupo está para apoyarlo en intentos futuros sin hacer el ridículo.

Comunicación

La comunicación va de la mano con la confianza. Las personas que trabajan juntas necesitan comunicarse para prevenir los problemas que se puedan presentar. La comunicación permite que las personas compartan sus opiniones, aprendan de las experiencias de los demás y crea un ambiente donde se puede hablar abiertamente acerca de los sentimientos.

Cooperación

Las actividades de aventura se basan en personas trabajando y jugando juntas. El objetivo es aumentar la capacidad de cada participante para trabajar como parte del grupo, y desarrollar en cada persona una mejor visión de lo que ella/él cree que puede colaborar.

Diversión

El negocio de liderar actividades de aventura es serio. No permita que nadie diga lo contrario. Si no fuera un negocio serio, no estaríamos en el mercado. Lo que es serio es que se trata de ayudar a las personas a aprender y crecer. Aprender y desarrollar nuevas habilidades son tareas serias.

CAPITULO 2

ESTUDIO DE MERCADO

2.1 ANALISIS DE LA COMPETENCIA

Actualmente existen 5 empresas que son prestadoras de los programas de educación experiencial en Colombia y son: AZIMUT ZERO, EDUCACION EXPERIENCIAL, AZUL RECREATIVA, CAFAM Y ALDEA FELIZ. Estas son las empresas que están imponiendo las nuevas tendencias del mercado y las que están acaparando toda la demanda de este servicio.

Cuentan con una buena cantidad de empresas y colegios que requieren los servicios de cada una de las empresas. Lo que las hace muy reconocidas, un punto aparte son las instalaciones, 2 de las 5 empresas tienen instalaciones propias para la practica de estas actividades y en cuanto a los planes y trabajos que estas ofrecen son similares puesto que la educación experiencial se basa en 3 factores importantes y sobre estos trabajan todas ellas.

2.1.1 ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES

Habiendo estudiado la competencia, identificamos que los planes ofrecidos por las demás empresas de Educación Experiencial son básicamente los mismos, la diferencia es la forma de implementación de los cursos o retos y los costos que se manejan en base a los mismos.

2.1.2 VALOR AGREGADO DE LA EMPRESA

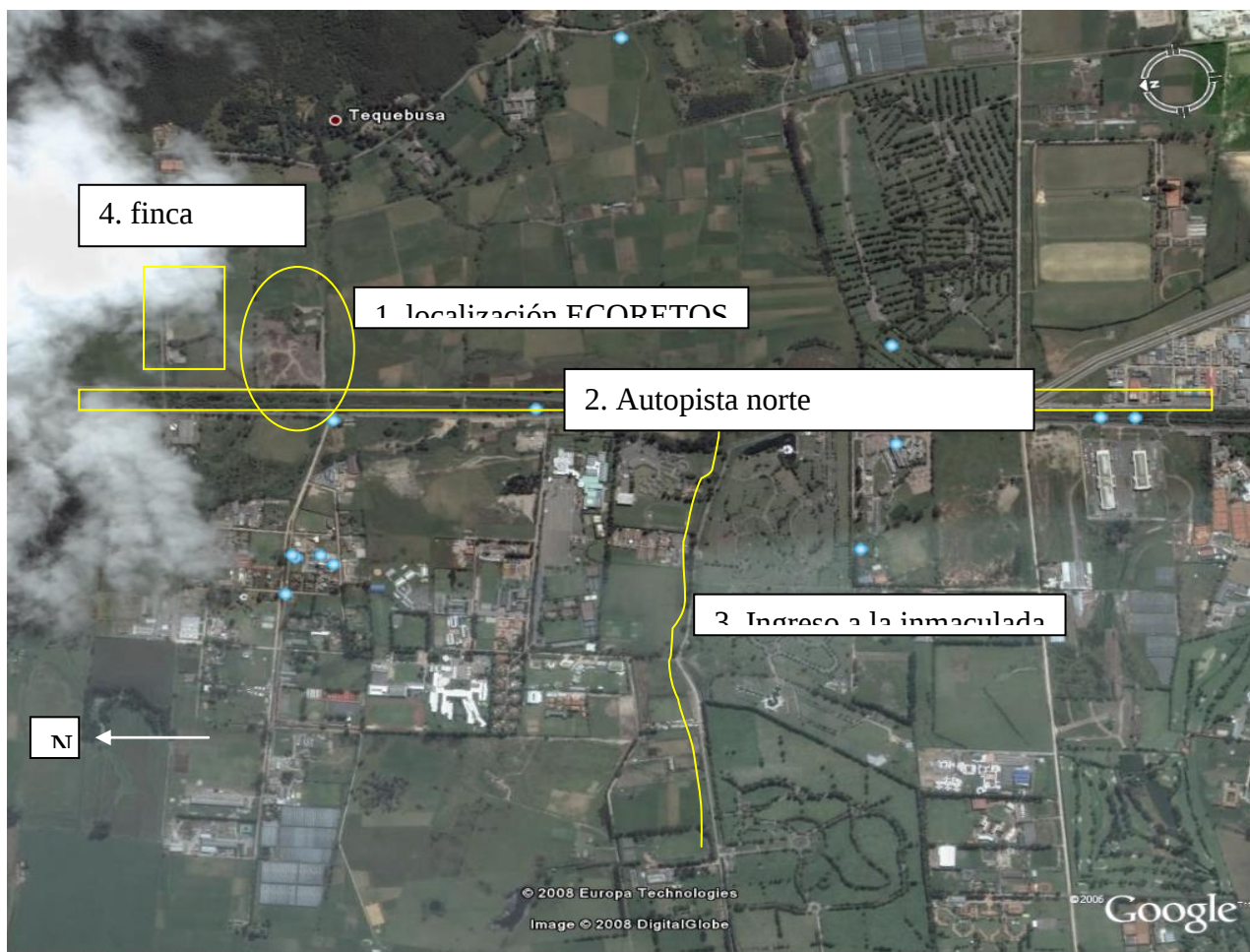
Uno de los valores agregados de nuestra empresa son las instalaciones, contamos con equipos propios lo que nos permite tener control sobre la calidad de los elementos, además de esto contamos con personas con experiencia en manejo de cuerdas a nivel nacional e internacional aportando de manera significativa a la educación.

2.2 ANALISIS DEL SECTOR O CONTEXTO

Esta empresa tiene como posibles clientes toda aquella empresa que sea prestadora de servicios o de manufacturas, ya que ellas en la constitución política tienen la obligación de promover la actividad física y la recreación de todos sus empleados, además para obtener mas beneficios en la empresa se están implementando estos programas. Otro posible cliente son los colegios quienes en la Ley 181 de 1995 están obligados a "fomentar el deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física" además permite mejorar las capacidades intelectuales y el desarrollo de conocimiento, habilidades y valores a partir de una experiencia directa, un proceso que envuelve activamente al individuo y le da la oportunidad de sacar valor de su propia vivencia, y en el que él mismo experimenta, reflexiona y descubre. Y por ultimo cualquier otro grupo de personas que deseen mejorar sus aptitudes y su confianza en si mismos

2.3 LOCALIZACION Y UBICACIÓN GEOGRAFICA

Autopista Norte Km. 18 (Vía Cájica). Aledaño a la finca Club Deportivo Los Millonarios.



2.4 ENCUESTA

ENCUESTA

1. Conoce usted que es la Educación Experiencial?

SI___ NO___

2. Usted ha hecho parte de una experiencia de este tipo de aprendizaje?

SI___ NO___

3. Si usted contesto si a la pregunta anterior, como le pareció este tipo de actividad?

Excelente ____

Buena ____

Regular ____

Mala ____

4. Estaría interesado en recibir una capacitación sobre Educación Experiencial para conocer sus beneficios?

SI ____ NO ____

5. Los objetivos de la educación experiencial son: generar participación activa de las personas, sacar valor de su propia vivencia, experimentar, descubrir y reflexionar por medio de actividades y vivencias personales. Tenía conocimiento usted de esto.

SI ____ NO ____

6. Sabia usted que la Educación Experiencial aumenta los niveles de productividad de las personas por su variabilidad de trabajos y la experiencia directa del mimo?

SI ____ NO ____

7. Estaría usted dispuesto a contratar los servicios de una persona que realice talleres de Educación Experiencial para su empresa y/o colegio?

SI ____ NO ____

8. Si su respuesta es NO a la pregunta anterior explique brevemente sus razones.

9. si contesto si a la pregunta anterior con cuanto tiempo contaría su empresa y/o colegio para realizar este tipo de taller?

1-2 horas.

3-5 horas.

