

**ENERGÍA VITAL
S.M.C.
(PLAN DE NEGOCIOS)**

ÁLVARO IVÁN RAMÍREZ CORREA

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
UNIDAD DE PROYECCIÓN SOCIAL
FACULTAD DE CULTURA FÍSICA DEPORTE Y RECREACIÓN
BOGOTÁ, D.C.
2012**

**ENERGÍA VITAL
S.M.C.**

**Autor:
ÁLVARO IVÁN RAMÍREZ CORREA
Código: 2021833**

**Trabajo de grado para optar al título de profesional Cultura Física Deporte y
Recreación**

**Director:
NORMA VELÁSQUEZ**

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

Nota de aceptación:

Firma presidente de jurado

Firma de jurado

Firma de jurado

Bogotá, D.C. mayo de 2012

AGRADECIEMIENTOS

Agradezco a DIOS por haberme permitido realizarme como profesional en tan prestigiosa universidad, a mi padre que desde el cielo me ha dado la fuerza para luchar por lo que quiero, a mi madre que siempre ha estado pendiente de forma incondicional, a mis hermanas y hermano que en todo momento me dieron ánimo para culminar y a todos los docentes que han pasado por mi vida porque cada uno ha aportado con enseñanzas y conocimientos en este importante logro de mi vida.

TABLA DE CONTENIDO

1. Generalidades.....	6
1.1 Fundación Humanista.....	6
1.2 Situación Problemática.....	6
1.3 Origen y Motivación del Proyecto	6
1.4 Antecedentes del Proyecto	8
1.5 Justificación.....	9
1.6 Alcances y Limitaciones.....	10
1.6.1 Alcances.....	10
1.6.1 Limitaciones.....	10
2. Estudio de mercado.....	11
2.1 la empresa.....	11
2.2. Misión, visión, logo slogan, objetivos, políticas institucionales y plus.....	11
2.3. Objetivos.....	12
2.3.1 objetivo general.....	12
2.3.2 objetivos específicos.....	12
2.3.3 políticas institucionales.....	12
2.3.4 plus.....	13
2.4 definición de servicio.....	13
2.4.1 método entrenamiento funcional.....	13
2.4.1.1 entrenamiento funcional con el sistema trx.....	14
2.4.2 entrenamiento funcional con el sistema Crossfit.....	16
2.4.3 entrenamiento funcional con implementos elásticos.....	17
2.4.4 entrenamiento con balón suizo y otras superficies inestables.....	18
2.5 zona de influencia.....	22
2.5.1 extensión y límites.....	23
2.5.2 topografía y geomorfología.....	23
2.6 perfil del consumidor.....	24
2.7 análisis del sector.....	25
2.7.1 economía.....	25
2.7.2 comercio.....	25
2.8 conformación de la competencia.....	26
2.8.1 matriz dofa.....	28
2.9 demanda histórica.....	29
2.10 demanda proyectada.....	29
2.11 mercado potencial.....	30
2.11.1 tamaño de la muestra.....	30
2.11.2 diseño de encuesta.....	31
2.11.3 análisis de la encuesta.....	32
2.11.4 demanda del proyecto.....	44
2.11.5 estrategia comercial.....	45
3 producción y operación.....	47
3.1 caracterización técnica del producto o servicio.....	47

3.1.1 ingeniería del proyecto.....	50
3.1.2 localización.....	50
3.1.3 tamaño del proyecto.....	52
3.1.4 fases técnicas del proceso de producción.....	52
3.1.5 recursos técnicos requeridos para cada fase y formas de adquisición.....	54
3.1.6 personal requerido para cada fase del proceso de producción.....	56
3.1.7 sistema de control de calidad sobre la producción.....	57
4.1 estructura organizacional.....	59
4.2 objetivos y actividades de las áreas de la empresa.....	59
4.2.1 área financiera.....	59
4.2.2 área administrativa.....	60
4.2.3 área de producción.....	60
4.2.4 área de mercadeo.....	61
4.3 personal a contratar.....	61
4.4 manual de funciones.....	62
4.4.1 gerente o representante legal.....	62
4.5 proceso de ingresos y salidas de personas.....	67
4.5.1 requerimientos para la selección del talento humano.....	68
4.5.2 perfil del empleado.....	70
4.6 tipos de contratación.....	71
4.6.2 aspectos importantes en la contratación de personal.....	73
4.7 controle y evaluaciones del desempeño.....	73
4.7.1 controles.....	73
4.7.3 capacitación del personal.....	74
4.7.4 evaluación del desempeño.....	75
4.8 aspectos legales de la empresa.....	75
4.8.1 registro a sayco y asinpro, por utilizar música en el establecimiento.....	81
4.8.2 obligaciones fiscales y parafiscales.....	81
4.8.3 regímenes.....	82
4.8.4 régimen de salud.....	82
4.8.5 régimen de riesgos profesionales.....	82
4.8.6 apropiaciones.....	83
5 estudio , análisis y evaluación financiera.....	84
5.1 generalidades.....	84
5.2 inversiones el proyecto.....	84
5.3 costos y gastos del proyecto.....	87
5.4 beneficios del proyecto.....	90
5.5 evaluación financiera del proyecto.....	93
5.6 punto de equilibrio.....	93
5.7 balance general de entrada.....	94

1. GENERALIDADES

1.1. FUNDAMENTACION HUMANISTA

El objetivo del centro de entrenamiento funcional energía vital S.M.C. tendrá como propósito prestar un servicio de calidad donde la prioridad siempre sea el cliente, dando un enfoque humanista desde los empleados quienes con sus conocimientos y valores permitirán ver las necesidades reales de cada persona, generando cambios importantes en la calidad y estilo de vida de las mismas, y a su vez producir un impacto social para de esta manera afectar el mercado de manera leal ante la competencia con principios morales y éticos, logrando generar confianza y credibilidad y así poder ofrecer los servicios de la mejor manera posible. Brindando seguridad, confianza, acompañamiento y valoración constante, para motivar al usuario a continuar con el proceso de mejora de su calidad de vida por medio de la actividad física.

1.2. SITUACIÓN PROBLÉMICA

Se ha evidenciado en los centros de acondicionamiento físico, que los servicios ofrecidos limitan a diferentes tipos de población cual único interés es generar bienestar por medio de la actividad física, el uso de máquinas de fuerza y cardiovasculares y clases de grupo en general, hacen que la caracterización de grupo sea específica y no todas las personas puedan disfrutar del servicio, adicional a esto se evidencia que los paquetes ofrecidos no satisfacen las necesidades reales del afiliado, el sobre costo que genera tomar clases especiales ofrecidas que no están incluidas en lo que inicialmente se paga. La falta de lugares donde se manejen actividades para el fortalecimiento físico no convencional, como los mal llamados gimnasios, es lo que ha llevado al autor a buscar una solución a dicha situación creando un espacio en donde las personas paguen por lo que quieren y no por lo que les toca.

1.3. ORIGEN Y MOTIVACIÓN DEL PROYECTO

Gracias al tiempo de experiencia y preparación académica que el autor posee en el área de la actividad física y en los diferentes campos, como el entrenamiento deportivo con el diseño y desarrollo de programas en la planificación y periodización del ejercicio, en salud con la promoción para la práctica del mismo, utilizando como herramienta principal el cuerpo, creando conciencia de los múltiples beneficios que genera mantener estilos saludables de vida, en el área administrativa desarrollando, proponiendo y dirigiendo diferentes proyectos para todo tipo de población tanto en organizaciones públicas como privadas, y más. Específicamente en centros de acondicionamiento físico o los mal llamados

gimnasios en donde a pesar del paso de los años la metodología a la hora de realizar las diferentes actividades en los innumerables aparatos con los que cuentan dichos centros, no cambia. Estas condiciones de actividad física generan cierta monotonía y falta de interés en las personas que hacen uso de estos equipos, y en donde a pesar de buscar otras alternativas en diferentes lugares que ofrecen aparatos modernos, instalaciones más cómodas y con personas más capacitadas, siempre se encuentran con lo mismo. En muchas ocasiones las personas abandonan la práctica de ejercicio, creyendo no encontrar otras alternativas para su entrenamiento físico. Con base en la experiencia como usuario y preparador físico, se observa que muchas personas quieren iniciar actividad física, otras desean realizar actividades diferentes de las que ofrece un centro de acondicionamiento común y que otras tantas pagan pero no se sienten satisfechas con lo ofrecido y prefieren abandonar la práctica de actividad física y bienestar.

Durante el día, el cuerpo se expone a múltiples tensiones producidas por ansiedad, estrés, malas posturas, largas jornadas de trabajo, mala alimentación, muchas veces en condiciones precarias y difíciles. Por todo lo anterior es necesario crear un espacio en el cual se ofrezcan distintas opciones y ejercicios de los normalmente conocidos para liberar el cuerpo de ese tipo de tensiones, relajando y fortaleciendo todos los músculos y proporcionándole a todo el cuerpo el bienestar que requiere para sobrellevar las cargas acumuladas y así mejorar la calidad de vida y también el estado físico y de salud de los futuros usuarios.

Teniendo en cuenta que, la actividad física mejora la salud y la calidad de vida, su práctica en forma regular y permanente, junto con buenos hábitos alimentarios puede ayudar a evitar o retardar la manifestación de enfermedades comunes en personas sedentarias como son las cardiovasculares, la diabetes tipo 2, la osteoporosis, el cáncer de colon y las complicaciones de salud asociadas con el sobrepeso y la obesidad. Los beneficios, sin embargo, van mucho más allá de la prevención de enfermedades. Un estilo de vida activo también mejora el estado de ánimo, estimula la agilidad mental, alivia la depresión y facilita el tratamiento del estrés. A largo plazo, la actividad física puede mejorar la autoestima y aumentar la interacción e integración social.

La actividad física no necesita ser ardua para ser beneficiosa. Para un adulto promedio con vida sedentaria, 30 minutos de actividad física de intensidad moderada, será suficiente para obtener beneficios de salud. Es más, esos 30 minutos pueden acumularse durante el transcurso del día en episodios pequeños de actividad o ejercicio.

Por lo anterior es que nace la necesidad de crear un espacio para que las personas tengan otras alternativas y métodos de realizar ejercicio sin verse limitados únicamente al uso de máquinas y programas repetitivos que terminan por llevarlos a la deserción quedando en manos de la inactividad y malos hábitos.

La Organización Mundial de la Salud define la actividad física como "*todos movimientos que forman parte de la vida diaria, incluyendo el trabajo, la recreación, el ejercicio y las actividades deportivas*". En realidad, la actividad física es un término amplio que abarca actividades que varían en intensidad desde subir las escaleras regularmente, bailar y caminar, hasta correr, montar bicicleta y practicar deportes. Por lo que se deben implementar formas de entrenar que se ajusten a la vida real.

1.4. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

Del proyecto quienes ofrecen servicios similares a la empresa están los gimnasios y los spas.

Entre las más importantes en la ciudad de Bogotá, se encuentran:

- ✓ CMD Bodytech
- ✓ CMD Spinning center
- ✓ Cajas de compensación

Estas son algunas de las empresas que ofertan servicios similares que hacen que sean vistos como una oportunidad de negocio ya que se pueden plantear diferentes estrategias, igualmente estas empresas como es el caso del Bodytech que inicia con una sola sede no muy grande y que hoy en día es una de las más mayores empresas que prestan servicios de acondicionamiento físico, de ahí la importancia para la empresa poder ofertar otras alternativas de servicios que realmente le lleguen a los posibles clientes.

Spinning Center, centro médico deportivo, comenzó como un centro de spinning, motivando a las personas a realizar ejercicio físico, por medio de técnicas de acondicionamiento y entrenamiento en ciclismo bajo techo. Con el paso del tiempo se empezó a expandir, convirtiendo el centro de spinning en un gimnasio equipado con máquinas cardiovasculares, fuerza, y salón de aeróbicos, manteniendo su objetivo de ser uno de los mejores centros en ciclismo bajo techo, pero ofreciendo los mejores servicios a los afiliados. Ahora tienen siete sedes en la capital y proyectos de expansión nacional, con el propósito de seguir contribuyendo a mejorar la calidad de vida de las personas que allí se afilian.

Las cajas de compensación trabajan como centro de acondicionamiento físico desde hace pocos años. Este servicio se implementó teniendo en cuenta la gran cantidad de personas que por salud debían realizar actividad física debido a que se evidenció la ocurrencia de enfermedades cardiovasculares y debilidades de la parte osteomuscular en muchos de los trabajadores afiliados a las Cajas. Lo que se asumió que era culpa del sedentarismo, se empezó a brindar esta opción de una forma cómoda, para que estas personas pudieran realizar sus actividades

físicas de una forma segura y en manos de profesionales dedicados a este campo. Con el paso del tiempo se empezaron a brindar los servicios a todos los trabajadores que cotizaban su seguro de cualquier Empresa Promotora de Salud (EPS), o a cualquier persona que fuera beneficiaria, para que tuvieran la opción de realizar actividad física por salud, recreación, diversión y buen aprovechamiento del tiempo libre.

1.5. JUSTIFICACIÓN

La justificación para la realización de este proyecto está basada en la premisa de que si hay cosas nuevas y diferentes a las tradicionales como los gimnasios se puede generar nuevos mercados, lo que significa más empleo para muchos profesionales en el campo interesados en aportar nuevos conocimientos a la sociedad; generar más interés en las personas que quieren realizar actividad física pero que buscan otras alternativas de las que les ofrece actualmente el mercado y que generalmente terminan desmotivados o cansados por su monotonía y falta de cambio. Crear otras opciones para la práctica de actividad física significa generar el interés tanto de las personas que buscan maneras nuevas de realizarla como de personas que hasta ahora inician y que no se sienten motivadas por lo que normalmente se les ofrece. De esta manera se puede motivar a un mayor número de personas para que abandonen el sedentarismo y por ende los malos hábitos, que como se sabe son la causa de muchas de las enfermedades asociadas al mismo entre las que están, el sobrepeso, la diabetes, enfermedades cardiovasculares, desordenes metabólicos entre las más importantes, y las cuales en muchos casos pueden convertirse en enfermedades mortales llegando a causar la muerte.

Finalmente, las áreas del conocimiento que aportaran a este proyecto son:

- ✓ Entrenamiento y planificación: porque permitirá realizar el proceso que se debe seguir para alcanzar objetivos concretos en unos plazos terminados y en etapas definidas, partiendo del conocimiento y de la evaluación científica de la situación de origen y utilizando de modo racional los medios naturales y los recursos humanos disponibles, partiendo de un estudio previo que permita delimitar unos objetivos a corto, medio y largo plazo; debiendo establecer unos contenidos secuenciados que favorezcan unos aprendizajes concretos a nivel: físico, y psicológico; siendo preciso prever la utilización de unos recursos materiales (material deportivo) y humanos (personal técnico cualificado).
- ✓ Salud y recreación: El ejercicio físico contribuirá al abandono de los hábitos tóxicos, en especial el tabaco, el mantenimiento de dietas equilibradas y el menor consumo de alcohol. Es difícil realizar un programa de actividad física de cierta intensidad si paralelamente no se introducen cambios en el estilo de vida.
- ✓ La actividad física y recreativa regularmente promueve cambios en el estilo de vida que afectan a los hábitos higiénicos-dietéticos.

- ✓ El efecto inmediato es la sensación subjetiva de bienestar que con el tiempo se convierte en mejoría del estado de salud.
- ✓ Administración deportiva: porque permitirá la conducción racional de actividades, esfuerzos y recursos de la empresa, resultando algo imprescindible para su supervivencia y crecimiento.

1.6. ALCANCES Y LIMITACIONES

1.6.1 Alcances

Llegar a toda la población que quiere realizar y además siente la necesidad de practicar actividad física con sistemas diferentes de entrenamiento, utilizando como promoción lo novedoso de los diferentes programas a utilizar mostrando sus beneficios tanto a nivel físico como de salud y bienestar presentándolo así como una gran alternativa para este grupo poblacional.

Los alcances generales del proyecto, son enormes. Dentro de los principales se encuentran:

- ✓ Mejora de las condiciones orgánicas.
- ✓ Aumento de las capacidades físicas.
- ✓ Mejoría individual en cada uno de sus sistemas corporales.
- ✓ Mejoría en su comportamiento y en su diario vivir.

1.6.1 Limitaciones

Entre las limitaciones está no contar con suficiente dinero para invertir, lo que limita en algunos aspectos como son, la adquisición de suficientes materiales, la promoción del servicio entre otros que de alguna manera es una desventaja que se tendrá ante la competencia que será superada a medida que la empresa esté creciendo.

Ser una empresa nueva lo que hará que tome un poco de tiempo ser reconocidos por la gente como un concepto diferente en métodos del acondicionamiento físico no convencionales.

2. ESTUDIO DE MERCADO

2.1. LA EMPRESA

Centro de entrenamiento funcional **Energía Vital S.M.C** es una empresa prestadora de servicios que desarrolla programas actualizados de actividad y acondicionamiento físico para mejorar la calidad de vida y hábitos en las personas de una manera innovadora y efectiva.

2.2. MISION, VISION, LOGO SLOGAN, OBJETIVOS, POLITICAS INSTITUCIONALES Y PLUS.

- ✓ **MISIÓN:** Aportar por medio de la práctica del entrenamiento funcional con, el desarrollo de los diferentes programas de acondicionamiento físico, rehabilitación, recreación y salud en Bogotá, y del mismo modo generar el interés de las personas que están entre los doce y noventa años por la práctica de ejercicio y los buenos hábitos de vida.
- ✓ **VISIÓN:** Convertirse en uno de los mejores centros de entrenamiento funcional y centro de adaptación física y de prevención de enfermedades causadas por el sedentarismo y malos hábitos de vida de una manera que se habrá logrado en muchos individuos concientización de lo importante que es incluir en su vida cotidiana unos espacios para realizar alguna actividad física la cual prevenga muchas enfermedades asociadas a la inactividad y falta de ejercicio físico entre otras aquellas que derivan por inadecuados hábitos de vida.
- ✓ **LOGO SLOGAN**

Ilustración 1



2.3. OBJETIVOS

2.3.1 Objetivo General

Desarrollar un Plan de Negocio para la creación de una empresa que ofrezca nuevas alternativas para el acondicionamiento y recuperación física, diferentes a las convencionales, para que capten la atención tanto de las personas que ya realizan alguna actividad como de las que hasta ahora quieren iniciar algún programa físico.

2.3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Realizar un estudio de mercado para determinar la factibilidad del Plan de Negocio para la creación de una empresa que ofrezca nuevas alternativas para el acondicionamiento y recuperación física.
- ✓ Dar respuesta al: ¿Cómo? (ingeniería del proyecto) ¿Cuánto? (tamaño) y ¿Dónde? (localización), a través de un estudio técnico del proyecto.
- ✓ Hacer un planteamiento de orden administrativo y legal que responda a las expectativas propias del proyecto.
- ✓ Realizar un análisis económico y financiero del proyecto para ver la viabilidad del mismo.
- ✓ Elaborar la minuta de la empresa.
- ✓ Desarrollar el aspecto administrativo y legal.

2.3.3 Políticas Institucionales

Con el propósito de orientar la gestión de la empresa hacia el cumplimiento de la Misión, se definieron las siguientes políticas empresariales.

Comprometerse a brindar un resultado completo, satisfaciendo al cliente en su totalidad, mostrando resultados en cualquier tipo de objetivo brindado, ya sea a corto mediano o largo plazo, por lo cual se basara en:

- ✓ Evaluar periódicamente la gestión de la Empresa, con el propósito de verificar si sus actuaciones se ajustan a lo planificado.
- ✓ Fomentar las buenas relaciones empleado-empleador a efecto de lograr los objetivos empresariales, con base en los principios de eficiencia, equidad, justicia y solidaridad.
- ✓ Promover el desarrollo de la eficiencia y la capacidad competitiva en todas las actividades.
- ✓ Orientar la actividad empresarial hacia el aseguramiento continuo de la calidad y el servicio al cliente, mediante la capacitación de su personal, haciendo uso intenso del desarrollo de los diferentes programas para mejorar continuamente la calidad de sus productos y servicios.
- ✓ La actualización continúa en la realización de los diferentes programas de entrenamiento haciéndolos más seguros, ágiles, y efectivos.
- ✓ Promover la capacitación del personal de la empresa en concordancia con la estrategia y objetivos de la empresa.

- ✓ Un grupo de profesionales del ejercicio y campo de la salud altamente calificado y comprometido con el resultado de los clientes

2.3.4 Plus

La empresa tendrá como plus obsequiar entre los afiliados días de entrenamiento gratis, según la cantidad de logros alcanzados durante el desarrollo del plan de entrenamiento, para de esta manera fomentar la continuidad y motivación de las personas en el desarrollo de los diferentes programas en el centro de entrenamiento funcional S.M.C., Y captar la atención de más usuarios.

2.4. DEFINICIÓN DE SERVICIO

Se trata de una empresa prestadora de servicios en el campo de la actividad física, salud y recreación, la cual ofrecerá valoraciones físicas, nutricionales y métodos dirigidos en forma personalizada o grupal para rehabilitación, entrenamiento y acondicionamiento físico no convencionales, y en donde inicialmente se contara con el siguiente método y sistemas .

2.4.1 Método entrenamiento funcional

Se trata de una modalidad de entrenamiento físico centrada en ejercicios que imitan los movimientos y trabajos físicos reales realizados en la vida cotidiana, laboral o deportiva, de acuerdo a las necesidades específicas de cada persona, utilizando ejercicios con el propio peso corporal y accesorios adecuados.

Bajo estos parámetros saludables, aparece una metodología de entrenamiento conocida como entrenamiento funcional. Desde la dimensión deportiva esta metodología pretende generar un estímulo de entrenamiento muy similar al ocurrido durante la competición deportiva. Por lo tanto, la especificidad del estímulo es la principal característica del entrenamiento funcional. Este entrenamiento generará dentro de lo posible un estímulo cuya manifestación de fuerza sea la más cercana a la ocurrida durante la competición. Por ejemplo, un entrenamiento de explosividad o saltos polimétricos para un saltador de altura, frente a un trabajo extensivo hipertrófico para piernas para el mismo atleta de salto.

El entrenamiento funcional se puede definir, entonces, como el método de entrenamiento desarrollado desde el principio del proceso de rehabilitación que aplicando y utilizando conceptos de anatomía funcional permiten desarrollar un programa de ejercicios los cuales imitan gestos y movimientos de cuerpo, que de acuerdo a las necesidades específicas de cada persona proporcionarán un impacto positivo en las actividades diarias deportivas.

A diferencia de los ejercicios realizados en los gimnasios que entrenan un músculo o grupos musculares específicos realizando movimientos en un sólo plano por vez, el entrenamiento funcional permite realizar movimientos en diferentes planos

imitando gestos deportivos y realizando progresiones funcionales que se adaptarán a las demandas de cada deporte o actividad. Para ello se utilizarán diferentes implementos como bandas elásticas, balones terapéuticos, balones medicinales, poleas, mancuernas, balancines de equilibrio y, adicionalmente, la utilización del propio peso corporal.

Se puede concluir diciendo que este es un método de entrenamiento que puede ser practicado, tanto por adultos como por niños, cuyo objetivo estará dirigido a mejorar función a través de la reeducación del movimiento lo cual mejorará la eficiencia neuromuscular y ayudará a prevenir lesiones.

