

**“CENTRO ESPECIALIZADO PSICOMOTRIZ
SIEMBRA”**



DAVID ORLANDO ORTIZ SALON

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

FACULTAD DE CULTURA FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN

UNIDAD DE PROYECCION SOCIAL – PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO

BOGOTÁ, COLOMBIA

2011

**“CENTRO ESPECIALIZADO PSICOMOTRIZ
SIEMBRA”**

DAVID ORLANDO RTIZ SALON

**PROYECTO GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO DE GRADO PARA
OPTAR AL TÍTULO DE PROFESIONAL EN CULTURA FÍSICA, DEPORTE
Y RECREACIÓN**

DIRECTORA: Mg. Norma Velásquez

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE CULTURA FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN
UNIDAD DE PROYECCION SOCIAL – PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO**

BOGOTÁ, COLOMBIA

2011

Nota de aceptación:

Firma presidente de jurado

Firma de jurado

Firma de jurado

Bogotá, D.C., 2011

RESUMEN

Este plan de negocio planea la creación de un centro especializado psicomotriz, el cual dará la oportunidad a los niños y padres en tener un lugar donde puedan compartir interactuar, experimentar por medio de diferentes servicios los cuales están enfocados en el desarrollo integral de niño.

El CEP “SIEMBRA” prestara sus servicios en un espacio físico el cual estará distribuido en diferentes zonas en las cuales se ofrecerán servicios como Matrogimnasia, psicomotricidad diferencial entre otros.

La realización de este proyecto, se llevó a cabo un estudio de mercado en el cual se pudo determinar puntos importantes como la población objetivo, y el mercado potencial, dentro del estudio de mercado también está inmersa la encuesta, la cual nos demostró el alto interés por alguno de los servicios que ofrecemos.

Tabla de contenido

Capítulo 1	10
1. Generalidades	10
1.1 Origen y motivación del proyecto	10
1.2 Planteamiento del problema	11
1.3 Justificación	13
1.4 Fundamentación humanista	14
1.5 Misión	14
1.6 Visión	14
1.7 Objetivo general	15
1.7.1 Objetivos específicos	15
1.8 Limitaciones y alcances	15
1.8.1 Limitaciones	15
1.8.2 Alcances	15
Capítulo 2	16
2. Fase de mercadeo	16
2.1 Definición del servicio	16
2.2 Servicios ofrecidos	16
2.3 Zona de influencia	16
2.3.1 Macro-localización	16
2.3.1.1 Aspecto social	17
2.3.1.2 Aspecto económico	17
2.3.1.3 Aspecto político	17
2.3.1.4 Población	18
2.3.1.5 Aspecto ambiental	20
2.3.2 Micro-localización	20
2.3.2.1 Ubicación	20
2.3.2.2 Límites geográficos	20
2.3.2.3 Población	22
2.3.2.4 Aspecto económico	22
2.3.2.5 Aspecto socioeconómico	23

2.4 Perfil del consumidor	24
2.5 Análisis del sector	26
2.6 Conformación de la competencia	28
2.6.1 Fitness infantil	28
2.6.2 Análisis DOFA	30
2.6.3 Estrategias	31
2.7 Estrategias de mercado	32
2.7.1 Estrategia de precio	32
2.7.2 Estrategia de comunicación	33
2.7.2.1 Comercio electrónico	34
2.7.2.2 Diseño impreso	34
2.7.3 Estrategias de servicio	36
2.8 Mercado potencial	37
2.8.1 Determinación del tamaño de la muestra	37
2.8.2 Elaboración de la encuesta	37
2.8.3 Ficha técnica	38
2.8.4 Encuesta	39
2.8.5 Tabulación y resultados de la encuesta	41
Capítulo 3	51
3. Fase técnica	51
3.1 Servicios	51
3.1.1 Estimulación adecuada	51
3.1.2 Estimulación prenatal	51
3.1.3 Psicomotricidad diferencial	52
3.1.4 Matrogimnasia	52
3.1.5 Psicomotricidad específica – motricidad fina y gruesa	53
3.1.6 Preparación para el parto	53
3.2 Elementos necesarios para los servicios	54
3.2.1 Estimulación adecuada	54
3.2.2 Estimulación prenatal	57
3.2.3 Psicomotricidad diferencial	58
3.2.4 Matrogimnasia	60
3.2.5 Psicomotricidad específica – Motricidad fina y gruesa	60

3.2.6 Preparación para el parto	64
3.3 Ficha técnica	66
3.4 Ubicación	67
3.4.1 Dirección exacta	67
3.4.2 Valor arriendo	67
3.4.3 Mapa micro-localización con intendencias	68
3.4.4 Justificación de la ubicación del negocio	68
3.4.5 Mapa de zonas y distribución de la empresa	69
3.5 Fase técnica de los procesos de producción	70
3.6 Sistemas de control de calidad sobre la producción	71
3.6.1 control del servicio	71
3.7 Control y evaluación del desempeño	72
3.7.1 Control de personal	72
3.7.2 Control de flujo efectivo.....	74
3.8 Auditorías externas	75
Capítulo 4	76
4. Fase administrativa	76
4.1 Estructura organizacional	76
4.2 Objetivos y actividades de las áreas de la empresa	77
4.2.1 Área financiera	77
4.2.2 Área administrativa	77
4.2.3 Área de producción	78
4.2.4 Área de mercadeo	79
4.3 Personal a contratar	80
4.3.1 Descripción del talento humano	81
4.3.1.1 Gerente	81
4.3.1.2 Secretaria general	82
4.3.1.3 Contador	83
4.3.1.4 Fisioterapeuta	84
4.3.1.5 Medico general	85
4.3.1.6 Profesional en cultura física	86
4.3.1.7 Licenciado en educación infantil	87
4.3.1.8 Jefe de personal	88

4.3.1.9 Servicios generales	89
4.3.1.10 Mercadotecnia	90
4.4 Manual de descripción de cargos y funciones	91
4.4.1 Gerente	91
4.4.2 Secretaria general	92
4.4.3 Contador	93
4.4.4 Fisioterapeuta	94
4.4.5 Medico general	95
4.4.6 Profesional de cultura física	96
4.4.7 Licenciado en educación infantil	97
4.4.8 Jefe de personal	98
4.4.9 Servicios generales	99
4.4.10 Mercadotecnia	100
4.5 Proceso de ingreso y salida de personas	101
4.5.1 Requerimiento para la selección del talento humano	101
4.5.2 Convocatoria de los candidatos a través de las fuentes apropiadas	101
4.5.3 Recopilación y recepción de hojas de vida	102
4.5.4 Incorporación del nuevo trabajador	104
4.5.5 Perfil del empleado	105
4.6 Tipos de contrato	106
4.6.1 Contrato a término fijo	106
4.6.2 Contrato a término indefinido	106
4.6.3 Contrato de trabajo de duración por la obra o labor contratada	107
4.6.4 Contrato individual de trabajo a término indefinido	112
4.7 Aspectos importantes en la contratación de personal	114
4.8 Aspectos legales de la empresa	114
4.8.1 Constitución de la empresa	114
4.8.2 Régimen común	116
4.8.3 Registros a Sayco y Acinpro	117
4.8.4 Obligaciones fiscales y parafiscales	118
4.8.5 Apropiaiones	119
4.9 Minuta de constitución	120
4.9.1 Determinaciones relativas a la constitución de la sociedad.....	134

Capítulo 5	136
5. Fase financiera	136
5.1 Inversión del proyecto	136
5.1.1 Plan de inversión	136
5.2 Proyección de ventas	136
5.3 Gastos administrativos	136
5.4 Punto de equilibrio	137
5.5 Balance inicial	139
6. Conclusiones	140
7. Bibliografía.....	141

CAPITULO 1

1. GENERALIDADES

1.1 ORIGEN Y MOTIVACIÓN DEL PROYECTO

Este proyecto surge por iniciativa de los autores de crear una empresa que incursione en el campo de la psicomotricidad, esta idea se empezó a formar desde la cátedra de creación de empresas, basados en los conceptos teóricos, y en el interés de trabajar con los niños desde edades tempranas ya que estas edades son fundamentales, para el buen desarrollo de ellos.

En la actualidad el sobrepeso infantil, la inactividad física regular y el tiempo libre mal invertido ha hecho que nuestros niños adquieran estilos poco saludables y si los padres están ocupados en sus quehaceres laborales, el problema se agudiza mucho más, y de esta manera poder ayudar a esta población poniendo en práctica los diferentes conocimientos adquiridos durante la carrera de Cultura Física Deporte y Recreación, como la administración y la pedagogía principalmente, las cuales se verán reflejadas durante el desarrollo del proyecto.

Entre las motivaciones que tienen los autores para crear la empresa se destacan las siguientes:

- tener un negocio propio
- tener independencia laborar
- obtener ingresos con crecimiento progresivo
- dar oportunidad de empleo a profesionales de la carrera y afines.
- satisfacción personal.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A través del tiempo nos damos cuenta que los niños de estas nuevas generaciones están inmersos en un sin número de actividades en su diario vivir, sin embargo la actividad física y el ejercicio físico que son tan fundamentales para su buen desarrollo están siendo dejados de lado por parte de esta población, por lo tanto su desarrollo motriz a lo largo de sus años no es adecuado, por este motivo es necesario que su desarrollo inicie desde antes del nacimiento y a lo largo de todo su desarrollo durante la etapa infantil, si esto no se realiza cuando los niños llegan a su adolescencia no tendrán huellas motrices definidas ni capacidades motrices adecuadas para realizar actividades deportivas o específicas, y si esto ocurre contribuirá que su nivel de sedentarismo aumente de manera considerable, trayendo como consecuencia principal problemas tales como la obesidad infantil.

Se puede decir que una causa por la cual se presenta este problema es que la jefatura del hogar con el paso del tiempo ha ido cambiando de tal manera que la madre es prácticamente el pilar de la familia actual. El núcleo familiar ya no se mantiene en la actualidad y esto se debe a diversos factores como; separación, abandono y problemas de convivencia principalmente.

Lo anterior trae como consecuencia que las mujeres en la gran mayoría de los casos tomen el mando del hogar y el cuidado de los hijos. “Según estadísticas del DANE, las jefaturas del hogar por parte de las mujeres, desde el 2005 han ido aumentando hasta un 4%, y específicamente en Bogotá, encontramos que de un 100% de jefatura de hogar un 32% corresponde a las mujeres.”¹

Al adquirir esta responsabilidad la mujer, está en la obligación de tomar la función del padre de familia, lo cual la lleva a estar fuera de su hogar más tiempo de lo normal y se ve forzada a dejar el cuidado de sus hijos a terceros en muchos casos niñeras o empleadas las cuales están con los niños la mayor parte del día.

Por lo nombrado anteriormente se refleja la poca oferta e infraestructura, donde las madres cabeza de familia o parejas laboralmente activas puedan llevar a sus hijos, a espacios más adecuados donde ellos puedan hacer un buen uso del tiempo libre.

¹ estadísticas DANE 2005

Se puede inferir que hacen falta programas especializados en niños, los cuales tengan énfasis en el desarrollo motor, así como la utilización y buen uso del tiempo libre para este fin. Esto es muy importante ya que cada fase de desarrollo en el niño, trae consigo una adquisición de destrezas y habilidades importantes para su vida las cuales se puede trabajar durante cada fase, pero desafortunadamente esto no se presenta, ya sea por desinformación o poco conocimiento del tema por parte de los padres o madre jefe de hogar.

A raíz de todo lo anterior queremos ofrecer una alternativa ya sea para las madres jefes de hogar o para las parejas que lo llegasen a necesitar y lo vean como una necesidad, un espacio adecuado en el cual el niño podrá tener un desarrollo integral (cognitivo-físico-mental).

1.3 JUSTIFICACIÓN

En la actualidad se presenta en Colombia un alto índice de obesidad infantil el cual llega aproximadamente al 17% en Bogotá, esto puede ser causado por que la mayoría de niños según la ENSIN (Encuesta Nacional de la Situación Nutricional en Colombia) estableció que la cantidad de horas diarias que los niños de 5 a 12 años ven televisión es de 43.5% de 2 a 3 horas. Los niños de la capital que ven televisión de 4 horas en adelante alcanzan el 26.6%, y en algunos casos pueden ser más horas ya que si permanecen solos en la casa no hay restricción alguna. Lo que recomiendan los especialistas es que los niños vean máximo dos horas de televisión al día¹.

Este mal uso del tiempo libre en el cual la mayoría de mujeres jefe de hogar o las parejas que trabajan no pueden estar con sus hijos, hace que la mayoría de los niños adquieran un estilo de vida sedentario lo cual ocasiona con el tiempo dificultades motrices y de salud, como lo es la obesidad infantil catalogada en la actualidad como un problema de salud pública además de las enfermedades crónicas no trasmisibles que puede llegar a padecer en un futuro por llevar este estilo de vida inadecuado.

Un niño obeso puede presentar otras dificultades a nivel socio-afectivo, lo cual influye en una parte importante de su integridad. Esto puede generar aislamientos, violencia y agresividad, lo cual perjudica su desarrollo dentro de un entorno social. Ya sea la familia o los amigos.

También se presenta un trastorno del desarrollo psicomotor el cual es afectado directamente por el nivel de desarrollo socio-afectivo que tenga el niño, de ahí la importancia de intervenir cuanto antes, pues el trastorno puede ir repercutiendo negativamente en otras áreas del niño. A todo lo anterior se le une a inactividad física, la cual va en aumento ya que actualmente los niños utilizan dispositivos tecnológicos como los computadores, los video juegos, y el internet, como su mayor fuente de entretenimiento la cual es netamente pasiva ya que no conlleva ningún esfuerzo motor por parte del niño. Y esto contribuye a generar una población joven más obesa e inactiva.

¹ ENSIN (Encuesta Nacional de la Situación Nutricional en Colombia) 2010

Por lo mencionado anteriormente se llega a plantear un proyecto en el cual se contempla la creación de un espacio en el cual las mujeres cabeza de familia o las parejas que tienen que ausentarse la mayor parte del día de su hogar por razones laborales, puedan llevar a sus hijos. Donde podrán tener la oportunidad de realizar diferentes tipos de actividades las cuales se encaminaran a la mejora y al desarrollo de distintos aspectos como la salud, la convivencia y fundamentalmente el desarrollo psicomotriz, los cuales están ligados al desarrollo del niño y serán un gran aporte para su vida cotidiana.

1.4 FUNDAMENTACION HUMANISTA

La fundamentación humanista de este proyecto está basada en la formación profesional que brinda la universidad SANTO TOMAS, y principalmente de la facultad de Cultura Física Deporte y recreación en la cual se recalca un eje fundamental que es “cuerpo cultura y movimiento” y con este plan de negocio se quiere proyectar la interacción y desarrollo humano y social, y de esta manera mantener los valores y acciones humanistas.

1.5 MISION

SIEMBRA es un centro especializado que está encaminado en iniciar, promover y mejorar el desarrollo psicomotriz de los niños durante su primera infancia, brindando diferentes alternativas de actividades como la Matrogimnasia, psicomotricidad especifica entre otras, y ofreciendo una solución para las madres cabeza de familia, o a las parejas que tiene una alta carga laboral, y así lograr inculcar habitas saludables en los niños desde temprana edad.

1.6 VISION

En el año 2015 ser una empresa reconocida en la ciudad de Bogotá por brindar servicios de alta calidad, satisfaciendo la necesidad de nuestros clientes, con un personal calificado, con materiales de alta calidad, y procesos claros y con resultados, impactando el mercado y siendo líderes en promover bueno estilos de vida en pro del desarrollo de nuestra sociedad.

1.7 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un plan de negocios que busque generar un espacio dirigido a hijos de mujeres cabeza de familia o parejas donde se incentive un desarrollo integral (físico, mental, emocional y cognitivo), por medio de la lúdica, la recreación y el deporte.

1.7.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar un estudio de mercado en la localidad de Usaquén el cual dé las pautas necesarias para la realización del proyecto.
- Caracterizar a la población objetivo (Usaquén) la cual será intervenida por la empresa.
- Evaluar financieramente la viabilidad del proyecto.

1.8 LIMITACIONES Y ALCANCES

1.8.1 LIMITACIONES

- Infraestructura

Las limitantes de este proyecto son por parte de la infraestructura ya que no contamos con el lugar propio y necesario para crear el escenario perfecto y adecuado para la práctica de la psicomotricidad.

La alternativa para la ejecución del proyecto es buscar un lugar en arrendamiento el cual tenga salas en las cuales se puedan adecuar los materiales para realizar adecuadamente las clases.

- Económico

Falta de capital para la adquisición de los implementos necesarios para realizar las actividades.

1.8.2 ALCANCES.

Este proyecto abarca todo lo relacionado con la formulación y evaluación a nivel financiero del mismo, sin involucrar el aspecto de la puesta en marcha, con la materialización del C.E.P. siembra se busca innovar con un espacio adecuado para los niños donde puedan desarrollar todo su potencial, llegando de esta manera a que tengan una armonía entre lo corporal, lo físico y lo mental. Y de esta manera lograr niños más activos y con mejores estilos de vida.

CAPITULO 2

2. FASE DE MERCADEO

2.1 Definición del servicio

Servicio enfocado a niños entre los 0 y 7 años de edad donde recibirán procesos de aprendizaje psicomotrices que les ayudara a desarrollar todas las habilidades y capacidades, así mismo se enfocara en lo físico, emocional, comunicativo cognitivo y social por medio de experiencias significativas. Las fortalezas de nuestro servicio están radicadas en un programa diverso basado en la lúdica y la recreación los cuales son base fundamental del desarrollo de un niño, las debilidades que encontramos son el poco reconocimiento del mercado ya que nuestro servicio es nuevo e innovador.

2.2 Servicios ofrecidos

Los servicios que ofrecemos hacen parte del desarrollo integral de los niños en cada etapa de su desarrollo ofrecemos servicios los cuales aporten habilidades y destrezas para mejora y rendimiento de sus procesos de motricidad.

- Estimulación temprana
- Preparación para el parto
- Matrogimnasia
- Motricidad diferencial
- Motricidad fina y gruesa

2.3 ZONA DE INFLUENCIA

2.3.1 MACRO LOCALIZACION

Para la realización de este proyecto, el sitio de localización es la ciudad de Bogotá ya que esta cuenta con los parámetros necesarios para llevar a cabo la realización del mismo, ya que esta ciudad al ser la capital de Colombia nos ofrece bastantes alternativas para el establecimiento de una empresa, porque cuenta con una elevada actividad económica y comercial, impulsada por el gran número de habitantes que posee en su territorio.

2.3.1.1 ASPECTO SOCIAL

La ciudad dispone de una amplia oferta cultural que se ha incrementado considerablemente en las últimas décadas. En Bogotá residen personas provenientes de todo el país, quienes han venido contribuyendo a las antiguas tradiciones culturales típicas de la ciudad.

Los Festivales al Parque son un conjunto de nueve eventos realizados a lo largo de cada año. Entre estos los más renombrados son: el Festival de Rock al Parque (recibe más de 500.000 asistentes en los tres días de celebración), el Festival de Jazz al Parque y el Festival de Salsa al Parque, ambos realizados en el Parque Metropolitano Simón Bolívar. Este parque acoge además la inauguración y las actividades más importantes del Festival de Verano que se celebra en varios puntos de la capital durante el mes de agosto.

2.3.1.2 ASPECTO ECONOMICO

Bogotá es el principal centro económico de Colombia; allí convergen la mayoría de capitales provenientes de las demás ciudades al ser el foco del comercio del país debido a su gran población. Recibe inversionistas de toda Colombia y de otros lugares del mundo. Así mismo, en 2008 la ciudad se ubicó como el cuarto centro financiero más influyente de América Latina. En el periodo 2003-2006, el PIB comercial (producto interno bruto) de Bogotá creció un 10,3% anual, representando el 25,3% del PIB comercial nacional, en él se cuentan los activos provenientes de la inversión de las otras ciudades del país en la ciudad y el de muchas empresas multinacionales.

En 2005, los bienes de consumo lideraron la producción industrial, seguidos por los bienes intermedios y de capital. De las 248 mil empresas con que cuenta Bogotá, el 78% se encuentran vinculadas a actividades de servicios, contribuyendo con el 76% del empleo y el 79% del PIB.

2.3.1.3 ASPECTO POLITICO

- El **Alcalde Mayor** del Distrito Capital es el jefe de gobierno y de la administración distrital, representando legal, judicial y extrajudicialmente al Distrito Capital. Es un cargo elegido democráticamente por cuatro años, que es ejercido actualmente por **Clara López Obregón**.

- Además cada una de las localidades tiene un **Alcalde Local**, nombrado por el Alcalde Mayor del Distrito y bajo la supervisión de éste, quienes se encargan de coordinar la acción administrativa del gobierno distrital en la localidad.

- El **Concejo Distrital** posee atribuciones legislativas y es el encargado de ejercer el control político en la administración distrital. Se encuentra compuesto por 45 concejales representativos de las veinte localidades, los cuales son elegidos democráticamente cada cuatro años; de la misma forma, cuenta con secretarías distritales (salud, movilidad, educación, entre otras) y un departamento que maneja el tema ambiental (Departamento Técnico Administrativo del Medio Ambiente- DAMA).

- El **poder judicial** en la ciudad se encuentra conformado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial y por el Consejo de Justicia, el cual está compuesto por 9 miembros y dividido en tres salas, las cuales sesionan cada una con tres consejeros de la siguiente manera: Sala de decisión de contravenciones civiles, Sala de decisión de contravenciones penales y Sala de decisión de contravenciones administrativas, desarrollo urbanístico y espacio público.

2.3.1.4 POBLACION

La ciudad reúne a personas provenientes de todas partes del país. La mayoría de la población es mestiza. En 2005 se encontró que en la capital fueron censados 97.885 afrocolombianos y 15.033 indígenas.

- Mestizos y Blancos (96,29%)
- Negros o Afrocolombianos (3,37%)
- Amerindios o Indígenas (0,34%)

Localidad	Población
Sumapaz	6.224
La candelaria	24.117
Los mártires	97.611
Antonio Nariño	108.150
Santa fe	110.049
Chapinero	132.271
Teusaquillo	145.157
Tunjuelito	202.010
Barrios unidos	232.802
Puente Aranda	258.751
Fontibón	338.198
Usme	363.707
Rafael Uribe	377.836
San Cristóbal	410.148
Usaquén	469.635
Bosa	569.093
Ciudad bolívar	628.366
Engativá	836.124
Kennedy	1.009.527
Suba	1.044.006
Bogotá	7.363.784

Tabla 1: Población en Bogotá en el año 2010

En cuanto a la población infantil en la ciudad de Bogotá encontramos lo siguiente.

N°	Localidad	0-14 años %
1	Sumapaz	18
2	La candelaria	12
3	Los mártires	23
4	Antonio Nariño	26
5	Santa fe	29
6	Chapinero	23
7	Teusaquillo	28
8	Tunjuelito	24
9	Barrios unidos	21
10	Puente Aranda	20
11	Fontibón	22
12	Usme	16
13	Rafael Uribe	13
14	San Cristóbal	19
15	Usaquén	22
16	Bosa	19
17	Ciudad bolívar	16
18	Engativá	24
19	Kennedy	29
20	Suba	29
	Bogotá	18

Tabla 2: población de 0 a 14 años en Bogotá

2.3.1.5 ASPECTO AMBIENTAL

Bogotá posee un tipo climático Templado de Altura Tropical; por su baja latitud posee escasa variación a lo largo del año. Las temperaturas regularmente oscilan entre los 6 y 20 °C, con una media anual de 13,5 °C.

2.3.2 MICRO LOCALIZACIÓN

De las 20 localidades con las que cuenta la ciudad de Bogotá se escogió la localidad de Usaquén, porque en ella encontramos características que ayudan en la realización del proyecto, como ser una de las localidades con buena actividad comercial, su aspecto social ya que la gran mayoría de sus habitantes y su distribución territorial y todas las características que se nombran más adelante se proyectan hacia el objetivo del proyecto.