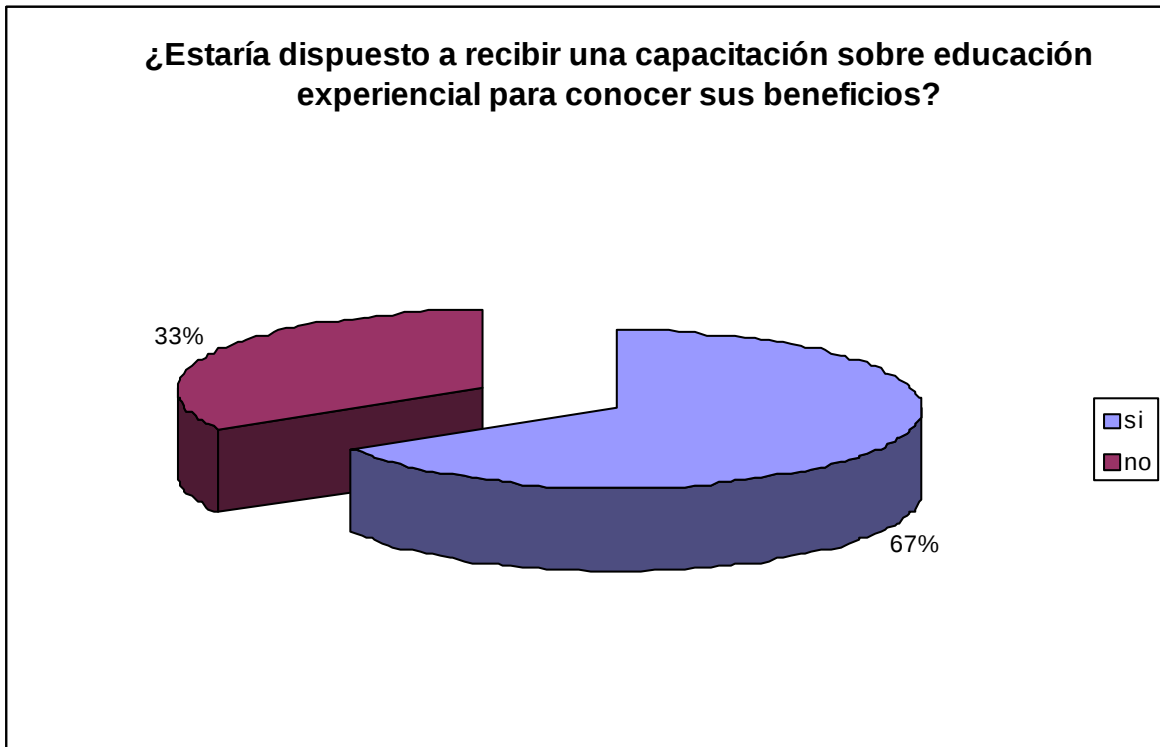
Más de 6.

2.5 NUMERO DE CLIENTES POTENCIALES

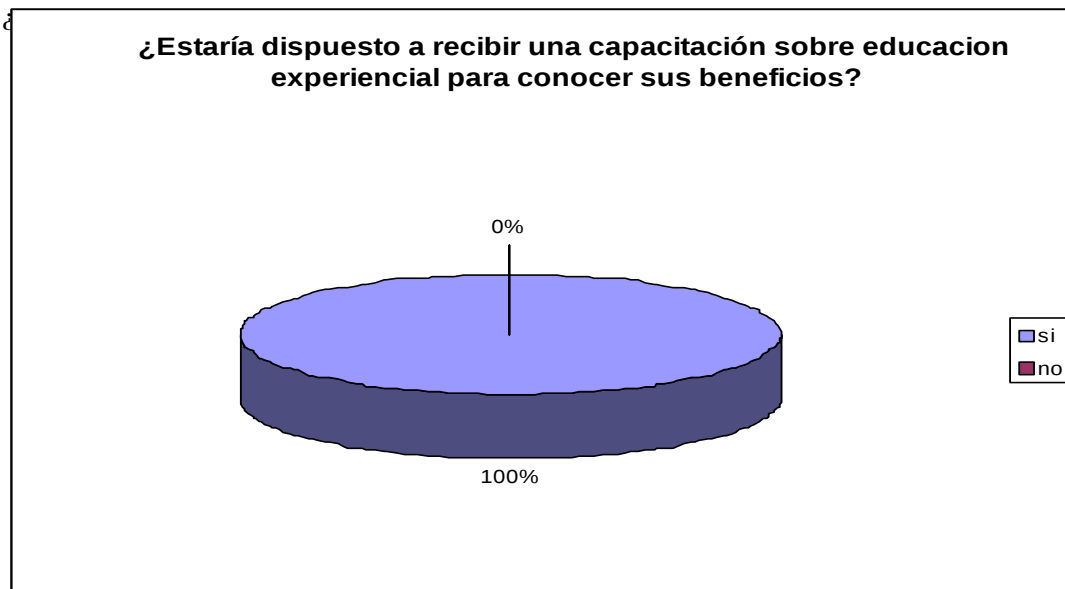
Según la encuesta anteriormente mostrada y que fue realizada a varios colegios ubicados en la zona norte de la ciudad (calle 170 – calle 200, costado occidental) debido a que poseen una ubicación cercana a la empresa y el nivel económico que tienen ellos es adecuado para contratar este tipo de servicio. Y las empresas ubicadas por el mismo sector y en puestea randa ya que son empresas que no cuentan con infraestructura adecuada para la realización de recreación y actividades deportivas.

A continuación mostraremos la tabulacion de las encuestas realizadas a la población anteriormente mencionada, donde se realizaron 30 encuestas a colegios (diligenciadas directamente con los rectores) y 30 encuestas realizadas a las empresas (con los gerentes de las mismas)

2.5.1 Colegios



2.5.2 Empresas



2.6 ESTRATEGIAS COMERCIALES

La publicidad de nuestra compañía esta diseñada y pensada para ser atractiva y llamativa al público. A continuación presentamos nuestro brochure y diseño de volante para promocionar nuestra actividad y dar a conocer nuestra empresa

2.6.1 Brochure



2.6.2 Volantes y pasacalles



2.6.3 Nombre comercial

El nombre oficial de nuestra compañía es **ECORETOS**, porque “ECO” hace referencia a naturaleza y medio ambiente, Y “RETOS” significa desafíos o luchas que es la forma como impartiremos conocimiento a las personas como método poco aplicado de aprendizaje.

Añadimos a nuestra publicidad el color verde porque queríamos hacer referencia a la naturaleza y el negro porque este color demuestra incertidumbre o conflicto ya que se generan actividades que son ajenas a las personas y que tiene que luchar contra ellos mismos para saber si son capaces de superarla.

2.6.4 Logo y slogan



2.6.5 Sistema de promoción

Nuestra empresa Ecoretos contará con una amplia gama de productos publicitarios con el fin de hacer conocer nuestra empresa en todo el mercado laboral, personal y estudiantil. Entre estos productos se pueden destacar los siguientes:

- Pancartas: se utilizara con el fin de dar a conocer nuestros servicios, costos y ubicación.
- Medio televisivo: se buscara con este espacio mostrar nuestras instalaciones y servicios, teléfonos, correo y ubicación.
- Cuñas radiales: utilizaremos este medio para mencionar los servicios que se ofrecerán, ubicación, teléfonos y correos.
- Brochure: Se utilizará como medio informativo donde se encontrará misión, visión, servicios, capacitaciones, instalaciones, objetivos, mapa de ubicación, costos, teléfonos.

2.7 POLÍTICAS DE PRECIOS

Los costos se definieron por medio una investigación para conociendo nuestros gastos fijos que serían administración, papelería, servicios públicos, arrendamiento y sueldos de personal, por otro lado tuvimos en cuenta los gastos

operacionales que serían materiales, mantenimiento de las instalaciones y materiales, transporte, alimentación.

Además de lo anterior estudiamos la competencia para conocer sus precios y servicios, con el fin de tener un referente económico de lo que se cobra en el mercado prestando los servicios similares a los que nosotros brindamos.

COSTO POR GRUPO: 1'000.000pesos m/ cte

Incluye: Almuerzo y snack durante el día de trabajo
Equipos de trabajo (cascos, mosquetones, cuerdas, etc.)
Facilitadores o guías de trabajo
Transporte hacia la sede de trabajo

2.8 ANALISIS DOFA

Debilidades

- Falta de recursos económicos.
- Falta de escenarios de práctica específicos para el deporte.
- No tenemos reconocimiento en el mercado

Oportunidades

- Mercado creciente.
- Se cuenta con mano de obra calificada.
- Generación de empleo.

Fortalezas

- Experiencia novedosa.
- Calidad en la prestación de los servicios.
- Formación pedagógica y sociocultural.
- Un vasto conocimiento del producto

Amenazas

- Elevados costos de los talleres.
- Competencia agresiva.
- Acreditación de la empresa

CAPITULO 3

PRODUCCION U OPERACION

3.1 DISEÑO DE SERVICIO

Educación Experiencial es una metodología mediante la cual una persona construye conocimiento, habilidades y valores a partir de una experiencia directa, un proceso que envuelve activamente al individuo y le da la oportunidad de sacar valor de su propia vivencia, y en el que él mismo experimenta, reflexiona y descubre.

La Educación Experiencial facilita que los participantes se involucren en un proceso de investigación y experimentación, enfrentándose a situaciones fuera de lo común, más allá de su cotidianidad; esto les obliga de manera espontánea a ser creativos y responsables en la construcción de significados. Cada participante se involucra no solo física, sino emocional, intelectual y socialmente en el proceso potenciando así el aprendizaje individual y grupal.

