

CENTRO DE ACONDICIONAMIENTO FISICO: FEF.

(PLAN DE NEGOCIOS)

GUSTAVO ADOLFO MEJÍA JIMÉNEZ

JUAN CAMILO HOLGUÍN

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

FACULTAD DE CULTURA FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN

UNIDAD DE PROYECCIÓN SOCIAL-PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO

BOGOTÁ

2012

CENTRO DE ACONDICIONAMIENTO FÍSICO: FEF.

GUSTAVO ADOLFO MEJÍA JIMÉNEZ

JUAN CAMILO HOLGUÍN SOTO

**CREACIÓN DE EMPRESAS PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE PROFESIONAL
DE CULTURA FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN.**

Mg. NORMA VELASQUEZ NIÑO

DIRECTOR.

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

FACULTAD DE CULTURA FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN

UNIDAD DE PROYECCIÓN SOCIAL- PROGRAMA DE EMEPRENDIMIENTO

BOGOTÁ

2012

AGRADECIMIENTOS

A Dios primeramente, por su fidelidad en todos los momentos de nuestras vidas. A todos y cada una de las personas que estuvieron a nuestro lado apoyando e impulsando la creación de este proyecto de emprendimiento y de esta manera permitiendo nuestro crecimiento personal y profesional.

GRACIAS.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I GENERALIDADES

- 1.1 Fundamentación humanista.
- 1.2 Origen y motivación del proyecto
- 1.3 Antecedentes del proyecto
- 1.4 Planteamiento del problema
- 1.5 Justificación
- 1.6 Objetivos
 - 1.6.1 Objetivo general*
 - 1.6.2 Objetivos específicos*
- 1.7. Alcance y limitaciones
 - 1.7.1 Alcance*
 - 1.7.2. Limitaciones*

CAPITULO 2 FASE DE MERCADEO

- 2.1 Definición del servicio
- 2.2 Zona de influencia
- 2.3 Perfil del consumidor
- 2.4 Encuesta
 - 2.4.1 Análisis de la encuesta
- 2.5 Análisis del sector
- 2.6 Análisis de la competencia
 - 2.6.1 Competencia indirecta
 - 2.6.2 Competencia Directa
- 2.7 Análisis mercado potencial

- 2.7.1 Generalidades
- 2.8 Estrategias comerciales
- 2.9 Establecimiento del precio

CAPITULO 3 FASE TECNICA

- 3.1 Micro localización
 - 3.1.1 Sectores económicos
- 3.2 Localización.
 - 3.2.1 Ubicación de la oficina:
 - 3.2.2 Fotografías de interiores y exteriores
 - 3.2.3 Plano de la oficina
 - 3.2.4 Imágenes distribución oficina:
 - 3.2.5 Mapa localización
- 3.3 Descripción del proceso
- 3.4 Definición del servicio
 - 3.4.1 Paquetes del servicio
 - 3.4.2 Técnicas, tiempo de intervención
- 3.5 Elementos descripción total
- 3.6 Ficha técnica parte de costeo
- 3.7 Flujo grama de proceso.

CAPITULO 4 FASE ADMNISTRATIVA

- 4.1 Estructura organizacional
- 4.2 Objetivos y actividades de las áreas de la empresa
 - 4.2.1 Área financiera.
 - 4.2.2. Área Administrativa.
 - 4.2.3 Área de talento Humano.
 - 4.2.4 Área de mercadeo.

- 4.3 Personal a contratar.
- 4.4. Manual de descripción de cargos y funciones
- 1..1 4.5 Proceso de ingresos y salida de personas
 - 4.5.1 Requerimientos para la selección del talento humano
- 4.6. Perfil del empleado
- 4.7 Tipos de contratación
 - 4.7.1 Contrato a Término Fijo
 - 4.7.2 Contrato a término indefinido
 - 4.7.3 Contrato de Obra o labor
 - 4.7.4 Contrato civil por prestación de servicios
 - 4.7.5 Contrato de aprendizaje
 - 4.7.6 Contrato ocasional de trabajo
 - 4.7.7 Resumen tipos de contrato
 - 4.7.8 Aspectos importantes en la contratación del personal
- 4.8 Controles y evaluación del desempeño.
 - 4.8.1 Controles.
- 4.9 Capacitación del personal.
- 4.10 Evaluación del desempeño.
- 4.11 Aspectos legales de la empresa.
 - 4.11.1 Órganos de la Sociedad
 - 4.11.2 La gestión y administración
 - 4.11.3 Junta general
 - 4.11.4 Convocatoria
 - 4.11.5 Régimen común
 - 4.11.6 Obligaciones fiscales y parafiscales.