2.3.2.1 UBICACIÓN

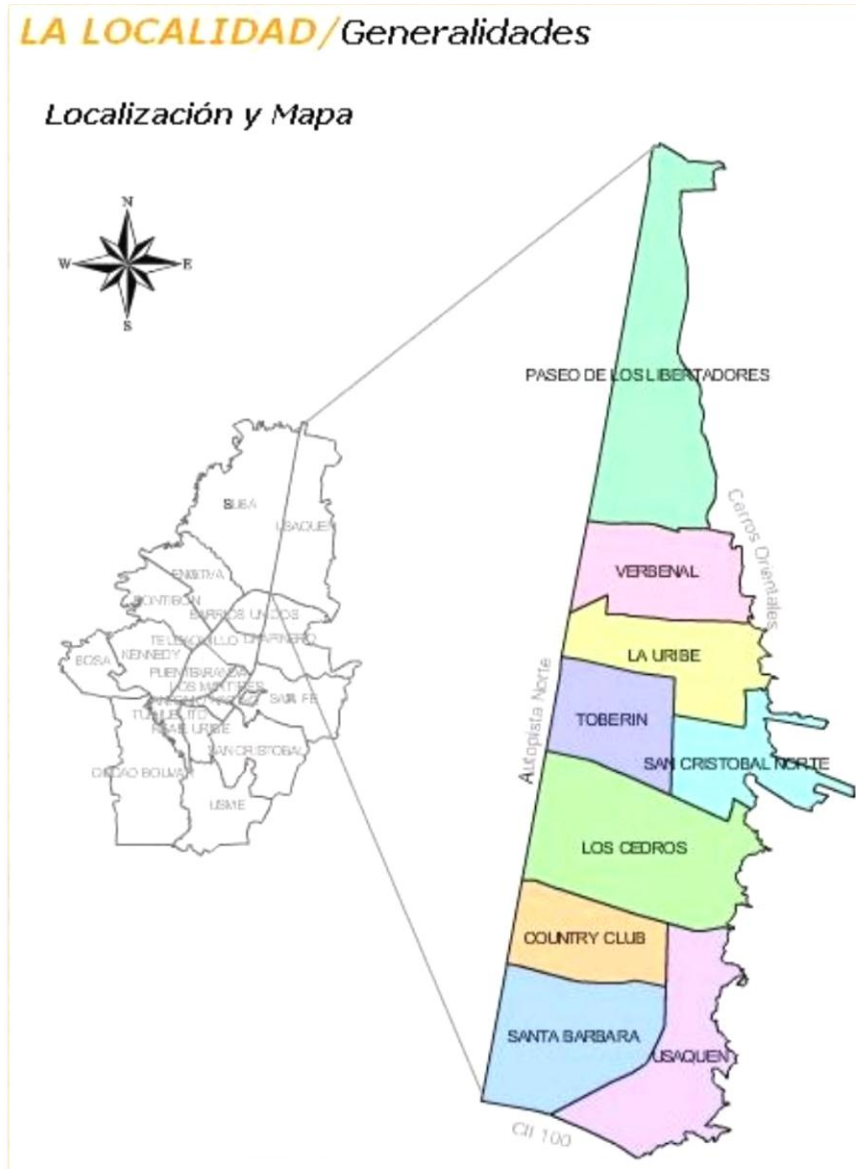
Usaquén esta en el extremo nororiental de Bogotá. El territorio de Usaquén lo configura una zona baja o plana, suavemente ondulada, y la zona montañosa compuesta por formaciones de rocas arenosas y arcillosas blandas. De los cerros orientales bajan numerosas escurrencias y quebradas que marcaron los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

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

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

2.3.2.2 LÍMITES GEOGRÁFICOS

- Norte: Calle 240 con el municipio de Chía (Cundinamarca).
- Sur: Calle 100, con la localidad de Chapinero.
- Este: Cerros orientales con el municipio de La Calera (Cundinamarca).
- Oeste: Autopista Norte con la localidad de Suba.



Grafica 1: Mapa ubicación de la localidad 1 Usaquén

2.3.2.3 POBLACIÓN

Usaquén es de 464.656, que representan el 6.4% de los habitantes del Distrito Capital, de acuerdo a las proyecciones de población del Censo General 2005.

Tabla 3: Usaquén. Población por género. 2005-2009

Años	Hombre	Mujer	Ambos sexos
2005	204.202	240.722	444.924
2006	206.706	243.075	449.781
2007	209.261	245.442	454.703
2008	211.846	247.823	459.669
2009	214.436	250.220	464.656

Fuente: DANE. Censo General 2005

Tabal 4: Usaquén. Población por edad año 2005 de los 0 a 14 años.

Edad	Hombres	Mujeres	Ambos géneros
Total	204.202	240.722	444.924
0-4	15.062	15.420	30.482
5-9	16.214	16.670	32.884
10-14	17.065	17.536	34.601

Fuente: DANE. Censo General 2005

2.3.2.4 ASPECTO ECONOMÍCO

Por unidades de planeamiento zonal – UPZ, se destacan Verbenal 4,2%, la zona rural de Usaquén 3,9%, San Cristóbal Norte 3,5% y Paseo de los Libertadores 3,4%, que en conjunto representan el 46,1% de los hogares con alguna actividad económica dentro de la localidad.

Tabla 5: Usaquén. Distribución de los hogares con y sin actividad económica según UPZ. 2005.

UPZ	Con actividad económica	Sin actividad económica	Total
1 paseo los libertadores	3,4%	96,6%	737
9 Verbenal	4,2%	95,8%	24.157
10 la Uribe	2,0%	98,0%	4.190
11 San Cristóbal norte	3,5%	95,5%	17.893
12 Toberin	3,3%	95,7%	15.718
13 los Cedros	2,3%	97,7%	32.425
14 Usaquén	2,6%	97,4%	10.628
15 Country club	1,1%	98,9%	7.210
16 Santa Barbará	1,6%	98,4%	18.507
901 rural Usaquén	3,9%	96,1%	1.579
Total Usaquén	2,8%	97,2%	133.044

Fuente: DANE – Censo General 2005

Cálculos: SIEE - DICE

2.3.2.5 ASPECTO SOCIOECONOMICO

Catalogada como una localidad determinadamente joven; ya que algunos indicadores señalan que “el 27,5% de personas son menores de 15 años”, y solo el “4,9% es mayor de 64 años”, se establece que el 67% de las personas residentes hacen parte de la población laboralmente activa. En Usaquén se ubica la centralidad existente de integración nacional e internacional, Usaquén - Santa Bárbara, con una extensión de 81,5 hectáreas. Allí se espera consolidar servicios globales e integrar virtualmente la ciudad región con el mundo, con el fin de atraer inversión extranjera y turismo. Adicional a ésta, se encuentra la centralidad existente de integración regional (industrial) Toberín - La Paz, que tiene una extensión de 171,5 hectáreas; por su localización, se intenta promover a través de ella la ubicación de servicios necesarios para integrar a la ciudad con el occidente de la región.

Por estrato socioeconómico se tiene que del total de habitantes de Usaquén para el 2009, el 30,1% se encuentran en el estrato medio-bajo, el 24,4% en el medio, el 15,7% en el alto, el 12,4% en el medio-alto, 11,3% en el bajo, el 4,6% en el bajo-bajo y el 1,5% clasificado sin estrato.

TABLA 6: Usaquén. Población por estrato socioeconómico según UPZ. 2009.

UPZ	Estratos							Total
	Sin estrato	Bajo - bajo	Bajo	Medio - bajo	Medio	Medio - alto	Alto	
1 Paseo de los Libertadores	226		3.154				166	3.546
9 Verbenal	262	5.051	35.090	52.629		3.278		96.310
10 La Uribe	275	113	898	11.409	4.360			17.055
11 San Cristóbal Norte	1.037	15.202	7.483	48.958				72.680
12 Toberín	549		1.148	24.426	25.895			52.018
13 Los Cedros	940	209		6	78.283	19.002	3.924	102.364
14 Usaquén	3.648		4.364	2.239	4.388	13.191	13.804	41.634
15 Country Club	23					13.432	11.223	24.678
16 Santa Bárbara	34					8.646	42.794	51.474
901 Rural Usaquén		769	357	303	241	155	1.072	2.897
Total	6.994	21.344	52.494	139.970	113.167	57.704	72.983	464.656

Fuente: DANE - SDP, Proyecciones de población según localidad, 2006 – 2015
Decretos 176 de 2007 (zona urbana) y 304 de 2008 (zona rural).

- **Estrato medio – bajo:** El 72,6% de las personas de la localidad pertenecientes a este estrato socioeconómico se encuentran en las unidades de planeamiento zonal de Verbenal (37,6%) y el restante (35,0%) en San Cristóbal Norte.

- **Estrato medio:** La población en este estrato (113.167 habitantes) está concentrada principalmente en las unidades de planeamiento zonal de Los Cedros con el 69,2% y Toberín con el 22,9%.

- **Estrato alto:** De las 72.983 personas que se encuentran en este estrato socioeconómico, el 58,6% se ubican en la unidad de planeamiento zonal de Santa Bárbara, el 18,9% en Usaquéen y el 15,4% en Country Club, representando en su conjunto el 92,9% de la población de la localidad en este estrato.

- **Estrato medio – alto:** Estrato socioeconómico que presenta la distribución más homogénea entre las unidades de planeamiento zonal de Usaquéen, así: Los Cedros (32,9%), Country Club (23,3%) y Usaquéen (22,9%); unidades que agrupan el 79,1% del total (57.704 personas) de este estrato.

- **Estrato bajo:** El 66,8% de los habitantes de la localidad que pertenece a este estrato socioeconómico se encuentra en Verbenal y el 14,3% en San Cristóbal Norte, unidades que en su conjunto agrupan el 81,1% de la población (52.494 habitantes).

- **Estrato bajo – bajo:** De 21.344 personas, el 71,2% se encuentra en San Cristóbal Norte y el 23,7% en Verbenal, siendo el estrato más heterogéneo entre las unidades de planeamiento zonal.

El 52,2% de la población sin estratificar se encuentra en la unidad de planeamiento zonal de Usaquéen, el 14,8% en San Cristóbal Norte y el 13,4% en Los Cedros, unidades que agrupan el 80,4% de dicha población.

2.4 PERFIL DEL CONSUMIDOR

UPZ SANTA BARBARA

La UPZ Santa Bárbara se localiza al sur de la localidad de Usaquéen, tiene una extensión de 459 hectáreas, que equivalen al 7,0% del suelo de esta localidad. Esta UPZ limita, al norte, con la avenida Callejas (calle 127); al oriente, con la avenida Laureano Gómez (carrera 9ª) o avenida del Ferrocarril; al sur, con la avenida Carlos Lleras Restrepo (calle 100), y al occidente, con la autopista Norte o avenida Paseo de los Libertadores.

En esta UPZ hay 4271 habitantes equivalente a 1189 familias. Al analizar la distribución de la población por sexo se observa predominio de mujeres con 52.2% del total poblacional de este territorio. La distribución de la población por ciclo vital evidencia que el 43.2% de la población pertenece al ciclo vital de adulto, seguida por el ciclo vital de juventud con el 33%. Se destaca que el 16% de la población se encuentra en la etapa de ciclo vital de infancia.

Según el ciclo vital el grupo de edad en que más se congregan las mujeres es la etapa de ciclo vital de adulto con 983 mujeres correspondiente al 53.2% del total de mujeres de este territorio, seguido por la etapa de ciclo vital de juventud con 52%. Al analizar la distribución de la población de hombres, se observa que la etapa de ciclo vital de adulto que concentran la mayor proporción de esta población con 43%.

Tabla 7: Distribución de la Población Caracterizada por el Programa Salud a su Casa por Etapa de Ciclo Vital. Santa Bárbara. ESE (empresa social del estado). Usaquén 2004 – 2009.

ETAPA CICLO VITAL	HOMBRE	%	MUJER	%	TOTAL
INFANCIA	355	52.8	317	47.2	672
JUVENTUD	666	47.7	729	52.3	1395
ADULTO	864	46.8	983	53.2	1847
VEJEZ	148	41.5	209	58.5	357
TOTAL	2033	47.6	2238	52.4	4271

Fuente: APS en línea con corte a Diciembre 31 de 2009. ESE Usaquén

Tabla 8: Proyección de población UPZ de 2010 a 2015

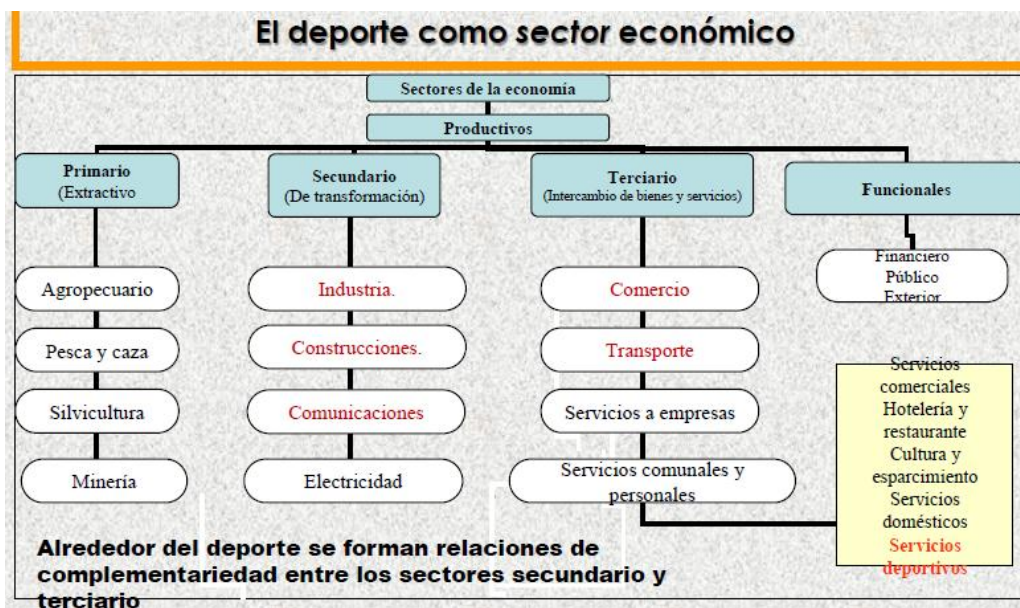
CICLO VITAL	2009			2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
INFANCIA	355	317	672	358	320	678	362	323	685	366	327	693	244	330	574	273	333	606	377	336	713
JUVENTUD	666	729	1395	673	736	1409	679	744	1423	686	715	1401	693	759	1452	670	766	1436	707	774	1481
ADULTO	864	983	1847	873	992	1865	881	1003	1884	890	1013	1903	899	1023	1922	908	1033	1941	917	1043	1960
VEJEZ	148	209	357	149	211	360	151	213	364	152	205	2167	154	217	371	156	220	376	157	222	379
TOTAL	2033	2238	4271	2053	2259	4312	2073	2283	4356	2094	4070	6164	1990	2329	4319	2007	2352	4359	2158	2375	4533

Fuente: Autores, 2011

2.5 ANÁLISIS DEL SECTOR

En cuanto al sector económico la empresa está en mercado en el sector de servicios ya que la empresa va a prestar servicios de psicomotricidad y estimulación adecuada para niños y niñas entre los 0 y 10 años, por medio de la difusión de la actividad física y el deporte.

El deporte en la actualidad desde la perspectiva económica, ha ido adquiriendo importancia en el ámbito económico, especialmente por el reconocimiento que día a día se hace del deporte como un sector económico con las mismas características de los sectores tradicionales.¹



Fuente: Grupo de Macroeconomía Aplicada. Proyecto: Caracterización económica del deporte en Antioquia y Colombia.

GRAFICA 2: EL DEPORTE COMO SECTOR ECONOMICO.

Dentro de la producción de los bienes y servicios deportivos encontramos que el deporte está presente en distintos sectores como: el sector industrial, el sector del comercio, el sector de la construcción, y el sector de servicios. De lo anterior podemos decir que nuestra empresa estará enmarcada en el sector de servicios.

En Colombia el deporte esta dentro de lo que se denomina gasto publico social. En el período 2000-2007, el gasto público en cultura, recreación y deporte represento el 0,1% del PIB (producto interno bruto).

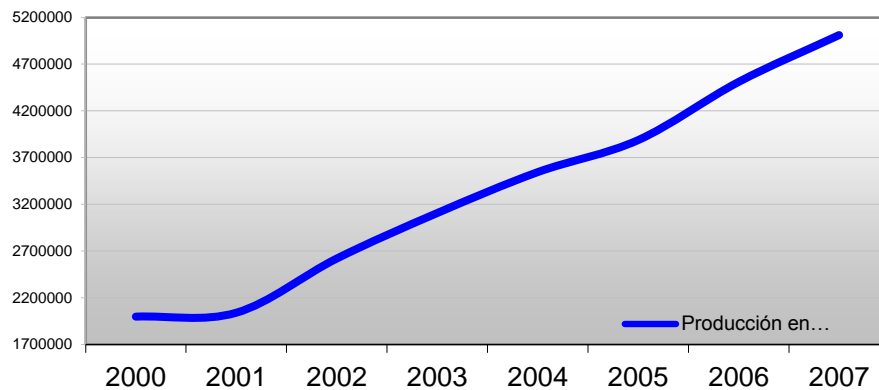
¹ Caracterización del deporte en Colombia. Ramón Javier Mesa C, Rodrigo Arboleda S. Universidad de Antioquia

Según la UNESCO, antes de la crisis, los países desarrollados gastaban en promedio entre el 1% y el 1.5% del PIB en actividades deportivas (España 1.6%).

Unión Europea (2004): 1.6% del PIB. China: 1.5%

TABLA 9: Cuenta Satélite de Cultura, Indicadores Oferta y Demanda de la Cuenta Satélite de Cultura. Servicios de asociaciones, esparcimiento, culturales y deportivos. Serie 2000-2007, base 2000

Conceptos	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Producción								
Precios básicos	1.997.701	2.299.101	2.619.747	3.106.749	3.544.806	3.887.747	4.510.162	5.011.642
Importaciones								
Precios básicos	74.921	74.924	84.668	99.560	121.898	133.479	170.065	146.117
Consumo intermedio								
Precios Comprador	1.427.558	1.462.007	1.940.647	2.272.315	2.653.003	2.922.573	3.479.028	3.811.942
Precios Básicos	1.427.558	1.462.007	1.940.647	2.272.315	2.653.003	2.922.573	3.479.028	3.811.942
Consumo Final								
Precios Comprador	540.946	550.702	642.275	792.708	830.985	875.970	960.372	1.115.971
Precios Básicos	526.541	536.804	611.127	746.475	779.843	850.404	925.677	1.075.220
Exportaciones								
Precios Básicos	51.118	50.444	67.668	87.635	111.007	111.329	121.551	92.828



GRAFICA 3: Cálculos: DANE- Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales.

Según la cuenta satélite enfocada en las evoluciones de servicios sociales, de esparcimiento, culturales y deportivas hay un gran desarrollo durante los últimos 10 años ya que la tendencia que tiene es hacia el aumento.

2.6 CONFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA

2.6.1 FITNESS INFANTIL

El siguiente análisis se realiza para observar los precios y servicios que ofrece la empresa la cual se considera es la competencia más significativa para nuestro proyecto.

Empresa	Servicio	Horario	Precio Mensual	Infraestructura	Forma de pago	Cobertura
Fitness infantil	Natación	1 VEZ X SEMANA 4 CLASES	\$185.000	Tiene el espacio adecuado para la práctica de natación	Efectivo o consignación	Niños De 3 Años En Adelante hasta las 14 años
		2 VECES X SEMANA 8 CLASES	\$215.000			
		3 VECES X SEMANA 12 CLASES	\$275.000			
	GIMNASIA	1 VEZ X SEMANA 4 CLASES	\$130.000	Tiene su respectivo gimnasio con diversos aparatos		
		2 VECES X SEMANA 8 CLASES	\$175.000			
		3 VECES X SEMANA 12 CLASES	\$210.000			
PATINAJE	1 VEZ X SEMANA 4 CLASES	\$100.000	La pista con la que disponen no es muy grande			
	2 VECES X SEMANA 8 CLASES	\$160.000				
	3 VECES X SEMANA 12 CLASES	\$200.000				

Fitness infantil

Empresa	Servicio	Horario	Precio Mensual	Infraestructura	Forma de pago	Cobertura
		1 VEZ X SEMANA 4 CLASES	\$165.000			
	KARATE	2 VECES X SEMANA 8 CLASES	\$195.000	Las clases se realizan donde también está ubicada la pista de patinaje		
		3 VECES X SEMANA-12 CLASES	\$220.000			
		1 VEZ X SEMANA - 4 CLASES				
	NATACION Y GIMNASIA	2 VECES X SEMANA - 8 CLASES	\$280.000	Tiene infraestructura para ofrecer estos combos	Efectivo o consignación	Niños De 3 Años En Adelante hasta las 14 años
		3 VECES X SEMANA - 12 CLASES				
	NATACION Y PATINAJE	2 VECES POR SEMANA				
	NATACION Y KARATE	2 VECES POR SEMANA				
	KARATE Y PATINAJE	2 VECES POR SEMANA				
	PATINAJE Y GIMNASIA	2 VECES POR SEMANA				
	KARATE Y GIMNASIA	2 VECES POR SEMANA				

2.6.2 ANALISIS DOFA

FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Excelente prestación de servicios en cuanto al personal que brinda la información requerida para el acceso a los cursos. - Flexibilidad en los horarios de prestación de servicio de la empresa, pues son de fácil acceso a los clientes. - Los paquetes de servicios presentados por esta empresa son innovadores en el mercado, porque ofrecen a sus clientes en un solo paquete más de una opción en actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> - Esta empresa no cuenta con amenazas, gracias a que es la única empresa prestadora de este servicio en esta zona de la localidad.
DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - La empresa cuenta con una gran debilidad pues el personal que labora en esta empresa no es lo suficientemente calificado para realizar la prestación del servicio, lo que permite que las actividades que se realicen no sean del todo productivas o eficientes para el fin contratado. - Las instalaciones que tiene esta empresa son deficientes para la labor que presta en el mercado, pues cuenta con los materiales y maquinaria necesaria, pero al mismo tiempo la planta es muy pequeña, lo que permite que los espacios sean reducidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Esta empresa cuenta con muchas oportunidades en el mercado gracias a que es la única empresa que presta este servicio en esta zona, por esto debe realizar un sinnúmero de mejoras que permita que los servicios que presta sean los mejores y cumplan a toda cabalidad con las expectativas de los clientes actuales y aun más de los potenciales clientes.

2.6.3 ESTRATEGIAS

FO: cuenta con excelentes fortalezas que la hacen ser la única y la mejor en el sector más es de gran importancia para la empresa que realice algunas mejoras que les permita ser las mejores y generar más recordación de marca o prestación de servicios.

Publicidad: realizar más publicidad en la zona que permita que los clientes potenciales los conozcan, así generar más reconocimiento en el mercado.

Planta instalada: realizar mejoras en las instalaciones que permita, que sea más llamativo para los clientes la infraestructura, la cual debe brindar a los clientes seguridad, estabilidad, grandeza, belleza, tan solo con el ingreso a la empresa.

Precio: la empresa deberá bajar los precios pues para ser la única empresa en el mercado y no contar con la infraestructura necesaria para la prestación del servicio sus precios son muy elevados y al mismo tiempo poco accesibles para los clientes potenciales.

Personal: para la prestación de este servicio el personal que presta la labro debe ser, personal capacitado, con excelentes competencias en el área que va a desempeñar por esta razón la empresa debe realizar capacitación al personal existente, y para nuevo personal a contratar requerir unas competencias básicas, lo que lograría que el servicio que presta se de la mejor calidad y satisfacción para el cliente.

FA: como se menciona anteriormente la empresa no cuenta con una amenaza directa que le permita ver la necesidad de realizar cambios en los modelos implementados para la actividad prestada, mas es importante que ellos vean la necesidad de tener altos estándares de calidad que lograría que en el momento en el que una nueva empresa quiera entrar a ser competencia directa de esta sea de gran dificultad para ella, pues al momento de intentar igualarla encontrara una gran barrera , que en este caso seria el reconocimiento que a ganado esta empresa en el mercado, por altos estándares de calidad y excelente prestación de servicios.

DA: las debilidades presentadas por la empresa en este momento no son una gran amenaza para la empresa pues cuenta con el espacio suficiente “en tiempo” que permita que las falencias presentadas por la empresa se convierta rápidamente en fortalezas, y sean un complemento perfecto para ser los mejores en el mercado.

DO: las debilidades al igual que las oportunidades son un factor muy influyente para esta empresa en este momento pues tiene todas las oportunidades de corregir los errores presentados en este momento, logrando así generar recordación en la mente de los consumidores que al mismo tiempo generar una publicidad de POP. Y permita que esta sea la mejor en el mercado y cree un sinfín de barreras para la entrada de nuevas empresas en el mercado.

2.7 ESTRATEGIAS DE MERCADEO

2.7.1 ESTRATEGIA DE PRECIO:

La estrategia que se utilizara estará marcada en diferentes momentos, como el precio de lanzamiento el cual será promocionado por los tres primeros meses de la incursión del servicio en el mercado, otro momento será en fechas especiales como pueden ser el día de los niños, o el día de la madre, y otro momento se dará cuando se realice el relanzamiento de los diferentes servicios.

Nuestro precio inicial será escogido teniendo en cuenta factores como el de la diferencia entre el precio de la competencia y el precio que nosotros consideramos es el mejor para ofrecer el servicio.

Precio de lanzamiento.

El precio de lanzamiento estará por los tres primeros meses y tendrá un descuento según el servicio escogido por el cliente, el cual se mantendrá por el resto del año; este precio no incluirá la matrícula, la cual tiene un valor de 80.000 pesos, las condiciones de pago serán: pago normal será mensual, o podrá pagar el año completo obteniendo un descuento según el servicio que haya escogido el cliente sobre el valor total. El modo de pago será: en efectivo, o tarjeta de crédito.

Los costos de transporte serán estipulados según la cantidad de usuarios que requieran el servicio. Anualmente el precio de la matrícula y la mensualidad tendrá un incremento según el aumento del IPC (Índice de Precios al Consumidor).

También se tendrán estrategias para todos los servicios suplementarios y según los precios te tengas nuestros competidores estableceremos una línea de precios los cuales sean competitivos.

2.7.2 ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

Dentro de las estrategias de promoción se debe tener en cuenta todo lo relacionado con los medios de comunicación y publicidad, por lo tanto vamos a tener que utilizar estrategias como:

-Publicidad

Dentro de la publicidad se puede utilizar los siguientes:

PAGINA WEB

Con el uso explosivo de Internet, es imprescindible, en el mundo de hoy, una página web, incluso en una simple microempresa. Un sitio web para nuestro negocio mejora la competitividad sin importar cuán grande sea. Una página con un diseño profesional puede atraer nuevos clientes, mejorar y promover la identidad del negocio y crear una interrelación entre negocios afines.

Algunos ítems que vamos a tener en cuenta para realizar nuestra página web:

Propósito: Debe ser una página creativa, novedosa, clara, concisa y que de la mayor información posible del servicio que se va a prestar.