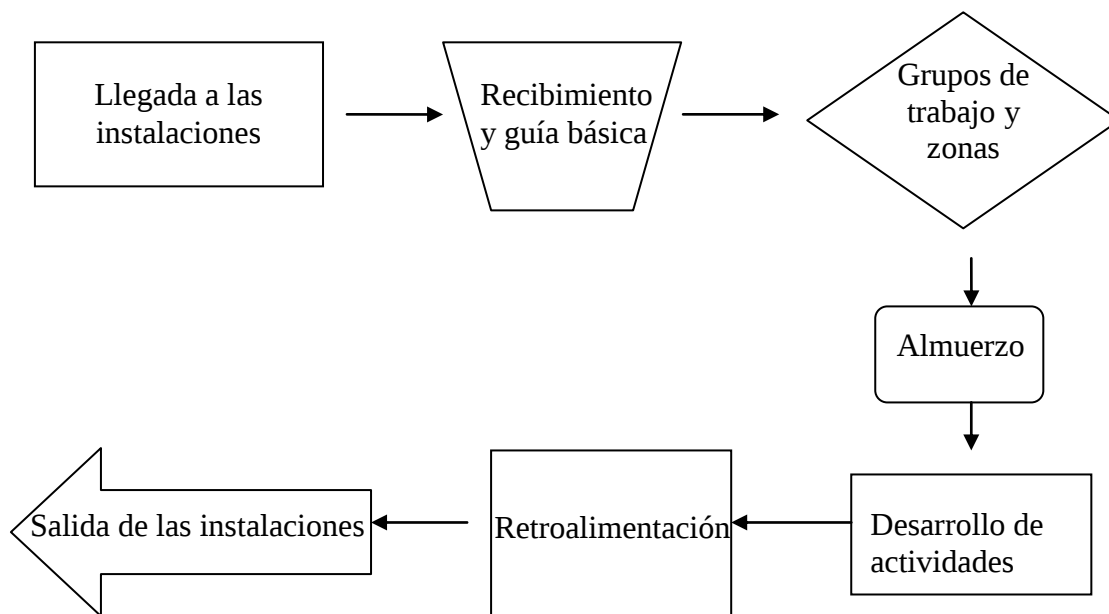
El aprendizaje experiencial más que una herramienta, es una filosofía de educación para adultos, que parte del principio que las personas aprenden mejor cuando entran en contacto directo con sus propias experiencias y vivencias, es un aprendizaje “haciendo” que impulsa a reflexionar sobre el mismo “hacer”

Este servicio esta planteado para que los grupos escojan que tipo de actividades quieren desarrollar ofreciendo un mismo costo por grupo pero variando los objetivos y las actividades de acuerdo a las necesidades de los clientes potenciales

3.2 PROCESO DE PRODUCCIÓN

1. Ingreso a las instalaciones.
2. Paso a los auditorios (charla sobre seguridad, orientación de los talleres, presentación del personal).
3. **Zona 0:** espacios verdes (se realizarán actividades “rompe hielo” para la integración de los grupos y conformación de los mismos.

4. **Actividad 1:** Comunicación.
5. **Actividad 2:** Trabajo en equipo.
6. **Actividad 3:** Confianza.
7. **Actividad 4:** Liderazgo.
8. **Actividad 5:** Auto superación.
9. **Actividad 6:** Seguridad.
10. **Actividad 7:** Cuerdas bajas.
11. **Actividad 8:** Cuerdas Altas.



3.3 RECURSOS FÍSICOS REQUERIDOS

Un sitio nuevo y único en Colombia por sus condiciones especiales para el crecimiento personal, desarrollo de grupos de distinta naturaleza y el fortalecimiento de equipos de trabajo, a través de herramientas de CURSO DE CUERDAS ALTO Y CURSO DE CUERDAS BAJO, diseñadas de manera exclusiva para estos fines, con los más altos estándares de seguridad y calidad.

El uso profesional de este tipo de recursos potencia en gran medida los resultados de sus programas, puesto que los participantes experimentan un nivel más intenso de emociones y vivencias, lo cual provee mayor profundidad al aprendizaje.

Este lugar contará con las siguientes características:

- Estándares de calidad internacional y supera los estándares de seguridad definidos por la ACCT (Asociación para la Tecnología de Cursos de Cuerdas).
- Mejoramiento de seguridad y calidad con base en 10 años de experiencia en construcción y operación de cursos de cuerdas por parte de los constructores.
- La construcción estará soportada por estudios de arquitectura e ingeniería.
- El diseño tendrá como fin principal proteger la seguridad física de los participantes.
- Aislado y rodeado por un ambiente natural.
- Está construido con materiales de seguridad importados que cumplen estándares internacionales y nacionales.
- Los equipos de seguridad portátiles que usan los participantes deberán tener la más alta calidad que existe para este tipo de actividades.

3.4 RECURSO HUMANO

El equipo de Educación experiencial deberá conformarse por un grupo de profesionales interdisciplinarios, especialistas en el manejo de grupos y procesos de aprendizaje activo. Entre ellos, contamos con Psicólogos, administradores, ingenieros, pedagogos, comunicadores y expertos en creatividad e innovación, entre otras áreas de formación.

Este equipo contará con el proceso más intensivo de formación en técnicas principales y avanzadas de facilitación de procesos que se haya realizado en

Colombia, con capacitación específica en temas como procesamiento de experiencias, el arte de la Retroalimentación, ABC I, ABC II, ABC III, herramientas de aventura simulada, manejo de emergencias y primeros auxilios en terrenos agrestes, Bolsa de Actividades Portátiles, entre otros énfasis de importancia actual que han desarrollado de manera independiente.

El centro experiencial de aprendizaje contara con un equipo calificado para la operación profesional de todos los elementos que forman parte de este lugar. Este equipo de instructores técnicos, entrenados en el uso específico de este Centro, atiende a nuestros clientes y apoya el trabajo de los facilitadores encargados del proceso central del grupo.

3.5 GESTIÓN DE TIEMPOS

El tiempo aproximado de duración en cada zona será de 30 minutos.

Tiempo para refrigerio 30 minutos.

3.6 CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN

La capacidad máxima de participantes en nuestras instalaciones será de 30; después de la zona 0 se conformarán grupos de 15 personas que es el numero máximo de participantes por zonas.

3.7 SEGURIDAD INDUSTRIAL E HIGIENE LABORAL

Siguiendo los parámetros establecidos por el estatuto de seguridad industrial resolución numero 02400 de 1979 (mayo 22), nosotros como entidad prestadora de servicios tenemos que tener en cuenta los capítulos que se enunciaran a continuación que son obligación:

- TITULO I
 - Capitulo 1: Campo de aplicación
 - Capitulo 2: Obligación de los patronos
 - Capitulo 3: Obligación de los trabajadores
- TITULO II
 - Capitulo 1: Edificios y locales
 - Capitulo 2: Servicios de higiene
- TITULO IV
 - Capitulo 1: De la ropa de trabajo
 - Capitulo 2: De los equipos y elementos de protección
 - 1. Artículo 176
 - 2. Artículo 177 numeral 1

CAPITULO 4

ESTUDIO ADMINISTRATIVO

4.1 MISION DE LA EMPRESA

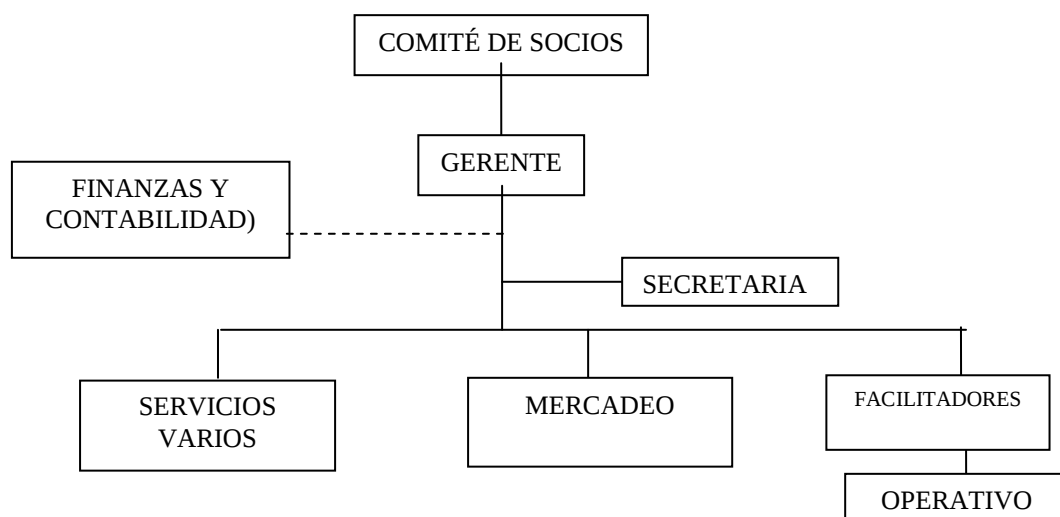
ECORETOS Ltda. es una empresa prestadora de servicios que pretende educar a las personas utilizando una técnica de educación diferente a la convencional, facilitando vivencias que harán de este método toda una experiencia de vida, basado en 4 valores principales honestidad, respeto, solidaridad y responsabilidad

4.2 VISION DE LA EMPRESA

Ser para el año 2015 una de las empresas de educación experiencial mas importantes de Colombia, por medio de propuestas novedosas y equipos de trabajo tanto humanos como materiales de primera calidad que garanticen la satisfacción del consumidor

4.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Con el fin de optimizar los procesos administrativos en la empresa, a continuación presentamos nuestro organigrama, para posteriormente dar sustento de su aplicación y ejecución dentro de la compañía.



Éste organigrama corresponde a nuestra división interna, de autoridad de nuestros empleados que nos permitirá ejecutar tareas y metas con más responsabilidad, facilidad habilidad y orden en función de la misión de la compañía.