CAPITULO 5 FASE FINANCIERA

- 5.1 Plan de inversión
- 5.2 Proyección de ventas
- 5.3 Gastos administrativos
- 5.4 Punto de equilibrio
- 5.5 Balance inicial

6. CONCLUSIONES

7. ANEXOS

Anexo n° 1

Anexo n° 2

Anexo n° 3

Anexo n° 4

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INTRODUCCIÓN

La práctica de actividad física y ejercicio se encuentran en estrecha con el mantenimiento de la salud, reduciendo los factores de riesgo en una gran cantidad de enfermedades. Esto hace que se deban buscar alternativas de difusión de estilos de vida saludables en los que se incluya al movimiento humano como factor protector ante la enfermedad¹.

De esta manera, se han creado muchas alternativas para combatir los factores de riesgos a los cuales estamos expuestos todos los seres humanos. Una de estas opciones para contrarrestar los malos hábitos de vida que se han generado actualmente en la sociedad es el ejercicio físico y la actividad física para la salud en los actualmente denominados Centros de Acondicionamiento y Preparación Física (C.A.P.F). Ley 729 de 2001 “por medio de la cual, se crean los Centros de Acondicionamiento Físico en Colombia”.

Visto de esta manera, se podría pensar que los C.A.P.F. efectivamente, promueven la salud de los usuarios, cumpliendo con la prevención de la enfermedad en sus tres niveles: prevención primaria, secundaria y terciaria, esto quiere decir, que se trabaja en los factores de riesgo de enfermedad desde antes que esta aparezca y también cuando ya se haya manifestado para evitar sus consecuencias o en el último caso, para rehabilitar condiciones perdidas. De igual forma, los C.A.P.F. estarían en capacidad de atender todos los segmentos poblacionales desde población infantil hasta adultos mayores, logrando un verdadero enfoque Biopsicosocial, concepto desde el cual, se ve actualmente la salud como un “proceso dinámico en el que no necesariamente existe un completo bienestar físico y se incluyen los aspectos mentales y sociales, manteniéndose un equilibrio inestable entre el individuo, la comunidad y el medio ambiente”. (Escobar, 2008)

La promoción de la salud es la ciencia y arte de ayudar a las personas a cambiar su estilo de vida y moverse hacia un estado de salud óptima. La salud óptima es definida como un balance saludable a nivel físico, emocional, social, espiritual e intelectual. El cambio en

¹ <http://ejerciciofisicoysalud.blogspot.com/2008/05/capf-salud.html>

estilo de vida puede ser facilitado a través de una combinación de esfuerzos para crear conciencia, cambiar comportamientos y crear ambientes que apoyen buenas hábitos saludables. De éstos últimos el más importante en poder mantener cambios a largo plazo será el tener un ambiente con apoyo. (Lindsay, G.M. 2000).

CAPÍTULO 1 GENERALIDADES

1.1 Fundamentación humanista

La ética del empresario

La ética de la empresa reposa sobre un conjunto de valores morales provistos por la sociedad capitalista. Sabemos que la integración de estos valores morales a la economía política remonta a la función misma de esta ciencia. Lo que llamaremos la dimensión ética o la visión moral se encuentra en la base de esta forma de ideología que es la ética de la empresa.

La ética de la empresa preconiza los valores morales cuestionando la categoría del homo economicus (hombre económico) pero al mismo tiempo esta acepta los precios del marginalismo, representado cuantitativamente por la utilidad o satisfacción que brinda a un agente económico un bien por cada dosis adicional que este consuma.

En cuanto a los aportes de la economía a la ética de la empresa, es la definición de empresa como una red centralizada de contratos específicos, que de acuerdo a la forma ideológica se establece entre hombres libres, autónomos, los cuales empeñan sus voluntades en términos de igualdad, establecidos dentro de un contrato laboral, lo que implica un compromiso en cuanto a las responsabilidades asignadas, como también en el cumplimiento de ciertas obligaciones. Lo cual implica cuestiones morales para los participantes de la empresa.

La ética empresarial es un tema que ha sido blanco de críticas y discusiones durante muchos años, casi que con el surgimiento del capitalismo, muchos autores han establecido teorías y principios, de los cuales destacan fundamentalmente la ética del empresario a partir de las dos ideas siguientes.

La empresa ante todo es un nudo de contrato; un conjunto de relaciones personales, un conjunto de relaciones sociales cuyo objetivo es la ganancia, la que a su vez es uno de

los objetivos de la empresa, pero no el único. Los diferentes individuos que intervienen comprometen su responsabilidad usando su libertad individual; de ahí el fundamento de la ética en la empresa y en particular, la ética del empresario.