- ✓ **Antecedentes del entrenamiento funcional:** El entrenamiento funcional surge originalmente de las técnicas utilizadas por los médicos especialistas en rehabilitación luego de lesiones y cirugías, quienes diseñan ejercicios que imitan las características de los movimientos que el paciente necesita poder volver a realizar en su vida habitual, su casa, su trabajo, en el deporte que practica, etc.
- ✓ **Características del entrenamiento funcional:** A diferencia de los aparatos de gimnasia que entrenan un músculo o grupos muscular determinado con movimientos sobre un plano por vez, los ejercicios del entrenamiento funcional permiten movimientos en los tres planos espaciales, tal como son los movimientos naturales en el deporte y la actividad diaria.
- ✓ **Equipamiento para entrenamiento funcional:** Para los ejercicios propios del entrenamiento funcional se utilizan accesorios, tales como poleas, Mancuernas de distintos pesos, Pelotas medicinales, Balones de estabilidad, esas pelotas grandes de plástico, Bandas elásticas, Conos de entrenamiento, Trampolines, Colchonetas, Steps y también el propio peso del cuerpo.
- ✓ **Sistemas**
 - TRX.
 - Crossfit.
 - Implementos Bandas y tubos elásticos.
 - Balón suizo y otras superficies inestables.

2.4.1.1 Entrenamiento funcional con el sistema TRX. TRX (entrenamiento en suspensión). Justo en el año 2004 fue lanzado oficialmente. Este sistema lo patentó Randy Hetrick, quien después de pasar 13 años en la marina estadounidense desarrolló este sistema pensado en cómo mantenerse en forma. Primero empezó a ser un método para rehabilitarse de las lesiones, pero pronto vio como también podía servir para mejorar la condición física, fuera cual fuera el estado previo.

Ilustración 2. Entrenamiento funcional con TRX



Fuente: <http://www.cyclingsuite.es/trx.php>

Ilustración 3. Entrenamiento funcional con TRX



Fuente: <http://rubenentrenadorpersonal.blogspot.com>

Este método básicamente lo que hace es trabajar con el peso del cuerpo en suspensión y se practica con diferentes grados de dificultad utilizando una banda ajustable. Ideal para trabajar la fuerza, la flexibilidad y el equilibrio.

En función de que posición tenga el cuerpo en relación a la banda ajustable, le costará más o menos el ejercicio que se realice. Con solo modificar la posición del cuerpo se ajusta el nivel de resistencia, por lo que el usuario puede medir el avance en su condición física. Este tipo de material permite trabajar todos los músculos. Además se puede entrenar casi en cualquier lugar.

De la misma forma que la fitball y el bosu los pueden utilizar todo el mundo, el TRX también. Se parece mucho al trabajo con bandas elásticas, así que en función de la capacidad de cada uno, se podrá trabajar de una forma u otra con ellas.

2.4.2 Entrenamiento Funcional con el Sistema Crossfit

Ilustración 4. Entrenamiento funcional crossfit



Fuente: <http://franpersonaltraining.blogspot.com>

Crossfit es un programa de fuerza y acondicionamiento físico Total, que se basa en el incremento de las diez capacidades físicas más reconocidas por los especialistas en el entrenamiento deportivo:

- ✓ Resistencia cardio-respiratoria
- ✓ Resistencia muscular
- ✓ Fuerza
- ✓ Flexibilidad
- ✓ Potencia
- ✓ Velocidad
- ✓ Coordinación
- ✓ Agilidad
- ✓ Equilibrio
- ✓ Precisión

El objetivo de Crossfit es desarrollar al máximo el rendimiento en todas y cada una de estas áreas físicas, y no realizar un programa específico de entrenamiento.

El combate, la supervivencia, muchos deportes, y la propia vida, premian esta clase de entrenamiento Total. Para estos desafíos imprevisibles, un entrenamiento especializado resulta inútil.

Todos estos conceptos han sido difundidos por Greg Glassman, el creador de Crossfit en los Estados Unidos desde el año 2001. Gracias a su gran experiencia como gimnasta y entrenador, ha desarrollado el sistema de entrenamiento más efectivo del mundo.

En qué se diferencia Crossfit de los demás programas de entrenamiento

- 1) Todos los ejercicios que utiliza son funcionales.
- 2) Las sesiones de entrenamiento son de alta intensidad y de corta duración.
- 3) La programación es creativa y constantemente variada.
- 4) Cada entrenamiento tiene un componente motivador de superación personal.

2.4.3 Entrenamiento Funcional con implementos elásticos

Los ejercicios de resistencia de la banda son ampliamente utilizados por una variedad de profesionales de la salud y la aptitud - tanto para la fuerza general y el acondicionamiento y rehabilitación o prevención de lesiones.

Los ejercicios de resistencia de la banda son ideales para los programas de ejercicios en casa y puede ser fácilmente incorporado en un formato de circuito de entrenamiento que ayuda a condición de sistema cardiovascular, así como el fortalecimiento de grupos musculares específicos. Dado que los tubos la resistencia es tan compacta y ligera, que puede ser utilizado fuera de casa.

Ilustración 5. Entrenamiento funcional con bandas elásticas



Fuente: <http://www.vivirsalud.com> fuente:

Resistencia tubo es extremadamente adaptable y un gran número de ejercicios de la banda de resistencia se puede desarrollar con equipo adicional muy poco.

Pequeños grupos de músculos que son difíciles de entrenar con ejercicios de peso libre más tradicionales pueden ser dirigidos con un tubo de resistencia. Esto hace que sea especialmente atractivo para acondicionamiento atlético.

Ilustración 6. Entrenamiento funcional con bandas elásticas



<http://tenerbuenasalud.com>

2.4.4 Entrenamiento funcional con balón suizo y otra superficies inestables

Ilustración 7. Entrenamiento funcional con balón suizo y otras superficies inestables.



Fuente: <http://www.prowellness.es> fuente: info@trainingstudio.com.mx

La Fitball o pelota suiza aún es una desconocida entre muchos de los deportistas que habitualmente entrenan. A simple vista una fitball simplemente es una pelota grande, de goma. Parece más un material lúdico para los niños que no una herramienta de lo más cómoda y útil para entrenar y rehabilitar el cuerpo.

Estas pelotas gigantes se utilizaron por primera vez por allá los años 60 en Suiza, pasando posteriormente al resto de Europa, Australia y América. Como muchas de estas herramientas, la fitball surgió con una finalidad terapéutica y de rehabilitación, muy centrada en los problemas de espalda, rodilla y hombro, además de tratar problemas de equilibrio y postura.

Al poco tiempo se vio que su utilidad podía ir a más y fue durante los años 80 que la fitball se abrió al mundo del fitness.

Existen varias medidas de pelotas en función de lo que se quiera trabajar y de las características individuales de cada persona. Esta puede ser una buena opción para utilizar en casa, especialmente para todas aquellas personas que ya tengan o deseen tener un mini gimnasio casero.

Una de las características de la pelota fitball es que proporciona una base inestable. Esto hace que sea más fácil reclutar y controlar los grupos musculares que se están trabajando en ese momento, implicando así la musculatura estabilizadora lumbar y pélvica, evitando futuras lesiones de espalda.

Cuando se piensa en la Fitball, la primera imagen que viene a la mente, es la de una persona sentada encima de ella. Este podría ser el ejercicio más simple que se puede hacer: sentarse y mantener el equilibrio con la espalda erguida. Gracias a su base inestable el cuerpo deberá realizar constantes y pequeños ajustes para poder mantenerse encima de ella (¡hay quien utiliza la Fitball como silla de escritorio!). Estos ajustes favorecen la circulación de los discos intervertebrales y fortalecen los músculos de la espalda. Si además, se le añade unos pequeños rebotes sobre el balón, estos, conducirán a sentarse manteniendo una postura correcta y ayudarán a fortalecer los músculos posturales. La Fitball es económicamente asequible y con este ejercicio básico, se contribuye a mejorar el cuerpo y a buscar más y mejor calidad de vida.

A parte de lo comentado anteriormente, la fitball ofrece otros beneficios:

- ✓ Ayuda a entrenar de una forma funcional.
- ✓ Mejora la fuerza y tono muscular.
- ✓ ayuda a mejorar la flexibilidad de una forma muy segura.
- ✓ Mejora la estabilidad y equilibrio.
- ✓ Para todas las edades.

Y además se puede utilizar en cualquier momento y lugar. Estas pelotas son una buena opción, para todas aquellas personas a las cuales no les gustan las pesas. Empieza a ser frecuente ver deportistas de élite (futbolistas, jugadores de básquet, corredores...) utilizar la fitball a diario. Repito, tiene un potencial enorme.

Eso sí, se debe vigilar el tipo de ejercicio que se hace y la intensidad a la que se le practica. Como todo, se debe empezar poco a poco, progresando en intensidad y será el mismo balón el que dirá si se está progresando y de qué forma. Además se le pueden añadir ejercicios con bandas elásticas y pelotas medicinales.

Ilustración 8. Entrenamiento en superficies inestables.



Fuente: <http://www.prowellness.es> fuente: <http://www.muiereselsalvador.com>

Al utilizar este tipo de entrenamiento se consigue un trabajo más eficaz de los músculos sinergistas, y antagonistas del músculo principal que se trabaja. Además se lograra mejorar el equilibrio.

Se puede definir como "entrenamiento con superficie inestable" a todo aquel medio de entrenamiento que obliga a corregir la posición constantemente favoreciendo el trabajo de los mecanismos propioceptivos y de la musculatura estabilizadora del cuerpo.

Basados en los principios del entrenamiento de especificidad y modelación, la propiocepción permite y requiere en su entrenamiento ser tratada como una cualidad física más. Es decir, necesita de una planificación y una secuenciación de contenidos desde los más generales, pasando por los dirigidos hasta llegar a los más específicos y al desarrollo de los mecanismos propioceptivos y de control neuromuscular en las condiciones propias de la actividad profesional a la que se enfoque.

Este desarrollo de los mecanismos de propiocepción, permiten una mayor precisión del movimiento, un mejor control del mismo y una atenuación del riesgo de lesión.

El uso de entrenamientos inestables provoca el incremento de la activación de la musculatura de la región central. Debido a que la mayoría de las destrezas deportivas y acciones motrices en profesiones con buena carga física, implican la combinación de funciones musculares, tanto estabilizadoras como productoras de fuerza, el entrenamiento inestable le plantea desafíos similares al sistema

neuromuscular. La utilización de estos entrenamientos mejora el rendimiento deportivo y por tanto cualquier acción motriz compleja.

En principio los ejercicios de propiocepción, sobre superficies inestables sólo se utilizaban para recuperación de lesiones de rodilla y tobillo, pero actualmente existen tendencias al entrenamiento funcional en el fitness, orientado al deporte competición y también en otros ámbitos.

Todo esto se fundamenta a nivel general en una adecuada y equilibrada zona media corporal (CORE) que supondrá:

- ✓ Correcta estabilización del cuerpo de manera que los brazos y piernas puedan realizar cualquier movimiento teniendo como soporte a esta musculatura y forma una cadena muscular transmisora fuerzas entre piernas y brazos
- ✓ Mejorará la eficiencia del movimiento
- ✓ Mejorará el equilibrio y coordinación
- ✓ Aumentará la firmeza postural y su control
- ✓ Aumentará la fuerza y la flexibilidad a través del complejo lumbo- pélvico-cadera (Sacro-Iliaco)

Tener un centro corporal bien desarrollado es sinónimo de aumento del rendimiento atlético o profesional y reducción de lesiones deportivas potenciales y accidentes/bajas laborales.

El trabajo con superficies inestables ha traído la aparición de varios materiales como:

Tabla 1. Diferentes materiales inestabilizadores.

MATERIAL	DESCRIPCIÓN	USO
Pelota suiza	Una pelota de plástico de gran diámetro (variable entre sujetos)	Ejercicios de estabilidad. realización de ejercicios tradicionales de encogimientos
Bossu	Es un aparato que nace de la división de una pelota gigante. es decir, tiene una parte estable y otra inestable	Ejercicios de estabilidad. Realización de ejercicios tradicionales de encogimientos. Colocarse de pie encima (de cualquier parte del bossu), generando desequilibrios.
Dyna disc	Pequeños discos de goma inflados.	Sirven para añadir inestabilidad a las superficies estables tales como los bancos, mientras se realizan ejercicios de fortalecimiento para las extremidades incrementa la inestabilidad de la extremidad que

		se apoye sobre él.
Tablas de inestabilidad	Tablas con un elemento central más prominente	Colocarse de pie encima de la tabla con el elemento prominente en el suelo genera desequilibrios constantes, por lo que se beneficiara principalmente el sistema propioceptivo.
Espuma de estiréno	Espuma diseñada de forma tubular.	Principalmente añade desequilibrio.
Physio-roll	Resulta de la suma de dos pelotas gigantes	Ejercicios tradicionales de encogimientos sobre el mismo. Ejercicios de fortalecimiento de las extremidades .en función de la colocación del material se genera más inestabilidad sobre el eje longitudinal o sobre el eje transversal.
Superficies con densidades diferentes	Superficies con densidades diferentes, siendo menos densas cuanta más inestabilidad se pretenda.	Caminar o realizar ejercicios sobre estas superficies genera desequilibrios estáticos y dinámicos que estimulan el sistema propioceptivo.

Fuente: el autor

2.5. ZONA DE INFLUENCIA

Ilustración 9. Localidades de Bogotá D.C.



Fuente: <http://www.bogotamiciudad.com>

La zona de influencia será chapinero, (UPZ chico lago) que es la localidad número dos del Distrito Capital de Bogotá. Se encuentra ubicada al nororiente de la ciudad. Está subdividida en tres grandes sectores: Chapinero (barrio), el Lago y el Chico. Junto a las localidades de Santa Fe, La Candelaria y Teusaquillo, Chapinero es una de las localidades tradicionales de la ciudad. Esta localidad, en buena parte está compuesta por zonas de reserva (cerros orientales). Sus cursos fluviales más destacados son el río Arzobispo, que desemboca en el San Francisco) antes de que éste vierta sus aguas al Bogotá, y la quebrada El Virrey, que forma parte del sistema del río El Salitre, desembocando en el Bogotá. En la segunda mitad del siglo XX su orientación cambió de residencial a comercial, sufriendo asimismo notables cambios demográficos

2.5.1 Extensión y límites

El área total de la localidad es de 3.898 hectáreas y el área urbana es de 1.349 hectáreas. Esto hace que la localidad se encuentre ubicada en el puesto décimo segundo en cuanto al área urbana de la ciudad.

- ✓ **Norte:** Calle 100, con la localidad de Usaquén.
- ✓ **Sur:** Avenida 39, con la localidad de Santa Fe.
- ✓ **Oeste:** Autopista Norte y Avenida Caracas con la localidad de Barrios Unidos y Teusaquillo.
- ✓ **Este:** Cerros orientales con el municipio de La Calera (Cundinamarca).

2.5.2 Topografía y geomorfología

La localidad se encuentra dividida en dos áreas, una rural denominada El Verjón Bajo, que se ubica en la zona oriental de los cerros de la ciudad y la otra está compuesta por 46 barrios con estratos de 1 al 6. De igual manera se distinguen dos zonas: una plana con suaves ondulaciones y piedemonte de los cerros y otra montañosa compuesta por formaciones sedimentarias de rocas arenosas, duras y resistentes a la erosión y rocas arcillosas blandas. Los suelos de la zona plana se encuentran hacia la franja norte y noroeste y la zona montañosa se encuentra hacia la parte nororiental atravesada por el río Arzobispo y las quebradas La Vieja, El Chico, Rosales y Las Delicias. Chapinero está dividida en cinco UPZ (Unidades de Planeamiento Zonal). A su vez, estas unidades están divididas en barrios, como se puede ver aquí (algunas UPZ comparten barrios). Además cuenta con una UPR (Unidad de Planeación Zonal) en la cara oriental de los cerros llamada la Vereda el Verjón.

El Refugio: Chico Reservado, Bellavista, Chico Alto, El Nogal, El Refugio, La Cabrera, Los Rosales, Seminario, Toscana.

- ✓ **San Isidro Patios:** La Esperanza Nororiental, La Sureña, San Isidro, San Luis Altos del Cabo.
- ✓ **Pardo Rubio:** Bosque Calderón, Bosque Calderón Tejada, Chapinero Alto, El Castillo, El Paraíso, Emaus, Granada, Ingemar, Juan XXIII, La Salle, Las Acacias, Los Olivos, María Cristina, Mariscal Sucre, Nueva Granada, Palomar, Pardo Rubio, San Martín de Porres, Villa Anita, Villa del Cerro.

- ✓ **Chico Lago:** Antiguo Country, Chico Norte, Chico Norte II, Chico Norte III, Chico Occidental, El Chico, El Retiro, Espartillal, La Cabrera, Lago Gaitán, Porciúncula, Quinta Camacho.
- ✓ **Gran Chapinero:** Cataluña, Chapinero Central, Chapinero Norte, Marly, Sucre.

La población de Chapinero por UPZ fue analizada en el siguiente recuadro.

Tabla 2. Población de Chapinero por UPZ

#	UPZ	CARACTERÍSTICA URBANÍSTICA	ÁREA/HA. (1)	POBLACIÓN (2)	DECRETO REGLAMENTARIO DE LA NORMA URBANÍSTICA
88	EL REFUGIO	Residencial cualificado	336,06	32.336	059 del 14 de febrero de 2007
89	SAN ISIDRO PATIOS	Residencial de urbanización incompleta	113,01	8.101	Pendiente definición cerros orientales
90	PARDO RUBIO	Residencial consolidado	273,98	26.554	614 del 29 de diciembre de 2006
97	CHICO LAGO	Comercial	422,39	32.992	059 del 14 de febrero de 2007
99	CHAPINERO	Comercial	164,83	19.916	468 del 20 de noviembre de 2006

Fuente: Plan Maestro del Espacio Público, 2005 y DAPD Subdirección de Desarrollo Social, 2002.

2.6. PERFIL DEL CONSUMIDOR

El plan de negocios está dirigido a una población entre los 15 y 90 años, mujeres, hombres niños, jóvenes, empleados, deportistas, ejecutivos, amas de casa, adultos mayores que tengan el interés de realizar actividad física y potencialmente sanas o con algún tipo de enfermedad crónica no transmitible como Hipertensión, fibromialgia, osteopenia, osteoporosis, diabetes, y artrosis con la capacidad económica para adquirir el servicio y con una alta dosis de compromiso y constancia.

Entre las características más importantes del consumidor se encuentran las siguientes:

- ✓ **Población potencialmente sana:** Personas de 15 a 90 años Que preferiblemente no presenten restricciones altas para realizar actividad física.

- ✓ **Población con enfermedades crónicas no transmisibles:** Personas de 15 a 90 años que presenten restricciones pero que sean aptos para realizar actividad física.
- ✓ **Géneros masculino y femenino**

2.7. ANÁLISIS DEL SECTOR

2.7.1 Economía

La localidad es una zona de gran actividad comercial cuyo núcleo es la Plaza-Parque de Lourdes y se extiende a lo largo de la Avenida Caracas y de la Carrera 13. Sobre la Avenida Chile o Calle 72 se concentra la mayor actividad financiera del país, así mismo en la Calle 100 innumerables centros comerciales la zona rosa, zona T, zona G y algunos de los barrios más exclusivos de la capital.

2.7.2 Comercio

Hay tres sectores de gran importancia comercial en la localidad:

- ✓ **Zona Rosa**, alrededor de la Calle 82, se encuentran galerías de arte, almacenes y tiendas que venden artículos para regalo y uso personal. “La Calle del Sol”, Carrera 14 entre Calles 82 y 84, agrupa excelentes y exclusivas boutiques, diseñadores y casas de alta costura. En las Calles 79 B y 80 entre Carrera Séptima y Avenida Novena se encuentra gran cantidad de anticuarios. Es un curioso experimento de transformación de un barrio residencial donde ha venido creándose un ambiente muy animado de boutiques, bares, discotecas y restaurantes, más algunos hoteles pequeños, muy confortables. Ideal para turistas jóvenes en busca de recreación, compras y vida nocturna, no demasiado reticentes al ruido callejero. El eje está en la Calle 82, entre las Carreras 11 y 15.
- ✓ **Gran Chapinero**, el comercio se extiende básicamente sobre el eje de la Carrera 13. Posee almacenes de ropa, artículos de cuero y calzado, telas, adornos, librerías, papelerías y disco tiendas. Cuenta con algunos centros comerciales.
- ✓ **Avenida 100**, donde se ha instalado la hotelería que atrae de preferencia a los ejecutivos de empresas, con buena dotación de ayudas comerciales, comunicaciones, informática, etc. y muchos sitios de encuentro para hombres de negocios, es el sector de mayor costo. Es el límite que divide Chapinero y Usaquén. Allí se encuentra el World Trade Center de Bogotá y su importancia como zona de negocios es única en la ciudad.

A nivel comercial es el sector más próspero de Bogotá, ya que cuenta con establecimientos dignos de grandes capitales mundiales como el Hard Rock Café ubicado en el C.C. Atlantis Plaza, las tiendas de Versace, Swarovski, MNG, Tower Records, y otras ubicadas en el C.C. El Retiro, y la tienda Louis Vuitton en el centro comercial Andino que en su gran mayoría son las tiendas más exclusivas.

Para situar el sector de la economía en el cual se ubicara la empresa se describirán los tres sectores económicos.

- ✓ **Sector Primario:** Este sector abarca todas las actividades relacionadas con los recursos naturales, es decir la agricultura, la ganadería y la pesca. También incluye la minería y por supuesto, la extracción de petróleo, carbón níquel, gas y esmeraldas, entre otras.
- ✓ **Sector Secundario:** Este sector reúne todas las actividades industriales, mediante las cuales, las materias primas y los bienes son transformados, aquí se ubica la industria en sus ramas de manufactura, como la fabricación de elementos procesados, bebidas, muebles, vidrio o confecciones. También hacen parte de este sector la construcción y las industrias metalmecánica, siderúrgica y textil.
- ✓ **Sector Terciario:** Una gran cantidad de necesidades de las personas son atendidas por actividades, cuyo producto no tiene expresión natural. Este importante y complejo campo de actividades comprende transporte, educación, diversiones, salud, justicia comunicaciones, turismo y servicios de agua, luz y bancarios.

Con lo anterior se dice que el tipo de servicio que ofrece la empresa, se ubica en el sector terciario, por ser una empresa prestadora de servicios profesionales, en este caso servicios de acondicionamiento físico para la salud, no se producen bienes tangibles como los dos primeros sectores de la economía en la producción de servicios, el subsector es el aprovechamiento del tiempo libre, en el campo de la salud.

2.8. CONFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA

Estos son los principales centros de acondicionamiento físico que se ubican o poseen una sede en la zona de influencia del plan de negocio, y que los con vierte en la principal competencia.