A continuación enmarcamos las políticas adoptadas por nuestros empleados citados en el organigrama y sus respectivas dependencias, creando sentido de pertenencia con la organización, amor por el trabajo y compromiso con el mismo.

4.4 COMUNICACIÓN ENTRE DEPENDENCIAS

La comunicación entre nuestros empleados es de vital importancia para el éxito de nuestra organización, por ello aplicamos la comunicación directa y anotamos algunas políticas de comunicación:

- Los empleados se comunicaran en dos vías, donde las ideas, opiniones, valores, actitudes y sentimientos se mueven libremente de un individuo a otro.
- El individuo escuchara activamente, asumirá responsabilidades por lo que oye y acepta, clasifica y recibe el significado, contenido e iniciación de lo que la otra persona dice.
- Utiliza la retroalimentación efectiva, no sólo la persona escucha activamente, sino que informa al otro individuo acerca de lo que él cree estar entendiendo.
- Es clara y no es afectada por mensajes mezclados o contradictorios (verbales, simbólicos o no verbales) que sirven para confundir el contenido de la comunicación. En otras palabras es directa.

4.5 CARACTERISTICAS DEL PERSONAL

4.5.1 Pasión

Los líderes apasionados por lo que hacen llevan la empresa al éxito y de lo bueno a lo excepcional.

4.5.2 Liderazgo

- Somos artistas de influir sobre las personas para que estas intenten con entusiasmo lograr las metas propuestas.
- Estamos activos a grupos o personas para lograr los objetivos propuestos.
- Hacemos que las personas tiendan a seguir a quienes consideran que les proporcionan medios para alcanzar sus propias aspiraciones.
- Nuestros empleados son líderes democráticos, en donde coordinan y dejan participar al equipo de trabajo, no se imponen.
- Adoptamos un estilo de liderazgo hacia la orientación de las tareas, en el que cada uno de los líderes estructura el trabajo de sus compañeros, asignándoles tareas definidas, especificándoles los procedimientos a seguir, declarándoles lo que se espera de ellos.

4.5.3 Toma de Decisiones

Las decisiones de nuestros empleados tienen sentido social y las de los no involucrados en nuestra empresa tienen sentido individual

Además nuestros empleados deben contar con:

- Conocimiento de alternativas (plan B)
- Definición de alternativas
- Evaluación de alternativas

4.5.4 Trabajo en Equipo

“Por la importancia que día a día tiene el deporte en nuestra sociedad, se hace necesario hacer profundos cambios en la DIRECCIÓN Y GESTIÓN, como la esencia del deporte es DEMOCRACIA, el estilo que más se adopta es el PARTICIPATIVO”

Nuestros empleados deben contar con:

- La imaginación es mas importante que le conocimiento. *Albert Einstein*
- El trabajo en equipo en nuestra empresa requiere comprensión y compromiso para alcanzar las metas del grupo, están claramente definidas, los empleados deben comprenderlas y estar comprometidos en sus logros
- Deben utilizar adecuadamente los puntos de vista de los expertos
- Nuestra compañía involucra a todos aquellos que vana a utilizar el trabajo de grupo (las personas ejecutan gustosamente aquellas decisiones en las cuales ha participado)
- Utilizamos herramientas en el puesto de trabajo como la charla, la entrevista, el simposio, el panel, el taller, la mesa redonda, la conferencia y el seminario.

4.6 DESCRIPCIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES

Una vez citadas las políticas globales de nuestra compañía, a continuación expondremos las funciones necesarias para los puestos de trabajo necesarios para el surgimiento de la organización, además de aclarar que cada uno de los siguientes puestos llevan implícitas sin excepción las políticas anteriormente mencionadas.

4.6.1 Comité de socios

- Generar estatutos y reglamentos para los procesos administrativos
- Convocar asambleas ordinarias y extraordinarias
- Establecer reglamento interno de la empresa
- Constitución y documentación de la empresa
- Aportar dinero para el capital
- Generar nuevos programas pertinentes a la misión de la organización

4.6.2 Gerente

- Cumplir y hacer cumplir las leyes, estatutos y reglamentos.
- Representar a la compañía
- Preparar y citar a asamblea
- Presentar a asamblea informes pertinentes
- Hacer la planeación estratégica de la compañía
- Planear todas las actividades, tareas e indicadores de calidad
- Firmar contratos, convenios, actas y demás documentos
- Debe saber técnicas modernas de administración
- Adquirir otras fuentes de ingresos por conceptos de proyectos, consultorías
- Elaborar planes estratégicos comerciales de acuerdo con los eventos programados
- Establecer una amplia gama de servicios que pueda ofrecer la compañía
- Preparar y adecuar las propuestas comerciales de acuerdo con los clientes tradicionales y potenciales
- Dar seguimiento a cada propuesta y presentar el informe correspondiente sobre el estado de avance
- Establecer una programación de cobros y recaudos de acuerdo con las fechas y condiciones establecidas en los contratos
- Establecer canales de comunicación interna y con nuestros clientes
- Demás que sean asignadas por el comité de socios

4.6.3 Área Financiera

- Presentar al comité de socios plan de aportantes, de comercialización y otros planes de financiación.
- Presentar al gerente: balance e informes financieros, presupuesto.
- Evaluar la viabilidad de los proyectos aprobados, además de convenios entre otros
- Controlar la ejecución presupuestal
- Responder por los dineros dados a su custodia
- Llevar el pago y control de nomina
- Demás que sean asignados por el gerente

4.6.4 Servicios Varios

- Realizar el aseo semanal a las instalaciones
- Realizar el podado y mantenimiento de zonas verdes mensualmente
- Proveer de dotación las baterías de baños semanalmente
- Presentar informe sobre estado de instalaciones
- Demás asignaciones que considere el gerente.

4.6.5 Operario (Jefe)

- Presentar informes mensuales del estado y balance de los equipos de educación experiencial
- Hacer seguimiento a nuestros empleados en sus puestos de trabajo
- Replantear los proyectos existentes para suplir necesidades de nuestros clientes
- Planear, dirigir y ejecutar eventos como seminarios, congresos y otros que contemplen necesidad para nuestros clientes
- Demás funciones que considere el gerente

4.6.6 Facilitadores

- Brindar atención al público
- Liderar las actividades con nuestros clientes
- Hacer mantenimiento de los equipos utilizados para las actividades con el cliente

4.7 PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Debido a que nuestra compañía cuenta con un outsourcing de talento humano, dentro de los servicios adquiridos a esta empresa esta la de selección de personal, en donde ellos tendrán las siguientes funciones mínimas:

- Realizar pruebas estandarizadas de tareas diseñadas para medir las diferencias individuales. Estas diferencias que son medibles estarán relacionadas con habilidades de tipo cognitivo, conocimientos del puesto de trabajo, intereses vocacionales, actitudes y personalidad. Las pruebas pueden ser escritas, verbales, de manipulación o numéricas.
- Pruebas de inteligencia que midan las capacidades intelectuales generales o cociente Intelectual de los candidatos, agrupando un conjunto de capacidades como la memoria, la capacidad numérica o la habilidad para dar solución a situaciones novedosas.
- Pruebas de personalidad con conjuntos de preguntas o tareas que buscan identificar la forma de ser de los participantes, en términos de introversión, estabilidad emocional, motivación entre otras.
- Pruebas de preferencias motivacionales con conjuntos de preguntas que hacen que el candidato priorice alternativas frente a variables existentes en el puesto de trabajo evidenciando las preferencias que le llevan a comportarse en una u otra forma.

- Pruebas de aptitud con cuestionarios que evidencian la capacidad del candidato para actuar con base en habilidades específicas tales como el razonamiento verbal, numérico, espacial, mecánico, etc.

4.8 PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño de nuestros empleados será ejecutada por el gerente, a excepción de los facilitadores quienes serán evaluados por su jefe operativo quien dará informe al gerente. A modo estándar los ítems a evaluar serán los siguientes:

- **Calidad de Trabajo:** Proporciona documentación adecuada cuando se necesita. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un producto o resultado mejor evalúa la exactitud, seriedad, claridad y utilidad en las tareas encomendadas. Produce o realiza un trabajo de alta calidad.
- **Cantidad de Trabajo.** Cumple los objetivos de trabajo, ateniéndose a las ordenes recibidas y por propia iniciativa, hasta su terminación. Realiza un volumen aceptable de trabajo en comparación con lo que cabe esperar razonablemente en las circunstancias actuales del puesto. Cumple razonablemente el calendario de entregas.
- **Conocimiento del puesto:** Mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo. Comprende los principios conceptos, técnicas, requisitos etc. necesario para desempeñar las tareas del puesto. Va por delante de las tendencias, evolución, mercados innovaciones del producto y/o nuevas ideas en el campo que pueden mejorar la capacidad para desempeñar el puesto.
- **Iniciativa.** Actúa sin necesidad de indicársele. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. Tiene nuevas ideas, inicia la acción y muestra originalidad a la hora de hacer frente y manejar situaciones de trabajo. Puede trabajar independientemente.