Contenido: Debe ser visible todos los planes y clases así mismo todo lo que tiene que ver con el servicio, horarios, sitio en el cual se frece, dirección, teléfonos, modos de contactarnos, etc. El contenido debe ser manejado por grupo de edades, debe estar al día y ser muy dinámico, así mismo será actualizable para que nunca se vea afectada la información que se da personalmente con la que se da por internet.

Manejo de clientes: Se maneja en la página lugares donde se puedan dejar comentarios, experiencias, que se puedan compartir y que las personas conozcan, así mismo se podrá evaluar el servicio por medio de esta página. Por otro lado se manejarán las redes sociales como herramienta para difundir la página. Así mismo para poder acceder se deben registrar y así llevar un control de las personas que visitan la página.

Mantenga a sus clientes: El sitio de Internet debe ser sencillo de usar para que los clientes sigan visitando su página. Por lo tanto es importante que la página sea tanto útil así como accesible. El contenido debe ser actual, interesante y profesionalmente diseñado para mantener el interés en sus clientes. Por medio del correo electrónico se maneja la información para que los clientes accedan a la página.

2.7.2.1 COMERCIO ELECTRÓNICO

Comercio electrónico es el proceso de vender productos en línea. Permite atraer más clientes ya que su tienda está siempre abierta para el comercio. Esto puede incrementar sus ventas dándoles a sus clientes la gran oportunidad de comprar. Sus clientes ya no tienen que atenerse a las horas de apertura y tampoco tienen que lidiar con la molestia de ir directamente a su tienda, sino simplemente mandar una solicitud por correo electrónico.

Atraer clientes:

Los clientes se atraerán a la tienda por medio de promociones y mucha publicidad

Ofrecer servicios:

El servicio se podrá obtener por medio de internet por medio de promociones 2 meses por uno, o un mes gratis, dependerá del cliente y del volumen que este tenga con el servicio.

Contenidos:

Las imágenes usadas para mostrar en la página web tienen que tener calidad profesional, para dar a los clientes una buena idea de lo que están comprando.

Seguridad:

El proceso asegura sus datos personales tales como información de la tarjeta de crédito, clave de seguridad y proporciona también un ambiente seguro para sus clientes al realizar una orden en línea.

Recibo de pago:

El punto de encuentro entre su carrito de compras y la compañía de la tarjeta de crédito que procesa el pago de la misma.

Manejo:

Manejar el catálogo de productos. Rastrear tus ventas, órdenes e inventario.

2.7.2.2 DISEÑO IMPRESO

Diseño de catálogos: Un catálogo es una publicación que las empresas utilizan para la promoción visual de sus productos o servicios. El catálogo debe tener un diseño bien organizado para que los servicios luzcan y sean sencillos de visualizar, con la información ubicada de tal forma que sea fácil de leer, con colores que no opaquen sino den vida a los servicios mostrados. Debe tener armonía y coherencia visual que vaya acorde a la misión y

objetivos de la empresa, esto quiere decir que cuando un cliente vea un catálogo de la una empresa, por el diseño y el arte gráfico muestre y refleje a la empresa en sí misma.

PRECIOS

POR LANZAMIENTO:

MATRICULA Y PRIMER MES: \$ 190.000


MENSUALIDAD: \$ 80.000

TRANSPORTE

PUERTA A PUERTA: \$ 45.000

**CENTRO ESPECIALIZADO PSICOMOTRIZ
SIEMBRA**

El único lugar mágico donde podrás encontrar actividades especiales para niños entre los 0 y 13 años de edad donde se desarrollan y potencializan todas las habilidades y capacidades tanto físicas como mentales.



**CENTRO ESPECIALIZADO PSICOMOTRIZ
▶ SIEMBRA**

Dirección del trabajo principal
Línea 2 de dirección
Línea 3 de dirección
Línea 4 de dirección
Teléfono: 3186088377 - 3178534840
Fax: 2735886
cepsiembra@hotmail.com

**Tel.: 3186088377
3178534840**

Logotipo: El logotipo es el primer elemento para tener una marca bien diseñada y una buena identidad corporativa. El logotipo comunica a sus clientes y empleados una imagen memorable sobre la empresa. Un logo diseñado con alta calidad crea una imagen muy poderosa que diferencia a su empresa de sus competidores.



La Papelería corporativa:

Es una necesidad que todo negocio tiene hoy en día, pues es gran parte la identidad corporativa de su empresa, además del logotipo y de la publicidad que le rodea.

Los dos elementos más comunes de la papelería corporativa son las tarjetas de presentación y las hojas y sobres membretados. Estos dos diseños son comúnmente las dos primeras líneas de contacto entre su compañía y sus clientes. Es por ello que es de suma importancia que estos dos elementos de la papelería corporativa se muestren en forma profesional y con la mejor calidad.

Nuestra estrategia de comunicación será cada tres meses por medios masivos de comunicación los cuales incluye la radio, y la pauta publicitaria, así mismo cada mes se repartirán volantes informativos y publicitarios.

Pautas publicitarias (radio y televisión)	3 por mes
Volantes informativos y publicitarios	200 por mes
Página web	siempre estará actualizada
Valla publicitaria	1 cada 3 meses
Papelería corporativa	mensual
Catalogo	100 anuales

2.7.3 ESTRATEGIA DE SERVICIO:

Nuestra empresa al ofrecer un servicio no tiene ciclos de mano factura por lo tanto lo único que usaremos es la marca, la cual será debidamente registrada para poder usarla en diferentes, elementos como camisetas, vallas publicitarias, folletos etc.

El servicio que se prestara será de diversos tipos como sesiones de trabajo en grupos pequeños que no sean mayores a 5 niños las cuales serán dirigidas por profesional de cultura física deporte y recreación o a fines, trabajos personalizados en los que se enfocara la interacción padre e hijo.

2.8 MERCADO POTENCIAL

Niños y niñas entre los 0 y 10 años de edad, al igual que las madres cabeza de hogar o que se encuentre en etapa de gestación que esté interesado en un lugar en el cual sus hijos desarrollen sus habilidades, capacidades y destrezas, en un entorno lúdico y completo.

2.8.1 DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

En la UPZ la población total es de 4.271, se representan en 1189 familias para el 2009

TABLA 12: PROYECCION DE FAMILIAS UPZ. 2009 – 2015

FAMILIAS	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	1189	1201	1213	1225	1237	1250	1262

Fuente: autores 2011

N= 1213

E = 10%

$$n = N / (N-1) E^2 + 1$$

$$n = 1213 / (1212) 7,6\%^2 - 1$$

$$n = 1213 / 6,000512$$

$$n = 202,149417$$

2.8.2 ELABORACIÓN DE LA ENCUESTA

Herramienta de recolección de información:

Encuesta explicativa cerrada: Ya que busca encontrar la respuesta directa y concreta por parte de los encuestados y la explicación de los mismos, respecto al fenómeno que se está investigando que en este caso es el funcionamiento del CEP SIEMBRA, a continuación se presenta el formato de la encuesta.

2.8.3 FICHA TECNICA

La siguiente encuesta busca medir el porcentaje de aceptación y posible utilización de los servicios del centro especializado psicomotriz SIEMBRA

Diseño y realización

La encuesta ha sido desarrollada por Constanza Martin Prieto y David Ortiz Salon

Universo

Corresponde a la ciudad de Bogotá localidad de Usaquén UPZ santa Barbará.

Tamaño de la muestra

202 encuestas

Muestreo

Aleatorio simple.

Nivel de confianza

Nivel de confianza del 95% y error $\pm 7,6\%$ para el análisis global

Tipo de encuesta

Entrevista personal domiciliaria

Diseño de la muestra

La fórmula utilizada para el cálculo final de la muestra fue la de población finita, determinando un tamaño de 202 encuestas.

$$N= 1213 \quad E = 10\%$$

$$n = N / (N-1) E^2 + 1$$

$$n= 1213 / (1212)7,6\%^2 - 1$$

$$n= 1213/6,000512$$

$$n= 202,149417$$

2.8.4 ENCUESTA

SIEMBRA PSICOMOTRICIDAD AVANZADA



La siguiente encuesta está dirigida a madre o padre cabeza de familia, los cuales tengan hijos entre los 0 y 14 años. Se debe llenar con una x en el cuadro donde usted lo considere; una respuesta por pregunta.

INFORMACION
GENERAL

EDAD: _____ GENERO: FEMENINO MASCULINO

ESTADO CIVIL: SOLTERO CASADO DIVORSIADO SEPARADO UNION LIBRE

¿Es usted madre o padre cabeza de familia? SI NO

NIVEL EDUCATIVO: PRIMARIA BACHILLERATO TECNICO PROFESIONAL

PROFESION _____ ¿OTROS ESTUDIOS? _____

PAGA ARRIENDO SI NO

De los siguientes días, ¿cual trabaja?

Lunes Martes Miércoles Jueves Viernes Sábado

¿En qué horario trabajo usted?

Mañana de 7 a 2 Tarde de 12 a 7 Todo el día de 7 a 4 ¿Otro? ¿Cuál? _____

INFORMACION ESPECIFICA

¿TIENES HIJOS? SI NO

EDAD	CUANTOS				GENERO	
	1	2	3	4	F	M
0 - 12 MESES						
2 - 4 AÑOS						
5 - 7 AÑOS						
8 - 10 AÑOS						
11 - 13 AÑOS						

¿Sufre alguna enfermedad? SI NO

¿Cuál? _____

¿Tiene alguna discapacidad? SI NO

¿Cuál? _____

¿En qué momento del día su hijo está en tiempo libre?

MAÑANA TARDE

¿Con que frecuencia su hijo realiza ejercicio físico?

NUNCA 1 VEZ X SEMANA FINES DE SEMANA

De las siguientes actividades cuales realiza su hijo en el tiempo libre

VER TELEVISION JUGAR VIDE JUEGOS

HACER TAREAS NAVEGAR EN LA RED

JUGAR EN EL PARQUE OTRA ¿Cuál? _____

¿Con quién se queda el niño cuando usted no se encuentra en casa?

MAMÁ ABUELA NIÑERA

PAPÁ ABUELO OTRO ¿Cuál? _____

La psicomotricidad es una técnica que favorece el dominio del movimiento corporal, la relación y la comunicación que el niño va a establecer con el mundo que le rodea, el término psico designa la actividad psíquica en sus dos componentes: socio-afectivo y cognoscitivo y el termino motriz hace referencia al movimiento.

¿Cree usted que un programa de estimulación psicomotriz, sería útil para sus hijos?

SI NO

¿Estaría interesado en un programa de estimulación para sus hijos?

SI NO

¿Estaría dispuesto a pagar por un programa psicomotriz para su hijo?

SI NO

¿Qué forma de pago sería más cómoda para usted?

Efectivo Tarjeta crédito

Consignación Tarjeta debito

Cheque

¿Le gustaría pagar?

Anual Mensual Quincenal

Otra ¿Cuál?: _____

¿si tomara el programa que otros servicios adicionales le gustaría encontrar?

Alimentación Actividad física

Guardería ayuda con las tareas

Otro ¿Cuál?: _____

¿si tomara el programa de psicomotricidad quien llevaría al niño-a?

Mama Abuela-o

Papa Otro

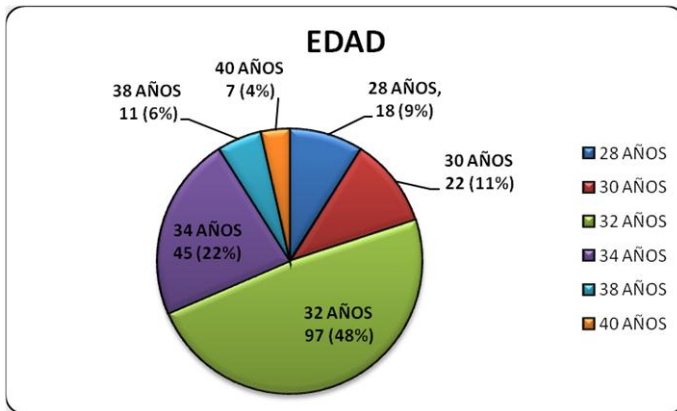
Niñera ¿Quién?: _____

¿si toma el programa de psicomotricidad que horario se le facilitaría mas?

Lunes	<input type="checkbox"/>	Martes	<input type="checkbox"/>	Miércoles	<input type="checkbox"/>	jueves	<input type="checkbox"/>	Viernes	<input type="checkbox"/>	Fines de semana	<input type="checkbox"/>
Mañana	<input type="checkbox"/>	Mañana	<input type="checkbox"/>	Mañana	<input type="checkbox"/>	Mañana	<input type="checkbox"/>	Mañana	<input type="checkbox"/>	Mañana	<input type="checkbox"/>
Tarde	<input type="checkbox"/>	Tarde	<input type="checkbox"/>	Tarde	<input type="checkbox"/>	Tarde	<input type="checkbox"/>	Tarde	<input type="checkbox"/>	Tarde	<input type="checkbox"/>

2.8.5 TABULACION Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA

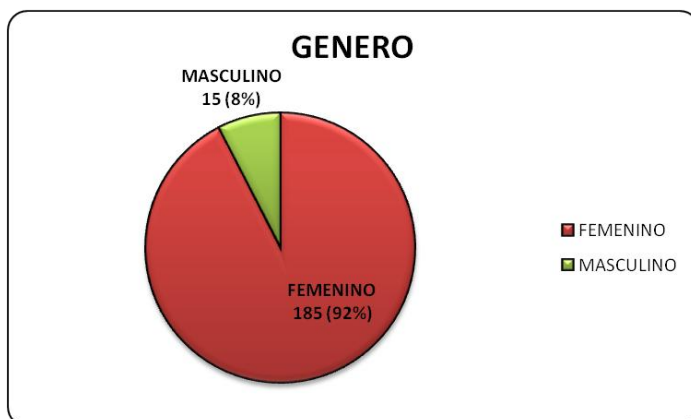
EDAD



Según la población encuestada, la mayoría tiene 32 años con 48%, seguida de 34 años con 22%, luego va 30 años con el 11%, 28 años con el 9%, 38 años con el 6% y de ultimo 40 años con el 4%.

GRAFICA 4: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 1

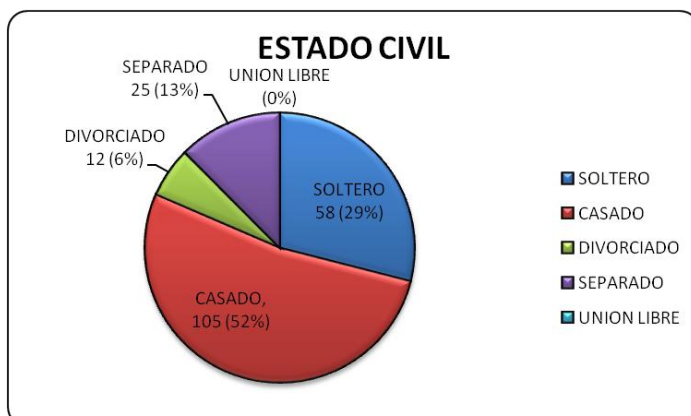
GENERO



El 92% de las personas que contesto la encuesta pertenecen al género femenino, mientras el restante 8% pertenece al género masculino.

GRAFICA 5: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 2

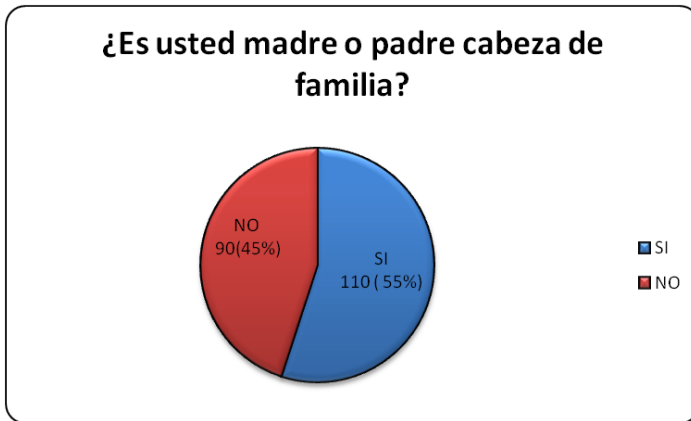
ESTADO CIVIL



El 52% de la población encuestada contesto que era casado, seguido por el soltero que es el 58%, el 13% que demuestra las personas separadas y el 6% que son los divorciados y por último el de unión libre que tiene 0%.

GRAFICA 6: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 3

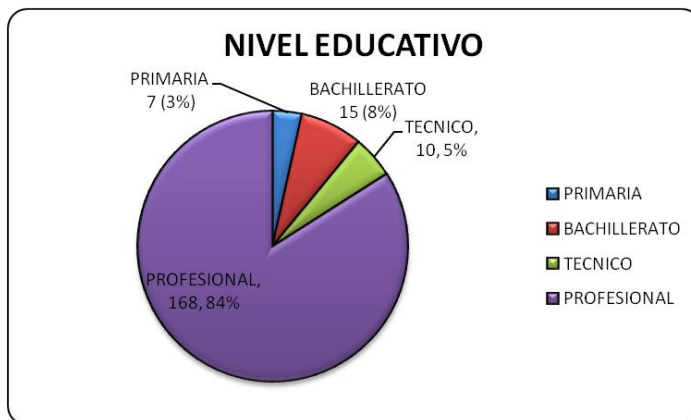
ES USTED MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA



Se encontró que el 55% de la población que respondió que Si, y el 45% restante respondió que No.

GRAFICA 7: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 4

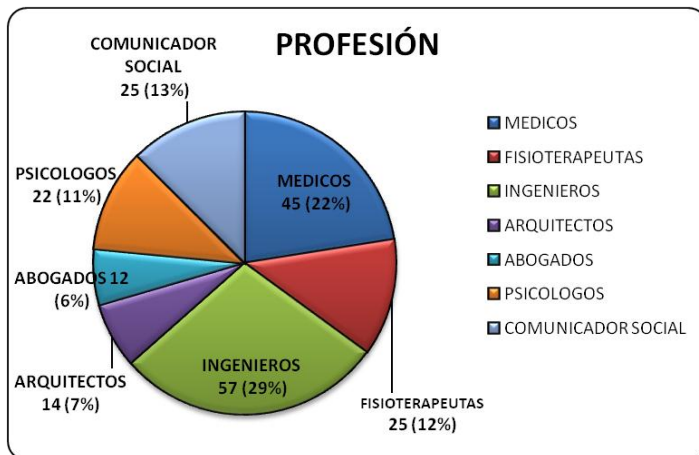
NIVEL EDUCATIVO



El 84% de la población tiene nivel educativo profesional, le sigue el 8% con nivel educativo de bachillerato, luego el 5% con un nivel técnico y por ultimo 3% con nivel de primaria.

GRAFICA 8: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 5

PROFESIÓN



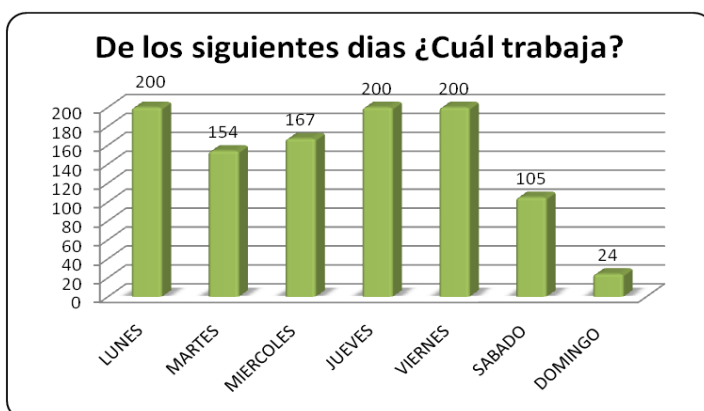
Se encontraron respuestas vareadas donde el mayor fue para los ingenieros con el 29%, seguido de los médicos con el 22%, comunicador social con el 13%, fisioterapia o a fines con el 12%, psicólogos con el 11%, arquitectos con el 7% y por ultimo abogados con el 6%.

GRAFICA 9: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 6
PAGA ARRIENDO



De la población encuestada se encontró que el 87% no paga arriendo y el 13% restante si lo hace.

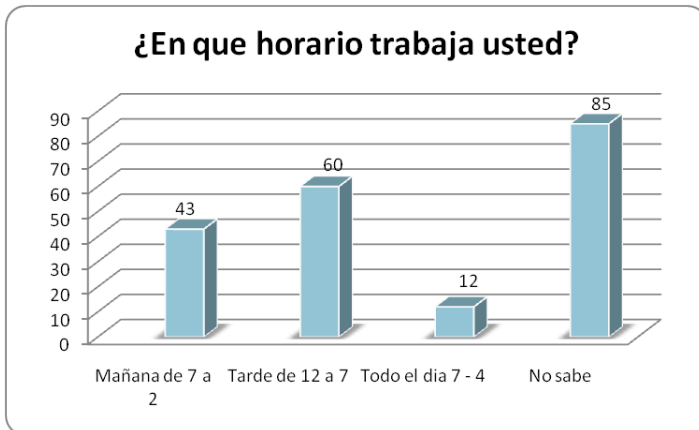
GRAFICA 10: RESULTADO PREGUNTA 7
DE LOS SIGUIENTES DIAS ¿CUAL TRABAJA?



En esta grafica se encontro que los días en los cuales las personas trabajan son los lunes, jueves y viernes seguido de miércoles, martes, sábado y por último domingo siendo el día en que menos trabajan.

GRAFICA 11: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 8

¿EN QUE HORARIO TRABAJA USTED?

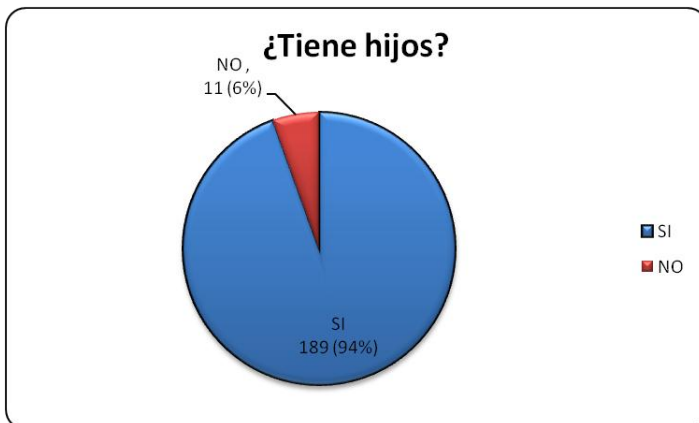


Se encontró que el horario es impredecible porque responden no sabe 85 personas del total de personas encuestadas, le sigue 60 personas que respondieron en la tarde de 12 a 7 y 43 personas que responden mañana de 7 a 2 por último se encontró 12 personas que respondieron todo el día de 7 a 4.

GRAFICA 12: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 9

INFORMACIÓN ESPECÍFICA

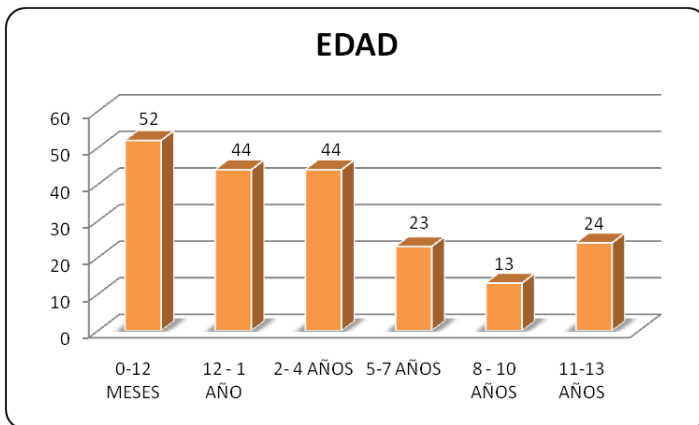
¿TIENE HIJOS?



El 94% respondió a esta pregunta que Si mientras el 6% restante responde que No.

GRAFCA 13: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 10

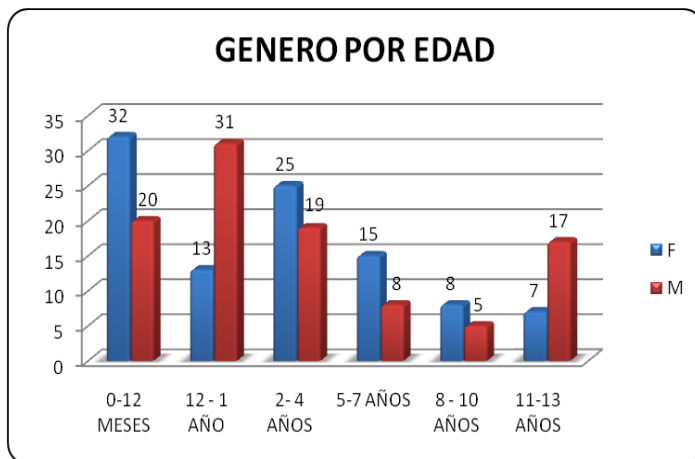
EDAD DE LOS HIJOS Y CUANTOS POR EDAD



La edad donde encontramos más niños es entre los 0-12 mese con 52 niños, le sigue entre 12 – 1 año y 2-4 años con 44 niños, de 5-7 años hay 23 niños, seguido de 11-13 años con 24 niños y de 8 – 10 años se encontró 24 niños.