Tabla 3. Establecimiento de la competencia

CENTRO MÉDICO DEPORTIVO	COSTOS	PERSONAL	SERVICIOS	INFORMACIÓN
Bodytech (Cabrera)	Año: \$1500.000 + membrecía Semestre: \$900.000 Trimestre: \$550.000 Tiquetera: \$300.000	Instructores de planta Instructores grupales Instructores personalizados Medico deportologo Esteticista fisioterapia	Gimnasio Fisioterapia Spa Piscina boutique	Calle 85 # 7-13
Spinning center (Cabrera)	Año:\$900.000+menbresia Semestre:\$550.000 Trimestre:\$350.000 Tiquetera:\$150.000	Instructores de planta Instructores grupales Instructores personalizados Medico deportologo Esteticista fisioterapia	Gimnasio Fisioterapia spa	Calle 85 # 13-47
Pilates body galery	Año:\$1.000.000 Semestre:\$550.000 Trimestre:\$250.000 Tiquetera:\$200.000	Instructores de planta Instructores personalizados Esteticistas fisioterapia	Gimnasio Fisioterapia spa	Calle 83 # 14 ^a -12
Elena del mar	Año:\$800000+menbresia Semestre:\$450.000 Trimestre:\$220.000 Tiquetera:\$150.000	Instructores de planta Instructores grupales fisioterapia	Gimnasio Spa Boutique	Avenida 13 # 83-44
Athletic	Año:\$1.350.000 + membrecía Semestre:\$850.000 Trimestre:\$500.000 Tiquetera:\$300.000	Instructores de planta Instructores grupales Instructores personalizados Medico deportologo Esteticista fisioterapia	Gimnasio Fisioterapia Spa piscina	Carrera 15# 80-45
Altus body challenge	Año:\$500.000 Semestre:\$220.000 Trimestre:\$150.000 Tiquetera:\$180.000	Instructores de planta, instructores personalizados	Gimnasio	Carrera 10 # 93-17
Hair style	Año: \$ 400.000 + mas membrecía. Semestre:\$200.000 Trimestre:\$140.000 Tiquetera:\$150.000	Instructores de planta, instructores personalizados	Gimnasio fisioterapia	Carrera 23 # 94-17

Fuente: Autor

2.8.1 Matriz DOFA

La clasificación y calificación DOFA, corresponde a una doble caracterización: por una parte se trata de identificar cada variable como variable interna o del entorno. Si la variable es manejada por el sistema en estudio, se dice que es una variable interna; pero si es una variable sobre la cual el sistema no puede intervenir, se dice que es una variable externa. La línea imaginaria que separa los dos espacios (círculo de influencia y círculo de preocupación) es lo que se denomina el “límite” del sistema y no siempre es una línea nítida. En ocasiones una misma variable puede tener una parte de sí como factor interno y otra como factor externo; o puede ocurrir que con el tiempo y la evolución del sistema, pueda transitar de un lado al otro del límite del mismo.

Por otra parte cada variable es calificada como de efecto positivo o negativo, en función de si su efecto permite o dificulta el logro de los propósitos del sistema. Así pues, se tienen las variables clasificadas y calificadas de la siguiente manera:

✓ **Variables del factor interno:**

- **Fortalezas:** variables manejables que favorecen el logro.
- **Debilidades:** variables manejables que impiden o dificultan el logro.

✓ **Variables del factor externo:**

- **Oportunidades:** variables del entorno que favorecen el logro.
- **Amenazas:** variables del entorno que impiden o dificultan el logro.

La anterior caracterización es subjetiva y cualitativa y depende en mucho del grado de conocimiento que el investigador tiene sobre el sistema y de su capacidad y criterio para emitir juicios de valor sobre él. En un proceso de planeación participativa, es el resultado del consenso que los distintos actores hacen, cuando se enfrentan juntos a la elaboración de un diagnóstico analítico y evaluativo.

Como resultado de todo el trabajo de diagnóstico situacional, se tiene entonces cuatro grupos de variables prioritarias, calificadas por su gobernabilidad, importancia, motricidad, dependencia, favorabilidad o no, para el logro de los propósitos (función) del sistema objeto de planificación: son las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Tabla 4. Matriz DOFA

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
• D1: Ser nuevos en el mercado Y no contar con la trayectoria suficiente. • D2: Tener solo un punto o sede.	• O1: Captar clientes que buscan servicios nuevos y novedosos. • O2: Realizar convenios con empresas ofreciendo los servicios. • O3: Numerosa población en la localidad, lo que demuestra las demandas de actividad física en este sector.

FORTALEZAS	AMENAZAS
• F1: Métodos de entrenamiento, novedosos y divertidos. • F2: Conocimiento de las necesidades de actividad física en la población objeto. • F3: Uso limitado de maquinas con cargas. • F4: Talento humano altamente calificado.	• A1: Los servicios de entrenadores personalizados a domicilio. • A2: Las grandes cadenas de centros médicos deportivos.

Fuente: Autor

2.9. DEMANDA HISTÓRICA

Teniendo en cuenta los datos del Plan Maestro del Espacio Público, 2005 y DAPD Subdirección de Desarrollo Social, 2002. En donde se determino la población de la UPZ chico lago, se pudo hacer un análisis de la demanda histórica del año 2005 hasta el 2011, la cual se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 5. Demanda histórica

AÑO	POBLACIÓN
2005	32.992
2006	33.406
2007	33.825
2008	34.249
2009	34.678
2010	35.113
2011	35.553

Fuente: Autor

2.10. DEMANDA PROYECTADA

Del mismo modo teniendo en cuenta los datos del Plan Maestro del Espacio Público, 2005 y DAPD Subdirección de Desarrollo Social, 2002. También se pudo realizar un cálculo de la demanda proyectada del mercado potencial desde el año 2012 hasta el 2020.

Tabla 6. Demanda proyectada del mercado potencial

AÑO	PRODUCTO
2012	35.999

2013	36.450
2014	36.907
2015	37.370
2016	37.839
2017	38.313
2018	38.794
2019	39.280
2020	39.772

Fuente: Autor

2.11. MERCADO POTENCIAL

2.11.1 Tamaño de la muestra¹

El cálculo del tamaño de la muestra es uno de los aspectos a concretar en las fases previas de la investigación comercial y determina el grado de credibilidad que se concede a los resultados obtenidos.

Una fórmula muy extendida que orienta sobre el cálculo del tamaño de la muestra para datos globales es la siguiente:

$$n = \frac{k^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(e^2 \cdot (N-1)) + k^2 \cdot p \cdot q}$$

- **N:** Es el tamaño de la población o universo es de 35.999, correspondiente a la UPZ Chico Lago, Chapinero.
- **k:** Es una constante que depende del nivel de confianza asignado. El que indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos, para el caso en particular el nivel de confianza empleado es del 90% de $Z = 1,65$
- **e:** Es el margen de error permitido. El que para el caso en particular ha sido del 6%
- **p:** Proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Dado que este dato es desconocido se ha supuesto que $p = q = 0,5$ para garantizar como la opción más segura.
- **q:** Proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1-p$.
- **n:** Tamaño de la muestra (número de encuestas que se deben realizar).

Con los valores anteriores se estableció que el tamaño de la muestra es de 180 registros, tal como se aprecia en el documento.

¹ <http://www.feedbacknetworks.com/cas/experiencia/sol-preguntar-calculador.html>

2.11.2 Diseño de encuesta

Se diseñó una encuesta con 14 preguntas orientadas a obtener la información requerida para medir el uso de los centros de actividad física y la factibilidad del proyecto de creación de un Centro de Entrenamiento funcional. La encuesta fue auto-dilenciada, la cual se iniciaba con la siguiente corta introducción.

Trabajo investigativo sobre el uso de centros de actividad física, cuya finalidad es exclusivamente académica. Se agradece de antemano, tomar unos pocos minutos de su tiempo respondiendo unas cortas preguntas de esta encuesta.

CENTRO DE ENTRENAMIENTO FUNCIONAL SALUD MENTE Y CUERPO

1. Edad: _____
2. Sexo
 1. Masculino _____
 2. Femenino _____
3. ¿Cuenta usted con algún plan de acondicionamiento físico?
 1. Si _____
 2. No _____
4. ¿Ha asistido usted a un centro de acondicionamiento físico?
 1. Si _____
 2. No _____
5. ¿Actualmente asiste usted a un centro de acondicionamiento físico?
 1. Si _____
 2. No _____
6. ¿Con qué frecuencia lo hace?
_____ Días
7. De acuerdo con su desarrollo personal ¿Cuál es o cual sería su objetivo?
Señale todas las que considere importantes
 1. Salud _____
 2. Estética _____
 3. Bajar de peso _____
 4. Ampliar su vida social _____
 5. Subir de peso _____
 6. Hobby _____
8. (En caso de asistir a un centro de acondicionamiento físico) ¿Está usted, conforme con el paquete de clases y servicios ofrecidos?
 1. Si _____
 2. No _____
9. ¿Le gustaría conocer nuevas formas o métodos de acondicionamiento y recuperación física?
 1. Si _____
 2. No _____
10. ¿Conoce usted algo sobre entrenamiento funcional?
 1. Si _____
 2. No _____
11. ¿De cuál de estos sistemas de entrenamiento funcional, ha escuchado hablar o lo ha practicado?

1. Balón suizo _____ 2. TRX _____ 3. Crossfit _____
 4. Bandas elásticas _____ 5. Superficies inestables _____

12. ¿A usted le gustaría contar con un sitio especializado en este tipo de sistemas de entrenamiento funcional?

1. Si _____ 2. No _____

13. ¿Qué le gustaría encontrar en un sitio especializado de entrenamiento funcional?

1. Variedad _____ 2. Aparatos _____ 3. Espacio _____
 4. Orden _____ 5. Entrenadores _____
 6. Otro _____ Cual(es) _____

14. ¿Qué presupuesto mensual podría usted disponer para acceder a un centro de entrenamiento funcional?

\$ _____

2.11.3 Análisis de la encuesta

A continuación se presentan los resultados de la encuesta por sexo y grupos de edad de los entrevistados. Un total de 180 personas fueron entrevistadas, con una proporción ligeramente menor de hombres (48,3%) que mujeres (51,7%). Más de las dos terceras partes de los entrevistados eran menores de 30 años (66,7%) y una proporción menor de personas mayores a 31 años.

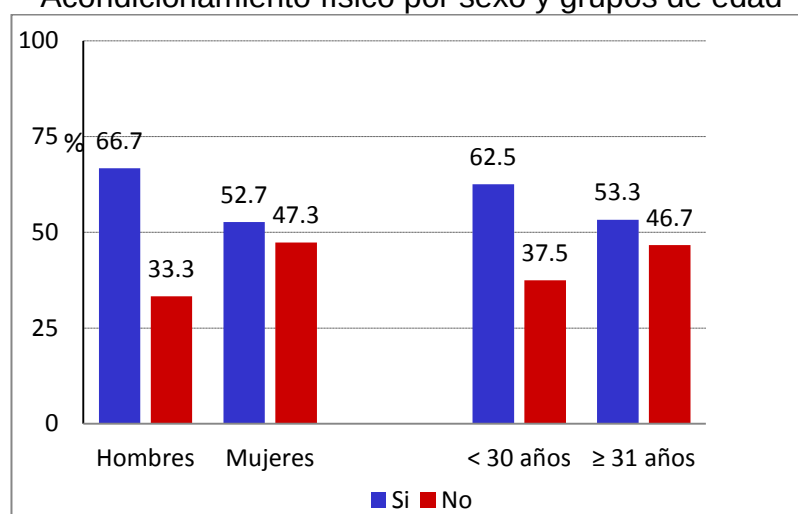
Cuadro 1. Proporción de entrevistados que tiene un plan de acondicionamiento físico según sexo y grupos de edad.

	TOTAL		HOMBRES		MUJERES		< 30 AÑOS		≥ 31 AÑOS	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	107	59,4	58	66,7	49	52,7	75	62,5	32	53,3
No	73	40,6	29	33,3	44	47,3	45	37,5	28	46,7
TOTAL	180	100,0	87	100,0	93	100,0	120	100,0	60	100,0

Fuente: Autor

- ✓ **Análisis:** A nivel total, casi las dos terceras partes (59.4%) de los entrevistados tienen un plan de acondicionamiento físico. Al analizar la muestra por sexo y edad se observa que hay un porcentaje mayor de hombres que de mujeres que cuentan con dicho plan; y es más común entre las personas menores de 30 años que en las mayores de 31 años (Gráfico 1).

Gráfico 1. Proporción de entrevistados que dispone de plan de Acondicionamiento físico por sexo y grupos de edad



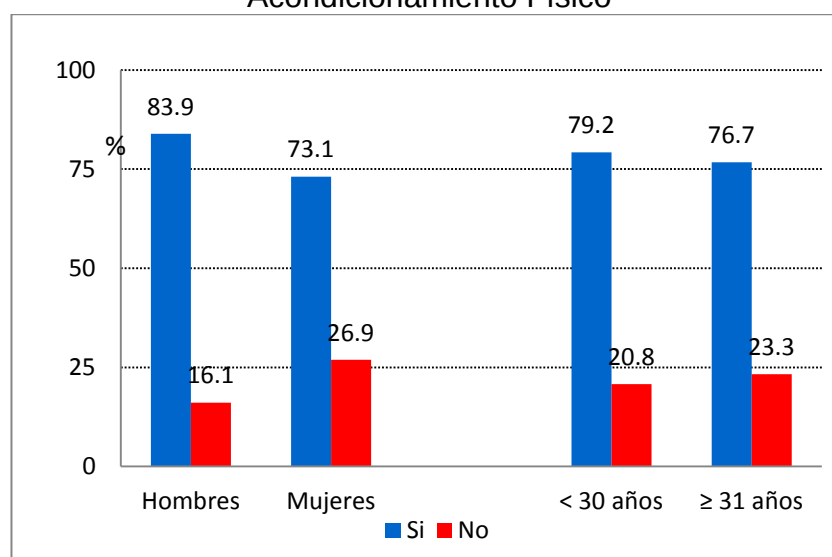
Fuente: Autor

Cuadro 2. Proporción de entrevistados que ha asistido a un Centro de Acondicionamiento Físico

	TOTAL		HOMBRES		MUJERES		< 30 AÑOS		≥ 31 AÑOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Si	141	78,3	73	83,9	68	73,1	95	79,2	46	76,7
No	39	21,7	14	16,1	25	26,9	25	20,8	14	23,3
TOTAL	180	100,0	87	100,0	93	100,0	120	100,0	60	100,0

Fuente: Autor

Gráfico 2. Proporción de entrevistados que ha asistido a un Centro de Acondicionamiento Físico



Fuente: Autor

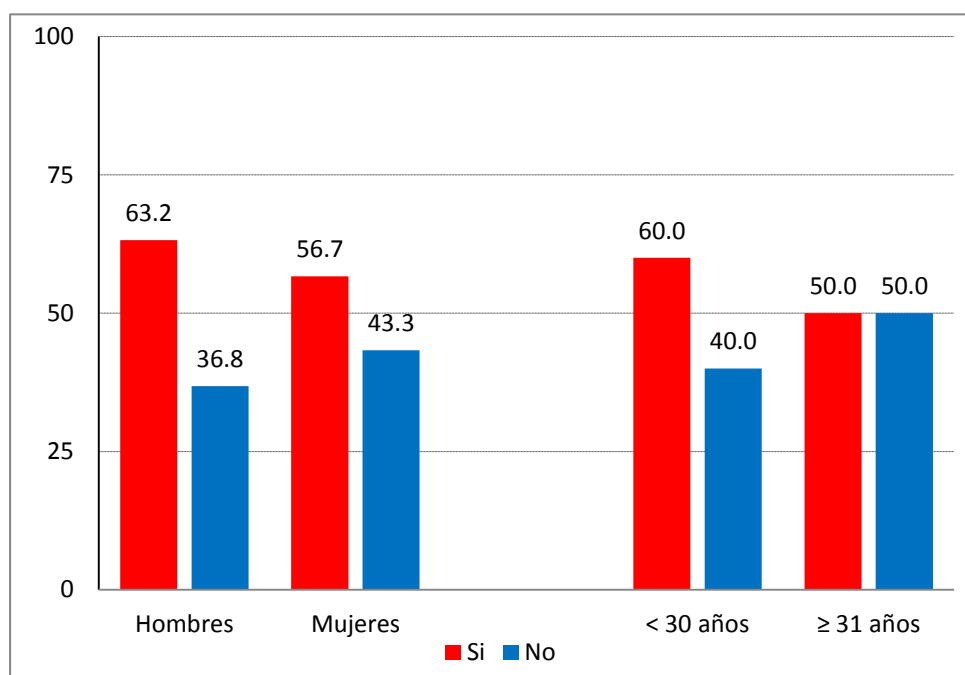
- ✓ **Análisis:** Mas de las dos terceras partes de hombres y mujeres entrevistados, cualquiera que fuese su edad ha asistido a un centro de acondicionamiento físico.

Cuadro 3. Proporción de entrevistados que asiste actualmente a un Centro de Acondicionamiento Físico.

	TOTAL		HOMBRES		MUJERES		< 30 AÑOS		≥ 31 AÑOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Si	102	56,7	55	63,2	47	50,5	72	60,0	30	50,0
No	78	43,3	32	36,8	46	49,5	48	40,0	30	50,0
TOTAL	180	100.0	87	100.0	93	100.0	120	100.0	60	100.0

Fuente: Autor

Gráfico 3. Proporción de entrevistados que asiste actualmente a un Centro de Entrenamiento Físico por sexo y grupos de edad.



Fuente: Autor

- ✓ **Análisis:** La proporción de hombres que asiste actualmente a un centro de acondicionamiento físico es ligeramente más alta que la de las mujeres. La proporción es igualmente un poco más alta entre los menores de 30 años.

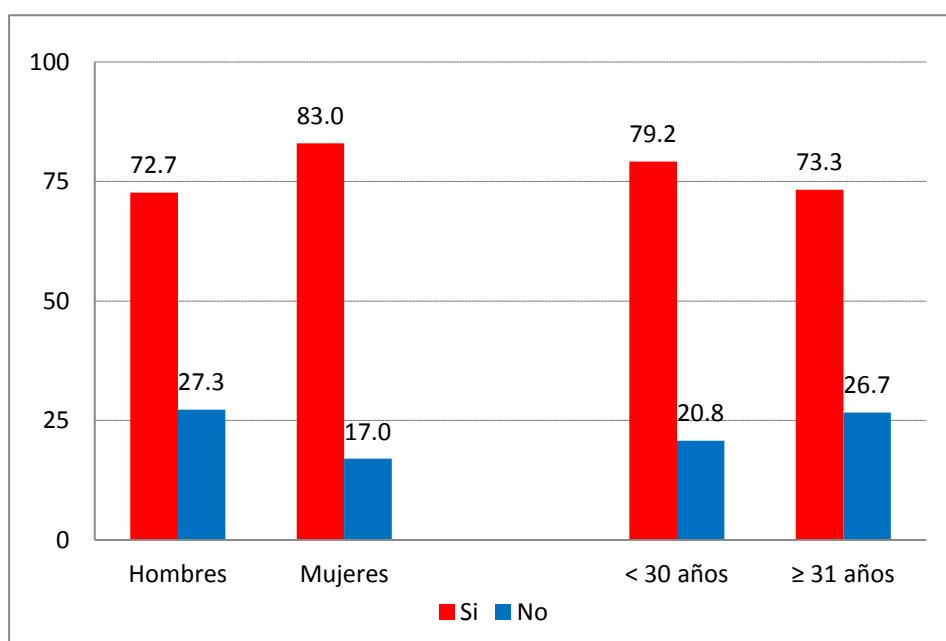
No hay diferencias entre los mayores de 31.

Cuadro: 4 Proporción de entrevistados que está conforme con el paquete de servicios ofrecidos en centro de acondicionamiento físico

	TOTAL		HOMBRES		MUJERES		< 30 AÑOS		≥ 31 AÑOS	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	79	77,5	40	72,7	39	83,0	57	79,2	22	73,3
No	23	22,5	15	27,3	8	17,0	15	20,8	8	26,7
TOTAL	102	100,0	55	100,0	47	100,0	72	100,0	30	100,0

Fuente: Autor

Gráfico 4. Proporción de entrevistados que está conforme con el paquete de servicios por sexo y grupos de edad



Fuente: Autor

- ✓ **Análisis:** Porcentaje basado en el total que asiste actualmente a Centros de Acondicionamiento físico (102 casos)

La mayoría de hombres y mujeres, y tanto jóvenes como mayores de 31 años que asisten a un centro de acondicionamiento físico están conformes con el paquete de servicios ofrecidos en dichos centros.

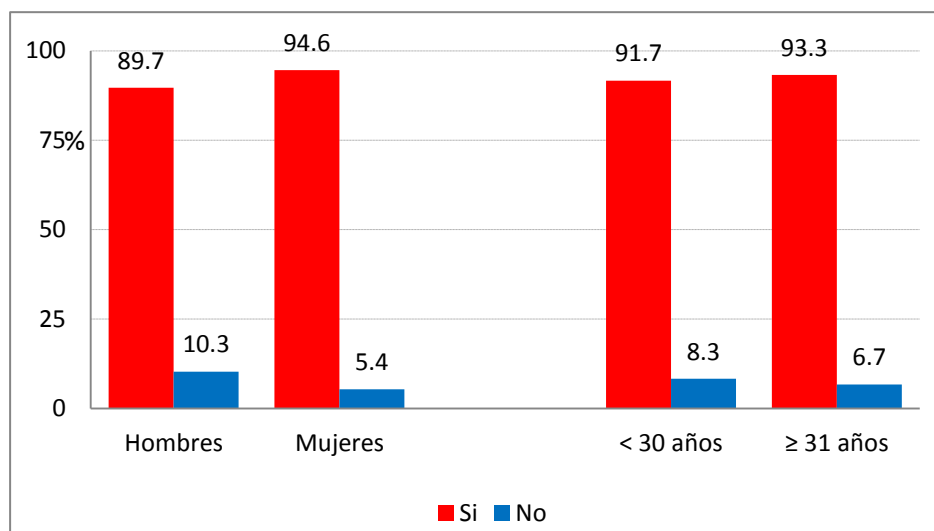
Cuadro 5. Proporción de entrevistados que le gustaría conocer nuevas formas o métodos de acondicionamiento por sexo y grupos de edad

	TOTAL		HOMBRES		MUJERES		< 30 AÑOS		≥ 31 AÑOS	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	166	91,7	78	89,7	88	94,6	110	91,7	56	93,3

No	14	7,8	9	10,3	5	5,4	10	8,3	4	6,7
TOTAL	180	100,0	87	100,0	93	100,0	120	100,0	60	100,0

Fuente: Autor

Gráfico 5. Proporción de entrevistados que le gustaría conocer nuevas formas de acondicionamiento por sexo y grupos de edad



Fuente: Autor

- ✓ **Análisis:** La casi totalidad de los entrevistados les gustaría conocer nuevas formas o métodos de acondicionamiento y recuperación física.