- **Planificación.** Programa las ordenes de trabajo a fin de cumplir los plazos y utiliza a los subordinados y los recursos con eficiencia. Puede fijar objetivos y prioridades adecuadas a las órdenes de producción. Puede colaborar eficazmente con otros a la programación y asignación del trabajo .Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.
- **Control de costos.** Controla los costes y cumple los objetivos presupuestarios y de beneficio es mediante métodos como la devolución del material sobrante al almacén , la supresión de operaciones innecesarias, la utilización prudente de los recursos , el cumplimiento de los objetivos de costes. Etc.
- **Relaciones con los compañeros:** Mantiene a sus compañeros informados de las pertinentes tareas, proyectos, resultados y problemas. Suministra información en el momento apropiado. Busca u ofrece asistencia y consejo a los compañeros o en proyectos de equipo.
- **Relaciones con el supervisor:** Mantiene al supervisor informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse. Transmite esta información oportunamente. Cumple las instrucciones del supervisor y trabaja siguiendo fielmente sus órdenes.
- **Relaciones con el Público:** Establece, mantiene y mejora las relaciones con el personal externo, como clientes proveedores, dirigentes comunitarios y poderes públicos .Lleva de manera ética el negocio de la empresa...
- **Dirección y Desarrollo de los Subordinados:** Dirige a los subordinados en las funciones que tienen asignadas y hace un seguimiento de los mismos para asegurar los resultados deseados. Mantiene a los subordinados informados de las políticas y procedimientos de la empresa y procura su aplicación. Es sensible a los problemas de los empleados y trata de encontrar soluciones. Evalúa los resultados de los subordinados. Identifica áreas en las que se necesita formación y ordena el trabajo de forma que facilite el aprendizaje.
- **Responsabilidades:** en relación con la igualdad de oportunidades en el empleo y la acción Positiva. Colabora con otros armoniosamente sin

consideración a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías. Trata de lograr los objetivos de igualdad de oportunidades en el empleo y del programa de acción positiva en la empresa y de cumplir con sus calendarios. Trata activamente de mejorar los objetivos de carrera de minorías y mujeres

4.9 TIPOS DE CONTRATO

TIPO DE CONTRATO.	DESCRIPCION DEL CONTRATO.
INDEFINIDO.	Se considera que existe un contrato de trabajo a término indefinido, cuando en él no se pactó un tiempo de duración, cuando no se pactó una fecha de terminación, es decir, no se definió en el contrato cuándo se terminaría, por tanto, no es posible determinar la fecha de terminación.
HONORARIOS.	Es la contratación que se hace por la prestación de un servicio, en un determinado periodo de tiempo.
ORDEN POR PRESTACION DEL SERVICIO.	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 contrato de prestación de servicios se celebra cuando se requiere que la persona tenga conocimientos especializados en un área determinada
FIJO.	El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

4.10 TIPO DE EMPRESA

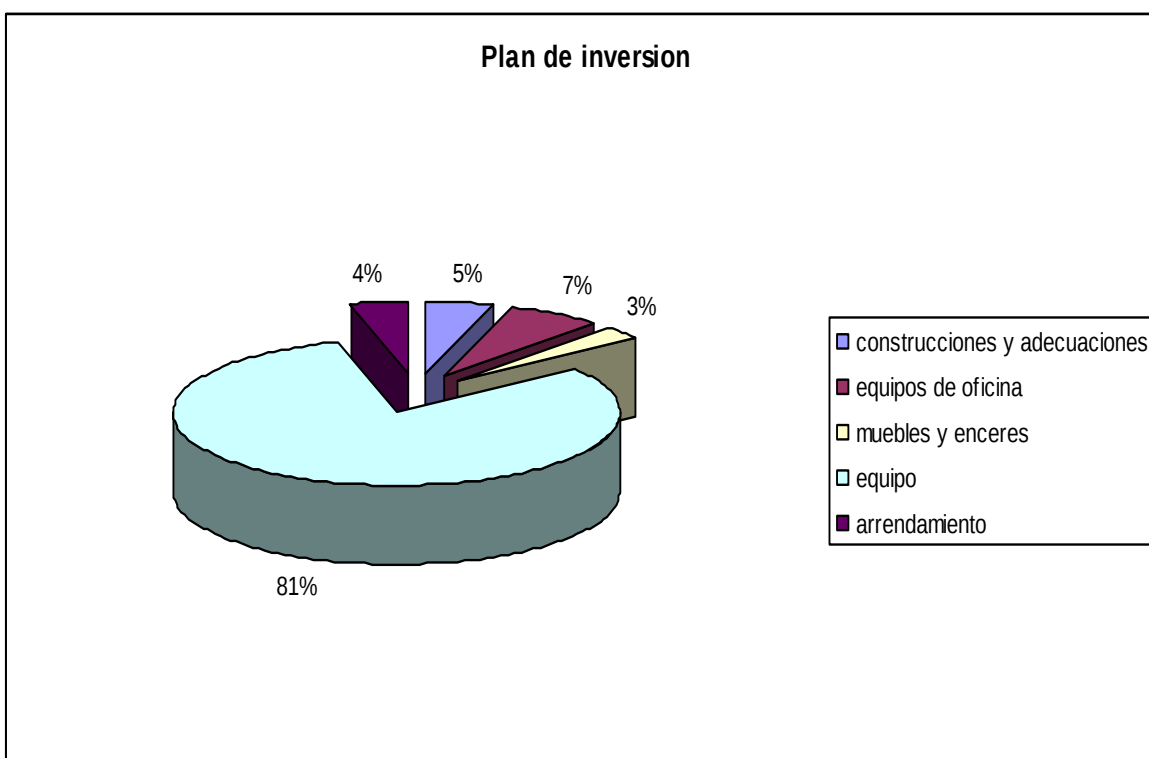
La empresa se constituirá de tipo Ltda. (Limitada) esto por el tipo de compromiso de los socios. Debido a que en la empresa los socios administran por derecho propio; con la opción de delegar la administración a un socio en específico o a un tercero. En esta los socios son responsables solo hasta el monto de sus aportes o la suma mayor que se indica en los estatutos sociales, esto se da para que en caso de que está presente problemas económicos los socios no corran el riesgo de perder todos sus bienes, sino que responderán solo con el monto que hayan aportado al capital de la empresa.

CAPITULO 5

FASE FINACIERA

5.1 INVERSIÓN INICIAL

La inversión inicial será detallada a continuación, enumerando los costos de puesta en marcha y los gastos que se deberán asumir para iniciar con el proceso de creación, Sabiendo que se dispone con un capital inicial de 8.000.000 de pesos por parte de los socios el resto de la inversión inicial será financiada.



PLAN DE INVERSIÓN:				
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR.UNIT.	VALOR TOTAL ITEM	TOTAL
CONSTRUCCIONES Y ADECUACIONES				\$ 1.200.000,00
Recorrido cuerdas bajas	1	\$ 200.000,00	\$ 200.000,00	
Muro de escalada	1	\$ 300.000,00	\$ 300.000,00	
Línea de canopi	1	\$ 300.000,00	\$ 300.000,00	
Estructuras de madera	2	\$ 200.000,00	\$ 400.000,00	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR. UNIT.	VALOR TOTAL ITEM	TOTAL
EQUIPO DE OFICINA				\$ 1.550.000,00
Computador	1	\$ 1.500.000,00	\$ 1.500.000,00	
Teléfono	1	\$ 50.000,00	\$ 50.000,00	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR. UNIT.	VALOR TOTAL ITEM	TOTAL
MUEBLES Y ENSERES				\$ 690.000,00
Escritorio	1	\$ 150.000,00	\$ 150.000,00	
Silla escritorio	1	\$ 60.000,00	\$ 60.000,00	
Sillas de espera	2	\$ 240.000,00	\$ 480.000,00	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR. UNIT.	VALOR TOTAL ITEM	TOTAL
SALA DE COMPUTADORES				\$ -