GRAFICA 14: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 11

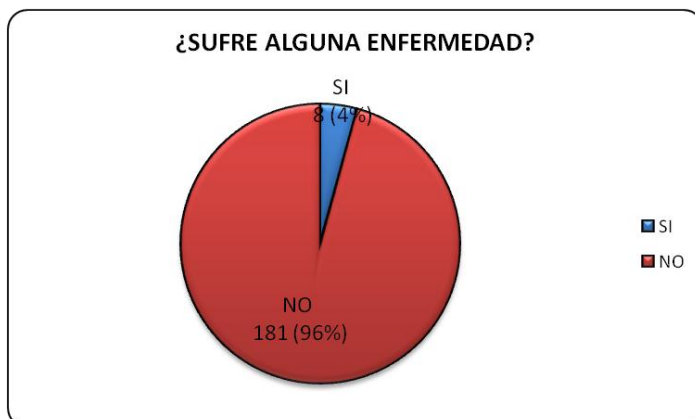
GENERO



En la edad de 0-12 meses femenino 32 y masculino 20, en la edad de 12-1 año femenino 13 y masculino 31, en la edad de 2-4 años femenino 25 y masculino 19, en la edad de 5-7 femenino 15 masculino 8, en la edad de 8-10 años 8 femenino y 5 masculino y por ultimo en la edad de 11-13 años femenino 7 y masculinos 17.

GRAFICA 15: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 12

SUFRE ALGUNA ENFERMEDAD?



El 96% respondió que su hijo No sufría ninguna enfermedad, mientras que el 4% restante respondió que Sí.

GRAFICA 16: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 13

¿TIENE ALGUNA DISCAPACIDAD?



De la población encuestada el 97% respondió que su hijo No sufría ninguna discapacidad, mientras el 3% restante respondió que Sí.

GRAFICA 17: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 14

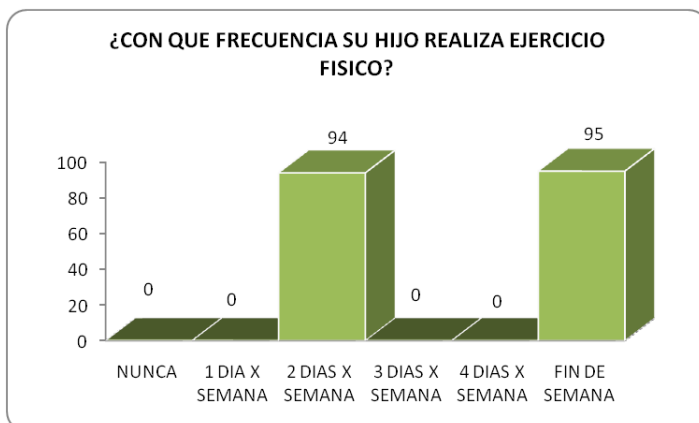
¿EN QUE MOMENTO DEL DIA SU HIJO TIENE TIEMPO LIBRE?



El 63% de la población encuestada respondió que en la mañana mientras el 37% restante respondió en la tarde.

GRAFICA 18: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 15

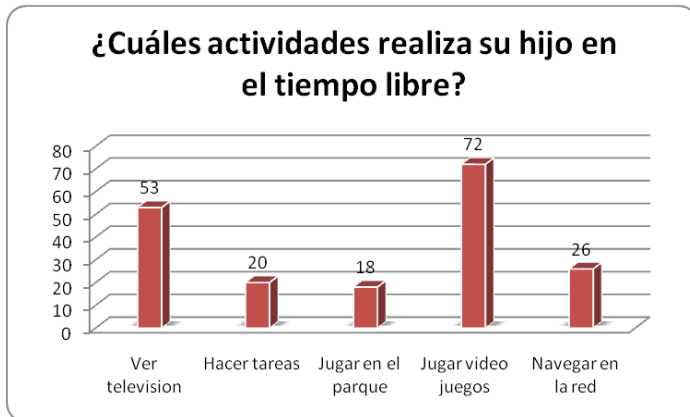
¿CON QUE FRECUENCIA SU HIJO REALIZA EJERCICIO FISICO?



De los encuestados 95 personas respondieron el fin de semana, mientras 94 personas respondieron 2 días por semana.

GRAFICA 19: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 16

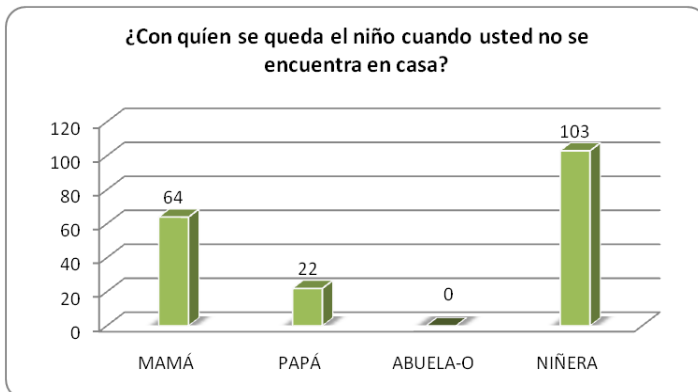
DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES ¿CUÁLES REALIZA SU HIO EN EL TIEMPO LIBRE?



De las personas encuestadas 72 respondieron que jugar video juegos, le sigue ver televisión con 53 personas, navegar en la red con 26 personas, hacer tareas 20 personas y por ultimo jugar en el parque a la cual respondieron 18 personas.

GRAFICA 20: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 17

¿CON QUIEN SE QUEDA EL NIÑO CUANDO USTED NO SE ENCUENTRA EN CASA?



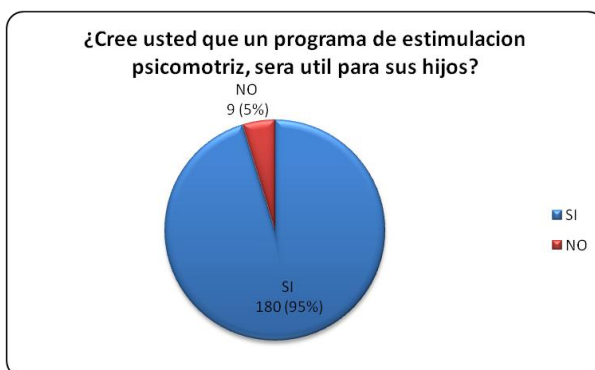
CASA?

De las personas encuestadas 103 respondieron que el niño se queda con una niñera, le sigue 64 personas que dijeron que con la mamá, y 22 personas respondieron con el papá, por ultimo 0 personas respondieron que con la abuela o

abuelo.

GRAFICA 21: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 18

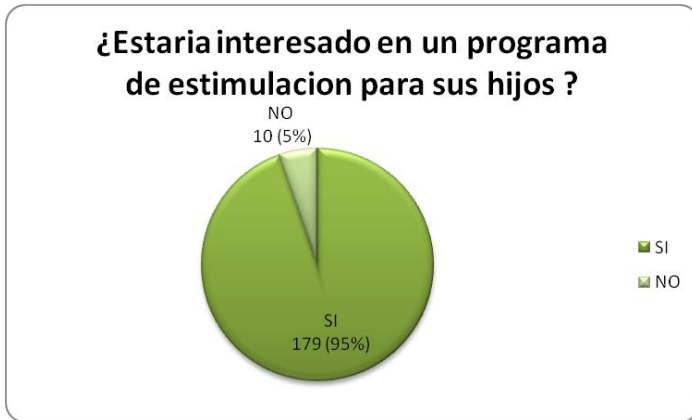
¿CREE USTED QUE UN PROGRAMA DE ESTIMULACION PSICOMOTRIZ, SERIA UTIL PARA SU HIJO?



El 95% de los encuestados respondió que Si era útil el programa, mientras que el 5% restante respondió que No sería útil el programa para sus hijos.

GRAFICA 22: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 19

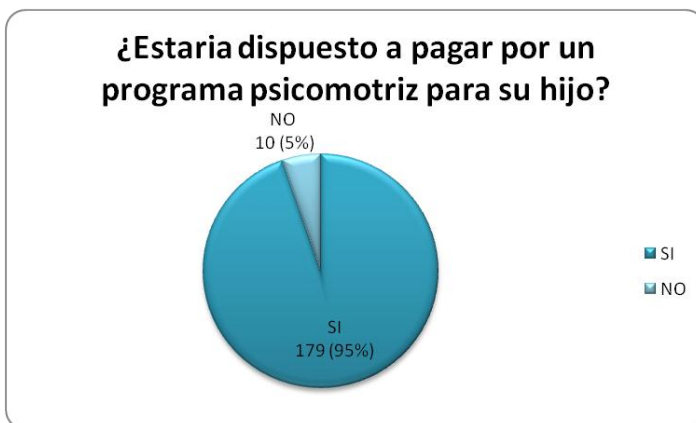
¿ESTARIA INTERESADO EN UN PROGRAMA DE ESTIMULACION PARA SUS HIJOS?



El 95% respondió que Si al interés de un programa y el 5% restante respondió que No.

GRAFICA 23: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 20

¿ESTARIA DISPUESTO A PAGAR POR UN PROGRAMA PSICOMOTRIZ PARA SU HIJO?

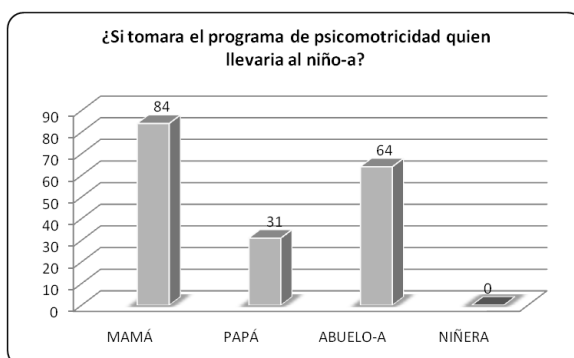


El 95% estaría dispuesto a pagar por el programa, mientras el 5% restante no quisiera pagar por este.

GRAFICA 24: RESULTADO

ENCUESTA PREGUNTA 21

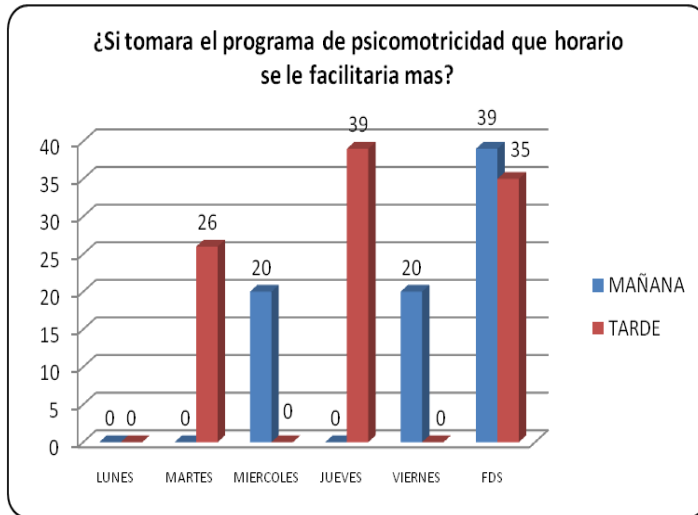
SI TOMARA EL PROGRAMA DE PSICOMOTRICIDAD ¿QUIEN LLEVARIA AL NIÑO -A?



La mamá es la opción que mas escogieron con 84 personas de todos los encuestados, le sigue el abuelo-a con 64 personas y el papa con 31 personas, 0 personas respondieron con la niñera.

GRAFICA 25: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 22

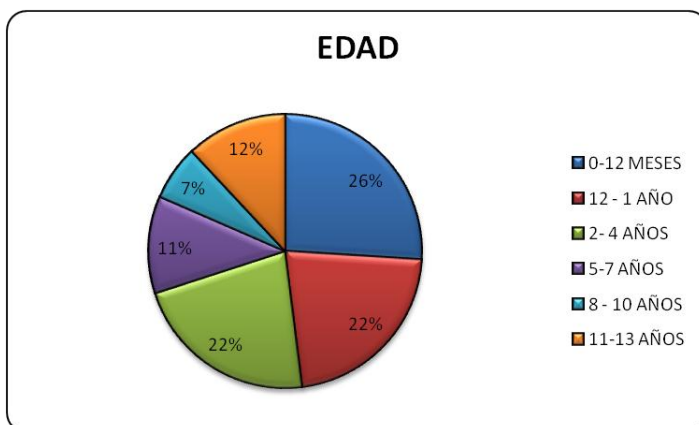
SI TOMARA EL PROGRAMA DE PSICOMOTRICIDAD ¿Qué HORARIO SE LE FACILITARÍA MAS?



Los fines de semana en la mañana sería el horario que más se les facilita con 39 personas que escogieron de los encuestados, le sigue los fines de semana en la tarde con 35 personas, seguiría el jueves en la tarde con 39 personas, luego el martes en la tarde con 26 personas y el miércoles y viernes en la mañana con 20 personas cada uno.

GRAFICA 26: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 23

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

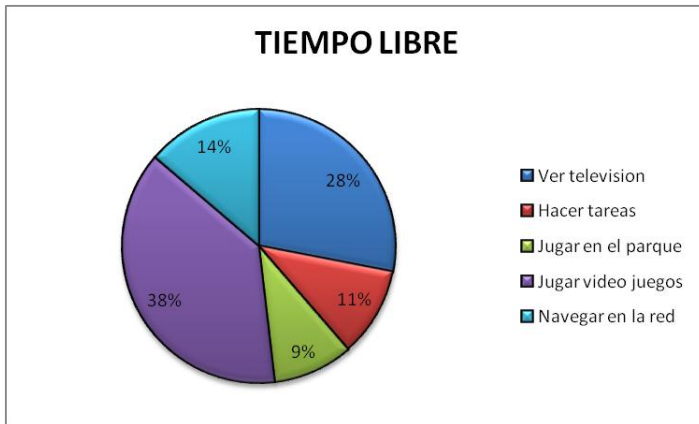


Nuestra población objetivo está conformada por niños de ambos géneros que se encuentran entre las edades de 0 a 13 años Y según la encuesta aplicada tenemos que:

GRAFICA 27: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 24

- 0-12 meses: 26% (52)
- 12-1 año: 22% (44)
- 2-4 años: 22% (44)
- 5-7 años: 11% (23)
- 8-10 años: 7% (13)
- 11-13 años: 12% (24)

TIEMPO LIBRE

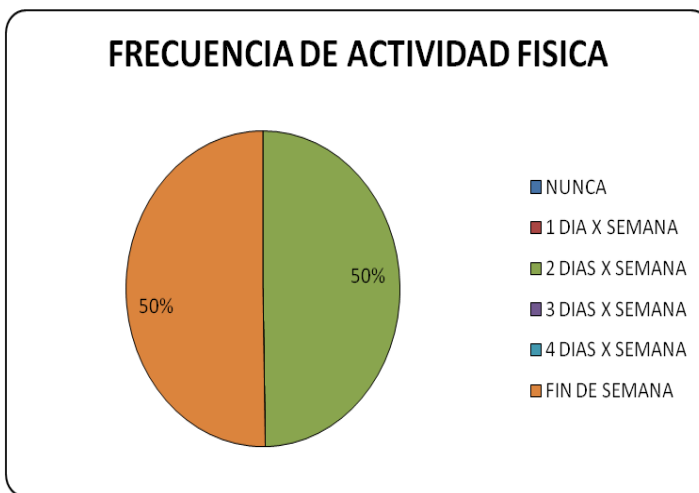


Según lo que planteamos al principio del trabajo lo que se quiere es utilizar el tiempo libre de los niños por esta razón damos el siguiente resultado donde se ve que este tiempo puede ser mejor aprovechado:

GRAFICA 28: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 25

- Jugar video juegos: 38% (72)
- Ver televisión: 28% (53)
- Navegar en la red: 14% (26)
- Hacer tareas: 11% (20)
- Jugar en el parque: 9% (18)

FRECUENCIA DE ACTIVIDAD FISICA



Se nota que la actividad de los niños es baja ya que el 50% realiza ejercicio los fines de semana y el Otro 50% realiza ejercicio 2 días por semana, lo que se puede observar según las actividades que realizan el tiempo libre que hacen poco o solo lo que les toca en el colegio en el caso de los 2 días por semana y esto también entra dentro de nuestros posibles problemas que pueden desarrollar los niños por poco ejercicio físico.

GRAFICA 29: RESULTADO ENCUESTA PREGUNTA 26

CAPITULO 3

3. FASE TECNICA

3.1 SERVICIOS

3.1.1 *Estimulación adecuada:*

Se da en los dos primeros años de vida del niño, esto ayuda a fortalecer la relación padres – hijo, pero sobre todo potencializa el contacto físico, el vinculo afectivo, la confianza, autoestima y autonomía, todo esto con el objetivo de ampliar las oportunidades de aprendizaje.

Edad: De 0 a 2 años.

**TIEMPO Y
COSTO**

Cada sesión tendrá una duración de hora y media distribuidos de la siguiente manera:

- **10 min: llegada y preparación para la clase**
- **15 min: calentamiento**
- **35 min: trabajo específico**
- **20 min: practica libre**
- **10 min: estiramiento**

Horario: martes y jueves.

la sesión tendrá un costo de : 180.000 dos veces por semana

3.1.2 *Estimulación prenatal:* Es el proceso que promueve el aprendizaje en los bebés aun en el útero, optimizando su desarrollo mental y sensorial. La manera como los padres interactúan con los bebés antes de nacer tiene un impacto en el desarrollo posterior del niño.

Edad: De 2 meses a los 9 meses del bebe.

**TIEMPO Y
COSTO**

Cada sesión tendrá una duración de 1 hora distribuidos de la siguiente manera:

- **40 min: trabajo específico**
- **10 min: practica libre**
- **10 min: estiramiento**

Horario: sábado o domingo

La sesión tendrá un costo de : 100.000 pesos por sesión

3.1.3 *Psicomotricidad diferencial:*

En este servicio se quiere trabajar la creatividad, la imaginación, el razonamiento lógico y la experimentación de los niños, para que esto le sirva en su desarrollo cognitivo y en su proceso de formación y en su vida cotidiana. Ejercicios con los que, niñas y niños, desarrollan estructuras mentales que les permiten comprender conceptos básicos, como lo son la noción de conjunto y la relación de pertenencia y no pertenencia, que posteriormente facilitará la comprensión del sistema matemático y su concepto del cálculo.

Edad: 4-7 años

TIEMPO Y COSTO **Cada sesión tendrá una duración de 90 min distribuidos de la siguiente manera:**

- **80 min: trabajo específico**
- **10 min: practica libre**

Horario: de lunes a viernes. De 3 a 6.

La sesión tendrá un coste de : 100.000 pesos.

3.1.4 *Matrogimnasia:*

Utiliza los medios de la **educación física** con el fin de que a través de la interacción entre padres e hijos, se adquiera una plena autonomía afectiva, social, cognoscitiva y psicomotora, facilitando la adecuada evolución de los niños pequeños durante sus primeros años de vida. Este servicio también puede ser complementado por la matronatación, La matronatación es una práctica que les enseña a los pequeños desde temprana edad y mediante cantos y juegos o bailes, a nadar seguros y tener respeto por los medios acuáticos, fomentando el vínculo entre bebés, padre, madre y el agua. En éstos casos el profesor se transforma en un guía para que sean los padres quienes le enseñen a nadar a su propio bebé.

Edad: 0 a 4 años

TIEMPO Y COSTO **Cada sesión tendrá una duración de 90 min distribuidos de la siguiente manera:**

- **10 min: calentamiento**
- **60 min: trabajo específico**
- **20 min: practica libre**

La sesión tendrá un costo de : 150.000 dos días por semana

3.1.5 *Psicomotricidad específica, motricidad fina y gruesa:*

La psicomotricidad específica está dirigida al trabajo viso-manual y viso-pédico del niño, el cual es muy importante en su desarrollo ya que de esta forma puede interactuar con el mundo que lo rodea, el trabajo específico será enfocado en las praxis finas y gruesas.

Edad: 4 a 6 años

TIEMPO Y COSTO Cada sesión tendrá una duración de 60 min distribuidos de la siguiente manera:

- 40 min: trabajo específico
- 20 min: práctica libre

Horario: Lunes a sábado. De 2 a 5 pm.

La sesión tendrá un coste de: \$120.000 dos días por semana.

3.1.6 *Preparación para el parto.*

Este servicio está dirigido a todas las madres que están a punto de dar a luz, con este servicio buscamos ayudar a que la madre tenga un trabajo de parto tranquilo y sin complicaciones. Se trabajará con las madres en ejercicios de postura, respiración y relajación que son de suma importancia para esta etapa de desarrollo.

Población: mujeres en estado de gestación

TIEMPO Y COSTO Cada sesión tendrá una duración de 60 min distribuidos de la siguiente manera:

- 60 min: trabajo específico

Horarios: fines de semana. De 2 a 6 de la tarde.

La sesión tendrá un coste de: 130.000 por sesión.

3.2 ELEMENTOS NECESARIOS PARA LOS SERVICIOS

3.2.1 ESIMULACION ADECUADA

• **Animales en tela grande:** Animalitos en tela suaves al tacto, contribuyen a desarrollar la imaginación, el lenguaje y la afectividad. Varios motivos. MEDIDAS: 45cm.



• **Animalitos en látex:** Animalitos en látex agradables al tacto, favorecen la relación causa-efecto gracias a la respuesta sonora y el juego simbólico. Varios motivos. MEDIDAS APROX: 8x12x5 cm (largo x ancho x alto).



• **Animalitos estimulación:** Animalitos en tela suaves al tacto, especiales para bebés. Contribuyen a desarrollar la imaginación, motricidad y la afectividad. Varios motivos. MEDIDAS APROX: 23 cm



• **Balón sonajero estrella grande:** Material agradable al tacto. Contribuye a desarrollar el desplazamiento, la coordinación corporal y la relación causa-efecto gracias a la respuesta sonora. MEDIDAS: 20cm diámetro.



• **Bola de espuma 10CM:** Elaborado en tela antialérgica (Yersilón), suave al tacto. Contribuye a desarrollar la motricidad gruesa, coordinación corporal, el desplazamiento y la relación causa-efecto como resultado del cascabel interno que proporciona una respuesta sonora. MEDIDAS: 10 cm diámetro.



• **Bola de espuma 15CM:** Elaborado en tela antialérgica (Yersilón), suave al tacto. Contribuye a desarrollar la motricidad gruesa, coordinación corporal, el desplazamiento y la relación causa-efecto como resultado del cascabel interno que proporciona una respuesta sonora. MEDIDAS: 12cm diámetro.



• **Bola de espuma de 20CM:** Elaborado en tela antialérgica (Yersilón), suave al tacto. Contribuye a desarrollar la motricidad gruesa, coordinación corporal, el desplazamiento y la relación causa-efecto como resultado del cascabel interno que proporciona una respuesta sonora. MEDIDAS: 15 cm diámetro.



Bola de espuma de 25CM: Elaborado en tela antialérgica (Yersilón), suave al tacto. Contribuye a desarrollar la motricidad gruesa, coordinación corporal, el desplazamiento y la relación causa-efecto como resultado del cascabel interno que proporciona una respuesta sonora. MEDIDAS: 15 cm diámetro.



• **Bola gateadora de texturas:** Material agradable al tacto, elaborada con diferentes texturas. Contribuye a desarrollar el desplazamiento y la coordinación corporal. DIMENSIONES: 35 CM.



• **Caja sorpresa en tela:** Facilita la manipulación y la coordinación ojo-mano, al sacar y meter diferentes elementos, estimula la percepción visual gracias a los vivos colores. Elaborada en tela antialérgica (Yersilón).



• **Cojín blanco-negro-rojo en tela:** Estimula la percepción y atención visual. La combinación de colores en alto contraste blanco-negro-rojo, es la mejor percibida en los primeros meses. Suaves al tacto, elaborado en tela antialérgica.



• **Colchoneta de texturas:** Favorece el desarrollo de las habilidades motora. Estimula la percepción visual y táctil gracias a las telas antialérgicas en diferentes texturas. La combinación de colores en alto contraste blanco-negro-rojo, es la mejor percibida en los primeros meses. DIMENSIONES: 45 x 65 cm.



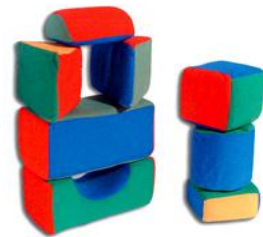
• **Libro en tela blanco- negro:** Favorece la atención y percepción visual presentando diferentes figuras. La combinación de colores en alto contraste blanco-negro, es la mejor percibida en los primeros meses. Suave al tacto, elaborado en tela antialérgica.



• **Payaso Pinocho plástico para insertar:** Desarrolla la habilidad manual y la coordinación ojo mano, además de la percepción visual. Elaborado en plástico.



• **Gimnasio en espuma 20CM:** Ideal para desarrollar habilidades motrices, explorar el sentido del tacto, identificar figuras geométricas y realizar diferentes actividades de construcciones. Suaves al tacto en tela antialérgica. DIMENSIONES: 20 cm.



• **Cubos letras o números en espuma:** Desarrollan las habilidades de manipulación y coordinación viso-motriz, son blandos y ligeros, para estrujarlos, tirarlos, organizarlos, etc. Las letras se relacionan con el nombre de los dibujos que aparecen, estimulando el reconocimiento de las mismas. DIMENSIONES: 10 CM. N.º cubos: 4.



• **PISCINA DE PELOTAS CIRCULAR EN ESPUMA**
150 cm de diámetro x 15:

Piscina de pelotas que ofrece gran diversión y seguridad a los niños. Favorece el ejercicio de todo tipo de movimientos y desarrollo de habilidades motoras. Con cierres en velcro, fuertes y muy funcionales. Hecha en espuma de alta densidad forrada en lona Concord, durable, resistente, impermeable y de fácil limpieza. Incluye colchoneta en la base y escalera. Colores vivos. MEDIDAS: 150 cm de diámetro x 15 cm de espesor.



• **Pelotas piscina (texturas):**

Pelotas plásticas texturizadas en colores vivos. MEDIDAS: 7cm de diámetro.