Cuadro 6. Proporción de entrevistados que conoce algo sobre entrenamiento funcional por sexo y grupos de edad*

	TOTAL		HOMBRES		MUJERES		< 30 AÑOS		≥ 31 AÑOS	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	85	48,0	50	58,1	35	38,5	62	52,1	23	39,7
No	92	52,0	36	41,9	56	61,5	57	47,9	35	60,3
TOTAL	177	100,0	86	100,0	91	100,0	119	100,0	58	100,0

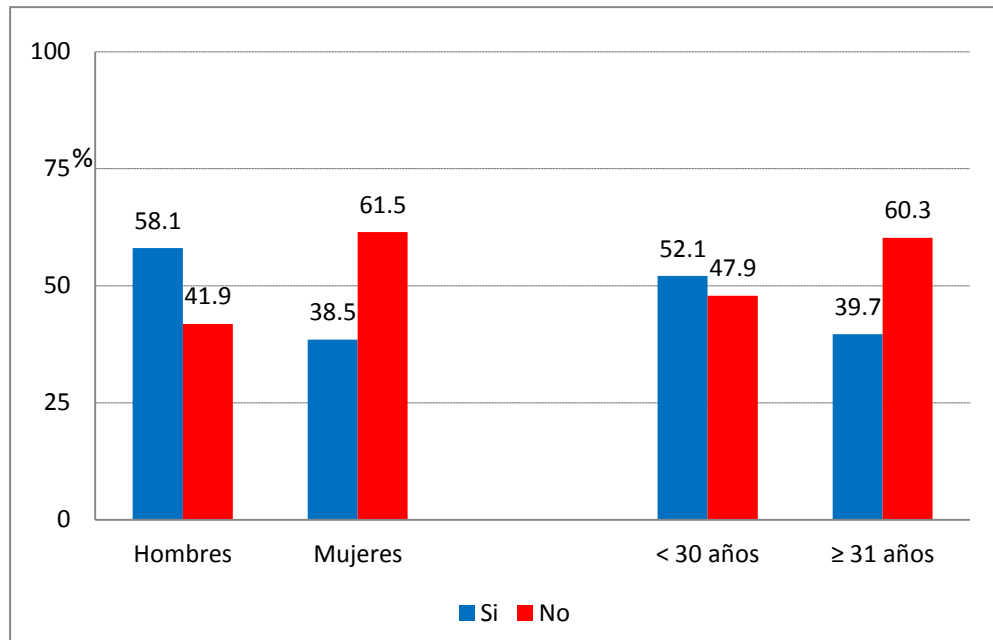
*Basado en 177 casos, 3 no respondieron pregunta

Fuente: Autor

- ✓ **Análisis:** Del total de entrevistados, más de la mitad de ellos (52,0%) no conoce o sabe que es el entrenamiento funcional. por sexo, se observa que más de la mitad. De los hombres (58,1%) y un poco más de la tercera parte de las mujeres (38,5%) conocen algo de entrenamiento funcional. Por edad se observa que una proporción ligeramente mejor informada son los

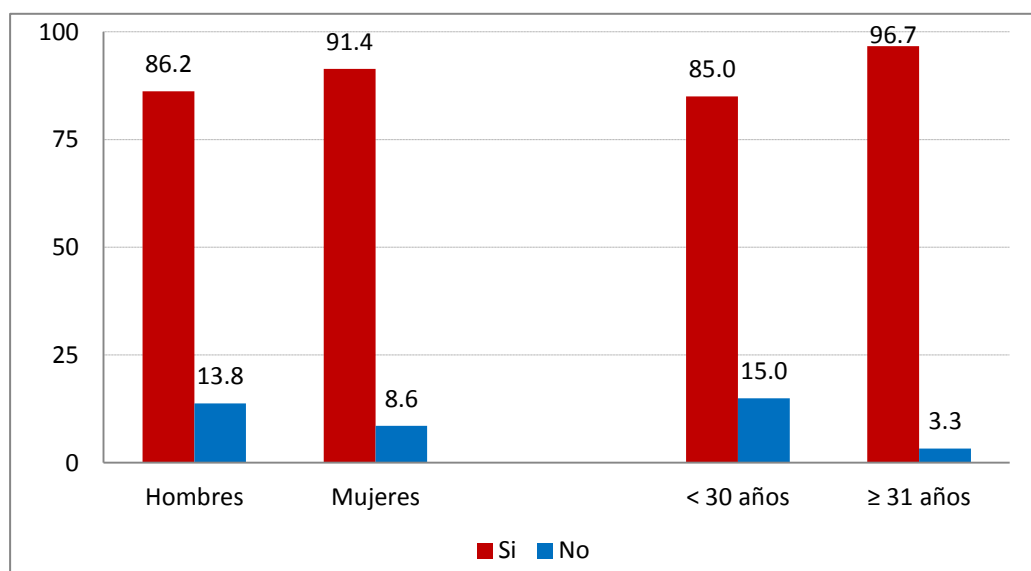
menores de 30 años .en los mayores de 31 años, dos de cada tres no saben.

Gráfico 6. Proporción de entrevistados que conoce algo sobre entrenamiento funcional por sexo y grupos de edad



Fuente: Autor

Gráfico 7. Proporción de entrevistados que le gustaría contar con un sitio especializado de entrenamiento funcional por sexo y grupos de edad



Fuente: Autor

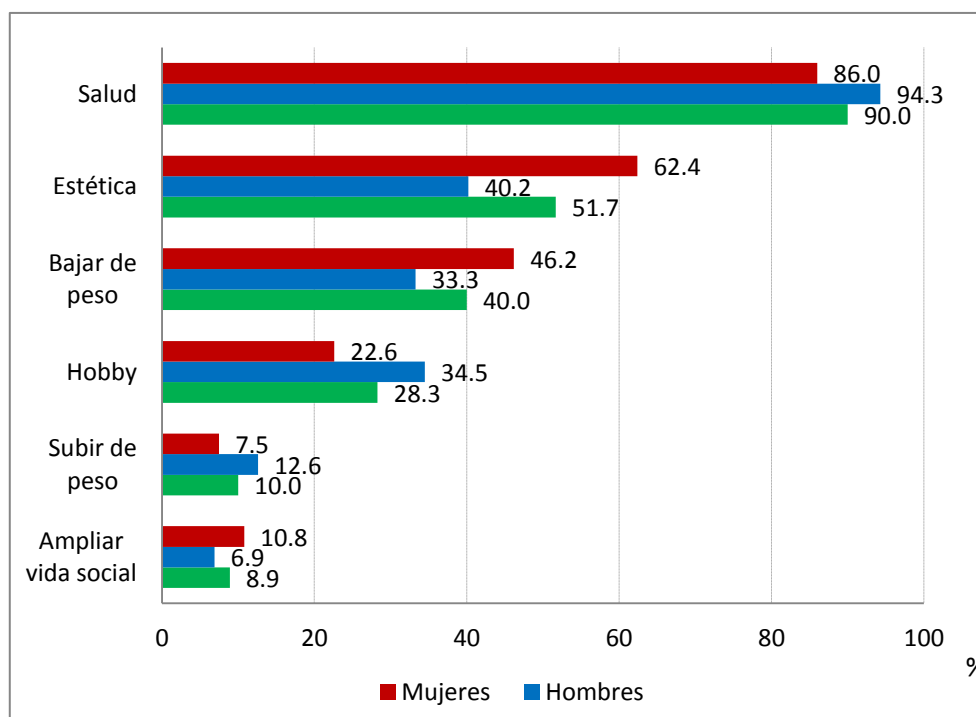
Cuadro 7. Proporción de entrevistados que le gustaría contar con un sitio especializado de entrenamiento funcional por sexo y grupos de edad

	TOTAL		HOMBRES		MUJERES		< 30 AÑOS		≥ 31 AÑOS	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Si	160	88,9	75	86,2	85	91,4	102	85,0	58	96,7
No	20	11,1	12	13,8	8	8,6	18	15,0	2	3,3
TOTAL	180	100,0	87	100,0	93	100,0	120	100,0	60	100,0

Fuente: Autor

- ✓ **Análisis:** A una gran mayoría de entrevistados le gustaría contar con un sitio especializado. Es especialmente notorio entre las mujeres (91,4%) y entre los mayores de 31 años (96,7%).

Gráfico 8. La salud es el propósito más importante de los entrevistados para realizar ejercicio físico



Fuente: Autor

- ✓ **Análisis:** La salud es el objetivo más importante para hombres como para mujeres al realizar ejercicio físico y el menos importante, definitivamente es el de ampliar vida social. Le siguen en su orden, la estética y bajar de peso. Pero estos dos objetivos son más importantes para las mujeres que para los hombres. Por hobby y subir de peso es más importante para los hombres que para las mujeres.

Cuadro 8. proporción de entrevistados según los objetivos que consideran importantes en el ejercicio físico por sexo.

OBJETIVOS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Ampliar vida social	8,9	6,9	10,8
Subir de peso	10,0	12,6	7,5
hobby	28,3	34,5	22,6
Bajar de peso	40,0	33,3	46,2
estética	51,7	40,2	62,4
salud	90,0	94,3	86,0

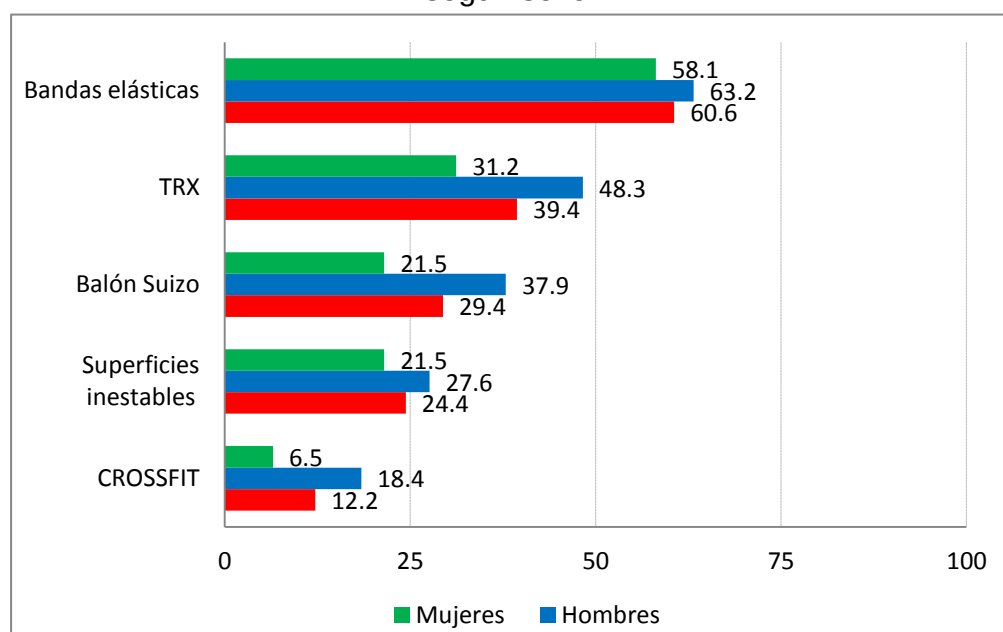
Fuente: Autor

Cuadro 9. sistemas de entrenamiento funcional conocidos por los entrevistados por sexo

SISTEMAS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Crossfit	12,2	18,4	6,5
Superficies inestables	24,4	27,6	21,5
Balón suizo	29,4	37,9	21,5
TRX	39,4	48,3	31,2
Bandas elásticas	60,6	63,2	58,1

Fuente: Autor

Gráfico 9. Sistemas de entrenamiento funcional conocidos por los entrevistados según sexo



Fuente: Autor

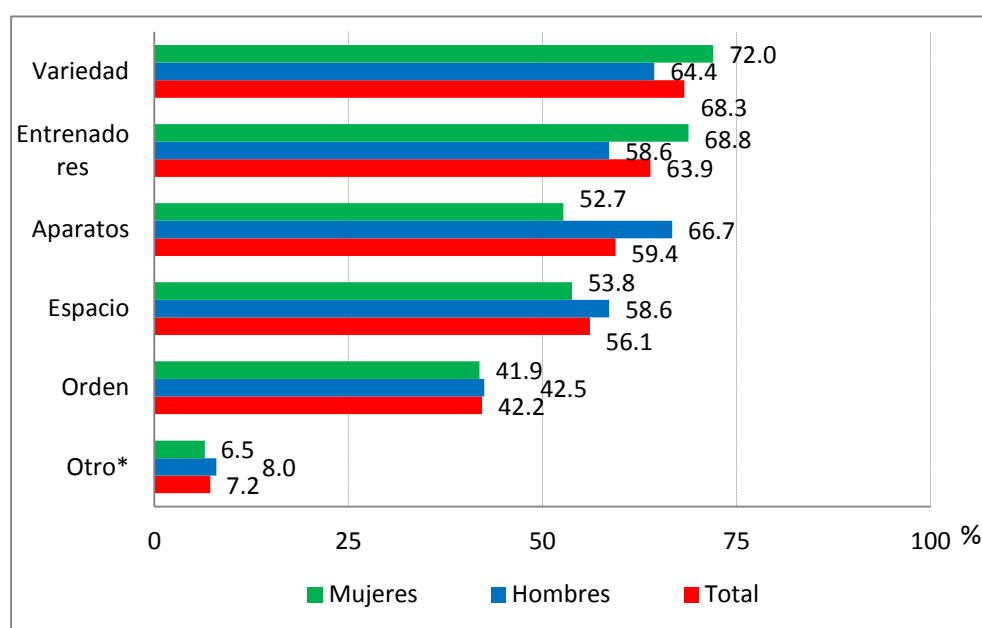
- ✓ **Análisis:** Aunque las bandas elásticas y el TRX son los dos sistemas de entrenamiento funcional más conocidos por los entrevistados, la proporción de hombres que los conoce es mayor que la de las mujeres, El sistema menos conocido por los entrevistados es el Crossfit.

Cuadro 10. aspectos que le gustaría encontrar en un sitio especializado de entrenamiento funcional según sexo.

ASPECTOS	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Otro*	7,2	8,0	6,5
Orden	42,2	42,5	41,9
Espacio	56,1	58,6	53,8
Aparatos	59,4	66,7	52,7
Entrenadores	63,9	58,6	68,6
Variedad	68,3	64,4	72,0

Fuente: Autor

Gráfico 10. Aspectos que le gustaría encontrar en un sitio especializado de entrenamiento funcional según sexo



Fuente: Autor

Análisis: Tanto hombres y mujeres desearían encontrar, en orden de importancia, entrenadores, variedad de servicios, aparatos y espacio en un centro especializado de entrenamiento funcional. Aunque menos de la mitad de los entrevistados mencionaron el orden como aspecto que les gustaría

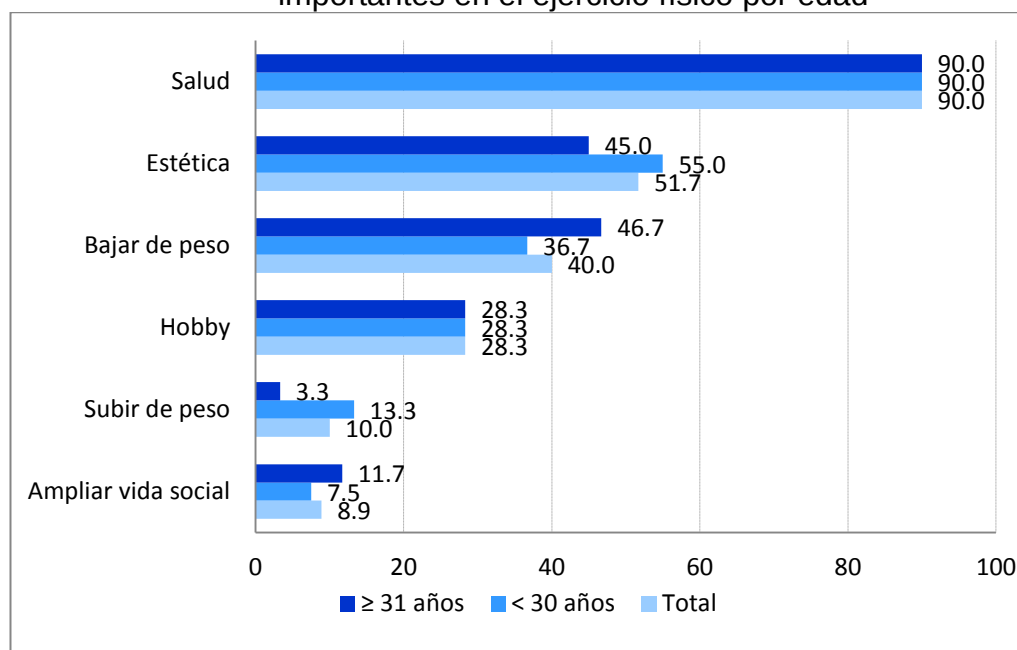
encontrar en un centro especializado, su porcentaje es importante (42%) es decir cuatro de cada diez.

Cuadro 11. proporción de entrevistados según los objetivos que consideran importantes en el ejercicio físico por edad

OBJETIVOS	TOTAL	< 30 AÑOS	≥ 31 AÑOS
Ampliar vida social	8,9	7,5	11,7
Subir de peso	10,0	13,3	3,3
Hobby	28,3	28,3	28,3
Bajar de peso	40,3	36,7	46,7
Estética	51,7	55,0	45,0
Salud	90,0	90,0	90,0

Fuente: Autor

Gráfico 11. Proporción de entrevistados según los objetivos que consideran importantes en el ejercicio físico por edad



Fuente: Autor

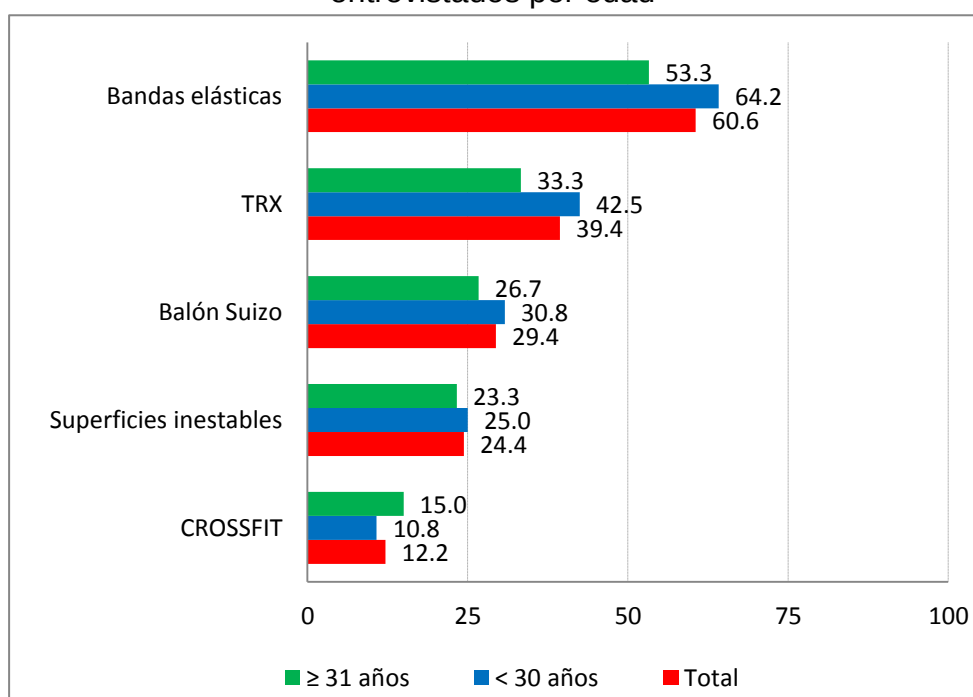
- ✓ **Análisis:** El factor salud es el más importante objetivo de las personas entrevistadas sin importar su edad. Le siguen en importancia la estética, bajar de peso y como hobby. Subir de peso es de muy baja importancia para los mayores de 31 años.

Cuadro 12. Sistemas de entrenamiento funcional conocidos por los entrevistados por edad

SISTEMAS	TOTAL	<30 AÑOS	≥ 31 AÑOS
Crossfit	12,2	10,8	15,0
Superficies inestables	24,4	25,0	23,3
Balón suizo	29,4	30,8	26,7
TRX	39,4	42,5	33,3
Bandas elásticas	60,6	64,2	53,3

Fuente: Autor

Gráfico 12. Sistemas de Entrenamiento Funcional conocidos por los entrevistados por edad



Fuente: Autor

- ✓ **Análisis:** Las bandas elásticas es el sistema más conocido de entrenamiento funcional por los más jóvenes, igualmente el TRX y el balón suizo.

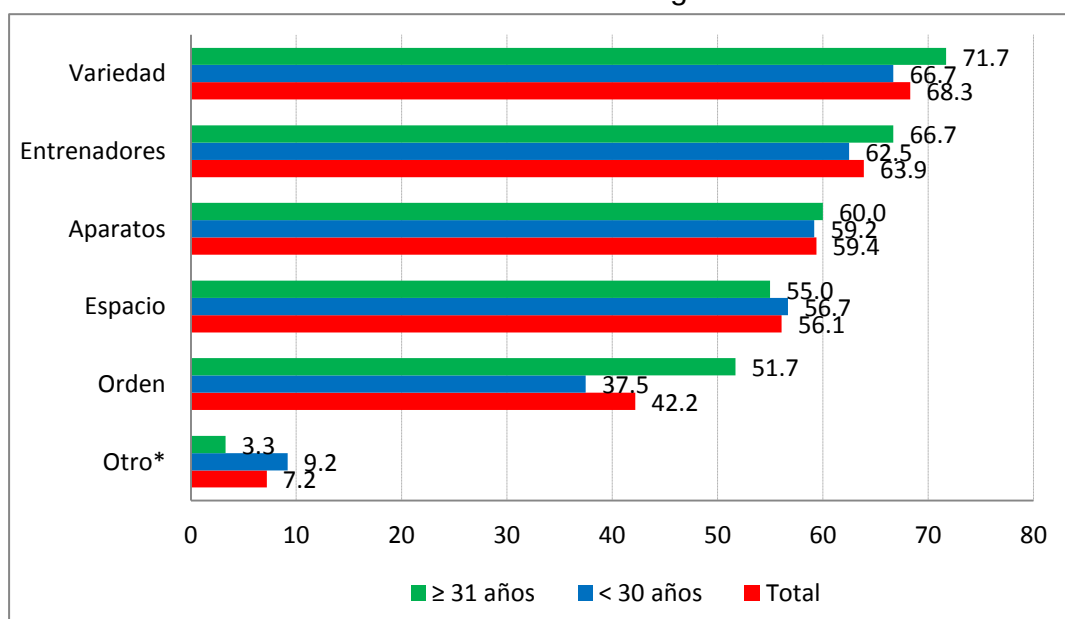
Cuadro 13. Aspectos que le gustaría encontrar en un sitio especializado de entrenamiento funcional según edad

ASPECTOS	TOTAL	<30 AÑOS	≥ 31 AÑOS
Otro*	7,2	9,2	3,3
Orden	42,2	37,5	51,7
Espacio	56,1	56,7	55,0

Aparatos	59,4	59,2	60,0
Entrenadores	63,9	62,5	66,7
Variedad	68,3	66,7	71,7

Fuente: Autor

Gráfico 13. Aspectos que le gustaría encontrar en un sitio especializado de entrenamiento funcional según edad



Fuente: Autor

- ✓ **Análisis:** Los mayores de 31 años esperan más variedad, entrenadores y aparatos que los menores de 39 años.

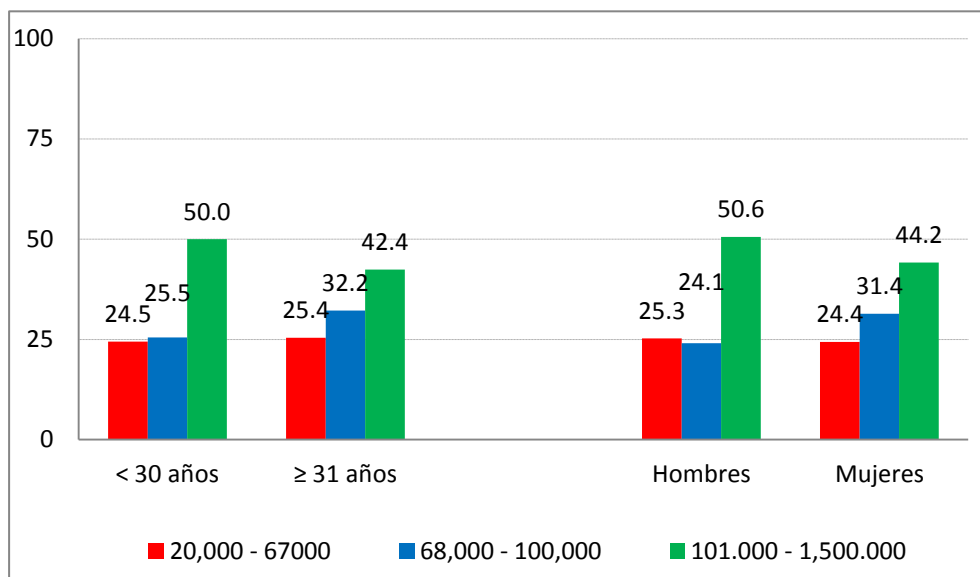
Cuadro 14. Distribución porcentual de los entrevistados según presupuesto mensual disponible por grupos de edad y sexo

RANGOS	TOTAL		< 30 AÑOS		≥ 31 AÑOS		HOMBRES		MUJERES	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
\$20.000-\$67.000	42	24,9	27	24,5	15	25,4	21	25,3	21	24,4
\$68.000-\$100.000	47	27,8	28	25,5	19	32,2	20	24,1	27	31,4
\$101.000-1.500.000	80	47,3	55	50,0	25	42,4	42	50,6	38	44,2
TOTAL	169	100,0	110	100,0	59	100,0	83	100,0	86	100,0

*Basado en 169 casos que manifestaron estar interesados en un centro de entrenamiento funcional.