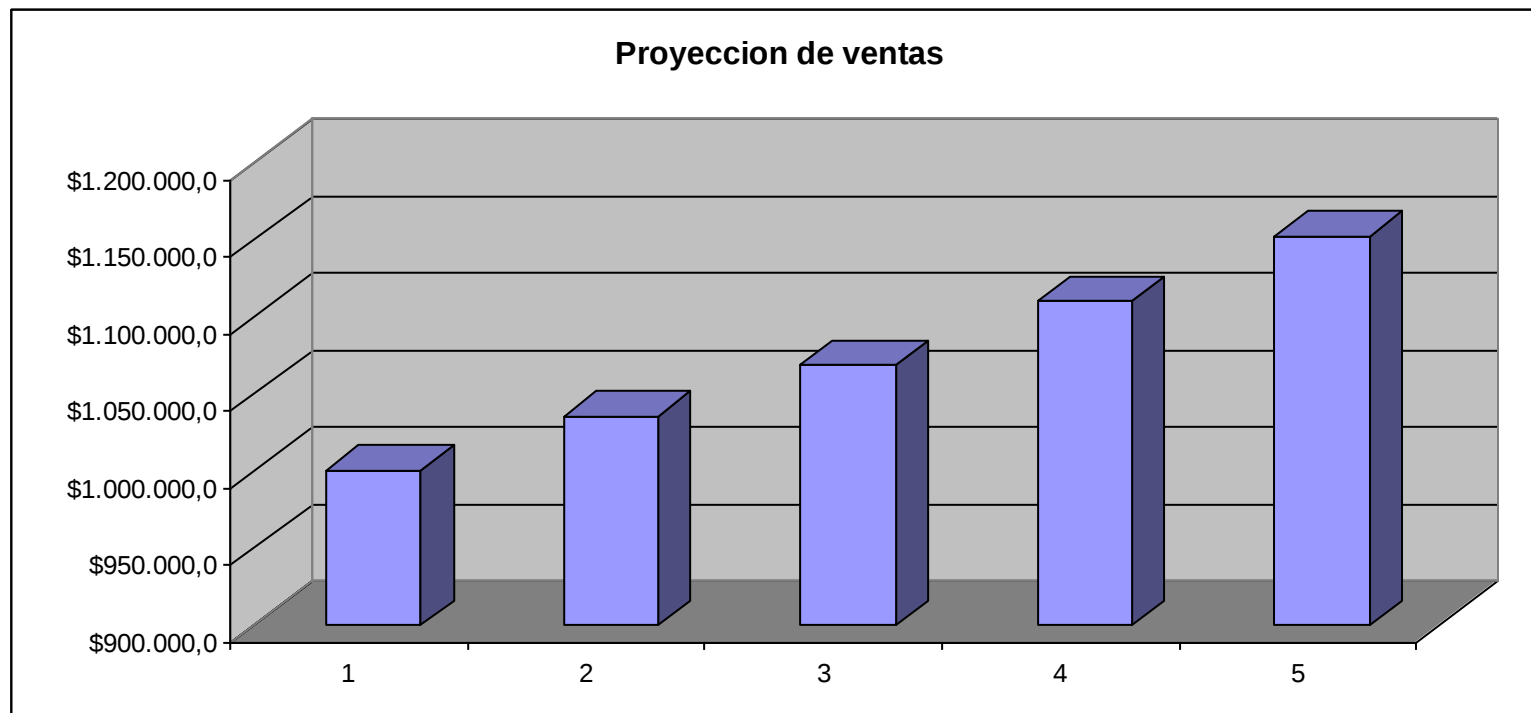
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR. UNIT.	VALOR TOTAL ITEM	TOTAL
MAQUINARIA Y EQUIPO				\$ 18.965.000,00
Cascos de seguridad	40	\$ 50.000,00	\$ 2.000.000,00	
Arnés de seguridad niño	30	\$ 150.000,00	\$ 4.500.000,00	
Arnés de seguridad adulto	40	\$ 160.000,00	\$ 6.400.000,00	
mosquetones de seguridad	60	\$ 30.000,00	\$ 1.800.000,00	
A.T.C	15	\$ 55.000,00	\$ 825.000,00	
Cintas deisy	30	\$ 30.000,00	\$ 900.000,00	
Cuerdas estáticas	3	\$ 200.000,00	\$ 600.000,00	
Cuerdas dinámicas	3	\$ 500.000,00	\$ 1.500.000,00	
Aros plásticos	20	\$ 10.000,00	\$ 200.000,00	
Conos	20	\$ 10.000,00	\$ 200.000,00	
Pelotas plásticas	20	\$ 2.000,00	\$ 40.000,00	
		\$ 2.000.000,00	\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR. UNIT.	VALOR TOTAL ITEM	TOTAL
GASTOS DIVERSOS				\$ 1.000.000,00
Arrendamiento	1	\$ 1.000.000,00	\$ 1.000.000,00	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR. UNIT.	VALOR TOTAL ITEM	TOTAL
				\$ -
			\$ -	
			\$ -	

			\$ -	
			\$ -	
			\$ -	
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VR. UNIT.	VALOR TOTAL ITEM	TOTAL
CAPITAL DE TRABAJO				\$ -
TOTAL PLAN DE INVERSION				\$ 23.405.000,00
RECURSOS PROPIOS				\$ 8.000.000,00
RECURSOS A FINANCIAR				\$ 15.405.000,00

5.1.1 Proyección de ventas

Desde la apertura de la empresa se proyectan las ventas significativamente, ya que los planes que se ofrecen tienen un precio accesible para la población de la zona donde se ubica el negocio. Es así se puede ver reflejado en el cuadro proyección de ventas.

AÑOS	PROYECCION VENTAS MENSUALES	VALOR UNIDAD	INGRESO MENSUAL POR EVENTO	INGRESO TOTAL ANUAL
1	15	\$1.000.000,0	\$15.000.000,0	\$180.000.000,0
2	16	\$1.035.000,0	\$16.301.250,0	\$195.615.000,0
3	17	\$1.068.327,0	\$17.667.457,8	\$212.009.493,2
4	17	\$1.109.778,1	\$19.270.602,9	\$231.247.234,6
5	18	\$1.151.949,7	\$21.003.030,1	\$252.036.360,9



5.2 COSTOS ADMINISTRATIVOS

Los gastos administrativos en que incurre la empresa se reflejan en el cuadro de costos administrativos.

COSTOS ADMINISTRATIVOS A 5 AÑOS					
CONCEPTO / AÑO	1	2	3	4	5
Personal Administrativo	\$ 38.266.200	\$ 39.605.517	\$ 40.880.815	\$ 42.466.990	\$ 44.080.736
Contratistas	\$ 14.400.000	\$ 14.904.000	\$ 15.383.909	\$ 15.980.804	\$ 16.588.075
Servicios públicos y arriendos	\$ 18.240.000	\$ 18.878.400	\$ 19.486.284	\$ 20.242.352	\$ 21.011.562
TOTAL COSTOS FIJOS	\$ 70.906.200	\$ 73.387.917	\$ 75.751.008	\$ 78.690.147	\$ 81.680.373
PRESUPUESTO MENSUAL DE COSTOS					
CONCEPTO / MES	1	2	3	4	5
Subtotal Personal Administrativo	\$ 3.188.850	\$ 3.188.850	\$ 3.188.850	\$ 3.188.850	\$ 3.188.850
Gerente	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000
Secretaria	\$ 600.000	\$ 600.000	\$ 600.000	\$ 600.000	\$ 600.000
		\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Prestaciones de Ley	\$ 1.088.850	\$ 1.088.850	\$ 1.088.850	\$ 1.088.850	\$ 1.088.850
CONCEPTO / MES	1	2	3	4	5
Subtotal Contratistas	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000
Contador	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000
Servicios generales(mantenimiento)	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000
Puclidad	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000
Servicios generales(aseo)	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000
		\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
		\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
CONCEPTO / MES	1	2	3	4	5
Servicios Públicos y arriendo	\$ 1.520.000	\$ 1.520.000	\$ 1.520.000	\$ 1.520.000	\$ 1.520.000
Telefono	\$ 220.000	\$ 220.000	\$ 220.000	\$ 220.000	\$ 220.000
Energia	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000
Gas		\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Acueducto y alcantarillado	\$ 100.000	\$ 100.000	\$ 100.000	\$ 100.000	\$ 100.000

5.3 COSTOS OPERACIONALES

Es el personal que se requiere en la empresa para llevar a cabo su labor comercial y que pueda atender las necesidades de la población objetivo del sector de ubicación se puede observar en el cuadro de costos operativos

PRESUPUESTO ANUAL DE COSTOS OPERATIVOS:					
COSTOS VARIABLES A 5 AÑOS					
CONCEPTO/AÑO	1	2	3	4	5
Plan Neto 1	\$ 99.000.000,0	\$ 107.415.000,0	\$ 119.005.078,5	\$ 131.988.532,6	\$ 143.603.523,4
Plan Neto 2	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Plan Neto 3	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Plan Neto 4	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
Plan Neto 5	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
0	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
0	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
0	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
TOTAL COSTOS VARIABLES	\$ 99.000.000,0	\$ 107.415.000,0	\$ 119.005.078,5	\$ 131.988.532,6	\$ 143.603.523,4
COSTOS FIJOS A 5 AÑOS					
CONCEPTO/AÑO	1	2	3	4	5
Depreciacion de activos fijos	\$ 4.292.000,0	\$ 4.442.220,0	\$ 4.699.424,5	\$ 4.977.160,5	\$ 5.166.292,6
Plan pagos de financiación	\$ 6.159.438,0	\$ 6.375.018,3	\$ 6.744.131,9	\$ 7.142.710,1	\$ 7.414.133,1
0	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
0	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
TOTAL COSTOS FIJOS	\$ 10.451.438,0	\$ 10.817.238,3	\$ 11.443.556,4	\$ 12.119.870,6	\$ 12.580.425,7
TOTAL COSTOS OPERATIVOS	\$ 109.451.438,0	\$ 118.232.238,3	\$ 130.448.634,9	\$ 144.108.403,2	\$ 156.183.949,1

5.4 TABLA DE AMORTIZACION

La obligación contraída con el banco al solicitar el préstamo para el funcionamiento de la empresa, se extiende por un periodo de cinco (5) años y los pagos diferidos permitirán extinguir la obligación de la siguiente manera.