• **Sabana vestibular:** Sábana elaborada en lona de 1,5 MT. De diámetro, con un cuadrado de 75 cm por 75 cm de acolchado ubicado en el centro. Tiene 8 manillas en reata. Se utiliza para hamacar el bebé, hacerle ejercicios vestibulares.



3.2.2 ESTIMULACION PRENATAL

• **CD música infantil y clásica:** La mejor música para estimular al niño a desarrollar el lenguaje, la imaginación y los movimientos corporales.



• **Colchonetas para ejercicios:**
Dimensiones 1.50mts x 60cm x 5 cm.

• **Colchonetas para ejercicios multicolor x 4 cuerpos:** Dimensiones 1 mts x 1 mts x 2,5 cm.



• **Colchoneta para ejercicios x 5 cuerpos:** 3,60 mts x 2 mts x 2,5 cm.

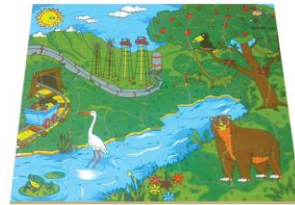


3.2.3 PSICOMOTRICIDAD DIFERENCIAL

• **Bloque de construcción:** 100 piezas en diferentes colores, tamaños y formas para construir diferentes figuras.



• **Rompecabezas:** Juego con el cual el niño debe aprender a unir partes las cuales se complementan, estos vienen de diferentes tamaños y motivos.



• **Tabla para ordenar:** Juego en el cual el niño de ordenar correctamente las fichas según su color y forma. Dimensiones 14.5 x 14.5 cm.



• **Siluetas encajables:** Son cuadros en madera donde encaja perfectamente una silueta de distintas formas y temas.



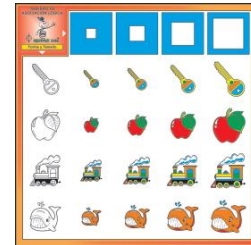
• **Juego de expresiones:** Consiste en organizar las expresiones según se le pida al niño con las caras que se le dan.



• **Tablas de secuencias lógicas:** Son tablas con diferentes temas donde el niño debe seguir la secuencia lógica de las imágenes. Dimensiones: 29 x 24cm.



• **Tablero de asociación lógica:** Juego con el cual el niño aprende asociar por tamaño de los objetos. Dimensiones: 32 x 32cm.



• **Arma todo:** Sirve para armar diferentes figuras y aportar a la creatividad de los niños. Viene por 126 piezas.



3.2.4 MATROGIMNASIA

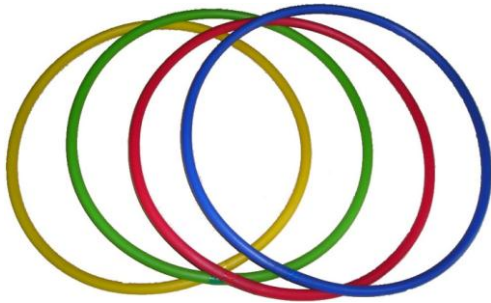
- Colchoneta Para realizar trabajos en el suelo de una forma cómoda, debe ser de espuma de alta densidad y las medidas de 1.80*1.00 metro.



- Gym ball Sirve para trabajar en el suelo y sobre ella viene de diferentes densidades según la necesidad.



- Aros



3.2.5 PSICOMOTRICIDAD ESPECÍFICA – MOTRICIDAD FINA Y GRUESA

- *Plantillas de pies*

Plantilla para los pies es útil para indicar donde los niños deben poner su pies durante una actividad lúdica, ayudan al desarrollo del equilibrio y la coordinación.



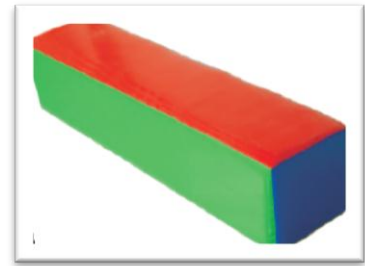
- *Plantillas de manos*

Son útiles para el trabajo manual con los niños nos ayudan, con la coordinación y al buen trabajo con las manos.



- *Rectángulo de espuma*

El rectángulo de espuma ayuda al equilibrio, coordinación y a la confianza del niño



- *Colchoneta plegable*

La colchoneta plegable para trabajar descalzos está fabricada en espuma con una cubierta plástica de colores.



- *"U" en espuma*



De espuma de alta densidad ideal para estimular la creatividad y la destreza del niño. Ayuda al desarrollo del equilibrio.

- *Lazo*



El lazo sirve para desarrollo la coordinación viso-pedica está hecho de manila viene en diferentes colores. DIMS.: 1,80 mts.

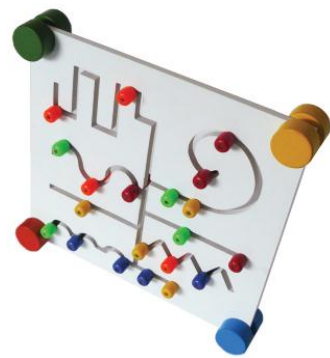
- *Animales armables*



Animalitos desarmables en madera de diferentes motivos sirven para la percepción y el control de elementos del niño.

- *Tablero de secuencia*

El tablero de secuencia hecho de madera y guías de varios colores estimula la coordinación viso manual, así como ayuda al desarrollo de habilidades y destrezas.



- *Esquema corporal niña vestida*

Figura armable de niña con todas las partes del cuerpo ayuda al niño a conocer las partes del cuerpo y la ropa ayuda a la ubicación dentro de su esquema corporal

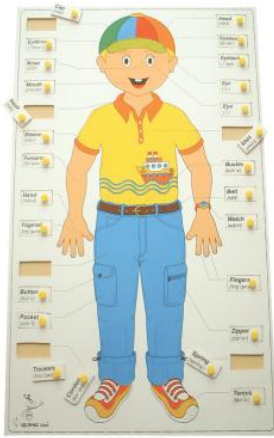


- *Esquema corporal niña desnuda*



Esquema desarmable con las partes del cuerpo de la niña para ubicar dentro del tablero ayuda al niño-a a conocer las partes del cuerpo e iniciar su percepción de sus segmentos corporales.

- *Esquema corporal niño vestido*



Esquema corporal de niño desarmable para ubicar las partes del cuerpo y la ropa ayuda al niño a desarrollo dominio de objetos pequeños también es fundamental para la precisión y para conocer su cuerpo a través del juego.

- *Animales y objetos de enhebrado*



Animalitos y objetos para enhebrar estos ayudan desarrollar habilidades viso-manuales y la precisión.

- *Laberinto complejidad medio sencilla*



El laberinto hecho de de alambre y guías de colores es útil para el desarrollo de habilidades cognitivas.

Camilla escualizable



Camilla escualizable para consultorios, enfermerías y estéticas.

Camilla fija



Camilla escualizable para consultorios, enfermerías y estéticas.

Camilla tipo maletín.



Camilla portátil tres cuerpos tipo maletín para consultorios, enfermerías y estéticas.

3.3 FICHA TECNICA

ELEMENTO	CANTIDAD	COSTO POR UNIDAD	COSTO TOTAL
Animales en tela grande	10	21.552	215.520
Animales en látex	7	10.138	70.966
Balón sonajero estrella grande	2	30.172	60.344
Balón sonajero estrella mediano	2	24.569	49.138
Bola de espuma 10CM	10	10.345	103.450
Bola de espuma 15CM	7	17.069	119.483
Bola de espuma 20CM	7	24.397	170.779
Bola de espuma 25CM	7	31.810	222.670
Bola gateadora de texturas	5	63.103	315.515
Caja sorpresa en tela	22	26.724	587.928
Cojín blanco-negro-rojo en tela	2	19.224	38.448
Colchonetas de texturas	15	27.759	416.385
Libro en tela blanco-negro	5	18.793	93.965
Figuras en plástico para insertar (BALDE DE FORMAS Y COLORES)	5	13.706	68.530
Gimnasio en espuma por 8 unidades de 10 cm	2	37.931	75.862
Cubos letras o números en espuma de 4 unidades	10	26.897	268.970
Piscina de pelotas en plástico	2	280.172	560.344
Pelotas de texturas	4000	448	1.792.000
Cd de música infantil	5	18.965	94.825
Colchonetas tipo jardín medida de 115x50x5 cm espuma amarilla forro curasao	25	31.897	797.425
juego de construcción en madera por 100 piezas	10	101.034	1.010.340
Rompecabezas en madera de diferente piezas diferentes motivos	10	7.931	79.310
Tablas para ordenar	10	17.672	176.720
Siluetas encajables	10	13.500	135.000
Tableros de secuencia lógicas (lotería de secuencias)	10	18.966	189.660
Juegos de expresiones (tabla de expresiones)	10	15.862	158.620
Tableros de asociación lógica (lotería de asociación lógica)	10	18.966	189.660
Arma todo de 126 piezas en tula	10	58.103	581.030
Lazos en algodón cabo plástico	5	1.983	9.915
Aros hula hula de 60 cm de diámetro	15	2.500	37.500
Plantillas de pies (huellas de pies)	5	8.621	43.105
Plantillas de manos (huellas de pies)	5	8.621	43.105
Animales desarmables en madera	10	15.517	155.170
Esquema corporal niña	5	11.121	55.605
Esquema corporal niño	5	11.121	55.605
Juegos de enhebrado (plantillas de enhebrado en madera por 4 unidades)	5	11.034	55.170
Laberintos de motricidad fina (minilaberintos en madera)	5	17.931	89.655
Balón canguro con 2 manijas	2	21.551	43.102
Laberinto para coordinación y balance	2	115.086	230.172
Mega ladrillos o armatodo en tamaño real (mega constructor)	2	456.897	913.794
Gimnasio en espuma de 8 secciones de 20 cm para diferentes edades	2	141.897	283.794
Tapete en caucho espuma tableta de 30x30 animales por 6 tabletas	5	26.724	133.620
Camilla	3	130.000	390.000

TOTAL: 11. 182.199

3.4 UBICACIÓN

3.4.1 DIRECCIÓN EXACTA

La dirección exacta del inmueble es: Calle 106 frente al distrito militar N° 1

3.4.2 VALOR ARRIENDO

El costo del arrendamiento del posible local de ubicación del centro de psicomotricidad es de \$5.000.000, cinco millones de pesos mensuales.

Fotos interiores y exteriores.



Imagen tomada de: www.metrocuadrado.com



Imágenes tomadas de: www.metrocuadrado.com

3.4.3 MAPA MICROLOCALIZACIÓN CON INTENDENCIAS



Imagen tomada de www.metrocuadrado.com

Información general del local comercial*:

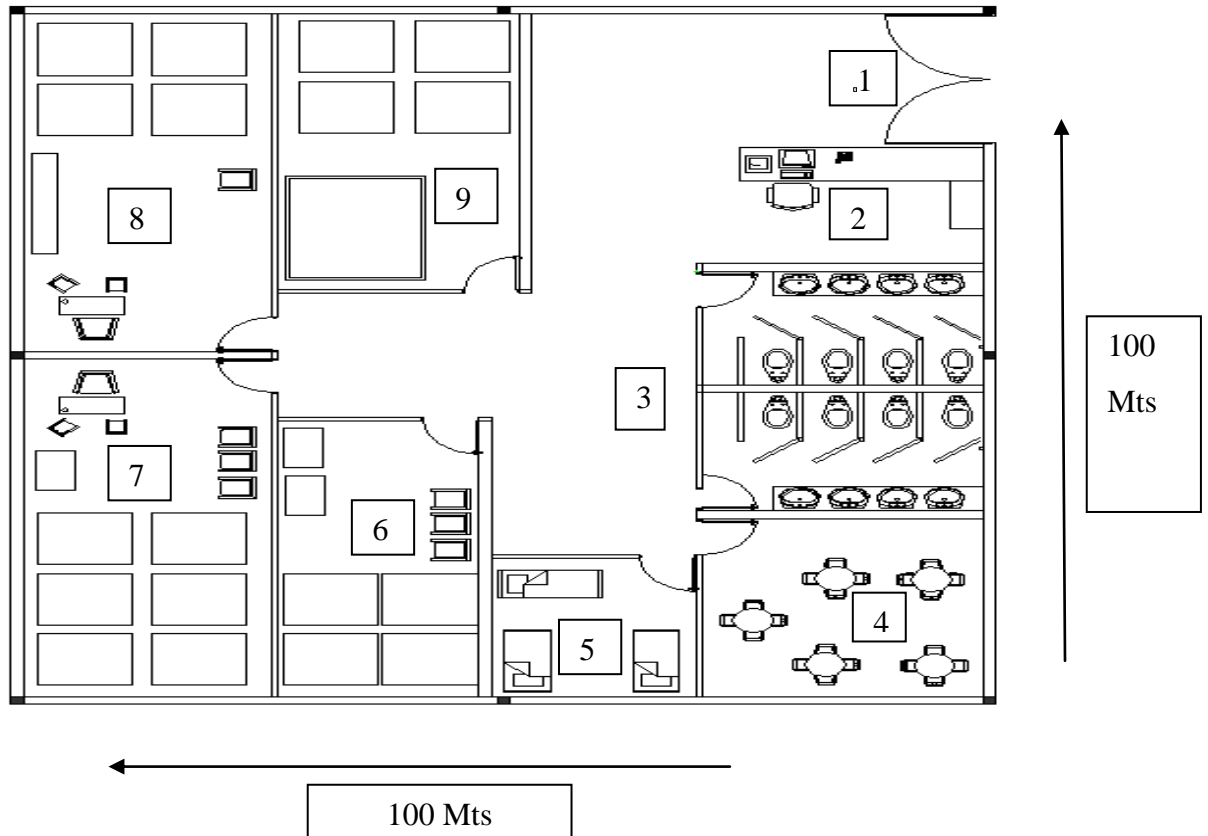
- Barrio: Santa Ana Occidental
- Estrato: 4
- Área: 200 mts²
- Código Web: 76-M910577

3.4.4 JUSTIFICACIÓN DE LA UBICACIÓN DE NEGOCIO

Este lugar fue escogido por que está ubicado en la zona de influencia que escogimos con anterioridad, además está ubicado en una vía principal como la calle 106, por lo que tiene varias vías de acceso como la autopista norte, la NQS y la carrera 15 y la carrera 7, y esto es importante ya que a nivel de transporte tenemos el trans milenio por la autopista, varios buses de servicio público por la carrera 7, NQS, carrera 15 el sitio está cerca de centros comerciales como santa Ana y hacienda santa barbará, también tiene un gran zona

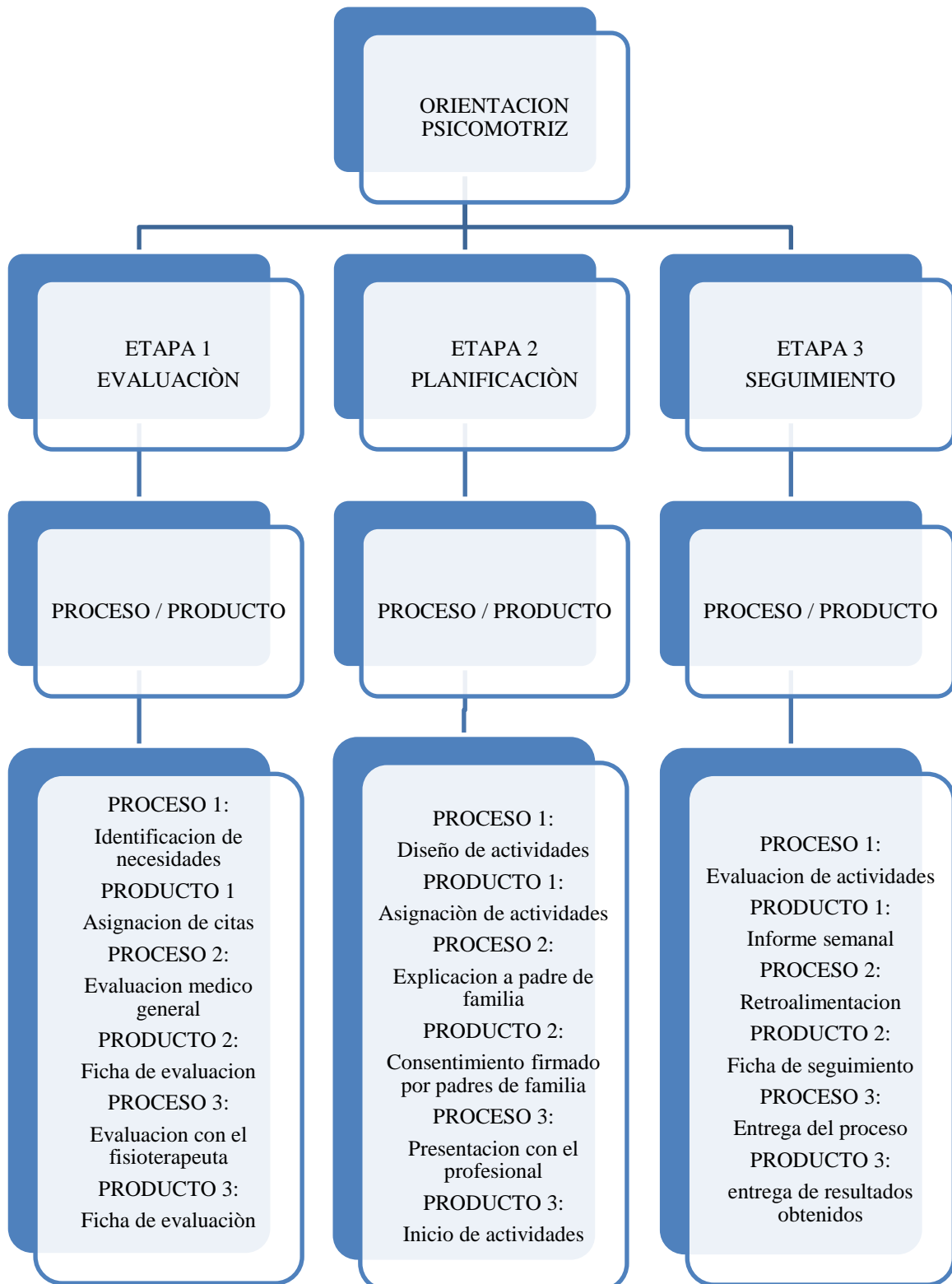
financiera muy cerca como el World trade center, y a nivel de salud tiene cerca el hospital fundación santa fe, es un sitio seguro, ya que está ubicado frente al distrito militar N° 1.

3.4.5 MAPA DE ZONAS Y DISTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA



- 1- Entrada
- 2- Recepción
- 3- Baño
- 4- Psicomotricidad fina
- 5- Zona prenatal
- 6- zona preparación parto
- 7- Zona psicomotricidad diferencial
- 8- Matrogimnasia
- 9- Material didáctico


3.5 FASES TECNICAS DEL PROCESO DE PRODUCCIÒN








3.6 SISTEMA DE CONTROL DE CALIDAD SOBRE LA PRODUCCIÓN

3.6.1 CONTROL DEL SERVICIO

Por medio de la siguiente herramienta se evaluara el servicio prestado a los clientes, continuamente y teniendo en cuenta las sugerencias de los mismos.

Marque con una (X) su nivel de satisfacción, al frente de cada pregunta.	No aplica	Muy insatisfecho	insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
					
¿Los equipos y tecnología son de apariencia moderna?					
¿Los empleados tienen buena presentación personal?					
¿Los materiales y elementos son visualmente atractivos?					
¿La empresa cumple con los procesos previamente establecidos?					
¿Al presentarse un problema hay un sincero interés en solucionarlo?					
¿Los trabajadores prestan bien el servicio desde la primera vez?					
¿Se atienden a tiempo la quejas y reclamos?					
¿Se registran los tipos de errores cometidos?					
¿La empresa comunica a los clientes los horarios exactos del servicio?					
¿Se ofrece un servicio rápido al cliente?					
¿Los empleados están dispuestos a ayudar al cliente?					
¿Los empleados responden oportunamente a las dudas de los clientes?					
¿El comportamiento de los empleados transmite confianza a los clientes?					

Marque con una (X) su nivel de satisfacción, al frente de cada pregunta.	No aplica	Muy insatisfecho	insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
					
¿Cómo clientes se siente satisfecho con los servicios que se le ofrecen?					
¿Los empleados son siempre amables con los clientes?					
¿Los empleados tienen conocimiento y responden a las preguntas de los clientes?					
¿La empresa le ofrece servicios adicionales?					
¿Los empleados ofrecen buena atención personalizada?					
¿La empresa se preocupa por los intereses de sus clientes?					
¿La empresa entiende las necesidades específicas de los clientes?					

3.7 CONTROL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

3.7.1 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.

- El personal de aseo deben cumplir turnos de trabajo con horas determinadas por la mañana, tarde y noche.
- El personal de planta tendrá un horario de trabajo según lo pactado en el contrato y lo deberá cumplir de manera estricta.

FORMATO EVALUACION DE DESEMPEÑO

DATOS EVALUADO			N°
	NOMBRES Y APELLIDOS		DOC. CC C.E OTRO
	DEPENDENCIA		CARGO
DATOS EVALUADOR			N°
	NOMBRES Y APELLIDOS		DOC. CC C.E OTRO
	CARGO		
PERIODO CALIFICADO	DESDE:		HASTA:
	DIA	MES	AÑO
CALIFICACIÓN	Para asignar las calificaciones se presenta, frente a la descripción de cada factor, una guía de valoración de cuatro niveles definido así:		
	EXCELENTE: El desempeño del empleador supera ampliamente los niveles y patrones establecidos y posee el factor en muy alto grado. Se califica entre 90 y 100 puntos.		
	BUENO: El calificador posee el factor en grado satisfactorio y el desempeño es superior al promedio, sin ser excepcional. Se califica entre 70 y 89 puntos.		
	REGULAR: El desempeño del empleado esta frecuentemente por debajo del nivel esperado y requiere aplicar esfuerzos para satisfacer las exigencias del factor. Se califica entre 50 y 69 puntos.		
	DEFICIENTE: El calificador posee el factor en muy bajo grado. No satisface las exigencias mínimas. Se califica entre 0 y 49 puntos.		
DESCRIPCIÓN DE FACTORES		CALIFICACIÓN	
		PUNTOS	NIVEL
CALIDAD DEL TRABAJO: Relación en términos de contenido y presentación, entre el resultado de los trabajos asignados y las especificaciones dadas para su ejecución.			
CANTIDAD DE TRABAJO: Relación cuantitativa entre las tareas, actividades y trabajos realizados y los asignados, tanto en condiciones ordinarias como especiales de la prestación del servicio.			
RELACIONES INTERPERSONALES: Comportamiento con sus superiores, compañeros y usuarios del servicio, disposición para dar y recibir colaboración, de manera que contribuya a establecer un ambiente de cordialidad y respeto.			
RESPONSABILIDAD: Cumplimiento de las funciones, deberes y compromisos inherentes al empleo, asumiendo las consecuencias que se deriven del ejercicio del mismo.			
ACTITUDES FRENTE AL TRABAJO: Medida en que demuestra interés, entusiasmo y disposición para ejercer las funciones del cargo y para adquirir los conocimientos que permitan orientar la ejecución y el rendimiento			
TOTAL PUNTOS			

RESULTADOS Y RECOMENDACIONES	
RESULTADO: SATISFACTORIO _____	INSATISFACTORIO _____
DE CONFORMIDAD CON EL RESULTADO LA DEPEDENCIA RECOMIENDA	
RENOVAR EL CONTRATO: SI _____	NO _____
CAMBIO DE EMPLEO DEL CALIFICADO: SI _____	NO _____
DESVINCULAR AL EMPLEADO UN (1) MES: SI _____	NO _____
OTRAS RECOMENDACIONES: _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	
_____ FIRMA DEL CALIFICADOR	_____ CIUDAD Y FECHA

3.7.2 CONTROL FLUJO DE EFECTIVO

Se realizarán periódicamente arqueo 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.

3.8 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 Auditoría 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.