Fuente: Autor

Gráfico 14. Distribución porcentual de los entrevistados según presupuesto mensual disponible por grupos de edad y sexo



Fuente: Autor

- ✓ **Análisis:** Aproximadamente el 25% de las personas estaría dispuesta a gastar mensualmente entre \$20.000 y \$67.000 pesos mensuales; otro 26% tendría disponibilidad entre \$68.000 y \$100.000. El 47% que manifestó tener disponibilidad entre \$100.000 y \$1.500.000 mensuales debe tomarse con cuidado, es muy probable que la cifra anotada haga relación a la disponibilidad de presupuesto para el año y no para un mes y esto se debe a que el cuestionario fue auto-diligenciado.

2.11.4 Demanda del proyecto

Basados en los resultados de la encuesta se pudo determinar la demanda del proyecto desde 2012 hasta el 2018, tal como se aprecia en el cuadro 15.

Tabla 7. Demanda del proyecto

AÑO	PROYECTO
2012	5.479
2013	5.547
2014	5.617
2015	5.687
2016	5.759
2017	5.831
2018	5.904
2019	5.978
2020	6.053

Fuente: Autor

2.11.5 Estrategia comercial

Las estrategias de marketing, también conocidas como estrategias de mercadotecnia, estrategias de mercado o estrategias comerciales, consisten en las acciones que se llevarán a cabo para lograr el objetivo relacionado con el mercadeo. Estos objetivos de mercadeo pueden ser: captar un mayor número de clientes, incentivar las ventas, dar a conocer nuevos productos, lograr una mayor cobertura o exposición del producto etc.

Para poder diseñar las estrategias, en primer lugar se analizará el público objetivo para que luego, en base a dicho análisis, se puedan elaborar estrategias que se encarguen de satisfacer las necesidades o deseos de los mismos, o aprovechar sus características o costumbres.

También se tendrá en cuenta la competencia (por ejemplo, diseñando estrategias que aprovechen sus debilidades, o que se basen en las estrategias que les estén dando buenos resultados), y otros factores tales como la capacidad y la inversión de la empresa.

Se realizarán cuatro clasificaciones o divisiones en estrategias destinadas a cuatro elementos del negocio: estrategias para el producto, estrategias para el precio, estrategias para la plaza (o distribución), y estrategias para la promoción (o comunicación).

- ✓ **Estrategias para el producto.** El producto es el bien o servicio que se ofrece al consumidor. Algunas estrategias que se diseñarán relacionadas al producto son:
 - Incluir nuevas características al producto, por ejemplo, darle nuevas mejoras, nuevas funciones, nuevos usos.
 - Incluir nuevos servicios adicionales, que le brinde al cliente un mayor disfrute del producto, por ejemplo, incluir, nuevas facilidades de pago, una mayor asesoría en la compra.
- ✓ **Estrategias para el precio.** El precio es el valor monetario que se le asignará a los servicios al momento de ofrecerlos al consumidor. Algunas estrategias que se diseñarán relacionadas al precio son:
 - lanzar al mercado el producto con un precio bajo, para que, de ese modo, se logre una rápida penetración, una rápida acogida, y se pueda rápidamente hacer conocido.
 - Reducir los precios por debajo de los de la competencia, para que, de ese modo, se pueda bloquear y así ganarle mercado.
- ✓ **Estrategias para la plaza.** La plaza o distribución consiste en la selección de los lugares o puntos de venta en donde se ofrecerá o venderá el producto al consumidor. Algunas estrategias que se diseñarán relacionadas a la plaza o distribución son:
 - Ofrecer el producto vía Internet, llamadas telefónicas, envío de correos, vistas a domicilio.

- Ubicar el producto solamente en los puntos de venta que sean convenientes para el tipo de producto que se ofrece (estrategia de distribución selectiva).
- ✓ **Estrategias para la promoción o comunicación.** La promoción consiste en comunicar, informar, dar a conocer o recordar la existencia del producto al consumidor, así como persuadir, motivar o inducir su compra o adquisición. Algunas estrategias que se diseñaran relacionadas a la promoción son:
 - Crear nuevas ofertas tales como el no pagar membrecía u obsequiar días por referidos que paguen etc.
 - Ofrecer cupones o vales de descuentos.
 - Obsequiar regalos por la compra de determinados productos.
 - Ofrecer descuentos por cantidad, o descuentos por temporadas.
 - Poner anuncios en diarios, revistas o internet.
 - Crear boletines tradicionales o electrónicos.
 - Crear actividades o eventos.
 - Colocar anuncios publicitarios en vehículos de la empresa, o en vehículos de transporte público.
 - Crea afiches, carteles, volantes, paneles, folletos o calendarios publicitarios.

3. PRODUCCIÓN Y OPERACIÓN

3. 1. CARACTERIZACIÓN TÉCNICA DEL PRODUCTO O SERVICIO.

SERVICIO

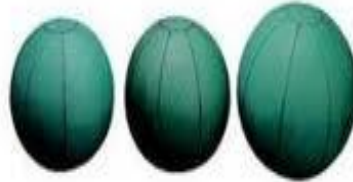
Clases en grupo o personalizadas

- ✓ **TRX**
- ✓ **CROSSFIT**
- ✓ **BANDAS ELASTICAS**
- ✓ **BALON SUIZO Y OTRAS SUPERFICIES INESTABLES**

Tabla 8. descripción de los servicios de clases grupales y personalizadas

SERVICIOS DE ENTRENAMIENTO GRUPAL Y PERSONALIZADO	
SERVICIO	DESCRIPCION
 Características: El TRX es un arnés ajustable no elástico construido con nylon blando de fuerza industrial, formando un equipo de una sola pieza que permite realizar un entrenamiento completo para todo el cuerpo. ✓ Cintas de nylon ✓ Resistencia de tensión probada: 680 kg ✓ Costuras dobles de hilo de nylon muy duro para mejorarla resistencia y durabilidad del producto ✓ Hebillas FAO ajustables y antideslizantes, con una resistencia probada de 560 kg (cada una) ✓ Empañaduras de neopreno con soportes para los pies, mejorando la comodidad y la tracción ✓ Mosquetón con diente de seguridad para todas las tallas	Este método básicamente lo que hace es trabajar con el peso del cuerpo en suspensión y se practica con diferentes grados de dificultad utilizando una banda fija ajustable. Ideal para trabajar la fuerza, la flexibilidad y el equilibrio.

Crossfit



Características: barras y discos en hierro, cajones en madera, barra para realizar dominadas. Balón medicinal: objeto esférico de cuero, goma o plástico de diámetro variable y con pesos a partir de 1 kg.

El Crossfit es un mix de ejercicios que combina gimnasia básica levantamiento de potencia y acondicionamiento metabólico, que se combinan para realizar la serie de ejercicios de cada día.

El Crossfit huye de las máquinas que se utilizan en los entrenamientos convencionales del gimnasio y se centra en ejercicios funcionales que trabajan varios músculos y articulaciones a la vez. Enfatiza de este modo en el movimiento y la función del músculo en lugar de en su forma, siempre involucrando varias articulaciones.

programa de fuerza y acondicionamiento físico Total, que se basa en el incremento de las diez capacidades físicas más reconocidas por los especialistas en el entrenamiento deportivo:

- ✓ Resistencia cardio-respiratoria
- ✓ Resistencia muscular
- ✓ Fuerza
- ✓ Flexibilidad
- ✓ Potencia
- ✓ Velocidad
- ✓ Coordinación
- ✓ Agilidad
- ✓ Equilibrio
- ✓ Precisión

Bandas elásticas:  Características: Las bandas pueden ser de látex propias del ámbito de fitness y su ancho varía de 10 a 15 cm. Su largo óptimo. Para el trabajo de fortalecimiento muscular es de 1.9 metros. En el mercado se consiguen 7 colores diferentes asociados con su capacidad de resistencia: amarilló, rojo, verde, azul, negro, plata y oro	Los ejercicios de resistencia de la banda son ampliamente utilizados por una variedad de profesionales de la salud y la aptitud - tanto para la fuerza general y el acondicionamiento y rehabilitación o prevención de lesiones.
Balón suizo y otras superficies inestables:  Características: balón suizo, pelota de goma de varias dimensiones. Bosu: Es un medio balón con la base de plástico dura y el saliente tiene la forma de la mitad de un balón, manteniendo su físico y deformidad. Dyna disc: discos de goma con un diámetro de 30 centímetros.	Es un sistema de entrenamiento para desarrollar la resistencia cardiovascular, la fuerza, flexibilidad, la coordinación y el equilibrio sobre una superficie inestable. Al utilizar este tipo de entrenamiento se consigue un trabajo más eficaz de los músculos sinergistas, y antagonistas del músculo principal que se trabaja. Además se lograra mejorar el equilibrio.

Fuente: <http://sportstraining.com/wp-content/uploads.com>

Todas las clases tendrán una duración de una hora que será dividida en tres

Fases:

- ✓ Fase inicial o de calentamiento: se desarrollaran ejercicios para la entrada en calor del participante y consta de de movimientos articulares de baja intensidad y estiramientos.
- ✓ Fase intermedia: se desarrollara la clase o actividad principal.
- ✓ Fase final: se realizaran movimientos de muy baja intensidad para la vuelta a la calma y estabilización del participante para terminar la sesión.

Servicio de entrenamiento personalizado:

El entrenamiento personal es un servicio autónomo, individualizado. Se imparte por un profesional del ejercicio, siendo éste una persona idónea que instruye y entrena clientes, generalmente en una situación individual en la realización de ejercicios apropiados y seguros, con el objetivo de incrementar su aptitud física y su salud general.

Características:

- ✓ El beneficio principal de tener un entrenador personal es precisamente ése: que es personal, por eso ayuda a alcanzar los objetivos marcados en un plazo menor, además contribuye a sacar la máxima rentabilidad, tanto del tiempo como el dinero que se invierte.
- ✓ Un Entrenador Personal anima, ayuda y motiva, disfrutando más de la actividad y evitando la principal causa por la que se abandona la misma.
- ✓ Otro aspecto esencial es evitar situaciones de riesgo de lesión o salud desconocidas para las personas que practican deporte por cuenta propia.
- ✓ La flexibilidad es otra de las características del entrenamiento personal y, a la vez, uno de los principales motivos de su fuerte demanda. Siempre se trata de encajar los horarios y los lugares de entrenamiento, de recuperar las sesiones y de hacer que el cliente entrene, además, favorece la constancia, el factor clave para que cualquier programa de acondicionamiento físico tenga éxito.

3.1.1. INGENIERÍA DEL PROYECTO**3.1.2. LOCALIZACIÓN**

Justificación:

Se localizara en el primer piso de la avenida carrera 15 # 94-63 barrio chico por ser un local que ofrece el espacio adecuado para llevar a cabo el proyecto (2.200M2), Siendo un área muy residencial, comercial y transitada, se tiene una facilidad de accesibilidad para llegar en transporte público y vehicular. Y lo más importante no cuenta con este tipo de servicio en este punto.

Lugar: barrio Chico.

Dirección: carrera 15 # 94 – 63

Teléfono: 6784863

Ilustración 10



Fuente www.bogota.gov.co

Ilustración 11



Fuente: www.bogota.gov.co

3.1.3. TAMAÑO DEL PROYECTO

Local o espacio físico.

Se tomara un local de 2200 M2 que cubrirá todas las necesidades que la empresa requiere en lo que a espacio se refiere, el cual será distribuido para brindar una carga operativa de 80 personas por hora con todas las comodidades y se hará de la siguiente manera.

- ✓ Recepción : 9 metros cuadrados
- ✓ Oficina administración : 25 metros cuadrados
- ✓ Consultorio : 25 metros cuadrados
- ✓ Baños : 200 metros cuadrados
- ✓ Cuarto de servicio : 6 metros cuadrados
- ✓ 4 salones para clases : 324 metros cuadrados c/u(total1296m2)
- ✓ 1 sala de espera : 30 metros cuadrados
- ✓ Zona de hidratación o venta de líquidos : 9 metros cuadrados

Esto da un total de 1600metros2

3.1.4. FASES TÉCNICAS DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN

-Inicialmente se realizara la publicidad por medio de volantes y afiches que serán repartidos en la zona con el fin de llamar la atención de las personas para que se acerquen a conocer el servicio.

- ✓ Serán repartidos en diferentes áreas del sector para convocar la mayor cantidad de personas posibles para q conozcan los servicio.

-Visita al local de los posibles clientes e información directa sobre los productos y servicios que ofrece ENERGÍA VITAL SMC, promociones y precios.

- ✓ Se les dará información directa por medio de las asesoras a las personas acerca de los diferentes productos y servicios con los que contara el centro de entrenamiento funcional al igual que sus precios y promociones.

-Al interesado se le obsequia una cortesía de práctica por una semana.

- ✓ A los posibles clientes interesados en el servicio se les obsequiara una cortesía de una semana con el fin de que utilice y conozca los diferentes servicios para así motivarlo a comprar el producto.

-Afiliación.

- ✓ Se realizara un proceso de afiliación que le dará derecho al afiliado al uso de las instalaciones y sus diferentes servicios por el tiempo que allá pagado.

-Valoración: física, médica y las de derechos adquiridos adicionales como nutrición

- ✓ El afiliado pagara una membrecía que le da derecho a una valoración con el fisioterapeuta o con el médico deportólogo si así lo amerita por algún tipo de patología o restricción que pueda traer, con el fin de realizar la prescripción del ejercicio de acuerdo a los resultados que arroje dicha valoración, determinando objetivos, intensidades, tipo de ejercicios, duración, frecuencia etc.
- ✓ Se ofrecerá una asesoría nutricional para complementar el programa de entrenamiento, la cual tendrá un costo adicional asumido por el usuario y es de carácter opcional.

-El afiliado va al área de entrenamiento: para diseño del plan de ejercicios

- ✓ Teniendo en cuenta los resultados de la valoración el profesional en cultura física elaborara un plan de entrenamiento siguiendo cada una de las recomendaciones hechas por el fisioterapeuta o por el médico deportólogo.

-El afiliado ejecuta el plan de ejercicio con rotación en todas las áreas.

- ✓ El afiliado pondrá en práctica el plan de entrenamiento previamente elaborado por el profesional en cultura física, con el acompañamiento y asesoría del mismo con el fin de que aprenda hacer uso de los diferentes servicios de forma segura.

-Control bimestral para determinar los progresos

- ✓ Bimestralmente se hará un seguimiento a cada uno de los afiliados con el fin de observar si hay logros y progresos para del mismo modo seguir con el programa realizando los ajustes necesarios

-Segundo plan en donde se reajusta el plan de ejercicios.

- ✓ Se realizara el cambio de plan de entrenamiento con el fin de realizar la progresión en los ejercicios y generar más motivación en los usuarios pues no encontraran monotonía en la realización del mismo.

-Evaluación final que alimenta la historia física del afiliado.

- ✓ Se realizara una batería de test que le mostraran al afiliado su progresión con respecto al inicio del plan de entrenamiento para mostrarle los logros durante el desarrollo del programa

-Evaluaciones del afiliado del servicio y del centro de entrenamiento.

- ✓ Bimestralmente después de la valoración de control se le pedirá al afiliado que llene una forma que evalúe cada una de las áreas con el fin de detectar las fallas en cada y de este modo tomar medidas y mejorar en la prestación del servicio.

3.1.5. RECURSOS TÉCNICOS REQUERIDOS PARA CADA FASE Y FORMAS DE ADQUISICIÓN

RECURSOS FISICOS

Cuadro 15.

DESCRIPCION	CAN TID AD	VR UNITARIO	VR TOTAL ITEM	TOTAL
CONSTRUCCIONES Y ADECUACIONES				12.000.000.00
Adecuación locación	1	\$10.000.000.00	10.000.000.00	
EQUIPO OFICINA				10.760.000.00
Computadores	4	1.200.000.00	4.800.000.00	
Fax Panasonic	1	300.000.00	300.000.00	
teléfonos	3	80.0000.00	240.000.00	
Impresora multifuncional	2	260.000.00	520.000.00	
micrófonos	4	100.000.00	400.000.00	
consola	1	500.000.00	500.000.00	
Televisores LCD 32"	4	1.000.000.00	4.000.000.00	
DESCRIPCION				3.920.000.00
MUEBLES Y ENSERES				
escritorios	2	600.000.00	1.200.000.00	
Sillas escritorio	2	150.000.00	300.000.00	
Sillas auxiliares	4	50.000.00	200.000.00	
Estantes para archivo metálicos	2	385.000.00	770.000.00	
Sofá	1	200.000.00	200.000.00	
Camilla consultorio	1	200.000.00	200.000.00	
Camilla de emergencia	1	300.000.00	300.000.00	
Caja fuerte	1	750.000.00	750.000.00	
DECRIPCION				\$2.554.000.00

DOTACION				
Uniformes personal mantenimiento	6	55.000.00	330.000.00	
Uniformes administrador	2	90.000.00	180.000.00	
Uniformes personal de recepción	6	90.000.00	540.000.00	
Uniformes médico deportòlogo y nutricionista	4	16.000.00	64.000.00	
Uniformes entrenadores de planta	6	90.000..00	540.000.00	
Entrenadores personalizados	10	90.000.00	900.000.00	

Fuente: el autor

MATERIALES Y EQUIPO

CUADRO 16.

DESCRIPCION	CANTIDAD	VR UNITARIO	VR TOTAL ITEM	TOTAL
MAQUINARIA Y EQUIPO				\$17.820.000.00
Tensiómetro digital de brazo	1	\$150.000.00	\$150.000.00	
Adipómetro	2	\$60.000.00	\$120.000.00	
Basculas	2	\$40.000.00	\$ 80.000.00	
Cintas métricas	2	\$ 5.000.00	\$ 10.000.00	
Extintores multipropósito	4	\$65.000.00	\$ 260.000.00	
Balones Suizos de 65 cms.	20	\$40.000.00	\$800.000.00	
Bandas elásticas verdes	20	\$32.000.00	\$640.000.00	
bandas elásticas rojas	20	\$32.000.00	\$640.000.00	
Bandas elásticas negras	20	\$32.000.00	\$640.000.00	
Bandas elásticas azules	20	\$32.000.00	\$640.000.00	
TRX	10	\$230.000.00	\$2.300.000.00	
Lasos	10	\$30.000.00	\$300.000	
Colchonetas	30	\$50.000.00	\$1.500.000.00	
Bosu	10	\$400.000.00	\$4.000.000.00	

Balones medicinales	10	39.000.00	390.000.00	
Discos en hierro 5 libras	10	\$35.000.00	\$350.000.00	
Discos en hierro 10 libras	10	\$68.000.00	\$680.000.00	
Discos en hierro 25 libras	10	\$132.000.00	\$1.320.000.00	
Mancuernas 1 libra	20	\$7.000.00	\$140.000.00	
Mancuernas 2 libras	20	\$8.000.00	\$160.000.00	
Mancuernas 3 libras	20	\$21.000.00	\$420.000.00	
Mancuernas 4 libras	20	\$28.000.00	\$560.000.00	
Mancuernas 12 libras	20	\$36.000.00	\$720.000.00	
Barra olímpica de 1.50	5	200.000.00	\$1.000.000.00	
DESCRIPCION				total
GASTOS DIVERSOS				9.950.000.00
arriendo	1	\$9.000.000.00	\$9.000.000.00	
Gastos notariales	1	\$400.000.00	\$400.000.00	
Gastos de constitución	1	\$550.000.00	\$550.000.00	
descripción				total
papelería				292.500.00
Total papelería	1	\$292.500.00	\$292.500.00	

Fuente: el autor.

EN RESUMEN

CUADRO 17.

CONSTRUCCIONES ADECUACIONES	Y	12.000.000.00
EQUIPO OFICINA		\$10.760.000.00
MUEBLES Y ENSERES		\$3.920.000.00
DOTACION		\$2.554.000.00
MAQUINARIA Y EQUIPO		\$17.820.000.00
GASTOS DIVERSOS		\$9.950.000.00
PAPELERIA		\$292.500.00
		TOTAL: 57.296.500.00

Fuente: el autor.

Los recursos para la adquisición de los diferentes materiales de cada fase se obtendrán por financiación y otra parte serán recursos propios.

Recursos propios \$ 30.000.000.00

Recursos a financiar \$ 30.000.000.00.

3.1.6. PERSONAL REQUERIDO PARA CADA FASE DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN

TALENTO HUMANO O PERSONAL REQUERIDO

Cuadro 18.

CARGO	NUMERO DE PERSONAS
Gerente	1
administrador	1
contador	1
repcionista	3
Instructores planta	4
Instructores personalizados	5
Oficios varios	3
nutricionista	1
Medico deportòlogo	1

Fuente: el autor.

3.1.7. SISTEMA DE CONTROL DE CALIDAD SOBRE LA PRODUCCIÓN.

SISTEMA DE CONTROL DE CALIDAD SOBRE LA PRODUCCION

La calidad del servicio se realizara de una forma indirecta por medio del buzón de sugerencias en donde se les pedirá a los usuarios de forma regular la evaluación de los diferentes servicios prestados.

Y por medio de auditorías que se llevaran a cabo en cada una de las áreas de trabajo.

Formato sugerencias:

Cuadro 19

SUGERENCIAS
Es importante conocer su opinión. Por favor proporcione sus datos para dar respuesta a sus sugerencias.
NOMBRE
TELEFONO
EMAIL
SERVICIO:
RECEPCION MANTENIMIENTO
ENTRENADORES ADMINISTRACION
CLASES MEDICOS
OTROS

Fuente: el autor.

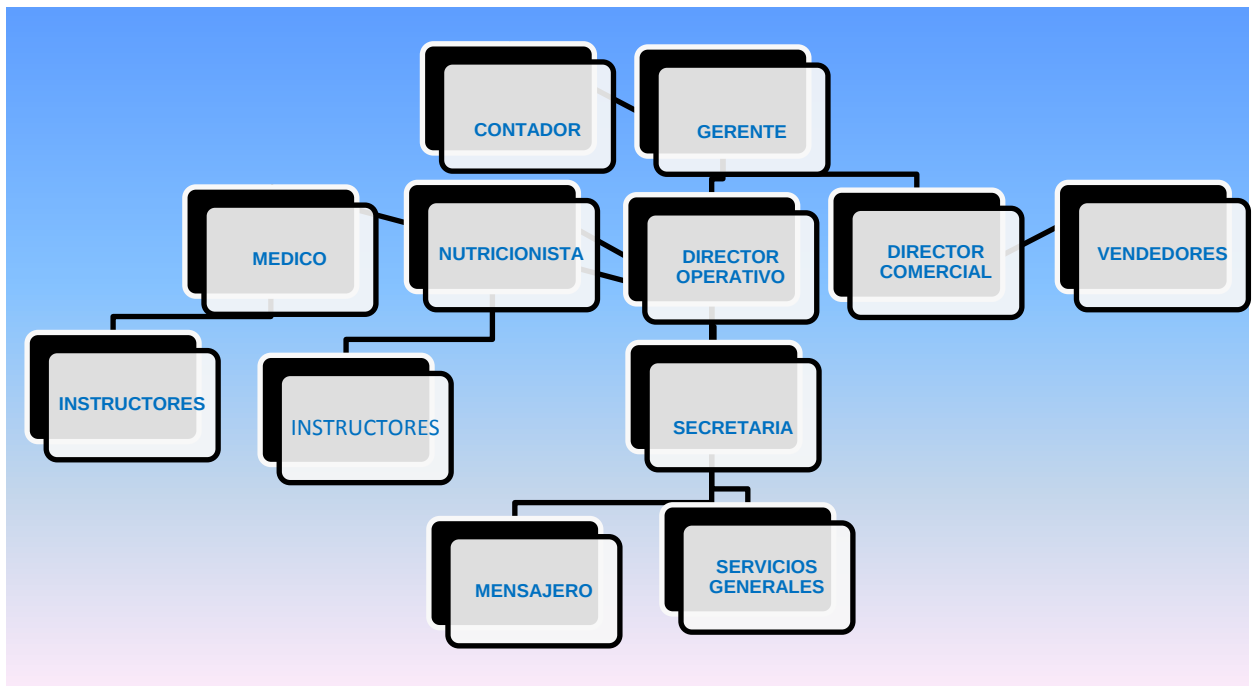
CAPITULO IV.