PLAN DE PAGO DE OBLIGACIONES FINANCIERAS:				
Condiciones:				
Recursos a financiar:		\$ 15.405.000		
Duración:		5 años		
Tasa Fija nominal:		22,00%		
AÑO	SALDO CAPITAL	PAGO INTERESES	PAGO CAPITAL	CUOTA ANUAL
1	\$ 12.324.000,00	\$ 3.078.438,00	\$ 3.081.000,00	\$ 6.159.438,00
2	\$ 9.243.000,00	\$ 2.711.280,00	\$ 3.081.000,00	\$ 5.792.280,00
3	\$ 6.162.000,00	\$ 2.033.460,00	\$ 3.081.000,00	\$ 5.114.460,00
4	\$ 3.081.000,00	\$ 1.355.640,00	\$ 3.081.000,00	\$ 4.436.640,00
5	\$ 0,00	\$ 677.820,00	\$ 3.081.000,00	\$ 3.758.820,00
TOTAL		\$ 9.856.638,00	\$ 15.405.000,00	\$ 25.261.638,00
MES	SALDO CAPITAL	PAGO INTERESES	PAGO CAPITAL	VALOR CUOTA MENSUAL
1	\$ 15.148.250,00	\$ 282.425,00	\$ 256.750,00	\$ 539.175,00
2	\$ 14.891.500,00	\$ 277.718,00	\$ 256.750,00	\$ 534.468,00
3	\$ 14.634.750,00	\$ 273.011,00	\$ 256.750,00	\$ 529.761,00
4	\$ 14.378.000,00	\$ 268.304,00	\$ 256.750,00	\$ 525.054,00
5	\$ 14.121.250,00	\$ 263.597,00	\$ 256.750,00	\$ 520.347,00
6	\$ 13.864.500,00	\$ 258.890,00	\$ 256.750,00	\$ 515.640,00
7	\$ 13.607.750,00	\$ 254.183,00	\$ 256.750,00	\$ 510.933,00
8	\$ 13.351.000,00	\$ 249.476,00	\$ 256.750,00	\$ 506.226,00
9	\$ 13.094.250,00	\$ 244.769,00	\$ 256.750,00	\$ 501.519,00
10	\$ 12.837.500,00	\$ 240.062,00	\$ 256.750,00	\$ 496.812,00
11	\$ 12.580.750,00	\$ 235.355,00	\$ 256.750,00	\$ 492.105,00
12	\$ 12.324.000,00	\$ 230.648,00	\$ 256.750,00	\$ 487.398,00
TOTAL		\$ 3.078.438,00	\$ 3.081.000,00	\$ 6.159.438,00

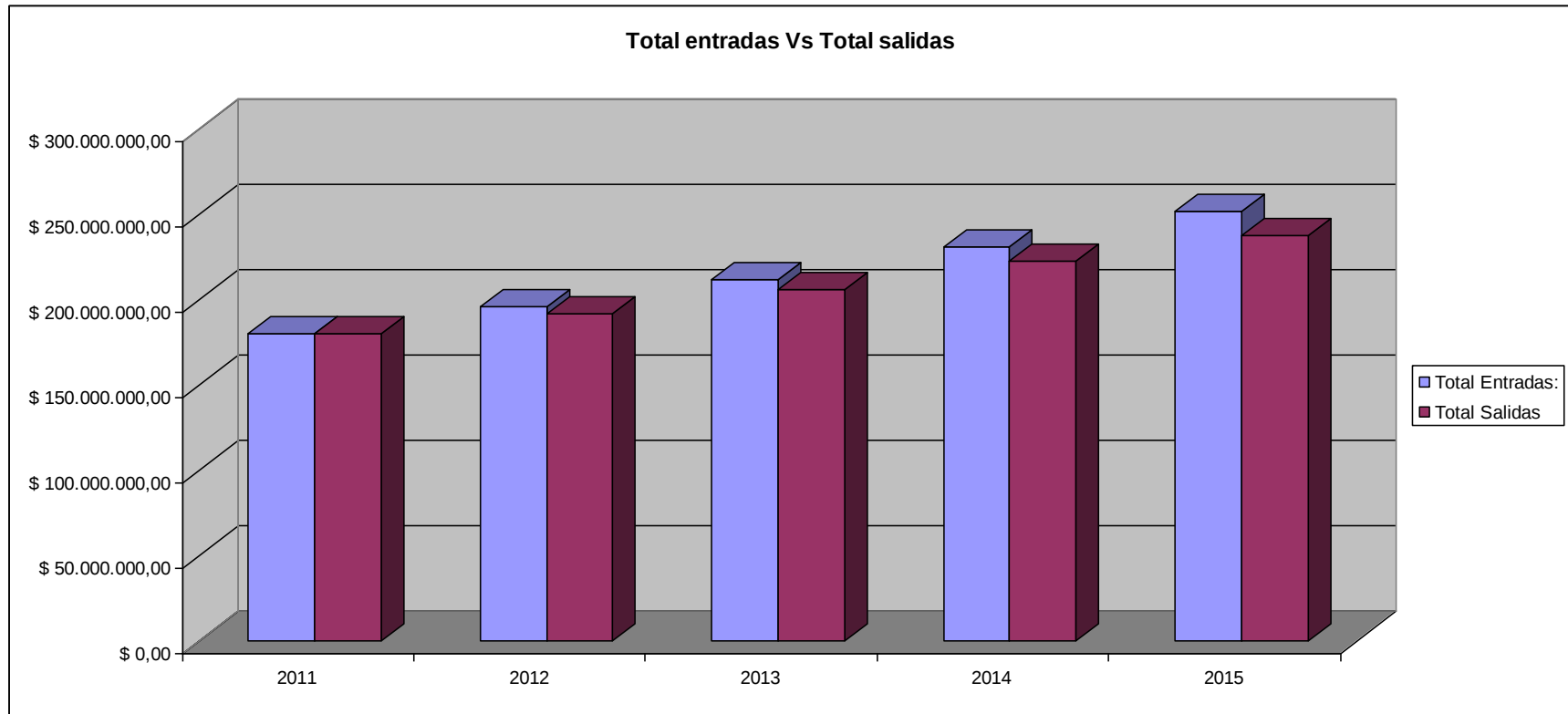
5.5 DEPRECIACIONES

Es la reducción anual de los equipos de acuerdo a su uso, pasó del tiempo y insolencia se tuvieron en cuenta y se relacionaron en el siguiente cuadro. Atendiendo a un periodo de cinco (5) años

DEPRECIACIÓN ANUAL DE ACTIVOS FIJOS:			
CONCEPTO	ACTIVO FIJO	TASA DE DEPRECIACION	VALOR DEPRECIACION ANUAL
Construcciones y adecuaciones	\$ 1.200.000	10%	\$ 120.000
Equipo de oficina	\$ 1.550.000	20%	\$ 310.000
Muebles y enseres	\$ 690.000	10%	\$ 69.000
Materiales audiovisuales	\$ 0	20%	\$ 0
Sala de computadores	\$ 0	20%	\$ 0
Material didáctico	\$ 18.965.000	20%	\$ 3.793.000
Cocina-cafeteria	\$ 0	20%	\$ 0
Otros gastos	\$ 0	20%	\$ 33.333
TOTAL ACTIVOS FIJOS	\$ 22.405.000		\$ 4.325.333

5.6 FLUJO EFECTIVO NETO

Actividad de Operación Normal del Negocio						
CONCEPTO / AÑO	INVERSIÓN INICIAL	2011	2012	2013	2014	2015
Entradas de efectivo:						
PLAN 1		\$ 180.000.000,00	\$ 195.615.000,00	\$ 212.009.493,15	\$ 231.247.234,56	\$ 252.036.360,95
PLAN 2		\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
PLAN 3		\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
PLAN 4		\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
PLAN 5		\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Total Entradas:		\$ 180.000.000,00	\$ 195.615.000,00	\$ 212.009.493,15	\$ 231.247.234,56	\$ 252.036.360,95
Salidas de Efectivo						
Personal Administrativo		\$ 38.266.200,00	\$ 39.605.517,00	\$ 40.880.814,65	\$ 42.466.990,26	\$ 44.080.735,89
Contratistas		\$ 14.400.000,00	\$ 14.904.000,00	\$ 15.383.908,80	\$ 15.980.804,46	\$ 16.588.075,03
Servicios públicos y arriendos		\$ 18.240.000,00	\$ 18.878.400,00	\$ 19.486.284,48	\$ 20.242.352,32	\$ 21.011.561,71
plan ecoretos		\$ 99.000.000,00	\$ 107.415.000,00	\$ 119.005.078,50	\$ 131.988.532,56	\$ 143.603.523,43
En la empresa		\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
PLAN 4		\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
PLAN 4		\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
PLAN 5		\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Depreciación de activos fijos		\$ 4.292.000,00	\$ 4.442.220,00	\$ 4.699.424,54	\$ 4.977.160,53	\$ 5.166.292,63
Plan pagos de financiación		\$ 6.159.438,00	\$ 6.375.018,33	\$ 6.744.131,89	\$ 7.142.710,09	\$ 7.414.133,07
Mantenimiento		\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Seguros		\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Total Salidas		\$ 180.357.638,00	\$ 191.620.155,33	\$ 206.199.642,86	\$ 222.798.550,21	\$ 237.864.321,75
Flujo Bruto de Operación		-\$ 357.638,00	\$ 3.994.844,67	\$ 5.809.850,29	\$ 8.448.684,34	\$ 14.172.039,20
Actividad de inversión						
Entradas	\$	-				
Salidas	\$	23.405.000,0				
Flujo neto actividad de inversión	\$	-23.405.000,0				
Actividad de Financiación						
Entradas:						
Creditos	\$	15.405.000,00				
Aportes						
Total Entradas	\$	15.405.000,00				
Impuestos	35%	\$ 0,00	\$ 1.398.195,63	\$ 2.033.447,60	\$ 2.957.039,52	\$ 4.960.213,72
Saldo inicial		\$ 0,00	-\$ 357.638,00	\$ 3.637.206,67	\$ 9.447.056,96	\$ 17.895.741,31
Saldo Final		-\$ 23.405.000,00	-\$ 357.638,00	\$ 9.447.056,96	\$ 17.895.741,31	\$ 32.067.780,50
VPN		\$ 25.539.946,54				
TIR		27%				