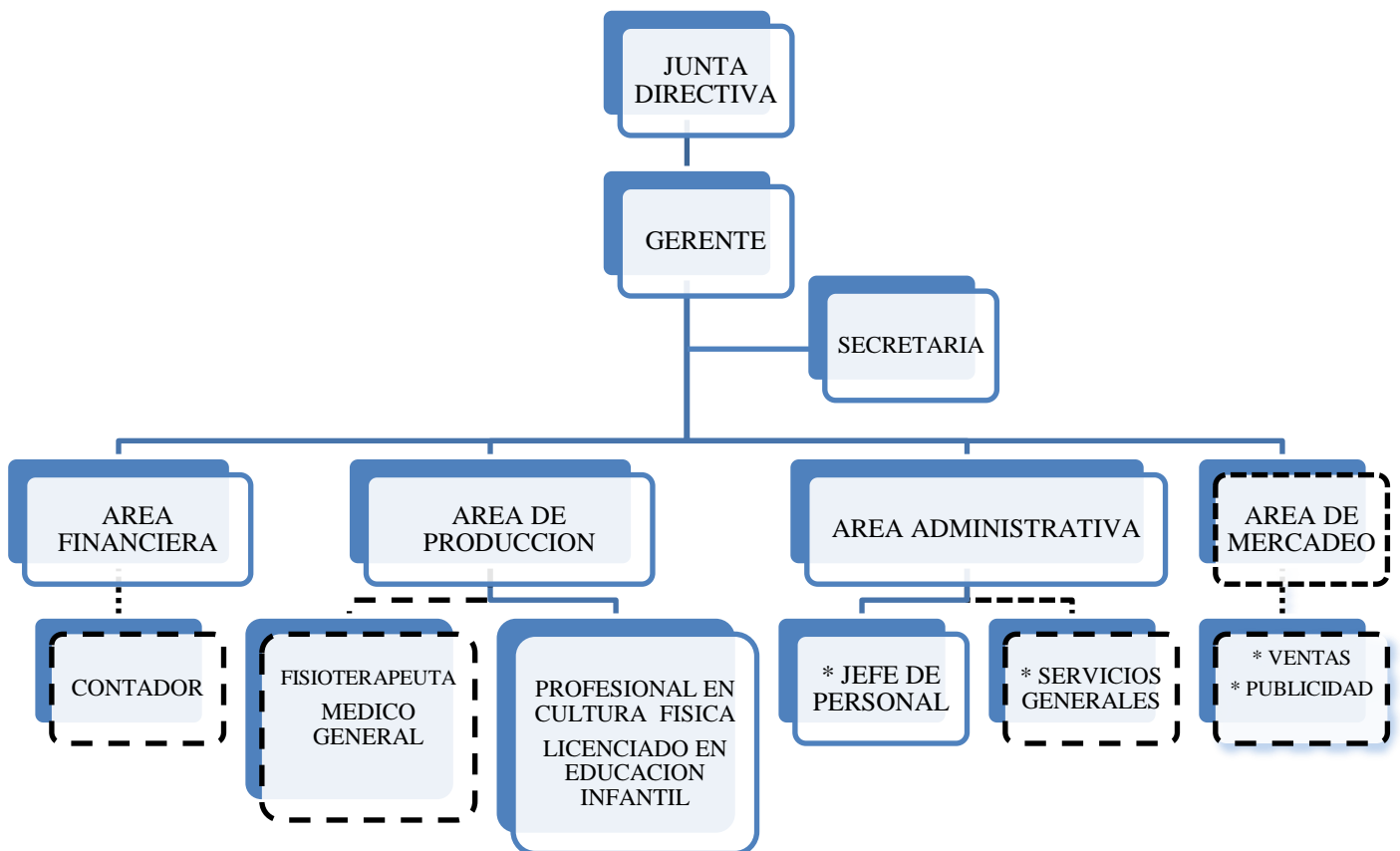
La Auditoría Externa o Independiente tiene por objeto averiguar la razonabilidad, integridad y autenticidad de los estados, expedientes y documentos y toda aquella información producida por los sistemas de la organización.

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.

CAPITULO 4

4. FASE ADMINISTRATIVA

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



4.2 OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DE LAS AREAS DE LA EMPRESA

4.2.1 ÁREA FINANCIERA

Objetivo:

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

Actividades:

1. Llevar el presupuesto del CEP siembra, así como llevar el control de las ventas y la nómina del personal.
2. Debe declarar y cancelar periódicamente los impuestos según los resultados de los libros contables, tomando en cuenta la emisión de facturas y las proyecciones de ingresos por ventas y los costos asociados con el desarrollo del negocio.
3. Elaborara el flujo de caja realizada por medio de arqueos 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 se encarga del funcionamiento de CEP siembra, desde la contratación del personal, la compra de insumos, el pago de personal, pago a los proveedores, control de inventario.

Actividades:

1. Construir y reformar cuando sea necesario la misión, la visión, los objetivos, las políticas, metas, estrategias y alternativas de la empresa y el perfil de los profesionales que laboren el CEP siembra.
2. Verificar si los objetivos y estrategias se cumplen, si los programas están bien desarrollados y si las actividades planeadas cumplen con los objetivos y metas establecidas.

3. Identificar y satisfacer las exigencias de los clientes respecto al servicio y así mismo informar y facilitar la acción de compra y el trato con el cliente.
4. Mantenimiento de la infraestructura y de los equipos utilizados en la empresa.
5. Administrar el personal el cual labora en CEP siembra.
6. Comprar y suministrar los recursos físicos de CEP siembra.

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 CEP siembra. El plus es elaborar un servicio de calidad y oportuno a las necesidades, 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 controla las actividades, se le da seguimiento a los objetivos y los métodos de cada programa.
2. Se lleva control del las actividades y se evalúa el servicio, la atención, la planeación, instalaciones.
3. Buscar la innovación de los servicios de CEP siembra para satisfacer las necesidades de los clientes.
4. Atención al cliente con servicio de calidad y servicios que satisfacen al 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 del CEP siembra, es decir, publicidad, 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 CEP siembra, 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 previsible, segmentación del mercado, competencia y grupo objetivo, así logrando enfocarnos en uno de los objetivos de 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

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:

- Gerente
- Secretaria general
- Contador
- Fisioterapeuta
- Medico general
- Profesional en cultura física
- Licenciado en educación infantil
- Jefe de personal
- Servicios generales
- Profesional en mercadotecnia

4.3.1 DESCRIPCION DEL TALENTO HUMANO

4.3.1.1 GERENTE

CARGO	PERFIL	TIPO DE CONTRATO	SUELDO
Gerente	Profesional de cultura física, especializado en administración con alta capacidad de liderazgo, excelentes relaciones interpersonales, manejo de conflictos y habilidades comerciales. Así mismo debe contar con alta capacidad de análisis y síntesis, objetividad y agilidad para tomar decisiones.	<i>Contrato a término fijo:</i> Este tipo de contratos contempla una duración entre mínimo un día y máximo tres años, según acuerden las partes. Es indispensable que el contrato quede por escrito; debe respetar el rango de tiempo establecido por la Ley 50 de 1.990, y para la terminación del contrato se recomienda dejar por escrito el preaviso correspondiente de mínimo 30 días.	Por hora: 6.686
			Por semana: 267.447
			Por mes: 1.158.049
			Por año: 13.907.282

4.3.1.2 SECRETARIA GENERAL

CARGO	PERFIL	TIPO DE CONTRATO	SUELDO
Secretaria general	Técnica en secretariado contable y énfasis en contabilidad y sistemas, con alta capacidad de liderazgo, excelentes relaciones interpersonales, manejo de conflictos, Buen servicio al cliente. Así mismo debe contar con alta capacidad de análisis y síntesis, objetividad y agilidad para tomar decisiones.	<i>Contrato a término fijo:</i> Este tipo de contratos contempla una duración entre mínimo un día y máximo tres años, según acuerden las partes. Es indispensable que el contrato quede por escrito; debe respetar el rango de tiempo establecido por la Ley 50 de 1.990, y para la terminación del contrato se recomienda dejar por escrito el preaviso correspondiente de mínimo 30 días.	Por hora: 5.043
			Por semana: 201.748
			Por mes: 873.573
			Por año: 10.490.946

4.3.1.3 CONTADOR

CARGO	PERFIL	TIPO DE CONTRATO	SUELDO
<i>Contador</i>	Profesional de marketing, con alta capacidad de liderazgo, excelentes relaciones interpersonales, manejo de conflictos y habilidades comerciales. Así mismo debe contar con alta capacidad de análisis y síntesis, objetividad y agilidad para tomar decisiones.	<i>Contrato prestación de servicios:</i> Este tipo de contratos 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 vinculación ni obligación a pagar prestaciones sociales. La duración también se acuerda entre las partes de acuerdo al trabajo que se va a realizar.	Por hora: 3.649,33 Por semana: 127.726,69 Por mes: 553.057 Por año: 6.641.788

4.3.1.4 FISIOTERAPEUTA

CARGO	PERFIL	TIPO DE CONTRATO	SUELDO
<i>Fisioterapeuta</i>	Profesional de fisioterapia, con especialización o capacitación en psicomotricidad, con alta capacidad de liderazgo, excelentes relaciones interpersonales. Así mismo debe contar con alta capacidad de análisis y síntesis, objetividad y agilidad para tomar decisiones.	<i>Contrato por prestación de servicios:</i> Este tipo de contratos 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 vinculación ni obligación a pagar prestaciones sociales. La duración también se acuerda entre las partes de acuerdo al trabajo que se va a realizar.	Por hora: 14.175
			Por semana: 496.157
			Por mes: 2.148.361
			Por año: 25.800.174

4.3.1.5 MEDICO GENERAL

CARGO	PERFIL	TIPO DE CONTRATO	SUELDO
<i>Médico general</i>	Profesional en medicina general, con alta capacidad de liderazgo, excelentes relaciones interpersonales, manejo de conflictos. Así mismo debe contar con alta capacidad de análisis y síntesis, objetividad y agilidad para tomar decisiones.	<i>Contrato por prestación de servicios:</i> Este tipo de contratos 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 vinculación ni obligación a pagar prestaciones sociales. La duración también se acuerda entre las partes de acuerdo al trabajo que se va a realizar.	<p>Por hora: 10.158</p> <p>Por semana: 355.559</p> <p>Por mes: 1.539.573</p> <p>Por año: 18.489.097</p>

4.3.1.6 PROFESIONAL EN CULTURA FISICA

CARGO	PERFIL	TIPO DE CONTRATO	SUELDO
<i>Profesional en cultura física</i>	Profesional de cultura física que allá tenido un buen desempeño en el área pedagógica, específicamente en educación escolar psicomotriz, psicología del desarrollo, pedagogía de la cultura física; con especialización en educación infantil y/o psicomotricidad, con alta capacidad de liderazgo, excelentes relaciones interpersonales, manejo de conflictos. Así mismo debe contar con alta capacidad de análisis y síntesis, objetividad y agilidad para tomar decisiones.	<i>Contrato a término fijo:</i> Este tipo de contratos contempla una duración entre mínimo un día y máximo tres años, según acuerden las partes. Es indispensable que el contrato quede por escrito; debe respetar el rango de tiempo establecido por la Ley 50 de 1.990, y para la terminación del contrato se recomienda dejar por escrito el preaviso correspondiente de mínimo 30 días.	<p>Por hora: 5.303</p> <p>Por semana: 265.195</p> <p>Por mes: 1.148.297</p> <p>Por año: 13.790.172</p>

4.3.1.7 LICENCIADO EN EDUCACION INFANTIL

CARGO	PERFIL	TIPO DE CONTRATO	SUELDO
<i>Licenciado en educación infantil</i>	Profesional en educación infantil, con especialización en psicomotricidad, con alta capacidad de liderazgo, excelentes relaciones interpersonales. Así mismo debe contar con alta capacidad de análisis y síntesis, objetividad y agilidad para tomar decisiones.	<i>Contrato a término fijo:</i> Este tipo de contratos contempla una duración entre mínimo un día y máximo tres años, según acuerden las partes. Es indispensable que el contrato quede por escrito; debe respetar el rango de tiempo establecido por la Ley 50 de 1.990, y para la terminación del contrato se recomienda dejar por escrito el preaviso correspondiente de mínimo 30 días.	<p>Por hora: 5.168</p> <p>Por semana: 258.415</p> <p>Por mes: 1.118.938</p> <p>Por año: 13.437.592</p>

4.3.1.8 JEFE DE PERSONAL

CARGO	PERFIL	TIPO DE CONTRATO	SUELDO
<i>Jefe de personal</i>	Profesional de cultura física que allá tenido un buen desempeño en el área administrativa, específicamente en administración de recursos humanos; con alta capacidad de liderazgo, excelentes relaciones interpersonales, manejo de conflictos. Así mismo debe contar con alta capacidad de análisis y síntesis, objetividad y agilidad para tomar decisiones.	<i>Contrato a término fijo:</i> Este tipo de contratos contempla una duración entre mínimo un día y máximo tres años, según acuerden las partes. Es indispensable que el contrato quede por escrito; debe respetar el rango de tiempo establecido por la Ley 50 de 1.990, y para la terminación del contrato se recomienda dejar por escrito el preaviso correspondiente de mínimo 30 días.	Por hora: 4.556 Por semana: 227.822 Por mes: 986.472 Por año: 11.846.781

4.3.1.9 SERVICIOS GENERALES

CARGO	PERFIL	TIPO DE CONTRATO	SUELDO
<i>Personal de servicios generales</i>	Persona con conocimientos en servicios generales, responsable, cumplido y eficiente.	<i>Contrato por prestación de servicios:</i> Este tipo de contratos 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 vinculación ni obligación a pagar prestaciones sociales. La duración también se acuerda entre las partes de acuerdo al trabajo que se va a realizar.	Por hora: 4.412 Por semana: 154.422 Por mes: 668.650 Por año: 8.029.974

4.3.1.10 PROFESIONAL EN MERCADOTECNIA

CARGO	PERFIL	TIPO DE CONTRATO	SUELDO
Profesional en marketing	Profesional de marketing, con alta capacidad de creatividad y liderazgo, excelentes relaciones interpersonales, manejo de conflictos y habilidades comerciales. Así mismo debe contar con alta capacidad de análisis y síntesis, objetividad y agilidad para tomar decisiones.	<i>Contrato prestación de servicios:</i> Este tipo de contratos 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 vinculación ni obligación a pagar prestaciones sociales. La duración también se acuerda entre las partes de acuerdo al trabajo que se va a realizar.	Por hora: 6.686
			Por semana: 267.447
			Por mes: 1.158.049
			Por año: 13.907.282

4.4 MANUAL DE DESCRIPCION DE CARGOS Y FUNCIONES

4.4.1 GERENTE

NOMBRE DEL CARGO:	GERENTE GENERAL
JEFE INMEDIATO:	Junta directiva

OBJETIVO DEL CARGO:	El gerente actúa como representante legal de la empresa, fija las políticas administrativas, operacionales, y administrativas con base en los parámetros fijados por la empresa.
FUNCIONES ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Liderar procesos de planeación estratégica, y de organización, establece objetivos y metas específicas de la empresa. • Desarrollo estrategias para el cumplimiento de metas propuestas. • A través de su personal a cargo, desarrolla planes de acción a mediano y largo plazo. • Crear un ambiente agradable para lograr las metas de grupo, en la menor cantidad de tiempo, dinero materiales, optimizando los recursos disponibles. • Preparar descripciones de tareas y objetivos individuales para cada área funcional. • Desarrollar un ambiente de trabajo que motive positivamente a los individuos y grupos organizacionales. • Medir continuamente la ejecución y comparar resultados reales con los planes y estándares de ejecución (autocontrol y Control de Gestión)

CARACTERISTICAS PREFERIBLES EN EL CANDIDATO:

EDAD:	<i>Indiferente</i>
SEXO:	Indiferente
ESTADO CIVIL:	Indiferente
FORMACION ACADEMICA:	Básica: Profesional en Cultura Física, o administración deportiva. Complementaria: Especialización Deseable: Administración deportiva Idioma: Nivel de Inglés alto (en comprensión y escritura)
EXPERIENCIA PREVIA:	Mínimo 1 años de experiencia en las áreas de conocimiento específico

HABILIDADES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS

Capacidad de síntesis	Habilidades de comunicación oral y escrita
Capacidad para identificar y analizar problemas	Capacidad para negociar

CARACTERISTICAS PERSONALES REQUERIDAS:

Capacidad de liderazgo	Apertura a la creatividad e innovación
Ser convincente y persuasivo	Alto espíritu de servicio
Dinámico, organizado y proactivo	Alta capacidad de aprendizaje y auto estudio

CARACTERISTICAS INTERPERSONALES REQUERIDAS:

Facilidad para interactuar con otras personas	Habilidad para trabajar en equipo, inclusive como facilitador
Capacidad y experiencia para trabajar bajo presión	

4.4.2 SECRETARIA GENERAL

IDENTIFICACION DEL CARGO:

NOMBRE DEL CARGO:	SECRETARIA GENERAL
JEFE INMEDIATO:	Gerente general

OBJETIVO DEL CARGO:	Brindar a su jefe un apoyo incondicional con las tareas establecida, además de acompañar en la vigilancia de los procesos que se llevan a cabo en la empresa.
----------------------------	--

**FUNCIONES
ESPECIFICAS**

- Redactar las solicitudes que se hagan por parte del área de servicio al cliente.
- Recibir correspondencia y documentos.
- Atender y orientar al público que solicite servicios, de una manera cortés y amable y dar la información de forma fluida y clara.
- Hacer y recibir llamadas telefónicas para tener informado a los jefes de los compromisos y demás asuntos.
- Obedecer y realizar instrucciones que le sean asignadas por su jefe
- Recibir pagos por concepto de servicios por parte de los clientes.
- Emitir documentos y facturas oficiales de la empresa.

CARACTERISTICAS PREFERIBLES EN EL CANDIDATO:

EDAD:	<i>Indiferente</i>
SEXO:	Indiferente
ESTADO CIVIL:	Indiferente
FORMACION ACADEMICA:	Básica: Técnico en secretariado contable y sistemas Idioma: Nivel de Inglés medio (en comprensión y escritura)
EXPERIENCIA PREVIA:	Mínimo 1 años de experiencia en las áreas de conocimiento específico

HABILIDADES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS

Capacidad de síntesis	Habilidades de comunicación oral y escrita
Capacidad para identificar y analizar problemas	Capacidad para negociar

CARACTERISTICAS PERSONALES REQUERIDAS:

Capacidad de liderazgo	Apertura a la creatividad e innovación
Ser convincente y persuasivo	Alto espíritu de servicio
Dinámico, organizado y proactivo	Alta capacidad de aprendizaje y auto estudio
Excelente redacción y ortografía.	Facilidad de expresión verbal y escrita
Domino de procesadores de texto	Domino de Windows

CARACTERISTICAS INTERPERSONALES REQUERIDAS:

Facilidad para interactuar con otras personas	Habilidad para trabajar en equipo, inclusive como facilitador
Capacidad y experiencia para trabajar bajo presión	

4.4.3 CONTADOR

NOMBRE DEL CARGO:	CONTADOR
JEFE INMEDIATO:	Gerente general

OBJETIVO DEL CARGO:	Profesional competitivo, capaz de diseñar, establecer, aplicar, controlar y evaluar la información financiera, fiscal y administrativa de la empresa. Con una actitud ética, crítica y de liderazgo. Utilizando las tecnologías de la información para fomentar el desarrollo sustentable.
----------------------------	---

**FUNCIONES
ESPECIFICAS**

- Clasificar operaciones registradas, como medio para obtener objetivos propuestos.
- Preparar la información financiera para ser presentada al Consejo de Administración.
- Velar porque las notas contables y ajustes con asociados estén debidamente soportados y contabilizados.
- Revisar los recibos de caja y comprobantes de pago

CARACTERISTICAS PREFERIBLES EN EL CANDIDATO:

EDAD:	Indiferente
SEXO:	Indiferente
ESTADO CIVIL:	Indiferente
FORMACION ACADEMICA:	Básica: Profesional en contaduría publica
EXPERIENCIA PREVIA:	Mínimo 3 años de experiencia en las áreas de conocimiento específico

HABILIDADES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS

Capacidad de síntesis	Habilidades de comunicación oral y escrita
-----------------------	--

CARACTERISTICAS PERSONALES REQUERIDAS:

Capacidad de liderazgo	Apertura a la creatividad e innovación
Ser convincente y persuasivo	Alto espíritu de servicio
Dinámico, organizado y proactivo	Alta capacidad de aprendizaje y auto estudio

CARACTERISTICAS INTERPERSONALES REQUERIDAS:

Facilidad para interactuar con otras personas	Habilidad para trabajar en equipo, inclusive como facilitador
Capacidad y experiencia para trabajar bajo presión	

4.4.4 FISIOTERAPEUTA

NOMBRE DEL CARGO:	FISIO TERAPEUTA
JEFE INMEDIATO:	Gerente general

OBJETIVO DEL CARGO:	Brindar todo su conocimiento para programar las actividades a los pacientes que los requieran la necesidad de una valoración, apoyar al médico y demás personal que lo solicite.
----------------------------	---

**FUNCIONES
ESPECIFICAS**

- Realizar un diagnostico funcional a los pacientes antes de comenzar el proceso de aprendizaje
- Dar un punto de vista en la planificación del trabajo individualizado a cada paciente.
- Dar seguimiento al proceso propuesto para el trabajo individual del paciente

CARACTERISTICAS PREFERIBLES EN EL CANDIDATO:

EDAD:	<i>Indiferente</i>
SEXO:	Indiferente
ESTADO CIVIL:	Indiferente
FORMACION ACADEMICA:	<p>Básica: Profesional en fisioterapia</p> <p>Complementaria: Posgrado</p> <p>Deseable: Fisioterapia en pediatría</p> <p>Idioma: Nivel de Inglés medio (en comprensión y escritura)</p>
EXPERIENCIA PREVIA:	Mínimo 2 años de experiencia en las áreas de conocimiento específico

HABILIDADES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS

Capacidad de síntesis	Habilidades de comunicación oral y escrita
Capacidad para identificar y analizar problemas	Capacidad para negociar

CARACTERISTICAS PERSONALES REQUERIDAS:

Capacidad de liderazgo	Apertura a la creatividad e innovación
Ser convincente y persuasivo	Alto espíritu de servicio
Dinámico, organizado y proactivo	Alta capacidad de aprendizaje y auto estudio

CARACTERISTICAS INTERPERSONALES REQUERIDAS:

Facilidad para interactuar con otras personas	Habilidad para trabajar en equipo, inclusive como facilitador
Capacidad y experiencia para trabajar bajo presión	

4.4.5 MEDICO GENERAL

NOMBRE DEL CARGO:	MEDICO GENERAL
JEFE INMEDIATO:	Gerente general

OBJETIVO DEL CARGO:	Brindar un apoyo cuando se le requieran sus servicios, siempre velando por el buen estado del paciente, con el fin de ayudar que su proceso sea más estricto si así se llegara a requerirlo
----------------------------	--

FUNCIONES ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar pacientes que soliciten cita • Hacer una valoración medica a cada paciente. • Realizar consultas en los horarios acordados • Llevar una historia a cada paciente • Ser un apoyo constante para los procesos y demás profesionales
------------------------------	---

CARACTERISTICAS PREFERIBLES EN EL CANDIDATO:

EDAD:	<i>Indiferente</i>
SEXO:	Indiferente
ESTADO CIVIL:	Indiferente
FORMACION ACADEMICA:	Básica: Profesional en Medicina Complementaria: Especialización Deseable: Pediatra Idioma: Nivel de Inglés medio (en comprensión y escritura)
EXPERIENCIA PREVIA:	Mínimo 3 años de experiencia en las áreas de conocimiento específico

HABILIDADES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS

Capacidad de síntesis	Habilidades de comunicación oral y escrita
Capacidad para identificar y analizar problemas	Capacidad para negociar

CARACTERISTICAS PERSONALES REQUERIDAS:

Capacidad de liderazgo	Apertura a la creatividad e innovación
Ser convincente y persuasivo	Alto espíritu de servicio
Dinámico, organizado y proactivo	Alta capacidad de aprendizaje y auto estudio

CARACTERISTICAS INTERPERSONALES REQUERIDAS:

Facilidad para interactuar con otras personas	Habilidad para trabajar en equipo, inclusive como facilitador
Capacidad y experiencia para trabajar bajo presión	

4.4.6 PROFESIONAL DE CULTURA FISICA

NOMBRE DEL CARGO:	PROFESIONAL DE CULTURA FISICA
JEFE INMEDIATO:	Gerente general

OBJETIVO DEL CARGO:	Que el niño/a organice la imagen de sí mismo favorecer una imagen integrada y la diferenciación del entorno ayudar a compartir activamente espacios, materiales, tareas, movimientos y experiencias con otros sujetos,
----------------------------	---

FUNCIONES ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar las clases • Dirigir las clases • Ser un guía durante el proceso • Realizar un informe de la clase • Llevar un control en cada niño • Entregar un informe semanal • Resolver inquietudes • Recibir y entregar los niños
------------------------------	---

CARACTERISTICAS PREFERIBLES EN EL CANDIDATO:

EDAD:	Indiferente
SEXO:	Indiferente
ESTADO CIVIL:	Indiferente
FORMACION ACADEMICA:	<p>Básica: Profesional en Cultura Física.</p> <p>Complementaria: Cursos sobre psicomotricidad Especializaciones</p> <p>Deseable: Psicomotricidad</p> <p>Idioma: Nivel de Inglés medio (en comprensión y escritura)</p>
EXPERIENCIA PREVIA:	Mínimo 1 año de experiencia en las áreas de conocimiento específico

HABILIDADES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS

Capacidad de síntesis	Habilidades de comunicación oral y escrita
Capacidad para identificar y analizar problemas	Capacidad para negociar

CARACTERISTICAS PERSONALES REQUERIDAS:

Capacidad de liderazgo	Apertura a la creatividad e innovación
Ser convincente y persuasivo	Alto espíritu de servicio
Dinámico, organizado y proactivo	Alta capacidad de aprendizaje y auto estudio

CARACTERISTICAS INTERPERSONALES REQUERIDAS:

Facilidad para interactuar con otras personas	Habilidad para trabajar en equipo, inclusive como facilitador
Capacidad y experiencia para trabajar bajo presión	

4.4.7 LICENCIADA EN EDUCACION INFANTIL

NOMBRE DEL CARGO:	LICENCIADO EN EDUCACION INFANTIL
JEFE INMEDIATO:	Gerente general

OBJETIVO DEL CARGO:	Brindar a su jefe un apoyo incondicional con las tareas establecida, además de acompañar en la vigilancia de los procesos que se llevan a cabo en la empresa.
----------------------------	--

**FUNCIONES
ESPECIFICAS**

- Planificar las clases
- Dirigir las clases
- Ser un guía durante el proceso
- Realizar un informe de la clase
- Llevar un control en cada niño
- Entregar un informe semanal
- Resolver inquietudes
- Recibir y entregar los niños

CARACTERISTICAS PREFERIBLES EN EL CANDIDATO:

EDAD:	<i>Indiferente</i>
SEXO:	Indiferente
ESTADO CIVIL:	Indiferente
FORMACION ACADEMICA:	Básica: Licenciado en educación infantil Idioma: Nivel de Inglés medio (en comprensión y escritura)
EXPERIENCIA PREVIA:	Mínimo 2 años de experiencia en las áreas de conocimiento específico

HABILIDADES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS

Capacidad de síntesis	Habilidades de comunicación oral y escrita
Capacidad para identificar y analizar problemas	Capacidad para negociar

CARACTERISTICAS PERSONALES REQUERIDAS:

Capacidad de liderazgo	Apertura a la creatividad e innovación
Ser convincente y persuasivo	Alto espíritu de servicio
Dinámico, organizado y proactivo	Alta capacidad de aprendizaje y auto estudio

CARACTERISTICAS INTERPERSONALES REQUERIDAS:

Facilidad para interactuar con otras personas	Habilidad para trabajar en equipo, inclusive como facilitador
Capacidad y experiencia para trabajar bajo presión	

4.4.8 JEFE DE PERSONAL

NOMBRE DEL CARGO:	JEFE DE PERSONAL
JEFE INMEDIATO:	Gerente general
OBJETIVO DEL CARGO:	<p>Poseer visión estratégica, capacidad concertadora, integradora, innovadora y sobre todo desarrollar un estilo de liderazgo que se ajuste a las necesidades y requerimientos de la cultura organizacional de la empresa en que desempeñe.</p> <p>Asimismo, es importante que tenga capacidad para adaptarse rápidamente a los cambios del ambiente, tomando los cursos de acción más conveniente para solucionar los problemas que se le presenten.</p>
FUNCIONES ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable por la planeación, organización, liderazgo y control de los recursos • Determina qué tareas han de realizarse, quién las efectuará, quien reporta a quien y dónde se tomarán las decisiones. • Motivación de los colaboradores, seleccionar los canales de comunicación más eficaces y resolver conflictos. • Seguimiento de las actividades para asegurarse de que se realicen de acuerdo a lo planeado y corregir cualquier desviación significativa.
CARACTERISTICAS PREFERIBLES EN EL CANDIDATO:	
EDAD:	Indiferente
SEXO:	Indiferente
ESTADO CIVIL:	Indiferente
FORMACION ACADEMICA:	<p>Básica: Profesional de cultura física.</p> <p>Complementaria: Especialización</p> <p>Deseable: Administración de RR.HH</p> <p>Idioma: Nivel de Inglés medio (en comprensión y escritura)</p>
EXPERIENCIA PREVIA:	Mínimo 1 año de experiencia en las áreas de conocimiento específico
HABILIDADES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS	
Habilidad para el manejo de equipo de oficina	Requiere de capacidad para trabajar con otras personas, para motivarlas, tanto individualmente como en grupo.
Amplios conocimientos de los aspectos legales, fiscales y laborales.	
CARACTERISTICAS PERSONALES REQUERIDAS:	
Capacidad de liderazgo	Apertura a la creatividad e innovación
Ser convincente y persuasivo	Alto espíritu de servicio
Dinámico, organizado y proactivo	Alta capacidad de aprendizaje y auto estudio
CARACTERISTICAS INTERPERSONALES REQUERIDAS:	
Facilidad para interactuar con otras personas	Habilidad para trabajar en equipo, inclusive como facilitador
Capacidad y experiencia para trabajar bajo presión	

4.4.9 SERVICIOS GENERALES

NOMBRE DEL CARGO:	SERVICIOS VARIOS
JEFE INMEDIATO:	Gerente general
OBJETIVO DEL CARGO:	Es aquella persona que colaboran con la acción de la empresa con sus servicios de mantenimiento, organización y aseo de las instalaciones.
FUNCIONES ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar la jornada de trabajo legalmente establecida. • Velar por el buen mantenimiento y aseo de los muebles, enseres al que tienen acceso. • Informar oportunamente a la Dirección de la empresa, los casos especiales de deterioro o extravío de materiales, responsabilizándose de los daños causados
CARACTERISTICAS PREFERIBLES EN EL CANDIDATO:	
EDAD:	Indiferente
SEXO:	Indiferente
ESTADO CIVIL:	Indiferente
FORMACION ACADEMICA:	Básica: Bachiller
EXPERIENCIA PREVIA:	Mínimo 3 años de experiencia en las áreas de conocimiento específico
HABILIDADES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS	
Capacidad de síntesis	Habilidades de comunicación oral y escrita
CARACTERISTICAS PERSONALES REQUERIDAS:	
Dinámico, organizado	
Alto espíritu de servicio	
CARACTERISTICAS INTERPERSONALES REQUERIDAS:	
Facilidad para interactuar con otras personas	Habilidad para trabajar en equipo, inclusive como facilitador
Capacidad y experiencia para trabajar bajo presión	

4.4.10 PROFESIONAL EN MERCADOTECNIA

NOMBRE DEL CARGO:	PROFESIONAL EN MERCADOTECNIA
JEFE INMEDIATO:	Gerente general

OBJETIVO DEL CARGO:	Planear, analizar y definir las estrategias publicitarias y de comunicación de la empresa, buscando mantener vigente el interés de nuestros públicos objetivos, a través de los diferentes medios masivos, con énfasis especial en los medios digitales, como lo son las páginas web de las diferentes unidades de la empresa y la actividad de interacción de la institución con todos sus públicos de interés a través de las redes sociales.
----------------------------	---

**FUNCIONES
ESPECIFICAS**

- Realizar seguimiento de las piezas publicitarias y sus mensajes y medir su eficacia.
- Analizar la competencia en términos de medios (tv, prensa, radio, revistas, medios alternativos, entre otros).
- Implementar todas las actividades del plan de mercadeo dentro del mundo digital

CARACTERISTICAS PREFERIBLES EN EL CANDIDATO:

EDAD:	Indiferente
SEXO:	Indiferente
ESTADO CIVIL:	Indiferente
FORMACION ACADEMICA:	Básica: Profesional en mercadeo
EXPERIENCIA PREVIA:	Mínimo 3 años de experiencia en las áreas de conocimiento específico

HABILIDADES ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS

Capacidad de síntesis	Habilidades de comunicación oral y escrita
-----------------------	--

CARACTERISTICAS PERSONALES REQUERIDAS:

Dinámico, organizado	
Alto espíritu de servicio	

CARACTERISTICAS INTERPERSONALES REQUERIDAS:

Facilidad para interactuar con otras personas	Habilidad para trabajar en equipo, inclusive como facilitador
Capacidad y experiencia para trabajar bajo presión	

4.5 PROCESO DE INGRESO Y SALIDA DE PERSONAS

4.5.1 REQUERIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO

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

4.5.2 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

4.5.3 RECOPIACIÓN Y RECEPCIÓN 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 empresas y los que esta 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.

Tipos de pruebas.

PRUEBAS DE RENDIMIENTO:

El procedimiento más sencillo y obvio consiste en dar al candidato una muestra del trabajo que debe hacer y pedirle que demuestre su habilidad para ejecutarlo.

PRUEBAS DE INTELIGENCIA:

Basándose en el supuesto de que las personas inteligente y despierta pueden demostrar sus conocimientos en su oficio que podría resultar muy difícil para personas no tan bien preparadas, muchas compañías usan pruebas de inteligencia **llamadas a veces de coeficientes de inteligencia.**

PRUEBAS DE APTITUDES.

Una prueba de inteligencia viene a ser una especie de prueba de aptitud que mide la capacidad total de el candidato, sin embargo los psicólogos han perfeccionado también un gran número de pruebas de aptitud, mucho más especializadas, con **el propósito de predecir las probabilidades de que el solicitante pueda aplicar para el trabajo específico.**

PRUEBAS DE INTERES.

Estas miden el interés del solicitante por ejemplo, si prefiere trabajar al aire libre o bajo techo, con otras personas o con cosas.

Aún cuando suelen usarse para orientación vocacional, las pruebas de interés se usan también en las empresas para determinar la idoneidad del individuo, para oficios específicos.

Al mismo tiempo estas pruebas ayudan a predecir si los individuos se van a sentir contentos en estas ocupaciones.

PRUEBAS DE PERSONALIDAD.

Estas se parecen mucho a las de interés, por ejemplo, para ninguna de ellas hay un conjunto de respuestas correctas, sin embargo las pruebas de interés tienen más que ver con los empleos que le gusten o no a una persona, mientras que las de personalidad se encaminará a determinar cómo se comportará el candidato en situaciones de tensión interpersonal.

Estas pruebas tratan de evaluar la motivación del individuo, su adaptación a las tensiones de la vida cotidiana, su capacidad para el trato interpersonal y su autoimagen.

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 presentadas 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

4.5.4 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.

4.5.5 PERFIL DEL EMPLEADO:

Para escoger el personal que hará parte de la empresa CEP SIEMBRA, se ha establecido 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 en la ciudad de Bogotá D.C. 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 y mejoramiento continuo; esta política que se verá reflejada en los resultados de cada empleado.

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.

Nuestra política está guiada hacia el “servicio cliente” por lo tanto nuestro personal está altamente calificado para esto y siempre estará a disposición del cliente cuando este lo crea necesario.

Política de innovación la empresa estará a la vanguardia de nuevos métodos de trabajo y esto lo hará por medio de capacitaciones de sus empleados y de esta manera prestar siempre el mejor servicio con alta calidad.

4.6 TIPOS DE CONTRATACIÓN:

4.6.1 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.

4.6.2 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.



www.graduadoscolombia.edu.co. Tipos de contrato

Para el proceso de selección e ingreso a la empresa el encarado será el Asesor jurídico de la empresa ya que es la persona más idónea para manejar estos temas legales, y de esta manera evitamos inconvenientes a la hora de realizar contratos con terceros y de esta manera evitar que se presente demandas, sabiendo que cada contrato con el empleado está regido por la ley.

4.6.3 CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA

Este tipo de contrato se celebra con: medico, fisioterapeuta, profesional en cultura física, licenciado en educación infantil, y personal de servicios generales profesional en mercadotecnia.

Ejemplo:

Nombre del empleador..... domicilio, del empleador..... nombre del trabajador..... dirección del trabajador..... lugar, fecha de nacimiento y nacionalidad..... oficio que desempeñará el trabajador.....salario.....pagadero por..... fecha de iniciación de labores lugar donde desempeñará las labores.....ciudad donde ha sido contratado el trabajador..... obra o labor contratada (especifique claramente);

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

CLÁUSULAS:

Primera. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: a) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato.

Segunda. SALARIO. El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del

Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el trabajador devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

Tercera. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al empleador o a sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho.

Cuarta. HORARIO DE TRABAJO. El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer ésto ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 *ibídem*.

Quinta. DURACIÓN DEL CONTRATO. El presente contrato se celebra por el tiempo que dure la realización de la obra (o labor contratada), según se determinó anteriormente.

Sexta. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del empleador, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato.

Séptima. INVENCIONES Y/O DESCUBRIMIENTOS. Las invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador contratado para investigar pertenecen al empleador, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al trabajador, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual el trabajador tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares.

Octava. LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO. Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 50 de 1990.

Novena. INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO. Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Décima. VIGENCIA DEL CONTRATO. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto. Para constancia se firma en dos o más

ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

CIUDAD Y FECHA _____

4.6.4 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

Este tipo de contrato se celebrara con el gerente Y la secretaria general y el jefe de personal de la empresa.

Ejemplo:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

Empleador:

Nit: _____

Apellidos y nombres del trabajador: _____

Dirección: _____ Teléfono: _____

Lugar y fecha de nacimiento: _____

Cargo a desempeñar: _____

Salario básico: _____ pagadero por

_____ de inicio de labores:

Sitio de trabajo: _____ Sección: _____

Entre el empleador y el trabajador, se celebra el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas: **PRIMERA – OBLIGACIONES:** El empleador contrata los servicios personales del trabajador y éste se obliga: a) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **SEGUNDA. -SALARIO.** El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario indicado, según los términos descritos. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el trabajador devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5%

restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VIII del Código Sustantivo del Trabajo. **TERCERA. - EXTRAS.** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo, se remunerará conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al empleador o a sus representantes. En consecuencia, el empleador no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **CUARTA. - OBLIGACIONES.** El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167. **QUINTA. - PERIODO DE PRUEBA:** Los primeros dos meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período. Vencido éste, la duración del contrato será indefinida, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo; no obstante el trabajador podrá dar por terminado este contrato mediante aviso escrito al empleador con antelación no inferior a treinta (30) días. En caso de no dar el trabajador el aviso, o darlo tardíamente, deberá al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario o proporcional al tiempo faltante, deducible de sus prestaciones sociales; este descuento se depositará a órdenes del juez, todo de conformidad con el numeral 5° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. **SEXTA.- TERMINACIÓN ANTICIPADA.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del empleador, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para cláusulas adicionales en el presente contrato. **SÉPTIMA.**

– **TRASLADOS:** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones

laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 50 de 1990. **OCTAVA. -DERECHOS DE AUTOR:** Las invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador contratado para investigar pertenecen al empleador, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la Ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al trabajador, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual el trabajador, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. **NOVENA. – FORMALIDAD:** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto. Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en la ciudad y fecha que se indican a continuación:

CIUDAD Y FECHA _____

Empleador: _____

Empleado:

Testigo: _____

Testigo: _____

4.7 ASPECTOS IMPORTANTES EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

- En los gastos del personal, se tiene en cuenta que el aporte a seguridad social el empleador asume el 8.5% y el trabajador un 4 %, el aporte a pensión es de 12% el empleador y 4% el trabajador 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.

Aclarando que aparte de estas prestaciones el empleador debe entregar al personal una dotación por cada cuatro meses.

El subsidio de transporte se paga por un valor de \$ \$63.600.

4.8 ASPECTOS LEGALES DE LA EMPRESA.

4.8.1 CONSTITUCION DE LA EMPRESA

El C.E.P. Siembra será una empresa de servicios de carácter privado y será una sociedad por acciones simplificada (SAS) ya que tienen dos propietarios personas naturales, quienes solo responderán por el monto de sus respectivos aportes, además la ley le permite que se pueda crear con cualquier monto de capital social. Y por qué este tipo de asociación tiene características importantes las cuales hacen mucho más fáciles los tramites de constitución:

- . Unipersonalidad.
- . Constitución por documento privado.
- . Término de duración indefinido.
- . Objeto social indeterminado
- . Limitación de la responsabilidad por obligaciones fiscales y laborales.
- . Voto múltiple.
- . Libertad de organización.
- . No es obligatoria la revisoría fiscal, ni la junta directiva
- . Elimina límites sobre distribución de utilidades.

4.8.2 REGIMEN COMUN

Pertenecerá al régimen común, obtendrá su registro único tributario RUT, autorización de Facturación, registro en RIT Cumplirá con los sistemas técnicos de control que determine el gobierno, tanto a nivel nacional como distrital y presentar los impuestos a lugar que le genere el desarrollo de su objeto social.

En primer lugar se debe tener presente que al régimen común pertenecen todas las empresas [personas jurídicas] sin excepción que presten servicios o vendan productos gravados con el IVA.

Además pertenecen al régimen común las personas naturales que tengan más de

Un establecimiento de comercio, o que tengan ingresos anuales iguales o superiores a 4.000 Uvt [\$83.896.000 para el 2008], que sean usuarios aduaneros, que en sus establecimientos comerciales desarrollen actividades bajo franquicia o concesión. Pertenecen también al régimen común las personas naturales que hayan celebrado en el año anterior o en el corriente, contratos que superen 3.300 Uvt [\$69.214.000 para el 2008].

También pertenece al régimen común las personas naturales que en el año anterior o en el corriente, tuvieren consignaciones que superen el valor de 4.500 Uvt [\$99.243.000].

Cualquier persona natural que preste un servicio gravado o venda un producto gravado con el IVA y que cumpla con uno o más de las características señaladas, pertenecen al régimen común, y deberá diligenciar su RUT, o si ya lo tiene, deberá actualizarlo.

Las personas que no superen los topes o no cumplan los requisitos aquí expuestos, pertenecen al régimen simplificado.

Con solo requisito que se cumpla, inexorablemente se pasará a régimen común.

Si por ejemplo los ingresos anuales de una persona natural son de apenas \$50.000.000 pero tiene dos establecimientos de comercio, pertenece al régimen común. O si tiene pocos ingresos y un solo establecimiento de comercio, pero en el desarrolla actividades en franquicia o concesión, o es usuario aduanero, pertenece al régimen común.²

¿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).

4.8.3 REGISTRO A SAYCO Y ACINPRO, POR UTILIZAR MÚSICA EN EL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO

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.¹

¹ Cámara de comercio de Bogotá. Pasos para crear empresa. www.ccb.org.co

4.8.4 OBLIGACIONES FISCALES Y PARAFISCALES.

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

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 del dependa. El aporte es del 4% del monto total de la nómina mensual (total devengado), lo hace el empleador.

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 metódica.

El aporte al SENA es del 2% sobre el monto total de la nómina mensual (total devengado), lo hace el empleador.

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).

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

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.

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.

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%.

4.8.5 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. Fórmula para liquidar cesantías: Salario * número de días trabajados /360= El empleador consigna cada mes el 8,33% del total devengado.

Vacaciones: Formula: Salario (Sin Auxilio de transporte) * 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. Salario * número de días trabajados /360.

El empleador consigna cada mes el 8,33% del total devengado.

4.9 MINUTA DE CONSTITUCIÓN

ACTO CONSTITUTIVO

CONTANZA MARTIN PRIETO Y DAVID ORLANDO ORTIZ de nacionalidad colombiana identificados con cedula de ciudadanía , domiciliados en la ciudad de Bogotá D.C. , declaran -previamente al establecimiento y a la firma de los presentes estatutos-, haber decidido constituir una sociedad por acciones simplificada denominada (CEP SIEMBRA), para realizar cualquier actividad civil o comercial lícita, por término indefinido de duración, con un capital suscrito de (\$_____), dividido en (_____) acciones ordinarias de valor nominal de (\$_____) cada una, que han sido liberadas en su (totalidad o en el porcentaje correspondiente), previa entrega del monto correspondiente a la suscripción al representante legal designado y que cuenta con un único órgano de administración y representación, que será el representante legal designado mediante este documento.

Una vez formulada la declaración que antecede, el suscrito ha establecido, así mismo, los estatutos de la sociedad por acciones simplificada que por el presente acto se crea.

ESTATUTOS

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1°. Forma.- La compañía que por este documento se constituye es una sociedad por acciones simplificada, de naturaleza comercial, que se denominará (SEP SIEMBRA) SAS, regida por las cláusulas contenidas en estos estatutos, en la Ley 1258 de 2008 y en las demás disposiciones legales relevantes.

En todos los actos y documentos que emanen de la sociedad, destinados a terceros, la denominación estará siempre seguida de las palabras: “sociedad por acciones simplificada” o de las iniciales “SAS”.

Artículo 2°. Objeto social.- La sociedad tendrá como objeto principal (DESCRIBIR ACTIVIDAD PRINCIPAL). Así mismo, podrá realizar cualquier otra actividad económica lícita tanto en Colombia como en el extranjero.

La sociedad podrá llevar a cabo, en general, todas las operaciones, de cualquier naturaleza que ellas fueren, relacionadas con el objeto mencionado, así como cualesquiera actividades similares, conexas o complementarias o que permitan facilitar o desarrollar el comercio o la industria de la sociedad.

Artículo 3°. Domicilio.- El domicilio principal de la sociedad será la ciudad de _____) Bogotá D.C. y su dirección para notificaciones judiciales será la (_____). La sociedad podrá crear sucursales, agencias o dependencias en otros lugares del país o del exterior, por disposición de la asamblea general de accionistas.

Artículo 4°. Término de duración.- El término de duración será indefinido.

Capítulo II

Reglas sobre capital y acciones

Artículo 5°. Capital Autorizado.- El capital autorizado de la sociedad es de (INCLUIR VALOR), dividido en cien acciones de valor nominal de (INCLUIR VALOR) cada una.

Artículo 6°. Capital Suscrito.- El capital suscrito inicial de la sociedad es de (INCLUIR VALOR), dividido en (INCLUIR NÚMERO) acciones ordinarias de valor nominal de (INCLUIR VALOR) cada una.

Artículo 7°. Capital Pagado.- El capital pagado de la sociedad es de (INCLUIR VALOR), dividido en (INCLUIR NÚMERO) acciones ordinarias de valor nominal de (INCLUIR VALOR) cada una.

Parágrafo. Forma y Términos en que se pagará el capital.- El monto de capital suscrito se pagará, en dinero efectivo, dentro de los 24 meses siguientes a la fecha de la inscripción en el registro mercantil del presente documento.

Artículo 8°. Derechos que confieren las acciones.- En el momento de la constitución de la sociedad, todos los títulos de capital emitidos pertenecen a la misma clase de acciones ordinarias. A cada acción le corresponde un voto en las decisiones de la asamblea general de accionistas.

Los derechos y obligaciones que le confiere cada acción a su titular les serán transferidos a quien las adquiriere, luego de efectuarse su cesión a cualquier título.

La propiedad de una acción implica la adhesión a los estatutos y a las decisiones colectivas de los accionistas.

Artículo 9°. Naturaleza de las acciones.- Las acciones serán nominativas y deberán ser inscritas en el libro que la sociedad lleve conforme a la ley. Mientras que subsista el derecho de preferencia y las demás restricciones para su enajenación, las acciones no podrán negociarse sino con arreglo a lo previsto sobre el particular en los presentes estatutos.

Artículo 10°. Aumento del capital suscrito.- El capital suscrito podrá ser aumentado sucesivamente por todos los medios y en las condiciones previstas en estos estatutos y en la ley. Las acciones ordinarias no suscritas en el acto de constitución podrán ser emitidas mediante decisión del representante legal, quien aprobará el reglamento respectivo y formulará la oferta en los términos que se prevean reglamento.

Artículo 11°. Derecho de preferencia.- Salvo decisión de la asamblea general de accionistas, aprobada mediante votación de uno o varios accionistas que representen cuando menos el setenta por ciento de las acciones presentes en la respectiva reunión, el reglamento de colocación preverá que las acciones se coloquen con sujeción al derecho de preferencia, de manera que cada accionista pueda suscribir un número de acciones proporcional a las que tenga en la fecha del aviso de oferta. El derecho de preferencia también será aplicable respecto de la emisión de cualquier otra clase títulos, incluidos los bonos, los bonos obligatoriamente convertibles en acciones, las acciones con dividendo preferencial y sin derecho a voto, las acciones con dividendo fijo anual y las acciones privilegiadas.

Parágrafo Primero.- El derecho de preferencia a que se refiere este artículo, se aplicará también en hipótesis de transferencia universal de patrimonio, tales como liquidación, fusión y escisión en cualquiera de sus modalidades. Así mismo, existirá derecho de preferencia para la cesión de fracciones en el momento de la suscripción y para la cesión del derecho de suscripción preferente.

Artículo 12°. Clases y Series de Acciones.- Por decisión de la asamblea general de accionistas, adoptada por uno o varios accionistas que representen la totalidad de las acciones suscritas, podrá ordenarse la emisión de acciones con dividendo preferencial y sin derecho a voto, con dividendo fijo anual, de pago o cualesquiera otras que los accionistas decidieren, siempre que fueren compatibles con las normas legales vigentes. Una vez autorizada la emisión por la asamblea general de accionistas, el representante legal aprobará el reglamento correspondiente, en el que se establezcan los derechos que confieren las acciones emitidas, los términos y condiciones en que podrán ser suscritas y si los accionistas dispondrán del derecho de preferencia para su suscripción.

Parágrafo.- Para emitir acciones privilegiadas, será necesario que los privilegios respectivos sean aprobados en la asamblea general con el voto favorable de un número de accionistas que represente por lo menos el 75% de las acciones suscritas. En el reglamento de colocación de acciones privilegiadas, que será aprobado por la asamblea general de accionistas, se regulará el derecho de preferencia a favor de todos los accionistas, con el fin de que puedan suscribirlas en proporción al número de acciones que cada uno posea en la fecha del aviso de oferta.

Artículo 13°. Voto múltiple.- Salvo decisión de la asamblea general de accionistas aprobada por el 100% de las acciones suscritas, no se emitirán acciones con voto múltiple. En caso de emitirse acciones con voto múltiple, la asamblea aprobará, además de su emisión, la reforma a las disposiciones sobre quórum y mayorías decisorias que sean necesarias para darle efectividad al voto múltiple que se establezca.

Artículo 14°. Acciones de pago.- En caso de emitirse acciones de pago, el valor que representen las acciones emitidas respecto de los empleados de la sociedad, no podrá exceder de los porcentajes previstos en las normas laborales vigentes.

Las acciones de pago podrán emitirse sin sujeción al derecho de preferencia, siempre que así lo determine la asamblea general de accionistas.

Artículo 15°. Transferencia de acciones a una fiducia mercantil.- Los accionistas podrán transferir sus acciones a favor de una fiducia mercantil, siempre que en el libro de registro de accionistas se identifique a la compañía fiduciaria, así como a los beneficiarios del patrimonio autónomo junto con sus correspondientes porcentajes en la fiducia.

Artículo 16°. Restricciones a la negociación de acciones.- Durante un término de cinco años, contado a partir de la fecha de inscripción en el registro mercantil de este documento, las acciones no podrán ser transferidas a terceros, salvo que medie autorización expresa, adoptada en la asamblea general por accionistas representantes del 100% de las acciones suscritas. Esta restricción quedará sin efecto en caso de realizarse una transformación, fusión, escisión o cualquier otra operación por virtud de la cual la sociedad se transforme o, de cualquier manera, migre hacia otra especie asociativa.

La transferencia de acciones podrá efectuarse con sujeción a las restricciones que en estos estatutos se prevén, cuya estipulación obedeció al deseo de los fundadores de mantener la cohesión entre los accionistas de la sociedad.