4. FASE ADMNISTRATIVA

- ✓ Estructura organizacional
- ✓ Funciones de las áreas de trabajo.
- ✓ Personal a contratar (planta de personal)
- ✓ Manual de Descripción de cargos y funciones
- ✓ Proceso de ingresos y salida de personas
- ✓ Tipos de contratos y duración.
- ✓ Control y evaluación del desempeño.
- ✓ Aspecto Legal: Escrituras, actas, registro, documentación adicional según el tipo de empresa.
- ✓ Minuta de constitución.

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Ilustración 12



Fuente: el autor

4.2 Objetivos y actividades de las áreas de la empresa

4.2.1 Área financiera.

Objetivo:

Esta área se encarga del óptimo control, manejo de los recursos económicos y financieros de la empresa, llevando un sistema contable en el que se detallen los ingresos y egresos monetarios de la empresa en el tiempo.

Actividades:

1. Llevar el presupuesto de la empresa y llevar el control de las ventas y la nómina del personal.
2. Se debe declarar y cancelar periódicamente los impuestos según los resultados de los libros contables que la empresa lleva, tomando en cuenta la emisión de facturas, las proyecciones de ingresos por ventas y los costos asociados con el desarrollo del negocio.
3. Elaborar el flujo de caja realizado por medio de arqueo de caja a través de recibos donde se registra los ingresos y egresos de la empresa, este control se hará diariamente.

4.2.2. Área Administrativa.

Objetivo: Esta área toma en cuenta todo lo relacionado con el funcionamiento de la empresa, desde la contratación del personal hasta la compra de insumos, el pago del personal, la firma de los cheques, verificar que el personal cumpla con su horario, la limpieza del local, el pago a los proveedores, el control de los inventarios de insumos y de producción, la gestión del negocio son parte de esta área.

Actividades:

1. Construir y reformar cuando sea necesario, la misión, visión, objetivos, políticas, metas, estrategias y alternativas de la empresa y el perfil de los profesionales que laboren en la empresa energía vital S.M.C.
2. Llevar un control de la empresa para verificar si los objetivos y estrategias elaboradas se cumplen, si los programas están bien desarrollados y si las actividades planeadas para que se cumplan los objetivos y las metas se están llevando a cabo.
3. Satisfacer las exigencias del cliente respecto al servicio, informar, reducir el riesgo, facilitar la acción de compra y el trato con el cliente.
4. Mantenimiento de los equipos y soporte logístico de la infraestructura de la empresa
5. Administrar el talento humano
6. Comprar y suministrar los recursos físicos de la empresa

4.2.3 Área de Producción.

Objetivo: Esta área está encargada de la producción de los servicios que son bienes intangibles, estos son los servicios que se les brindan a las personas, los cuales son programas de acondicionamiento físico. El plus es elaborar un producto de calidad oportunamente y a menor costo posible, con una inversión mínima de capital y con un máximo de satisfacción de sus empleados.

Actividades:

1. Se solicita y controla el material con el que se va a trabajar. Se determina la secuencia de los programas, el seguimiento de los objetivos y los métodos de cada programa.
2. Se lleva el control del trabajo y se logra la satisfacción del cliente, a través del Análisis y control de los servicios que se prestan, Medición del trabajo, Métodos del trabajo, planeación y distribución de instalaciones, y Administración de salarios.
3. Trabajar en forma periódica por la innovación de los servicios de la empresa para que correspondan a las necesidades del cliente.
4. Atención al cliente por medio de los servicios con calidad, servicio y satisfacción del cliente

4.2.4 Área de mercadeo.

Objetivo: Detallar las funciones, capacidades y cualidades de quien será el responsable y el personal involucrado en la estrategia de mercadeo de la empresa, es decir, la publicidad, el diseño y logo de la empresa y la marca del servicio, la distribución del mismo y el punto de venta, la promoción y la labor de ventas.

Actividades:

1. Elaborar un plan de mercadeo, donde se estudien las fortalezas y debilidades de la competencia y de nuestra empresa, luego se establecen objetivos claros y medibles en el marco de las fortalezas y las debilidades teniendo en cuenta el análisis que antes se le hace a la competencia (análisis DOFA): Con el análisis DOFA se tendrá un análisis del mercado donde se describirá cual es la situación del mercado en el momento del estudio, teniendo en cuenta incluir el tamaño del mercado, su actividad hacia el crecimiento, cambios previsibles, segmentación del mercado, competencia y grupo objetivo, para así lograr enfocarse en uno de los objetivos que es satisfacer las necesidades de los consumidores.
2. Desarrollar estrategias y planes que permitan alcanzar los objetivos planteados
3. Ejecutar planes para que las actividades sucedan según lo programado.
4. Analizar los resultados y tomar las medidas correctivas necesarias.
5. Animar y satisfacer los requerimientos del comprador con beneficio mutuo y en forma permanente.

4.3 PERSONAL A CONTRATAR.

Este recurso humano para la empresa es el más importante, es el epicentro de la Organización; el talento humano con el que se cuenta es el siguiente:

Tabla 9.

CARGO	NUMERO DE PERSONAS
gerente	1
administrador	1
Recepción y ventas	3
contador	1
Instructores planta	4
Instructores personalizados	5
Medico deportólogo	1
nutricionista	1
Servicios generales	3

4.4. MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS Y FUNCIONES

4.4.1 GERENTE O REPRESENTANTE LEGAL

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Denominación

Cargo:

Gerente General o Representante Legal.

Funciones: Organizar, dirigir, supervisar y coordinar las actividades operativas de la empresa; Proponer políticas generales operacionales. Supervisar y dirigir la elaboración de los planes estratégicos de largo plazo, los planes operativos anuales; los presupuestos de funcionamiento e inversión y los estados financieros de la entidad, proponer sus modificaciones, ajustes y actualizaciones, y presentarlos a consideración de la Junta Directiva, para su correspondiente aprobación, y ejecución una vez aprobados. Velar por el cumplimiento de las leyes vigentes, las políticas generales y operativas, los reglamentos y los manuales que amparan las operaciones de la organización. Coordinar y supervisar las actividades de los encargados de cada Área, Directores administrativos y Financieros; y por último presentar informes periódicos sobre las actividades de la empresa e informe de gestión anualmente a la Junta Directiva.

Dependencia: Gerencia.

Jefe

Inmediato:

Junta Directiva y Revisor Fiscal.

PROPÓSITO PRINCIPAL

Velar por el cumplimiento de los estatutos, políticas y planes que se establezcan en pro del beneficio de la organización.

DESCRIPCIÓN CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES Y REQUISITOS

Contar con una Profesión Administrativa o de Ingeniería Civil. Con postgrado preferiblemente en gerencia o en áreas referentes a la Ingeniería Civil. (Este último no es obligatorio).

Requisitos: Adjuntar Hoja de Vida con fotografía reciente, copia de la tarjeta profesional, copia de cédula de ciudadanía, pasado judicial, antecedentes disciplinarios, certificaciones laborales, referencias laborales, personales y comerciales.

DIRECTOR OPERATIVO

Dependencia: Gerencia General

Perfil: Profesional proactivo, con buenas relaciones interpersonales con capacidad de liderazgo.

Formación académica: Universitario o técnico finalizado en programas afines con la función a desempeñar

Tipo de contrato: Indefinido

Objetivo del cargo: Vigilar el manejo de los recursos y velar por el cumplimiento de las obligaciones del personal a su cargo

Funciones

- ✓ Vigilar el manejo de los recursos y velar por el pago oportuno de las obligaciones con cargo a la entidad.
- ✓ Supervisar y distribuir las actividades del personal a su cargo.
- ✓ Coordinar y controlar la realización los cronogramas de evaluación de los usuarios con el personal encargado.
- ✓ Presentar los informes que le sean solicitados sobre el desarrollo de sus funciones al Gerente General, Cumplir con el logro de los objetivos que la Empresa se ha planteado
- ✓ Ser el vocero de la Empresa.
- ✓ Procurar el mantenimiento del establecimiento, advertir a los titulares de la situación del mismo.
- ✓ Disponer las reparaciones ordinarias del local
- ✓ Atiende e informa al público en general.
- ✓ Atender las actividades relacionadas con la adquisición, almacenamiento y suministro de los elementos, materiales que requiera la Empresa
- ✓ Presentar los informes que le sean solicitados sobre el desarrollo de sus funciones
- ✓ Revisa y conforma informes, correspondencias de caja menor, control de asistencia, relaciones de gastos y otros.
- ✓ Presentar cuentas diariamente, así como el presupuesto.
- ✓ Vigilar el manejo de los recursos y velar por el pago oportuno de las obligaciones con cargo a la entidad.
- ✓ Tramitar y recibir los ingresos, manejar y custodiar los valores documentos negociables y de garantía de la Empresa de conformidad con las normas legales y de cumplimiento y los requisitos y procedimientos establecidos para el efecto junto con el Gerente General

MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES

PARA EL CARGO DE

Recepción y ventas

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Denominación

Cargo:

Recepción y ventas

Dependencia: Gerencia Comercial

Personal a cargo: Ninguno

Perfil: excelente presentación personal, capacidad de liderazgo y buen desenvolvimiento en el área de ventas.

Formación académica: Universitarios o técnicos relacionados con las ventas

Tipo de contrato: Prestación de servicios

Objetivo del cargo:

Mostrar el servicio y sus ventajas, transmitiendo confianza y motivación para adquirir nuestros planes.

Funciones:

- ✓ Fijarse objetivos
- ✓ Planificar las visitas.
- ✓ Elaborar la información de los requerimientos del cliente
- ✓ Contribuir activamente a la solución de problemas
- ✓ Atender y escuchar al cliente
- ✓ Asesorar a los clientes acerca de cómo los productos que ofrece la empresa pueden satisfacer sus necesidades y deseos.
- ✓ Realizar tele mercadeo.

**MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES
PARA EL CARGO DE**

Asistente financiero

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:**ASISTENTE FINANCIERO**

OBJETO DEL CARGO: Persona con habilidad profesional, formación integral, capacidad de liderazgo, responsabilidad social y espíritu de investigación

DEPENDENCIA: Gerencia financiera

FORMACION PROFESIONAL: Conocimiento contable general. Comprensión fundamental de Contabilidad Financiera y Gerencial, Auditoria, Tecnología Informática, Impuestos. Educación general en otras disciplinas fundamentales: Economía, Derecho, Administración, Comercio Exterior. Conocimiento organizacional y de negocios. Conocimiento conceptual integral de los negocios: Mercadeo, Producción, Calidad, Despachos,

EXPERIENCIA: Cuatro años de experiencia en cargos financieros, administrativas, legales y operativos

FUNCIONES:

- ✓ Elaborar la información financiera que refleja el resultado de la gestión.
- ✓ Examinar y evaluar los resultados de la gestión, con la finalidad de expresar una opinión objetiva sobre los estados financieros y la gestión que los generó apegados a una ética del ejercicio profesional.
- ✓ Diseñar sistemas de información (contable y gerencial) mejorándolos y documentándolos.
- ✓ Analizar los resultados económicos, detectando áreas críticas y señalando cursos de acción que permitan lograr mejoras
- ✓ Llevar a cabo estudios de los problemas económicos y financieros que aquejan la empresa.

- ✓ Asesorar a la gerencia en planes económicos y financieros, tales como presupuestos.
- ✓ Asesorar en aspectos fiscales y de financiamientos sanos a la gerencia.
- ✓ Crear un banco de información básica que haga posible darle seguimiento económico actualizado a la empresa, sus planes y cumplimiento de metas.
- ✓ Programar, dirigir, ejecutar, coordinar y controlar las actividades de personal, tesorería, contabilidad, logística y servicios internos y de mantenimiento.
- ✓ Administrar y supervisar los fondos y valores financieros.
- ✓ Organizar y optimizar la administración financiera, y proporcionar la información contable adecuada y oportuna para facilitar la toma de decisiones.
- ✓ Proveer oportunamente los recursos y servicios necesarios, para el cumplimiento de sus objetivos y metas.
- ✓ Organizar, programar, supervisar y evaluar las actividades, Estados Financieros, Estados Presupuestarios y de Gestión para su presentación en los plazos establecidos

**MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES PARA EL CARGO DE:
PROFESIONAL CULTURA FISICA DEPORTE Y RECREACION.**

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Cultor físico

OBJETO DEL CARGO: persona comprometida con su labor, Fiel a sus principios y valores, responsable con el manejo de la información. Apasionada por el contexto deportivo, cultura y la formación interdisciplinaria. Caracterizada por el cumplimiento de funciones con ética profesional, personal e individual. Deberá tener dotes de mando, aptitudes para hacerlo, capacidad de trabajo, espíritu de lucha. Deberá poseer constancia, “aguante” físico y mental, paciencia y perseverancia en la tarea que se le asigne con fortaleza mental y física.

DEPENDENCIA: Junta Directiva.

FORMACION PROFESIONAL: Profesional en cultura física, deporte y recreación.

EXPERIENCIA: un año.

FUNCIONES:

- ✓ Hacer investigaciones de población a al que se le dirigirá el servicio
- ✓ Planear, organizar, gestionar campeonatos de encuentros empresariales.
- ✓ evaluar procesos de servicio.
- ✓ Dinamizar procesos de movimiento en los campos de la actividad física, el deporte, la estética y la recreación.

- ✓ Elaborar, desarrollar y dirigir programas para el fomento de la actividad física
- ✓ Promover e implementar actividades para colaborar con la lucha contra el sedentarismo de la población huilense,
- ✓ liderar la promoción y desarrollo de la empresa.
- ✓ Evaluar procesos de la adaptabilidad de la actividad física en nuestros clientes.
- ✓ Realizar seguimientos continuos a empresas que harán uso de nuestros servicios.
- ✓ Elaborar estrategias de Mercado

**MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES
PARA EL CARGO DE:**

Medico deportólogo

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Medico deportólogo

Dependencia: Director Operativo

Personal a cargo: Ninguno

Perfil: Profesional con excelente presentación personal, responsable con las funciones a realizar.

Formación académica: Estudios Superiores Universitarios de medicina con experiencia comprobada en evaluación médica.

Tipo de contrato: Prestación de servicios

Objetivo del cargo:

Valorar de una forma física a usuario, mirar sus diferentes patologías o contraindicación para poder realizar la prescripción del ejercicio

Funciones:

- a. Determinar un diagnóstico adecuado a cada uno de los usuarios
- b. Realizar un seguimiento a los clientes.

**MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES
PARA EL CARGO DE:**

Nutricionista

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

NUTRICIONISTA

Dependencia: Director Operativo

Personal a cargo: Ninguno

Perfil: Profesional con excelente presentación personal, responsable con las funciones a realizar.

Formación académica: Estudios Universitarios de nutrición humana y carreras a fines al campo de la salud.

Tipo de Contrato: Prestación de servicios

Objetivo del cargo:

Mostrar el proceso del cliente desde su inicio y estadía en el centro de acondicionamiento, para poder mirar sus logros alcanzados.

Funciones:

- a. Realizar una valoración del estado actual del paciente.
- b. Generar recomendaciones que permitan que el cliente logre los objetivos deseados.

MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES

PARA EL CARGO DE:

Servicios generales

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

Servicios generales

Dependencia: Gerencia Administrativa

Personal a cargo: Ninguno

Perfil: persona con buena presentación personal con amplio grado de responsabilidad y buenas relaciones interpersonales.

Formación académica: Estudios básicos

Tipo de Contrato: indefinido.

Objetivo del cargo:

Desarrollar las actividades de aseo en las instalaciones de FITNESS CONSULTORES,

FUNCIONES

- a. Garantizar que las instalaciones y todos los equipos estén en perfecto estado de aseo y orden.
- b. Atender al personal de la compañía

4.5 PROCESO DE INGRESOS Y SALIDA DE PERSONAS

4.5.1 REQUERIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Como requisito de la empresa para tener personal apto y calificado para desempeñar correctamente las funciones, es necesario realizar un proceso de selección del personal con la finalidad de que la empresa funcione de manera más eficaz y eficiente en todas sus áreas o dependencias, para esto se

describe a continuación como va a ser el proceso de selección para los empleados, desde que surge la necesidad de contratar a alguien hasta que esa persona se integra de modo efectivo en la empresa, esto le permitirá a la empresa adecuar la oferta personal y adaptarla a los requisitos y demandas del puesto de trabajo que se busca. Una vez determinado los cargos y funciones, se procederá a dar las pautas para la selección del talento humano, esto se haría con ayuda de la Dirección Administrativa y el Departamento Jurídico, para que todos los requerimientos sean legales.

PROCESO

- ✓ Convocatoria de candidatos
- ✓ Recopilación y recepción de hojas de vida
- ✓ Evaluación de las hojas de vida
- ✓ Evaluación de candidatos
- ✓ Pruebas especiales
- ✓ Realización de la entrevista personal
- ✓ Evaluación de resultados
- ✓ Decisión de incorporación

El proceso de selección de personal consiste en un sistema selectivo cuya finalidad esencial es la búsqueda y obtención de los individuos más adecuados para el cargo y puesto de trabajo establecido en la entidad, mediante la observación de perfiles y la aplicación de pruebas, a través de los cuales se logre apreciar las características del individuo en lo relacionado con su personalidad, inteligencia, conocimientos, experiencia, actitudes y aptitudes. Este sistema tiene la siguiente secuencia

Convocatoria de candidatos a través de las fuentes apropiadas.

Entre las fuentes para la convocatoria se tendrán en cuenta las siguientes: Referencias de profesionales o entidades relacionadas; folletos o avisos en la misma empresa; referencias de entidades de educación superior del área de la salud; solicitudes de cargos en clasificados de periódicos generales y de revistas de salud; agencias de empleo; empleados y profesionales de la entidad

Recopilación y recepción y de Hojas de Vida.

Comprende el aporte, recepción y estudio preliminar de las hojas de vida de los candidatos con la información que se ha solicitado por parte de la entidad.

Las hojas de vida de los candidatos y de los profesionales y personal administrativo contratado, deben contener los siguientes **documentos**

:

- ✓ Formato de Hoja de Vida con la información de identificación personal, formación académica profesional y especializada, otros estudios realizados relacionados con la profesión, experiencia laboral específica, referencias y logros laborales o académicos.
- ✓ Fotocopia de diplomas de los títulos profesionales obtenidos en entidades educativas

- ✓ Fotocopia de cédula de ciudadanía o extranjería.
- ✓ Fotocopia de Certificados

Evaluación de las Hojas de Vida.

Revisión y análisis de las hojas de vida presentadas, comprobación de referencias, verificación del título de grado de especialista, profesional, técnico, tecnólogo y los certificados de aptitud ocupacional de auxiliar previo a la vinculación

Evaluación de candidatos.

Preparación de la entrevista con base en los requerimientos del cargo. Para dicha preparación se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos a explorar en los candidatos:

- ✓ Formación académica del candidato tanto de cultura general como relacionada con su futuro puesto de trabajo.
- ✓ Experiencia previa en puestos similares al que opta el candidato.
- ✓ Interés o motivación del candidato por el puesto que va a ocupar.
- ✓ Personalidad del candidato, especialmente valorado para candidatos a puestos de responsabilidad en la empresa.
- ✓ Afinidad con los valores de la empresa y los que ésta representa.
- ✓ Capacidad de adaptación al nuevo puesto de trabajo y a trabajar en grupo.
- ✓ Disponibilidad del candidato para trabajar en diversos horarios, realizar horas extras.

Pruebas especiales.

Aplicación, si es pertinente, de una prueba o examen destinado a evaluar conocimientos específicos sobre la labor a desempeñar.

Realización de la entrevista personal.

Corresponde a la interacción de la dirección o del personal designado por ella con el candidato a contratación con el fin de revisar los hallazgos relacionados con su proceso de selección, evaluar los aspectos de comunicación, empatía, interrelaciones y actitudes del candidato, sus expectativas en relación con la organización y su ajuste con los objetivos y metas como parte de la definición de contratación.

Evaluación de resultados.

Se refiere esta etapa a la valoración integral que realiza la dirección de los aspectos presentados y evaluados del candidato, para realizar una selección y definición de incorporación

Decisión de incorporación del trabajador.

La dirección toma la decisión de incorporar o no al candidato y se lo comunica personalmente o por escrito

INCORPORACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR

- ✓ Comunicación personal y/o escrita sobre la aceptación de contratación
- ✓ Solicitud de exámenes, constancias, certificados y/o documentos adicionales (por ejemplo, certificados o carnes de vacunación y examen médico).
- ✓ Inducción. Realización de la orientación necesaria sobre la entidad y el cargo a ocupar mediante una inducción personal guiada a través de la organización que incluya el conocimiento del personal, de la misión y visión de la entidad, de la funcionalidad técnica y administrativa y de los aspectos particulares de sus procesos, procedimientos, actividades y tareas a realizar.
- ✓ Entrenamiento. Instrucción específica sobre los procesos realizados en la institución, especialmente los de tipo administrativo y técnico. En el desempeño profesional se espera que sea ajustado a sus calidades y tal aspecto será observado en el curso del trabajo.

El Recurso Humano de la entidad se encontrará relacionado en un listado disponible para su revisión, control y, si es requerido, para su verificación por parte de los entes de vigilancia y control.

4.5.2. PERFIL DEL EMPLEADO:

Para escoger el personal que integrará la empresa energía vital S.M.C. se ha definido un cierto modelo que cumpla con las expectativas de la organización, debido a que el recurso humano es el motor fundamental de todo negocio; por tal razón a continuación se enumerará las características que moldearán el perfil deseado de los trabajadores que conformarán la nueva empresa, entre ellos:

- _ Educación Académica
- _ Formación Moral
- _ Habilidad para desempeñar el cargo
- _ Experiencia: demuestren en el desempeño de su trabajo los siguientes principios éticos y humanistas
- _ Confianza
- _ Integridad
- _ Confidencialidad
- _ Discreción
- _ Profesionalismo

Las anteriores características, conforman el perfil deseado para el personal que ingrese a la organización, las cuales se basarán en la Política de Calidad; política que se verá reflejada en los resultados de cada área o departamento.

Si se retoma la Política de Calidad, se enfocará el primer objetivo deseado, el cual es brindar un “Servicio de Calidad”, y esto sólo se haría con ayuda del talento humano; cuando se habla de contar con un personal altamente calificado, se hace referencia nuevamente al talento humano; por esta simple razón se puede deducir que todos los procesos de la organización no se llevarían a cabo sin la ayuda del personal que la integra.

4.6 TIPOS DE CONTRATACIÓN:

CONTRATO A TÉRMINO FIJO:

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO

El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o., para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.²

1. CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA.

² www.graduadoscolombia.edu.co. Tipos de contrato.