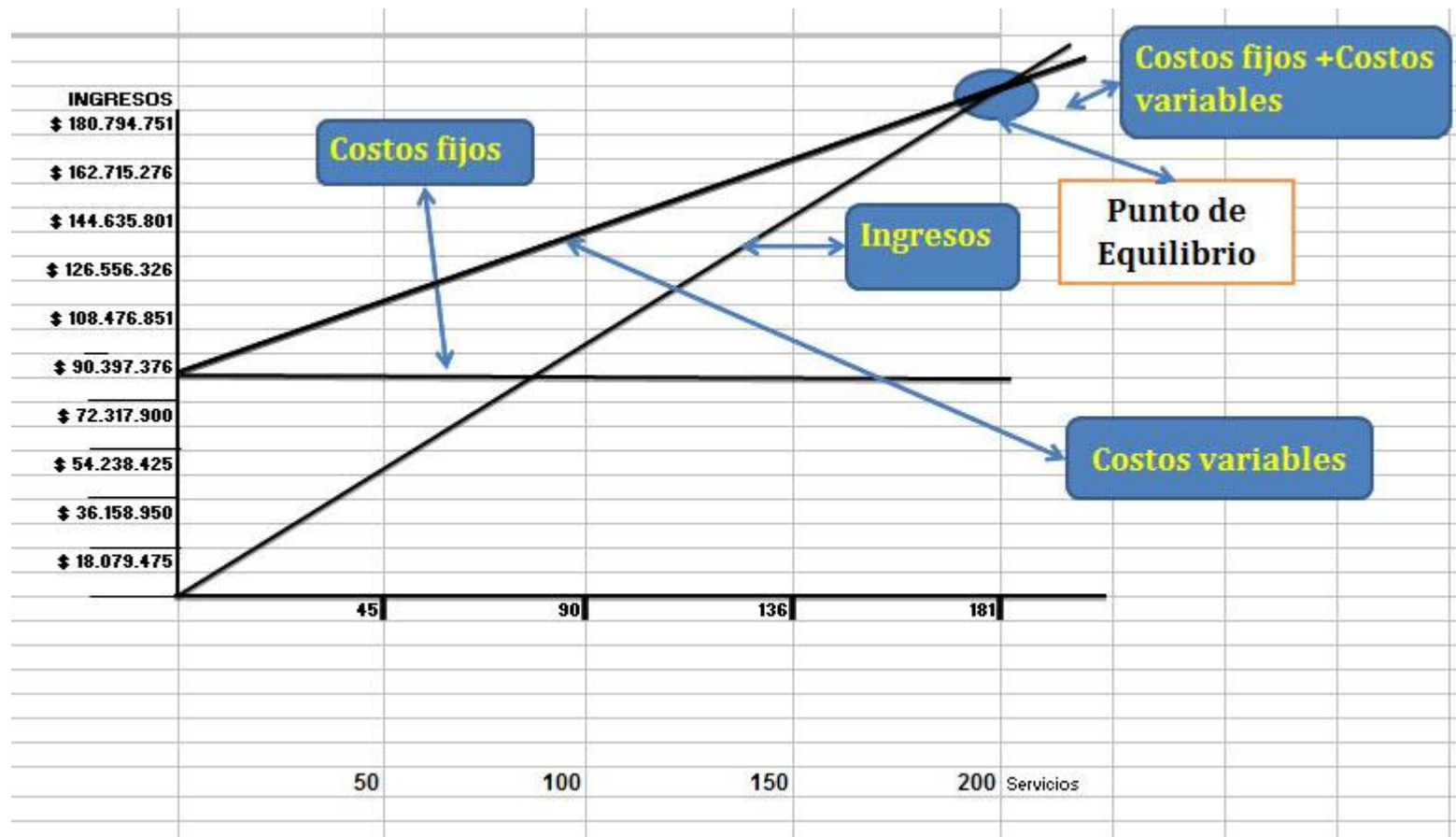


5.7 PUNTO DE EQUILIBRIO

Son las ventas que deberán cubrir exactamente los costos en que ha incurrido la empresa para su funcionamiento se expresa a continuación en la siguiente tabla y gráfica, en valores y unidades. Además de permitir reflejar en qué momento se podría pensar en obtener utilidades incrementando el volumen de ventas.

DETERMINACION DEL PUNTO DE EQUILIBRIO:					
CONCEPTO	2011	2012	2013	2014	2015
Venta de Planes Anual	150	158	165	174	182
INGRESOS	\$ 180.000.000,00	\$ 195.615.000,00	\$ 212.009.493,15	\$ 231.247.234,56	\$ 252.036.360,95
-COSTOS					
COSTOS VARIABLES	\$ 99.000.000,00	\$ 107.415.000,00	\$ 119.005.078,50	\$ 131.988.532,56	\$ 143.603.523,43
COSTOS FIJOS					
Costos Fijos Operativos	\$ 10.451.438,00	\$ 10.817.238,33	\$ 11.443.556,43	\$ 12.119.870,61	\$ 12.580.425,70
Costos Fijos Administración	\$ 70.906.200,00	\$ 73.387.917,00	\$ 75.751.007,93	\$ 78.690.147,03	\$ 81.680.372,62
TOTAL COSTOS FIJOS	\$ 81.357.638,00	\$ 84.205.155,33	\$ 87.194.564,36	\$ 90.810.017,65	\$ 94.260.798,32
TOTAL COSTOS	\$ 180.357.638,00	\$ 191.620.155,33	\$ 206.199.642,86	\$ 222.798.550,21	\$ 237.864.321,75
Punto de Equilibrio Ingresos	\$ 180.794.751				
Cantidad de Ventas	181				

5.7.1 GRAFICA



5.8 BALANCE INICIAL

BALANCE INICIAL:			
ACTIVOS		PASIVOS	
Activos Corrientes:		Pasivos Corrientes:	
Efectivo	\$ 0,00	Obligaciones Privadas	\$ 15.405.000,00
Cuentas Por Cobrar		Proveedores	
Inventarios		Pasivo Fiscal	
Otros Activos corrientes		Otros Pasivos Corrientes	
Total Activos Corrientes:	\$ 0,00	Total Pasivos Corrientes:	\$ 15.405.000,00
Activos Fijos:		TOTAL PASIVOS	\$ 15.405.000,00
Muebles y Equipos	\$ 23.405.000,00		
TERRENOS			
Depreciación Acumulada		PATRIMONIO	
Total Activos fijos:	\$ 23.405.000,00	Capital	\$ 8.000.000,00
Cargo Diferidos	\$ 0,00	Reserva legal	
		Utilidades del periodo	
		TOTAL PATRIMONIO	\$ 8.000.000,00
TOTAL ACTIVOS	\$ 23.405.000,00	TOTAL PASIVO MAS PATRIMONIO	\$ 23.405.000,00

CONCLUSIONES

Desde que se comenzó con el proceso de creación de empresa, surgieron muchas dudas e inquietudes que con la asesoría de muchos profesores, se dieron respuesta, por lo que ante todo quiero resaltar esta labor de educación y formación brindada por nuestros docentes.

Habiendo finalizado este ejercicio de creación de empresa, me di cuenta que una empresa dedicada a la educación experiencial, es una posibilidad de negocio muy rentable, no solo por sus bajos costos de operación (ya que se utiliza más que todo la naturaleza para el ejercicio) sino por la cantidad ascendente de personas interesadas en este tipo de aprendizaje basado en la educación por medio de competencias y retos.

Muchas de las personas que crean empresa, tienen muchas deficiencias que se ven reflejadas en la parte financiera, nunca se realizan estudios reales de mercadeo o financieros, por lo que sus empresas se tiene que declarar en bancarrota. Este estudio fue realizado con datos reales, poblaciones reales y proyecciones reales, dándome la mayor confianza sobre los resultados obtenidos y las posibilidades que tengo en el mercado.

Para concluir, quiero resaltar la importancia de este programa, esta clase de opciones de grado nos brinda bases reales con ejercicios reales, nos proporciona herramientas de trabajo que muy seguramente llegaremos a utilizar una vez que hayamos finalizado nuestra etapa estudiantil, y además de esto, da la oportunidad de ser agentes de transformación, generadores de trabajo y oportunidades que Colombia es un país que necesita de manera inmediata.

BIBLIOGRAFIA

- <http://www.ndt-ed.org/TeachingResources/ClassroomTips/Teamwork.htm>
- <http://nicagimeno.blogspot.com/2009/05/sobre-la-educacion-experiencial-para.html>
- *Teamwork: What Must Go Right/What Can Go Wrong*; Larson, Carl E. – LaFasto, Frank M.; 1989; Sage publications; Traducción realizada por Daniel Rangel con base en el libro
- <http://www.infed.org/thinkers/tuckman.html>
- Revista Internacional Magisterio, Revista Actual - N.49
- www.abacolombia.org.co, Biblioteca Virtual, **De recreación a educación experiencial “ El debrief”** Por: Juan Ricardo Orduz G. *j*
- *Team Works*, YMCA Trout Lodge and Camp Lakewood Manual, Traducción realizada por Daniel Rangel con base en el libro
- *Outdoor education*, YMCA Trout Lodge and Camp Lakewood Manual, Traducción realizada por Daniel Rangel con base en el libro