Artículo 17°. Cambio de control.- Respecto de todos aquellos accionistas que en el momento de la constitución de la sociedad o con posterioridad fueren o llegaren a ser una sociedad, se aplicarán las normas relativas a cambio de control previstas en el artículo 16 de la Ley 1258 de 2008.

Capítulo III

Órganos sociales

Artículo 18°. Órganos de la sociedad.- La sociedad tendrá un órgano de dirección, denominado asamblea general de accionistas y un representante legal. La revisoría fiscal solo será provista en la medida en que lo exijan las normas legales vigentes.

Artículo 19°. Sociedad devenida unipersonal.- La sociedad podrá ser pluripersonal o unipersonal. Mientras que la sociedad sea unipersonal, el accionista único ejercerá todas las atribuciones que en la ley y los estatutos se le confieren a los diversos órganos sociales, incluidas las de representación legal, a menos que designe para el efecto a una persona que ejerza este último cargo.

Las determinaciones correspondientes al órgano de dirección que fueren adoptadas por el accionista único, deberán constar en actas debidamente asentadas en el libro correspondiente de la sociedad.

Artículo 20°. Asamblea general de accionistas.- La asamblea general de accionistas la integran el o los accionistas de la sociedad, reunidos con arreglo a las disposiciones sobre convocatoria, quórum, mayorías y demás condiciones previstas en estos estatutos y en la ley.

Cada año, dentro de los tres meses siguientes a la clausura del ejercicio, el 31 de diciembre del respectivo año calendario, el representante legal convocará a la reunión ordinaria de la asamblea general de accionistas, con el propósito de someter a su consideración las cuentas de fin de ejercicio, así como el informe de gestión y demás documentos exigidos por la ley.

La asamblea general de accionistas tendrá, además de las funciones previstas en el artículo 420 del Código de Comercio, las contenidas en los presentes estatutos y en cualquier otra norma legal vigente.

La asamblea será presidida por el representante legal y en caso de ausencia de éste, por la persona designada por el o los accionistas que asistan.

Los accionistas podrán participar en las reuniones de la asamblea, directamente o por medio de un poder conferido a favor de cualquier persona natural o jurídica, incluido el representante legal o cualquier otro individuo, aunque ostente la calidad de empleado o administrador de la sociedad.

Los accionistas deliberarán con arreglo al orden del día previsto en la convocatoria. Con todo, los accionistas podrán proponer modificaciones a las resoluciones sometidas a su aprobación y, en cualquier momento, proponer la revocatoria del representante legal.

Artículo 21°. Convocatoria a la asamblea general de accionistas.- La asamblea general de accionistas podrá ser convocada a cualquier reunión por ella misma o por el representante legal de la sociedad, mediante comunicación escrita dirigida a cada accionista con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles.

En la primera convocatoria podrá incluirse igualmente la fecha en que habrá de realizarse una reunión de segunda convocatoria, en caso de no poderse llevar a cabo la primera reunión por falta de quórum.

Uno o varios accionistas que representen por lo menos el 20% de las acciones suscritas podrán solicitarle al representante legal que convoque a una reunión de la asamblea general de accionistas, cuando lo estimen conveniente.

Artículo 22°. Renuncia a la convocatoria.- Los accionistas podrán renunciar a su derecho a ser convocados a una reunión determinada de la asamblea, mediante comunicación escrita enviada al representante legal de la sociedad antes, durante o después de la sesión correspondiente. Los accionistas también podrán renunciar a su derecho de inspección por medio del mismo procedimiento indicado.

Aunque no hubieren sido convocados a la asamblea, se entenderá que los accionistas que asistan a la reunión correspondiente han renunciado al derecho a ser convocados, a menos que manifiesten su inconformidad con la falta de convocatoria antes que la reunión se lleve a cabo.

Artículo 23°. Derecho de inspección.- El derecho de inspección podrá ser ejercido por los accionistas durante todo el año. En particular, los accionistas tendrán acceso a la totalidad de la información de naturaleza financiera, contable, legal y comercial relacionada con el funcionamiento de la sociedad, así como a las cifras correspondientes a la remuneración de los administradores sociales. En desarrollo de esta prerrogativa, los accionistas podrán solicitar toda la información que consideren relevante para pronunciarse, con conocimiento de causa, acerca de las determinaciones sometidas a consideración del máximo órgano social, así como para el adecuado ejercicio de los derechos inherentes a las acciones de que son titulares.

Los administradores deberán suministrarles a los accionistas, en forma inmediata, la totalidad de la información solicitada para el ejercicio de su derecho de inspección.

La asamblea podrá reglamentar los términos, condiciones y horarios en que dicho derecho podrá ser ejercido.

Artículo 24°. Reuniones no presenciales.- Se podrán realizar reuniones por comunicación simultánea o sucesiva y por consentimiento escrito, en los términos previstos en la ley. En ningún caso se requerirá de delegado de la Superintendencia de Sociedades para este efecto.

Artículo 25°. Régimen de quórum y mayorías decisorias: La asamblea deliberará con un número singular o plural de accionistas que representen cuando menos la mitad más uno de las acciones suscritas con derecho a voto. Las decisiones se adoptarán con los votos favorables de uno o varios accionistas que representen cuando menos la mitad más uno de las acciones con derecho a voto presentes en la respectiva reunión.

Cualquier reforma de los estatutos sociales requerirá el voto favorable del 100% de las acciones suscritas, incluidas las siguientes modificaciones estatutarias:

- (i) La modificación de lo previsto en el artículo 16 de los estatutos sociales, respecto de las restricciones en la enajenación de acciones.
- (ii) La realización de procesos de transformación, fusión o escisión.
- (iii) La inserción en los estatutos sociales de causales de exclusión de los accionistas o la modificación de lo previsto en ellos sobre el particular;
- (iv) La modificación de la cláusula compromisoria;
- (v) La inclusión o exclusión de la posibilidad de emitir acciones con voto múltiple; y
- (vi) La inclusión o exclusión de nuevas restricciones a la negociación de acciones.

Parágrafo.- Así mismo, requerirá determinación unánime del 100% de las acciones suscritas, la determinación relativa a la cesión global de activos en los términos del artículo 32 de la Ley 1258 de 2008

Artículo 26°. Fraccionamiento del voto: Cuando se trate de la elección de comités u otros cuerpos colegiados, los accionistas podrán fraccionar su voto. En caso de crearse junta directiva, la totalidad de sus miembros serán designados por mayoría simple de los votos emitidos en la correspondiente elección. Para el efecto, quienes tengan intención de postularse confeccionarán planchas completas que contengan el número total de miembros de la junta directiva. Aquella plancha que obtenga el mayor número de votos será elegida en su totalidad.

Artículo 27°. Actas.- Las decisiones de la asamblea general de accionistas se harán constar en actas aprobadas por ella misma, por las personas individualmente delegadas para el efecto o por una comisión designada por la asamblea general de accionistas. En caso de delegarse la aprobación de las actas en una comisión, los accionistas podrán fijar libremente las condiciones de funcionamiento de este órgano colegiado.

En las actas deberá incluirse información acerca de la fecha, hora y lugar de la reunión, el orden del día, las personas designadas como presidente y secretario de la asamblea, la identidad de los accionistas presentes o de sus representantes o apoderados, los documentos e informes sometidos a consideración de los accionistas, la síntesis de las deliberaciones llevadas a cabo, la transcripción de las propuestas presentadas ante la asamblea y el número de votos emitidos a favor, en contra y en blanco respecto de cada una de tales propuestas.

Las actas deberán ser firmadas por el presidente y el secretario de la asamblea. La copia de estas actas, autorizada por el secretario o por algún representante de la sociedad, será prueba suficiente de los hechos que consten en ellas, mientras no se demuestre la falsedad de la copia o de las actas.

Artículo 28°. Representación Legal.- La representación legal de la sociedad por acciones simplificada estará a cargo de una persona natural o jurídica, accionista o no, quien no tendrá suplentes, designado para un término de un año por la asamblea general de accionistas.

Las funciones del representante legal terminarán en caso de dimisión o revocación por parte de la asamblea general de accionistas, de deceso o de incapacidad en aquellos casos en que el representante legal sea una persona natural y en caso de liquidación privada o judicial, cuando el representante legal sea una persona jurídica.

La cesación de las funciones del representante legal, por cualquier causa, no da lugar a ninguna indemnización de cualquier naturaleza, diferente de aquellas que le correspondieren

La revocación por parte de la asamblea general de accionistas no tendrá que estar motivada y podrá realizarse en cualquier tiempo.

En aquellos casos en que el representante legal sea una persona jurídica, las funciones quedarán a cargo del representante legal de ésta.

Toda remuneración a que tuviere derecho el representante legal de la sociedad, deberá ser aprobada por la asamblea general de accionistas.

Artículo 29°. Facultades del representante legal.- La sociedad será gerenciada, administrada y representada legalmente ante terceros por el representante legal, quien no tendrá restricciones de contratación por razón de la naturaleza ni de la cuantía de los actos que celebre. Por lo tanto, se entenderá que el representante legal podrá celebrar o ejecutar todos los actos y contratos comprendidos en el objeto social o que se relacionen directamente con la existencia y el funcionamiento de la sociedad.

El representante legal se entenderá investido de los más amplios poderes para actuar en todas las circunstancias en nombre de la sociedad, con excepción de aquellas facultades que, de acuerdo con los estatutos, se hubieren reservado los accionistas. En las relaciones frente a terceros, la sociedad quedará obligada por los actos y contratos celebrados por el representante legal.

Le está prohibido al representante legal y a los demás administradores de la sociedad, por sí o por interpuesta persona, obtener bajo cualquier forma o modalidad jurídica préstamos por parte de la sociedad u obtener de parte de la sociedad aval, fianza o cualquier otro tipo de garantía de sus obligaciones personales.

Capítulo IV

Disposiciones Varias

Artículo 30°. Enajenación global de activos.- Se entenderá que existe enajenación global de activos cuando la sociedad se proponga enajenar activos y pasivos que representen el cincuenta por ciento o más del patrimonio líquido de la compañía en la fecha de enajenación. La enajenación global requerirá aprobación de la asamblea, impartida con el voto favorable de uno o varios accionistas que representen cuando menos la mitad más una de las acciones presentes en la respectiva reunión. Esta operación dará lugar al derecho de retiro a favor de los accionistas ausentes y disidentes en caso de desmejora patrimonial.

Artículo 31°. Ejercicio social.- Cada ejercicio social tiene una duración de un año, que comienza el 1° de enero y termina el 31 de diciembre. En todo caso, el primer ejercicio social se contará a partir de la fecha en la cual se produzca el registro mercantil de la escritura de constitución de la sociedad.

Artículo 32°. Cuentas anuales.- Luego del corte de cuentas del fin de año calendario, el representante legal de la sociedad someterá a consideración de la asamblea general de accionistas los estados financieros de fin de ejercicio, debidamente dictaminados por un contador independiente, en los términos del artículo 28 de la Ley 1258 de 2008. En caso de proveerse el cargo de revisor fiscal, el dictamen será realizado por quien ocupe el cargo.

Artículo 33°. Reserva Legal.- la sociedad constituirá una reserva legal que ascenderá por lo menos al cincuenta por ciento del capital suscrito, formado con el diez por ciento de las utilidades líquidas de cada ejercicio. Cuando esta reserva llegue al cincuenta por ciento mencionado, la sociedad no tendrá obligación de continuar llevando a esta cuenta el diez por ciento de las utilidades líquidas. Pero si disminuyere, volverá a apropiarse el mismo diez por ciento de tales utilidades, hasta cuando la reserva llegue nuevamente al límite fijado.

Artículo 34°. Utilidades.- Las utilidades se repartirán con base en los estados financieros de fin de ejercicio, previa determinación adoptada por la asamblea general de accionistas. Las utilidades se repartirán en proporción al número de acciones suscritas de que cada uno de los accionistas sea titular.

Artículo 35°. Resolución de conflictos.- Todos los conflictos que surjan entre los accionistas por razón del contrato social, salvo las excepciones legales, serán dirimidos por la Superintendencia de Sociedades, con excepción de las acciones de impugnación de decisiones de la asamblea general de accionistas, cuya resolución será sometida a arbitraje, en los términos previstos en la Cláusula 35 de estos estatutos.

Artículo 36°. Cláusula Compromisoria.- La impugnación de las determinaciones adoptadas por la asamblea general de accionistas deberá adelantarse ante un Tribunal de Arbitramento conformado por un árbitro, el cual será designado por acuerdo de las partes, o en su defecto, por el Centro de Arbitraje y Conciliación Mercantil de (). El árbitro designado será abogado inscrito, fallará en derecho y se sujetará a las tarifas previstas por el Centro de Arbitraje y Conciliación Mercantil de (). El Tribunal de Arbitramento tendrá como sede el Centro de Arbitraje y Conciliación Mercantil de (), se regirá por las leyes colombianas y de acuerdo con el reglamento del aludido Centro de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 37°. Ley aplicable.- La interpretación y aplicación de estos estatutos está sujeta a las disposiciones contenidas en la Ley 1258 de 2008 y a las demás normas que resulten aplicables.

Capítulo IV

Disolución y Liquidación

Artículo 38°. Disolución.- La sociedad se disolverá:

1° Por vencimiento del término previsto en los estatutos, si lo hubiere, a menos que fuere prorrogado mediante documento inscrito en el Registro mercantil antes de su expiración;

2° Por imposibilidad de desarrollar las actividades previstas en su objeto

Social;

3° Por la iniciación del trámite de liquidación judicial;

4° Por voluntad de los accionistas adoptada en la asamblea o por decisión del accionista único;

5° Por orden de autoridad competente, y

6° Por pérdidas que reduzcan el patrimonio neto de la sociedad por debajo del cincuenta por ciento del capital suscrito.

Parágrafo primero.- En el caso previsto en el ordinal primero anterior, la disolución se producirá de pleno derecho a partir de la fecha de expiración del término de duración, sin necesidad de formalidades especiales. En los demás casos, la disolución ocurrirá a partir de la fecha de registro del documento privado concerniente o de la ejecutoria del acto que contenga la decisión de autoridad competente.

Artículo 39°. Enervamiento de las causales de disolución.- Podrá evitarse la disolución de la sociedad mediante la adopción de las medidas a que hubiere lugar, según la causal ocurrida, siempre que el enervamiento de la causal ocurra durante los seis meses siguientes a la fecha en que la asamblea reconozca su acaecimiento. Sin embargo, este plazo será de dieciocho meses en el caso de la causal prevista en el ordinal 6° del artículo anterior.

Artículo 40°. Liquidación.- La liquidación del patrimonio se realizará conforme al procedimiento señalado para la liquidación de las sociedades de responsabilidad limitada. Actuará como liquidador el representante legal o la persona que designe la asamblea de accionistas.

Durante el período de liquidación, los accionistas serán convocados a la asamblea general de accionistas en los términos y condiciones previstos en los estatutos y en la ley. Los accionistas tomarán todas las decisiones que le corresponden a la asamblea general de accionistas, en las condiciones de quórum y mayorías decisorias vigentes antes de producirse la disolución.

|

4.9.1 DETERMINACIONES RELATIVAS A LA CONSTITUCIÓN DE LA SOCIEDAD

1. Representación legal.- Los accionistas constituyentes de la sociedad han designado en este acto constitutivo, a (INCLUIR NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL), identificado con el documento de identidad No. (_____), como representante legal de (INSERTAR NOMBRE) SAS, por el término de 1 año.

(INCLUIR NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL) participa en el presente acto constitutivo a fin de dejar constancia acerca de su aceptación del cargo para el cual ha sido designado, así como para manifestar que no existen incompatibilidades ni restricciones que pudieran afectar su designación como representante legal de (INSERTAR NOMBRE) SAS.

2. Actos realizados por cuenta de la sociedad en formación.- A partir de la inscripción del presente documento en el Registro Mercantil, SEP SIEMBRA SAS asume la totalidad de los derechos y obligaciones derivados de los siguientes actos y negocios jurídicos, realizados por cuenta de la sociedad durante su proceso de formación:

(INCLUIR LISTA DE ACTOS Y CONTRATOS RELEVANTES)

3. Personificación jurídica de la sociedad.- Luego de la inscripción del presente documento en el Registro Mercantil, CEP SIEMBRA SAS formará una persona jurídica distinta de sus accionistas, conforme se dispone en el artículo 2° de la Ley 1258 de 2008.

CAPITULO 5

5. FASE FINANCIERA

5.1 INVERSIONES DEL PROYECTO

5.1.1 PLAN DE INVERSION

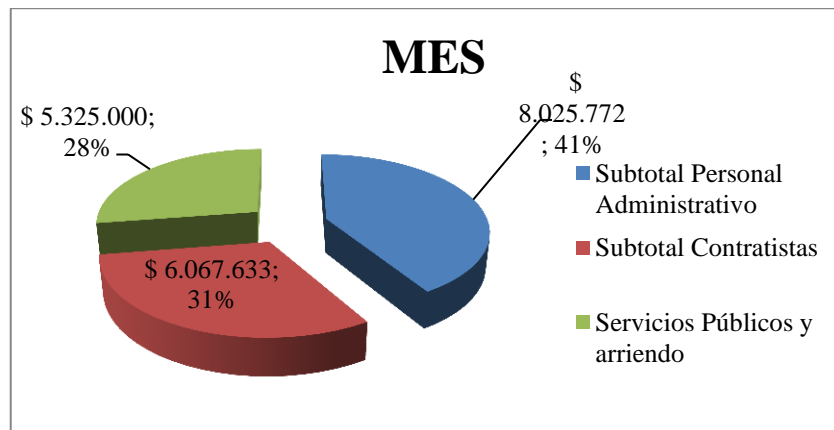
DESCRIPCIÓN	VALOR	%
EQUIPO DE OFICINA	\$ 2.870.000,00	13
MUEBLES Y ENSERES	\$ 2.615.000,00	12
MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 11.182.199,00	50
GASTOS DIVERSOS	\$ -	-
PAPELERÍA	\$ 895.000,00	4
CAPITAL DE TRABAJO	\$ 5.000.000,00	22
TOTAL INVERSIÓN	\$ 22.562.199,00	

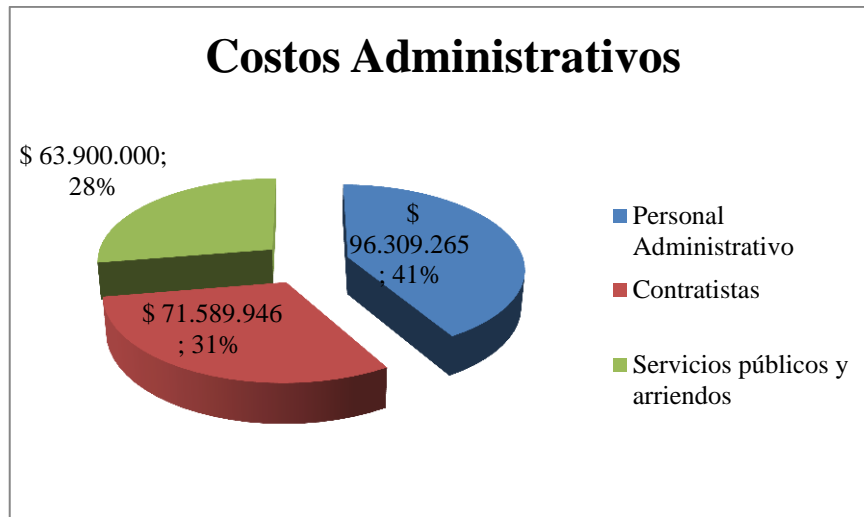
5.2 PROYECCION DE VENTAS

AÑO	PROYECCION	INGRESO TOTAL ANUAL
2012	180	\$224.400.000,0
2013	189	\$243.866.700,0
2014	198	\$264.305.168,1
2015	208	\$288.288.219,1
2016	219	\$314.205.330,0

5.3 GASTOS ADMINISTRATIVOS

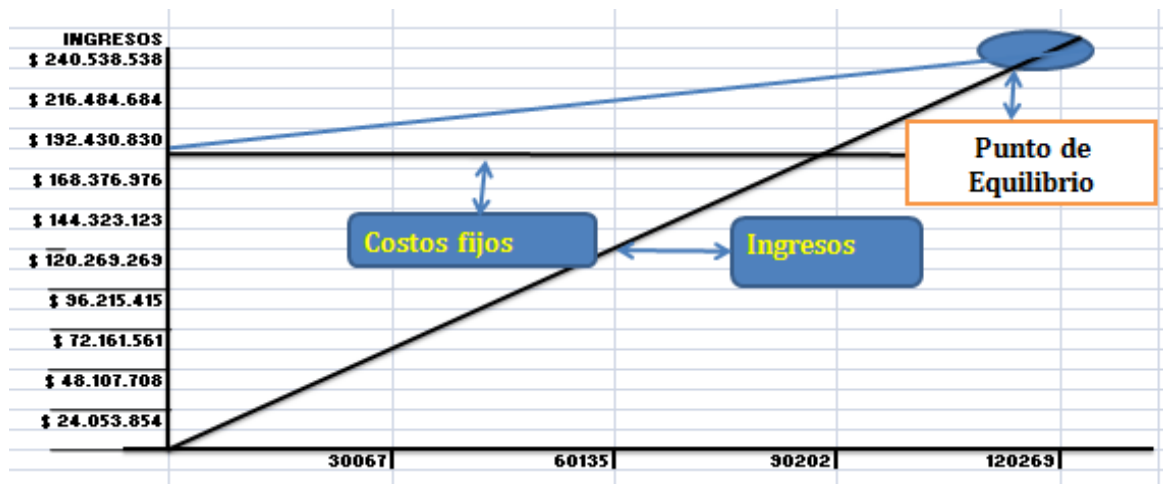
CONCEPTO / MES	MES
Subtotal Personal Administrativo	\$ 8.025.772
Subtotal Contratistas	\$ 6.067.633
Servicios Públicos y arriendo	\$ 5.325.000
TOTAL COSTOS FIJOS	\$ 19.418.405





5.4 PUNTO DE EQUILIBRIO

DETERMINACION DEL PUNTO DE EQUILIBRIO:					
CONCEPTO	2012	2013	2014	2015	2016
Venta de Planes Anual	1800	1870	1985	2084	2188
INGRESOS	\$ 282.000.000,00	\$ 306.463.500,00	\$ 332.148.205,94	\$ 362.287.334,14	\$ 394.856.965,48
-COSTOS					
COSTOS VARIABLES	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
COSTOS FIJOS					
Costos Fijos Operativos	\$ 8.739.326,76	\$ 8.855.244,65	\$ 9.053.717,61	\$ 9.268.033,75	\$ 9.413.978,33
Costos Fijos Administración	\$ 231.799.211,04	\$ 239.912.183,42	\$ 247.637.355,73	\$ 257.245.685,13	\$ 267.021.021,17
TOTAL COSTOS FIJOS	\$ 240.538.537,80	\$ 248.767.428,08	\$ 256.691.073,34	\$ 266.513.718,89	\$ 276.434.999,50
TOTAL COSTOS	\$ 240.538.537,80	\$ 248.767.428,08	\$ 256.691.073,34	\$ 266.513.718,89	\$ 276.434.999,50
Punto de Equilibrio Ingresos	\$ 240.538.538				
Cantidad de Ventas	120269				



5.5 BALANCE INICIAL

BALANCE INICIAL:			
Tabla 26. Balance Inicial / Activos		Tabla 27. Balance Inicial / Pasivos	
ACTIVOS		PASIVOS	
Activos Corrientes:		Pasivos Corrientes:	
Efectivo	\$ 5.000.000,00	Obligaciones Privadas	\$ 18.762.199,00
Cuentas Por Cobrar		Proveedores	
Inventarios		Pasivo Fiscal	
Otros Activos corrientes		Otros Pasivos Corrientes	
Total Activos Corrientes:	\$ 5.000.000,00	Total Pasivos Corrientes:	\$ 18.762.199,00
Activos Fijos:		TOTAL PASIVOS	\$ 18.762.199,00
Muebles y Equipos	\$ 18.762.199,00		
TERRENOS		Tabla 28. Balance Inicial / Patrimonio	
Depreciación Acumulada		PATRIMONIO	
Total Activos fijos:	\$ 18.762.199,00	Capital	\$ 5.000.000,00
		Reserva legal	
Cargo Diferidos	\$ 0,00	Utilidades del periodo	
TOTAL ACTIVOS	\$ 23.762.199,00		
		TOTAL PATRIMONIO	\$ 5.000.000,00
		TOTAL PASIVO MAS PATRIMONIO	\$ 23.762.199,00

6. CONCLUSIONES

- Con base al estudio de mercado que se realizó nos podemos dar cuenta que hay un interés elevado y real hacia los servicios que se ofrecen en este proyecto.
- Las empresas que prestan algún tipo de servicio semejante al nuestro en el sector de influencia es poco, lo cual garantiza una viabilidad y un posible éxito.
- Basados en los resultados obtenidos en la etapa financiera se evidencia la viabilidad del proyecto, con lo cual es posible atraer nuevos inversores.
- El impacto social de este proyecto es fundamental ya que está guiado hacia los hijos de mujeres solteras jefes de hogar, pero también a toda pareja que necesite este tipo de servicio.
- Los servicios ofrecidos por nosotros estimulan las diferentes áreas del ser humano, y fortalece la calidad de vida de los niños, por este motivo los servicios son atractivos para nuestro mercado potencial.
- Es importante tener un personal altamente calificado para la prestación de un servicio de calidad para así tener mayor acogida en la población objetivo, además de tener un trabajo interdisciplinario. Para el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros clientes.