Este tipo de contrato se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica. La remuneración se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es igualmente en común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar. El empleado recibe un sueldo al cual se le descuenta únicamente por concepto de retención en la fuente. Este tipo de contrato se aplicara para los siguientes funcionarios de la empresa:

- ✓ Contador
- ✓ Revisor Fiscal
- ✓ Profesional en cultura física
- ✓ Fisioterapeuta
- ✓ Nutricionista
- ✓ Metodólogo

2. CONTRATO INDIVIDUAL A TÉRMINO FIJO DE UNO A TRES AÑOS

Este tipo de contrato tiene una duración entre un día y tres años y puede ser renovado hasta por tres veces su permanencia. El empleado goza de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley (cesantías, vacaciones y primas) y para su finalización es necesario un preaviso de 30 días. Las deducciones por nómina de este tipo de contrato son iguales a las de cualquier contrato de vínculo laboral. La vinculación puede ser directamente con la empresa o a través de terceros, entidades conocidas como temporales.

3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO.

Este tipo de contratos contempla una duración entre mínimo un día y máximo un año, según acuerden las partes. Es indispensable que el contrato quede por escrito; debe respetar el rango de tiempo establecido por la Ley 50 de 1.9901, y para la terminación del contrato se recomienda dejar por escrito el preaviso correspondiente de mínimo 30 días.

Cuando el periodo de tiempo del contrato es inferior a un (1) año, el periodo de prueba debe ser la quinta parte del tiempo acordado. Debe cumplirse el requisito de preaviso, salvo si la duración es menor a treinta días. Este tipo de contrato puede ser renovado hasta por tres (3) veces y por periodos iguales o superiores al inicial. Este tipo de contrato se aplicara para los siguientes cargos de la empresa:

- ✓ Coordinador administrativo

- ✓ Secretaria
- ✓ Servicios Generales.

4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

Como su nombre lo indica este tipo de contrato no tiene fecha de terminación establecida. El empleado goza de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley y tiene beneficios adicionales como la opción de vinculación a cooperativas empresariales y ayudas especiales de acuerdo con cada empresa; con posibilidad de optar por créditos y préstamos entre otros. Los descuentos para este tipo de contrato son iguales a los de un contrato a término fijo, más cualquier otra deducción autorizada por el empleado. Este tipo de contrato se aplicara para los siguientes cargos de la empresa:

- ✓ Gerente General

4.6.2 ASPECTOS IMPORTANTES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

1. En los gastos del personal, se tiene en cuenta que el aporte a seguridad social el empleador asume el 8.50 % y el trabajador un 4.0 %, lo que significa que la obligación laboral es responsabilidad de la empresa en: Sueldos, parafiscales provisiones como son las cesantías, intereses sobre cesantías, prima de vacaciones.
2. Aclarando que aparte de estas prestaciones el empleador debe entregar al personal una dotación por cada cuatro meses.
3. El subsidio de transporte se paga por una valor de \$ 67.800.00

4.7 CONTROLES Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

4.7.1 CONTROLES.

CONTROL DE SERVICIO

Para controlar el servicio se realizarán continuamente encuestas, entrevistas a los clientes para que ellos evalúen el servicio. De la misma manera se tendrá buzón de sugerencias, quejas y reclamos donde el cliente se podrá dirigir diariamente. Así mismo podrán hacer uso de la página web donde podrán plasmar las inquietudes y sugerencias sobre la prestación de los servicios.

CONTROL DE PERSONAL

El control del personal se llevará a cabo por medio del cumplimiento de metas y logros, cada trabajador será evaluado por su desempeño diario, teniendo en cuenta el cumplimiento, la agilidad y destreza.

Los trabajadores en dirección tendrán un horario de oficina estricta y dirigida de 8:00 A.M a 12:00 P.M y de 2:00 P.M a 6:00 p.m.

- El personal de aseo deben cumplir turnos de trabajo con horas determinadas por la mañana, tarde y noche.
- Los entrenadores también cumplirán turnos de trabajo con horas determinadas por la mañana y por la tarde, noche.

CONTROL FLUJO DE EFECTIVO

Se realizarán periódicamente arquezos de caja analizando entradas y salidas de dineros.

Se tendrá un registro de clientes que toman el servicio para controlar la entrada y salida de quienes hacen uso de nuestros servicios.

Diariamente se hará caja en las diferentes jornadas mañana, tarde y noche. Al finalizar la jornada se contabilizará con facturas la venta del día, igualmente al terminar la semana para determinar la venta semanal.

AUDITORIAS EXTERNAS

La auditoría Externa es el examen crítico, sistemático y detallado de un sistema de información de una unidad económica, realizado por un Contador Público sin vínculos laborales con la misma, utilizando técnicas determinadas y con el objeto de emitir una opinión independiente sobre la forma como opera el sistema, el control interno del mismo y formula.

La Auditoría Externa examina y evalúa cualquiera de los sistemas de información de una organización y emite una opinión independiente sobre los mismos, pero las empresas generalmente requieren de la evaluación de su sistema de información financiero en forma independiente para otorgarle validez ante los usuarios del producto de este, por lo cual tradicionalmente se ha asociado el término Auditoría Externa a Auditoria de Estados Financieros, lo cual como se observa no es totalmente equivalente, pues puede existir Auditoría Externa del Sistema de Información Tributario, Auditoría Externa del Sistema de Información Administrativo, Auditoría Externa del Sistema de Información Automático etc.

La Auditoría Externa o Independiente tiene por objeto averiguar la razonabilidad, integridad y autenticidad de los estados, expedientes y documentos y toda aquella información producida por los sistemas de la organización.

Una Auditoría Externa se lleva a cabo cuando se tiene la intención de publicar el producto del sistema de información examinado con el fin de acompañar al mismo una opinión independiente que le dé autenticidad y permita a los usuarios de dicha información tomar decisiones confiando en las declaraciones del Auditor.

4.7.3 CAPACITACION DEL PERSONAL.

Para la capacitación del personal, se haría contacto con varias entidades encargadas de estos eventos; entre ellos el instituto I.D.C.A, el cual dictaría un seminario de actualización en entrenamiento y actividad física, y M.D training.

INDICADOR DE GESTIÓN:

Capacitaciones programados = %Capacitaciones recibidas

Para una capacitación para la Gerencia General, se haría contacto con entidades como el SENA, FENALCO y la misma CÁMARA DE COMERCIO, para coordinar una capacitación de carácter empresarial.

4.7.4 EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

Consiste en la realización de una comparación de lo realizado durante un período determinado por un empleado contra lo que la empresa considera el desempeño ideal para ese cargo, este ideal lo define la organización y está establecido en la descripción y especificación del cargo. Por lo general, el evaluador suele ser un supervisor o superior que conozca bien el puesto, generalmente el jefe directo.

La evaluación de desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado, es un procedimiento sistemático y periódico de comparación entre el desempeño de una persona en su trabajo y una pauta de eficiencia definida por la conducción de la empresa. Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo.

Se evalúa las cualidades del sujeto (personalidad y comportamiento), Contribución del sujeto al objetivo o trabajo encomendado, Potencial de desarrollo.

4.8. ASPECTOS LEGALES DE LA EMPRESA.

INDICADOR DE GESTIÓN:

Capacitaciones programados = % Capacitaciones recibidas

CONSTITUCIÓN DE SOCIEDAD SAS SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA POR DOCUMENTO PRIVADO

El Suscrito

ALVARO IVAN RAMIREZ CORREA, varón/mujer, colombiano (a), mayor de edad, domiciliado y residente en la ciudad de BOGOTÁ e identificado (a) con cédula de ciudadanía 11.200.425 de CHIA, estado civil solero, con dirección Carrera 19 No 186D – 27.

Declaro que mediante el presente documento y conforme a lo establecido por el Artículo veintidós (22) de la Ley diez catorce (1014) del dos mil seis (2006), como quiera que los activos de la sociedad al momento de su constitución son inferiores a los quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes o la planta de personal no supera los 10 empleados, se está constituyendo una Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada que se registrará por los siguientes ESTATUTOS:

ARTÍCULO PRIMERO.- SOCIO

1. ALVARO IVAN RAMIREZ CORREA, c.c. 11.200.425 de CHIA.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RAZÓN SOCIAL.-

Centro De Entrenamiento Funcional ENERCIA VITAL (S.M.C)

ARTÍCULO TERCERO.- DOMICILIO

Dirección: carrera 15 # 94 – 63

Teléfonos: 6784863 - 311-5970502

Correo electrónico: Alvarito_correa22@hotmail.com

ARTÍCULO CUARTO.- DURACIÓN. Treinta (30) días, contados a partir de la fecha del presente documento.

ARTÍCULO QUINTO.- OBJETO SOCIAL.- La sociedad tendrá como objeto principal: ser un centro de actividad física orientado a atender tanto a población potencialmente sana, así como a población con lesiones y restricciones que presenten factores de riesgo cardiovascular.

ARTÍCULO SEXTO.- CAPITAL

Las cuotas cada una, las cuales corresponden a los socios en proporción a sus aportes, totalmente pagados y recibidos a satisfacción de la sociedad, en dinero en efectivo* y conforme se describe a continuación:

SOCIOS ----- VALOR

1. ALVARO IVAN RAMIREZ CORREA 30.000.000

TOTALES -----30.000.000

PARAGRAFO.- La responsabilidad personal de los socios queda limitada al monto de sus respectivos aportes.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- CESIÓN DE CUOTAS.- Las cuotas o partes de interés social no están representadas por títulos ni son negociables libremente en el mercado y serán cesibles mediante documento privado de reforma estatutaria.

Toda cesión en cuanto a procedimiento y condiciones previas y finales se sujetará en un todo a lo previsto y ordenado por los Artículos 363 y siguientes del Código de Comercio y el Art. 22 de la Ley 1014/06. 103

PARÁGRAFO.- La Sociedad llevará un Libro de Registro de Socios inscrito en la Cámara de Comercio del domicilio social, con los requisitos y para los efectos consagrados en el Código de Comercio.

ARTÍCULO OCTAVO.- ADMINISTRACION.- La administración de la sociedad corresponde en derecho a todos y cada uno de los socios, éstos la delegan expresamente en la Junta de Socios y ésta a su vez en la Dirección.

ARTÍCULO NOVENº- JUNTA DE SOCIOS – REUNIONES.- La Junta de Socios la constituyen todos los socios reunidos personalmente, representados por sus

apoderados o mandatarios o en las formas autorizadas por la Ley, con el quórum requerido. Las reuniones de la Junta de Socios serán ordinarias o extraordinarias y se celebrarán en la sede social de la empresa. Las reuniones ordinarias tendrán lugar por lo menos dos (2) veces al año en las fechas que determine la Junta, por convocatoria del Director(a), hecha mediante comunicación por escrito dirigida a cada uno de los socios con quince (15) días hábiles de anticipación y ellas tendrán por objeto examinar la situación de la sociedad, designar los administradores y demás funcionarios de su elección, determinar las directrices económicas de la compañía, considerar las cuentas y balances del último ejercicio, resolver sobre la distribución de utilidades y acordar todas las providencias necesarias para asegurar el cumplimiento del objeto social.

Si convocada la junta ésta no se reune, o si la convocatoria no se hiciere con la anticipación indicada, entonces se reunirá por derecho propio el último sábado del mes de Marzo, a las 10 a.m., en las oficinas de la administración del domicilio principal. Las reuniones extraordinarias de la Junta de Socios se efectuarán cuando la Dirección o un número plural de socios o sus apoderados representantes de la cuarta (1/4) parte o más del capital social lo soliciten.

La convocatoria para las reuniones extraordinarias se hará en la misma forma que para las ordinarias, pero con una anticipación de cinco (5) días comunes a menos que en ellas hayan de aprobarse cuentas y balances generales de fin de ejercicio, pues entonces la convocatoria se hará con la misma anticipación prevista para las ordinarias.

Las reuniones de la Junta de Socios serán presididas por el Socio o apoderado del socio que designe la misma Corporación por mayoría de votos; el Presidente señalará la persona que debe actuar como Secretario y su nombramiento podrá recaer en cualquier persona sea o no Socio de la Compañía.

Habrà quórum en la reunión de la Junta de Socios cuando concurra un número de ellos que representen por lo menos el noventa por ciento (90%) de las cuotas inscritas del capital social.

En las reuniones de la Junta de Socios cada uno tendrá tantos votos como cuotas o partes de interés social posea en la Empresa y las decisiones que se adopten para que tengan validez, deberán ser aprobadas por la mayoría de los votos presentes o debidamente representados a menos que se trate de adoptar resoluciones referentes a la disolución y liquidación de la Compañía, reforma de sus estatutos o la aprobación de un traspaso de cuotas o partes de interés social a terceros, casos en los cuales dichas decisiones deberán ser aprobadas por un número de votos que representen por lo menos el setenta por ciento (70%) en que se encuentra dividido el capital social.

De todas las reuniones y decisiones de la Junta de Socios se dejará constancia en un Libro de Actas debidamente rubricado y foliado y cada acta será firmada

por todos los concurrentes, el presidente y el secretario de la respectiva reunión. Cualquier resolución de la Junta de socios que entrañe una modificación a los estatutos sociales, cesión, disolución o liquidación se hará por Escritura Pública o por documento privado conforme a lo establecido por el Artículo veintidós (22) de la Ley diez catorce (1014) del dos mil seis (2006).

ARTÍCULO DÉCIMO.- Reuniones no Presenciales.

Cada vez que los Socios puedan deliberar por cualesquiera medios de telecomunicaciones, las decisiones tomadas en las conferencias serán válidas y jurídicamente vinculantes.

Las deliberaciones por telecomunicaciones deberán ser siempre sucesivas o simultáneas. La evidencia de la telecomunicación y de las resoluciones pertinentes, como una confirmación por fax o correo electrónico, se incluirá en las actas respectivas, de conformidad con los requisitos establecidos en estos Estatutos.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.- ATRIBUCIONES.- Son atribuciones de la Junta de Socios:

- 1.- Autorizar la reforma de los estatutos sociales.
- 2.- Nombrar al Director(a) y su suplente.
- 3.- Reunirse ordinaria o extraordinariamente cuando lo estime conveniente
- 4.- Aprobar o improbar los balances.
- 5.- Decretar la venta total de los bienes sociales.
- 6.- Decretar y distribuir las utilidades.
- 7.- Crear agencias, sucursales o filiales.
- 8.- Crear y proveer los cargos que la ley o los estatutos señalen.
- 9.- Acordar las reservas para la protección del capital social.
- 10.- Decretar la disolución y liquidación de la Sociedad;
- 11.- Aprobar la cesión de cuotas o partes de interés social.
- 12.- Estudiar y considerar los informes del Director(a) sobre el estado de los negocios sociales.
- 13.- Decidir sobre la administración, el retiro de socios.
- 14.- Ordenar las acciones que correspondan contra el Director(a), o cualquier otra persona que haya incumplido sus obligaciones, ocasionando daños y perjuicios a la sociedad.
- 15.- Elegir y remover libremente a los funcionarios cuya designación considere necesaria para la mejor organización y marcha de la empresa de acuerdo al volumen de los negocios sociales.

16.- Las demás funciones que le corresponden como suprema autoridad directiva. ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- DIRECCIÓN.- El uso de la razón social de la Compañía y su representación legal y administrativa estarán a cargo de un Director(a) con su respectivo Suplente, (o de los cargos que se creen) quien remplazará al Gerente en sus faltas absolutas, temporales o accidentales con las mismas facultades y atribuciones de éste, designados por la Junta de Socios. En el Director(a) delegan los socios la personería de la empresa y su administración con las más amplias facultades dispositivas y administrativas de la Sociedad. ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.- FUNCIONES. Además de los actos a.- Por expiración del término fijado para de disposición y administración concernientes al giro ordinario de las operaciones de la Sociedad, son atribuciones del Gerente:

a.- Representar legalmente a la sociedad y celebrar toda clase de actos o contratos * (Los socios pueden limitar esta cuantía: Ej. hasta la suma de 100 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes, cuando supere esta cuantía requerirá autorización de la junta de socios) se Sugiere fijar el límite de cuantía, en Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes, para que ésta se actualice anualmente conforme a la Ley, sin necesidad de reforma estatutaria.

b.- Ejecutar las decisiones y órdenes de la Junta de Socios y convocarla cuando así lo requieran los intereses sociales.

c.- Custodiar los bienes sociales.

d.- Informar cada seis (6) meses a la Junta de Socios acerca de los negocios ejecutados y a ejecutarse.

e.- Rendir los informes respectivos y presentar los balances anuales correspondientes.

f.- Constituir apoderados o mandatarios que representen a la sociedad judicial administrativa o extrajudicialmente.

g.- Nombrar y remover los empleados de la sociedad que no sean de la competencia de la Junta de Socios y fijarles su remuneración.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.- BALANCE.- El treinta y uno (31) de Diciembre de cada año se cortarán las cuentas, se hará el inventario y se formará el balance de liquidación del respectivo ejercicio para ser sometidos al estudio y aprobación de la Junta de Socios; una vez aprobados, de las utilidades liquidas resultantes se destinará el diez por ciento (10%) para la constitución de la reserva legal que debe ascender al cincuenta por ciento (50%) del capital social. Además de la anterior reserva, la Junta de Socios podrá crear o decretar las que considere convenientes o necesarias, siempre y cuando tengan una destinación específica y se aprueben con la mayoría 107 prevista en estos

Estatutos. Una vez deducidas las reservas, el saldo restante de las utilidades se distribuirá entre los socios a prorrata de sus respectivos aportes.

Ninguno de los socios podrá retirar suma alguna de la Sociedad, salvo las utilidades que le correspondan después del balance anual respectivo.

Los sueldos se estimarán como gastos generales de la Sociedad. Las pérdidas si las hubiere, se distribuirán igualmente entre los Socios en proporción a sus respectivos aportes.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO.- DISOLUCIÓN.- La Sociedad se disolverá: su duración o de las prórrogas que se hubieren acordado oportunamente;

b.- Si las pérdidas redujeran el capital de la sociedad y las reservas, a menos del cincuenta por ciento (50%) de aquél;

c.- Por decisión de todos los socios;

d.- Por cualquiera otra causa legal.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO.- LIQUIDACIÓN.- Disuelta la Sociedad, su liquidación se hará por el Director(a) o por la persona o personas que la Junta de Socios designare. La liquidación se efectuará de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

PARAGRAFO.- Si al tiempo de la liquidación existieren bienes en especie para ser distribuidos entre los Socios, estos bienes se avaluarán por el liquidador y serán adjudicados a prorrata de lo que le corresponda a cada socio como utilidades o participación.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO.- MUERTE O INCAPACIDAD DE UN SOCIO.-

En caso de muerte o incapacidad legalmente decretada de uno de los Socios, la sociedad continuará con sus herederos, quienes nombrarán una sola persona para que los represente, dentro de los treinta (30) días siguientes a la muerte del Socio; los demás tendrán derecho a adquirir las cuotas o aporte del fallecido, por el valor comercial en la fecha de su muerte. Si no se llegare a ningún acuerdo respecto del precio y 108 condiciones de pago, serán determinados por peritos designados por las partes. Si fueren varios los Socios que desearan adquirir, las cuotas se distribuirán entre ellos a prorrata de las que posean en la Sociedad.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO.- DIFERENCIAS.- Las diferencias que surjan del contrato social o en relación con él, serán resueltas por un Tribunal de Arbitramento, compuesto por tres (3) miembros nombrados de común acuerdo por las partes, quienes fallarán en derecho, siguiendo con las reglas establecidas en el Código de Comercio y las leyes concordantes y complementarias

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENº- NOMBRAMIENTOS.

Designese como Director(a) de la sociedad a: Andrés Roa Galindo, identificado con cédula de ciudadanía 1013579096 de Bogotá.

(Se deben asignar tantos cargos como hayan sido creados, no se puede asignar un cargo no creado en los estatutos).

(Firma)

ALVARO IVAN RAMIREZ CORREA
NOMBRE SOCIO
CC. 11.200.425 DE CHIA
Dirección: Carrera 19 # 186D – 27.
Teléfono 311-5970502
E-mail. Alvarito_correa22@hotmail.com

(Firma)

¿Cuáles son los impuestos que están obligados a pagar un microempresario y cuál es su periodicidad?

Dependen del tamaño de la empresa y del tipo de negocio. En forma general, hay impuestos nacionales (Renta, IVA, Retenciones en la Fuente, Timbre, IVA externo

Y Arancel) y hay impuestos distritales (ICA y Predial)

Renta anual, IVA bimestral, Retenciones en la fuente mensualmente, ICA anual,

Predial anual (este último si el establecimiento es propio).

11.4 REGISTRO A SAYCO Y ACINPRO, POR UTILIZAR MÚSICA EN EL ESTABLECIMIENTO PUBLICO

Debe presentarse con el certificado de la inscripción ante la Cámara de Comercio donde son tomados datos como:

- ✓ Propietario
- ✓ Documento de identificación
- ✓ Actividad y nombre comercial

Con los datos anteriores se expide la respectiva liquidación que dependerá básicamente del área en metros cuadrados del establecimiento de comercio, el extracto socio económico y la actividad para ser cancelada en cualquier oficina bancaria de AV-VILLAS, DAVIVIENDA y/o BANCO AGRARIO DE COLOMBIA. De acuerdo a nuestra actividad económica está entre cuatrocientos mil pesos a cuatrocientos ochenta y cuatro mil pesos mcte.

El sello Impreso en su Liquidación de alguna de las entidades bancarias ya citadas, le dará la legalidad del pago de Derechos de Autor por la ejecución pública de la Música en su establecimiento.³

11.5 OBLIGACIONES FISCALES Y PARAFISCALES.

No son impuestos ni contribuciones, constituyen una obligación para el empleador por el hecho de tener una vinculación laboral.

³ Cámara de comercio de Bogotá. Pasos para crear empresa. www.ccb.org.co

11.5.1. Seguridad Social. Son entidades sin ánimo de lucro encargadas de pagar el subsidio familiar y de brindar recreación y bienestar social a los trabajadores y a quienes de él dependa. El aporte es del 4% del monto total de la nómina mensual (total devengado), lo hace el empleador.

11.5.2. Cajas de Compensación Familiar: *Servicio nacional de Aprendizaje (SENA): Es una entidad estatal encargada de la preparación e instrucción a los trabajadores de aquellas empresas obligadas a contratar aprendices para labores u oficios que requieran formación profesional.
El aporte al SENA es del 2% sobre el monto total de la nómina mensual (total devengado), lo hace el empleador.

11.5.3. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF): Es un establecimiento público de orden nacional que se encarga de la creación y el mantenimiento de centros para la atención integral al pre-escolar menor de 7 años hijos de cualquier trabajador oficial o particular, el ICBF se encarga principalmente de la atención a la niñez desamparada.
El aporte es del 3% sobre el monto total de la nómina mensual (total devengado).

11.6. REGIMENES: la ley 100/93 creo en Colombia el sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) constituido por tres regímenes:

11.6.1. Régimen Pensional: Ampara al trabajador contra contingencias de vejez, invalidez y muerte.

El aporte es del 16% sobre el salario del trabajador repartido así:

Empleador: 12-Auxilio de transporte.

Trabajador: 4% sobre su salario.

- ✓ Quienes tenga un ingreso mensual igual o superior a cuatro salarios mínimos paga un 1.0% adicional al obligatorio para pensiones.
- ✓ Quienes devengue entre 16 y 17 salarios mínimos pagan un 1.20% adicional al obligatorio para pensiones
- ✓ Quienes devengue entre 17 y 18 salarios mínimos pagan un 1.40% adicional al obligatorio para pensiones.
- ✓ Quienes devengue entre 18 y 19 salarios mínimos pagan un 1.60% adicional al obligatorio para pensiones.
- ✓ Quienes devengue entre 19 y 20 salarios mínimos pagan un 1.80% adicional al obligatorio para pensiones
- ✓ Quienes devengue más de 20 salarios mínimos pagan un 2.0% adicional al obligatorio para pensiones.

11.6.2. Régimen de Salud: Protege al trabajador contra contingencias de enfermedad o maternidad.

El aporte es del 12.5% sobre el salario del trabajador repartido así:

Empleador: 8.5%-Auxilio de transporte

Trabajador: 4% sobre su salario.

11.6.3. Régimen de Riesgos Profesionales: Protege al trabajador contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el aporte depende del nivel de riesgo y lo paga todo el empleador. Las empresas utilizan por lo general el 0,522%.

11.7. APROPIACIONES En la liquidación de la nómina se tienen en cuenta los siguientes conceptos.

Cesantías: Valor reconocido al empleado por cada año de servicio continuo prestado a la empresa o proporcional si se retira antes del año. Formula para liquidar cesantías: $\text{Salario} * \text{número de días trabajados} / 360 =$ El empleador consigna cada mes el 8,33% del total devengado.

Vacaciones: Formula: $\text{Salario (Sin Auxilio de transporte)} * \text{número de días trabajados} / 720 =$ El empleador consigna cada mes el 4,17% del total devengado.

Intereses Sobre Cesantías: Todo empleador debe pagarle al trabajador unos intereses anuales por las cesantías, y son del 12% anual sobre el monto de las cesantías, se depositan al fondo hasta el 15 de febrero.

Liquidación: $I = \text{Cesantías} * \text{Días Trabajados} * 12\% / 360$

Prima de servicios: Se pagan 15 días en junio-15 días en diciembre, el aporte es del 8,33% sobre el total devengado. $\text{Salario} * \text{número de días trabajados} / 360$. El empleador consigna cada mes el 8,33% del total devengado.

5. ESTUDIO, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN FINANCIERA

5.1. GENERALIDADES

El inicio de este proyecto está programado para el mes de mayo de 2012, teniendo en cuenta una proyección de 5 años donde se presenta una tasa de costo de oportunidad corriente de 18% siendo esta la más alta tasa que me va a permitir obtener un máximo y alternativo resultado para tomar la decisión económica en el proyecto.

La tasa de tendencia inflacionaria es de 4.44% lo que me va a permitir sostener el precio durante los futuros 5 años para obtener el resultado esperado del servicio que se está ofreciendo a cada afiliado.

El valor presente neto es de \$264.966.218, lo que me permite conocer y aceptar la viabilidad del proyecto para este período.

Para estos 5 años se proyecta el 67% de rentabilidad.

5.2. INVERSIONES DEL PROYECTO

La inversión total es de \$ 60.000.000,00, es con lo que se pretende dar inicio a la empresa, esta inversión se destinara a la compra de maquinaria y equipo, equipo de oficina, útiles de papelería, muebles y enseres, construcciones y adecuaciones, gastos de pre operativos y un capital de trabajo.

Tabla 10. Plan de inversión

CUENTA	PERÍODO
	0
GASTOS PREVIOS A LA PRODUCCIÓN	9.950.000
• Gastos previos a la producción	9.950.000
INVERSIONES FIJAS	44.600.000
• Construcciones y adecuaciones	12.000.000
• Maquinaria y equipo	17.820.000
• Equipos de oficina	10.760.000
• Muebles y enseres	3.920.000
• Útiles de papelería	100.000
CAPITAL DE TRABAJO	5.450.000
TOTAL PLAN DE INVERSIÓN	60.000.000

Fuente: El Autor

Los gastos totales previos a la producción y ejecución del proyecto son de **\$9.950.000**, lo que llevara a iniciar una actividad del proyecto legalmente constituida y registrada con los entes de control.

Tabla 11. Gastos previos a la producción

DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR	
		UNITARIO	TOTAL
Arriendo	1	9.000.000	9.000.000
Gasto Notarial	1	400.000	400.000
Constitución Cámara	1	550.000	550.000
TOTAL			9.950.000

Fuente: El Autor

Tabla 12. Construcciones y adecuaciones

DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR	
		UNITARIO	TOTAL
Adecuación Locación	1	12.000.000	12.000.000
TOTAL			12.000.000

Fuente: El Autor

El valor de la maquinaria disponible para empezar con la actividad y ejecución del proyecto es de **\$17.820.000**, lo cual dará más estabilidad y confianza para brindar un optimo servicio.

Tabla 13. Maquinaria y equipo

DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR	
		UNITARIO	TOTAL
Tensiómetro Digital de brazo	1	150.000	150.000
Adipometro	2	60.000	120.000
Basculas	2	40.000	80.000
Cintas Métricas	2	5.000	10.000
Extintores Multipropósito	4	65.000	260.000
Balones Suizos de 65 cts.	20	40.000	800.000
Bandas Elásticas verdes	20	32.000	640.000
Bandas Elásticas rojas	20	32.000	640.000
Bandas Elásticas negras	20	32.000	640.000
Bandas Elásticas azules	20	32.000	640.000
Trx.	10	230.000	2.300.000
Lasos	10	30.000	300.000
Colchonetas	30	50.000	1.500.000
Bosu	10	400.000	4.000.000

Balones Medicinales	10	39.000	390.000
Discos en Hierro 5 kilos	10	35.000	350.000
Discos en Hierro 10 kilos	10	68.000	680.000
Discos en Hierro 20 kilos	10	132.000	1.320.000
Mancuernas 1 lb	20	7.000	140.000
Mancuernas 2 lb	20	8.000	160.000
Mancuernas 3 lb	20	21.000	420.000
Mancuernas 4 lb	20	28.000	560.000
Mancuernas 12 lb	20	36.000	720.000
Barra Olímpica de 1.50	5	200.000	1.000.000
TOTAL			17.820.000

Fuente: El Autor

Los equipos de oficina para el área administrativa están presupuestados en \$10.760.000.

Tabla 14. Equipos de oficina

DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR	
		UNITARIO	TOTAL
Computadores	4	1.200.000	4.800.000
Fax Panasonic	1	300.000	300.000
Teléfonos	3	80.000	240.000
Impresora Multifuncional HP	2	260.000	520.000
Micrófonos	4	100.000	400.000
Consola	1	500.000	500.000
Televisores LCD 32	4	1.000.000	4.000.000
TOTAL			10.760.000

Fuente: El Autor

Los Muebles y Enseres se presupuestan en \$3.920.000, para iniciar actividades de mercadeo y ventas.

Tabla 15. Muebles y enseres

DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR	
		UNITARIO	TOTAL
Escritorios	2	600.000	1.200.000
Sillas escritorio	2	150.000	300.000
Sillas auxiliares	4	50.000	200.000
Estantes para Archivo Metálicos	2	385.000	770.000
Sofá	1	200.000	200.000
Camilla consultorio	1	200.000	200.000
Camilla de emergencia	1	300.000	300.000
Caja fuerte	1	750.000	750.000
TOTAL			3.920.000

Fuente: El Autor

Tabla 16. Útiles de papelería

DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR	
		UNITARIO	TOTAL
Cosedora	2	20.000	40.000
Perforadora	2	30.000	60.000
TOTAL			100.000

Fuente: El Autor

5.3. COSTOS Y GASTOS DEL PROYECTO

Tabla 17. Costo mano de obra mensual

CARGO	CANT	NOMINAL	TOTAL
Entrenadores de Planta	3	700.000	2.100.000
Subtotal			2.100.000
Carga prestacional			1.098.930
TOTAL			3.198.930

Tabla 18. Carga Prestacional

ÍTEM	VALOR
Carga Prestacional Prestaciones Sociales	52,33%
Cesantías	8,33%
Intereses de Cesantías	1,00%
Prima	8,33%
Vacaciones	4,17%
Aportes Parafiscales	
Caja de Compensación	4,00%
I.C.B.F.	3,00%
SENA	2,00%
Seguridad Social	
Salud	8,50%
Pensión	12,00%
ARP	1,00%

Tabla 19. Mano de obra mensual por prestación de servicios

CARGO	CANT	NOMINAL	TOTAL
Medico	1	700.000	700.000
Nutricionista	1	500.000	500.000
TOTAL			1.200.000

Tabla 20. Mano de obra mensual

CARGO	CANT	NOMINAL	TOTAL
Gerente	1	1.200.000	1.200.000
Administrador	1	1.000.000	1.000.000
Recepcionistas	3	600.000	1.800.000
Servicios Generales	3	635.000	1.905.000
Subtotal			5.905.000
Carga prestacional			3.090.087
TOTAL			8.995.087

Tabla 21. Mano de obra mensual por prestación de servicios para la administración

CARGO	CANT	NOMINAL	TOTAL
Contador	1	350.000	350.000
TOTAL			350.000

Tabla 22. Costos fijos de producción

ÍTEM	VALOR	
	MENSUAL	ANUAL
Acueducto y Alcantarillado	2.000.000	24.000.000
Amortización de Diferidos	165.833	1.990.000
Arriendo	9.000.000	108.000.000
Depreciación	669.000	8.028.000
Dotaciones	152.833	1.834.000
Energía	600.000	7.200.000
Mano de Obra	3.198.930	38.387.160
Teléfono e Internet	150.000	1.800.000
Vigilancia - Monitoreo Alarma	800.000	9.600.000
TOTAL		200.839.160

Tabla 23. Costos por dotaciones

CARGO	CANT	NOMINAL	TOTAL
Uniformes Personal Mantenimiento	6	55.000	330.000
Uniforme médico deportologo y Nutricionista	4	16.000	64.000
Uniformes Entrenadores de Planta	6	90.000	540.000
Uniformes Entrenadores Personalizados	10	90.000	900.000
TOTAL			1.834.000

Tabla 24. Costos variables de producción

ÍTEM	VALOR	
	MENSUAL	ANUAL
Mano de Obra	1.200.000	14.400.000
TOTAL		14.400.000

Tabla 25. Gastos operacionales

ÍTEM	VALOR	
	MENSUAL	ANUAL
Dotaciones	60.000	720.000
Mano de Obra	9.345.087	112.141.038
Papelería	61.042	732.500
TOTAL		112.873.538

Tabla 26. Gastos por dotaciones

CARGO	CANT	NOMINAL	TOTAL
Uniforme Administrador	2	90.000	180.000
Uniformes personal de Recepción	6	90.000	540.000
TOTAL			720.000

Tabla 27. Gastos de papelería

CARGO	CANT	NOMINAL	TOTAL
Resma papel carta x 10 (Caja)	1	79.500	79.500
Resaltadores x 20 (caja)	1	12.000	12.000
Tarjetas de presentación x 1.000	1	45.000	45.000
Carpetas	50	450	22.500
Ganchos legajadores	2	6.500	13.000
Esferos x 10 (Caja)	1	12.000	12.000
Correctores x 10 (Caja)	1	8.500	8.500
Uniformes personal de Recepción	6	90.000	540.000
TOTAL			732.500

5.4. BENEFICIOS DEL PROYECTO

Tiempo de servicio a la semana

DÍA	TIEMPO	TOTAL
Lunes a viernes	17	85
Sábado	10	10
Domingo	8	8
TOTAL (Horas a la semana)		103

Capacidad mensual instalada

ÍTEM	VALOR	UNIDAD
Capacidad local	80	Pers / Hora
Tiempo promedio del servicio	1	Hora
Asistencia a la semana	4	Días
Horario semanal de servicio	103	Horas
Servicios disponibles por semana	2.060	Servicios
Servicios disponibles por mes	8.240	Servicios
Capacidad mensual	515	Personas

Tarifas del servicio

MODALIDAD	COSTO
Mes	80.000
Trimestre	200.000
Semestre	350.000
Año	550.000
Entrenamiento personalizado	200.000

Valor promedio mensual esperado del servicio

VALOR NOMINAL AL MES	PARTIC	VALORAC
80.000	10,00%	8.000
66.667	20,00%	13.333
58.333	40,00%	23.333
45.833	30,00%	13.750
VALOR PROMEDIO ESPERADO		58.417

Ingreso promedio mes

ÍTEM	VALOR
Valor promedio mensual	58.417
Entrenamiento personalizado	30,00%
Personas entrenamineto personalizado	155
Ingreso entrenamiento personalizado	30.900.000
Ingreso servicios promedio mes	30.084.583
Total ingresos promedio mes	60.984.583

Tabla 28. Proyección de Costos

Q	CF	CV	CTP	IxV
0	455.573.424	0	455.573.424	0
300	455.573.424	699.029	456.272.453	35.525.000
600	455.573.424	1.398.058	456.971.482	71.050.000
900	455.573.424	2.097.087	457.670.512	106.575.000
1.200	455.573.424	2.796.117	458.369.541	142.100.000
1.500	455.573.424	3.495.146	459.068.570	177.625.000
1.800	455.573.424	4.194.175	459.767.599	213.150.000
2.100	455.573.424	4.893.204	460.466.628	248.675.000
2.400	455.573.424	5.592.233	461.165.657	284.200.000
2.700	455.573.424	6.291.262	461.864.686	319.725.000
3.000	455.573.424	6.990.291	462.563.715	355.250.000
3.300	455.573.424	7.689.320	463.262.745	390.775.000
3.600	455.573.424	8.388.350	463.961.774	426.300.000
3.900	455.573.424	9.087.379	464.660.803	461.825.000
4.200	455.573.424	9.786.408	465.359.832	497.350.000
4.500	455.573.424	10.485.437	466.058.861	532.875.000
4.800	455.573.424	11.184.466	466.757.890	568.400.000
5.100	455.573.424	11.883.495	467.456.919	603.925.000
5.400	455.573.424	12.582.524	468.155.948	639.450.000
5.700	455.573.424	13.281.553	468.854.978	674.975.000
6.000	455.573.424	13.980.583	469.554.007	710.500.000
6.300	455.573.424	14.679.612	470.253.036	746.025.000

Estado de resultados proyectados

ESTADO DE RESULTADOS	AÑO BASE	CC SN	PERÍODOS				
			1	2	3	4	5
		FP	0,400	0,500	0,650	0,800	1,000
Ingresos por ventas	731.815.000	V	292.726.000	365.907.500	475.679.750	585.452.000	731.815.000
Costos de producción	215.239.160	R	206.599.160	208.039.160	210.199.160	212.359.160	215.239.160
Costos fijos de Producción	200.839.160	R	200.839.160	200.839.160	200.839.160	200.839.160	200.839.160
Costos fijos de Producción	200.839.160	F	200.839.160	200.839.160	200.839.160	200.839.160	200.839.160
Costos variables de Producción	14.400.000	R	5.760.000	7.200.000	9.360.000	11.520.000	14.400.000
Costos variables de Producción	14.400.000	V	5.760.000	7.200.000	9.360.000	11.520.000	14.400.000
Utilidad Bruta	516.575.840	R	86.126.840	157.868.340	265.480.590	373.092.840	516.575.840
Gastos operacionales	112.873.538	R	112.873.538	112.873.538	112.873.538	112.873.538	112.873.538
Gasto anual de administración	112.873.538	R	112.873.538	112.873.538	112.873.538	112.873.538	112.873.538
Gastos operacionales	112.873.538	F	112.873.538	112.873.538	112.873.538	112.873.538	112.873.538
Utilidad operacional	403.702.302	R	-26.746.698	44.994.802	152.607.052	260.219.302	403.702.302
Gastos financieros		E	5.170.396	3.960.444	2.844.036	1.815.407	869.108
Utilidad Antes de Impuesto	403.702.302	R	-31.917.094	41.034.358	149.763.016	258.403.895	402.833.194
Impuestos (35%)	141.295.806	R	0	14.362.025	52.417.056	90.441.363	140.991.618
Utilidad neta del ejercicio "UNE"	262.406.496	R	-31.917.094	26.672.333	97.345.960	167.962.532	261.841.576

Flujo Neto de Caja

FLUJO NETO DE CAJA	PERÍODOS					
	0	1	2	3	4	5
Utilidad neta del ejercicio "UNE"		-31.917.094	26.672.333	97.345.960	167.962.532	261.841.576
Inversión	-60.000.000					
Capital trabajo						5.450.000
Depreciación		8.028.000	8.028.000	8.028.000	8.028.000	8.028.000
Valor de salvamento						4.460.000
R A F N D						0
Amortización de diferidos		1.990.000	1.990.000	1.990.000	1.990.000	1.990.000
Amortización a la deuda		-6.000.000	-6.000.000	-6.000.000	-6.000.000	-6.000.000
FNC	-60.000.000	-27.899.094	30.690.333	101.363.960	171.980.532	275.769.576

5.5. EVALUACIÓN FINANCIERA DEL PROYECTO

La tasa de tendencia inflacionaria de es de 4.44% lo que me va a permitir sostener el volumen de ventas por los siguientes 5 años para obtener el resultado esperado del servicio que se está ofreciendo a cada afiliado.

El valor presente neto es de \$264.966.218, lo que me permite conocer y aceptar la viabilidad del proyecto para este período.

Para los siguientes 5 años se proyecta el 67% de rentabilidad.

El punto de Equilibrio nos da un punto de partida para determinar el volumen de ventas que se necesitan para establecer la viabilidad de la utilidad del Proyecto.

Conversión de tasas

ÍTEM	VALOR
Tasa costo de oportunidad corriente	18,00%
Tasa de tendencia inflacionaria	4,44%
Tasa costo de oportunidad constante	12,98%

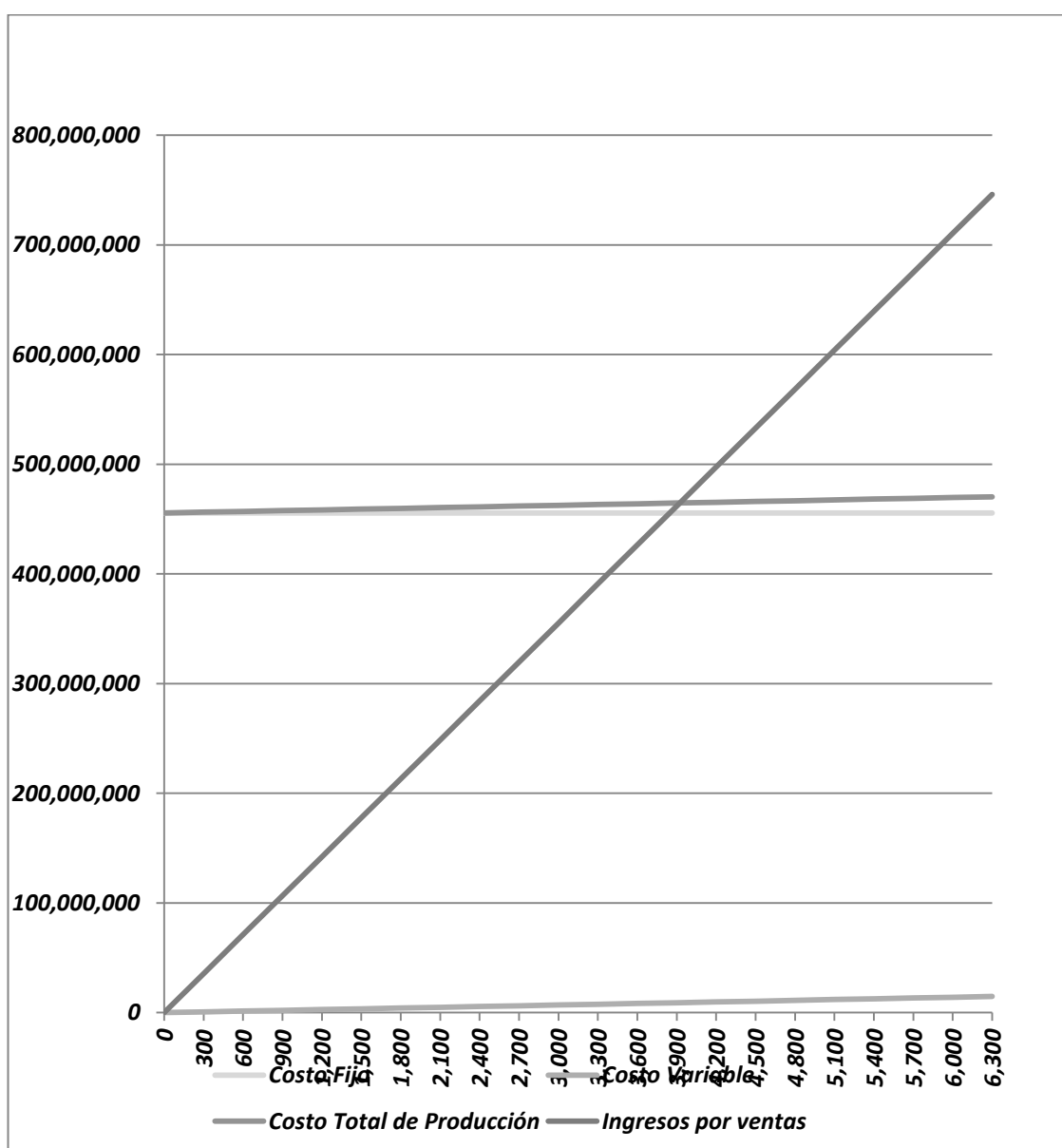
Indicadores Financieros

INDICADOR	VALOR
TIR	67%
VPN	\$ 264.966.218,68
B/C	5,42

5.6. PUNTO DE EQUILIBRIO

REFERENTE	VALOR
PE	3.920
Q	6.180
CF	455.008.504
PUV	118.417
CUV	2.330

1	2	3	4	5
2.747	2.860	3.178	3.497	3.924
2.472	3.090	4.017	4.944	6.180
318.883.094	332.035.167	368.973.790	405.969.468	455.573.424
118.417	118.417	118.417	118.417	118.417
2.330	2.330	2.330	2.330	2.330



5.7. BALANCE GENERAL DE ENTRADA

BALANCE GENERAL
(De inicio)
CENTRO DE ENTRENAMIENTO FUNCIONALSMC
Mayo 15 de 2012

ACTIVOS		60.000.000
ACTIVOS CORRIENTES	5.450.000	
Caja y Bancos	5.450.000	
ACTIVOS FIJOS	44.600.000	
Construcciones y adecuaciones	12.000.000	
Maquinaria y equipo	17.820.000	
Equipos de oficina	10.760.000	
Muebles y enseres	3.920.000	
Útiles de papelería	100.000	
ACTIVOS DIFERIDOS	9.950.000	
Gastos previos a la producción	9.950.000	
PASIVOS		30.000.000
PASIVOS CORRIENTES	6.000.000	
Obligaciones Bancarias CP	6.000.000	
PASIVOS CORRIENTES	24.000.000	
Obligaciones Bancarias LP	24.000.000	
PATRIMONIO		30.000.000
CAPITAL SOCIAL	30.000.000	
Aportes socios	30.000.000	
PASIVOS + PATRIMONIO		60.000.000

CONCLUSIONES

Ya analizada la información con relación al proyecto de S.M.C se logro determinar que realmente es un negocio que no solo va a generar una rentabilidad económica sino que permitirá aprovechar los conocimientos adquiridos en el proceso de formación como profesional de Cultura Física, y dará beneficios a la comunidad, teniendo siempre como misión principal prestar un servicio de calidad contando siempre con el mejor grupo de profesionales.

BIBLIOGRAFIA

<http://sportstraining.com/wp-content/uploads.com>
<http://www.actividadfisica.net/actividad-fisica-actividad-fisica.html>
<http://www.aerobics.com.mx/scripts/articulos/contenido.asp?id=250>
http://www.bienestardeportivo.net/articulos2.php?Id_articulo=1314
<http://www.bodytech.com>
<http://www.deportey salud.com.ar/buscador/files/CALID004.pdf>
<http://www.msc.es/ciudadanos/proteccionSalud/docs/ActividadFisicaSaludEsno>
<http://www.saludmed.com/Bienestar/Imagenes/Act-PiC2.gif>
www.spinningcentergym.com