El empresario es el que toma las decisiones en la empresa, sobre él cargan las libertades y responsabilidades para que se cumplan los objetivos dentro de ésta. Pero estas libertades no pueden existir sin tener en cuenta los fundamentos primeros de una sociedad, que son los derechos fundamentales del individuo y el sistema de normas universales.

1.2 Origen y motivación del proyecto

El presente proyecto se genera a partir de la experiencia de los investigadores con respecto al campo de trabajo en el cual se han desempeñado, en este caso en particular, es el acondicionamiento y entrenamiento físico como una herramienta de promoción y prevención de la salud. Basados en la realidad del concepto del Fitness hoy día, nace una preocupación de los autores de dicho proyecto en cuanto al tipo de población que acude a los centros de acondicionamiento y preparación física “CAPF” y la relación con el tipo de asistencia o intervención al cual se someten en estos lugares. Se ha podido observar que tal población en gran porcentaje se dirige a estos “centros” presentando un estado de sobrepeso, obesidad, sedentarismo y estados de ánimos alterados o disminuidos que reflejan la parte psicológica o mental de una persona.

Ahora bien, en el transcurso de la carrera de Cultura Física, Deporte y Recreación, el estudiante esta en un constante debate por elegir entre ser empleado o dueño de una empresa persiguiendo la meta del que hacer como profesional, es así como surge la motivación por crear empresa y darse al reto de emprender con una idea de negocio consistente que logre superar la fase de estructuración sobre documentos y sea capaz de avanzar hasta la conformación de la misma, haciéndose una empresa de infraestructura sólida, de talento humano íntegro, capacitado y con la capacidad de generar impacto social

al contribuir y satisfacer las necesidades del medio, no solo a través del mejoramiento de la salud de las personas si no también como un ente generador de empleos con una fuerte responsabilidad social y ambiental.

De esta manera se genera un amplio interés por hacer parte de un mercado que está en expansión, que trabaja con necesidades reales, que pretende mejorar la calidad de vida de las personas , generar un impacto positivo e innovar y vincular la población que empieza a requerir de estos servicios de acondicionamiento y preparación física para la salud.

Finalmente, durante los semestres de academia, se reflejó la importancia de ser unos profesionales innovadores para crear nuestra propia empresa, buscando estrategias para no quedarse en el plan de negocios sino llegar hasta la ejecución del mismo, para que de esta manera hagamos un gran aporte a la sociedad.

1.3 Situación problemática

Se ha encontrado que en los centros de acondicionamiento “CAPF” y en los gimnasios de la UPZ castilla, el tipo de población que requiere o hace uso de este servicio, ingresa en estado de sobrepeso, obesidad, sedentarismo, en ocasiones presentando lesiones y estructuras mentales que no permiten o que simplemente retrasan el proceso beneficioso que genera la práctica del ejercicio físico para la salud; gran parte de los CAPF y gimnasios presentan deficiencia en su servicio integral por lo que enfocan su mirada en el desarrollo de los planes de entrenamiento, guiados por una valoración médica previa, tratando de satisfacer los objetivos que expresan las personas al ingresar a este tipo de lugares, pero olvidando uno de los pilares o estructuras mas fuertes del ser humano como lo es la parte mental o psicológica de los usuarios, ya que es sobre esta estructura donde se puede generar un completo proceso de adherencia del ejercicio en las personas, donde se pueden canalizar los problemas, emociones, sentimientos; es decir, manipular factores externos de

la cotidianidad de las personas de tal manera que puedan llevar a cabo un proceso de preparación física íntegro e individualizado.

Debido a esto la investigación se enfoca en la localidad de Kennedy, específicamente en la UPZ 46 Castilla donde se observa que uno de los problemas identificados en dicha población es la falta de un centro de acondicionamiento físico que brinde un servicio integral que le dé la garantía de obtener los resultados propuestos por cada uno de los consumidores hablando en términos de satisfacción, fidelización y adherencia del ejercicio físico para la salud.

De manera global, hay dos factores que influyen en la continuidad del ejercicio y son; el físico y el mental, el enfoque de cada uno de los gimnasios es físico, y el mental no se ve salvo en las clínicas y consultorios donde además los precios para acceder a estos se hacen elevados, por eso se toma en cuenta que dentro del proceso de acondicionamiento físico y normalización del cliente es necesario el poder encontrar productos completos que garanticen el bienestar total de la persona.

1.4 Antecedentes del proyecto

En la actualidad es muy importante la promoción de la actividad física y sus beneficios, ya que, se ha observado que la inactividad física es el cuarto factor de riesgo en lo que respecta a la mortalidad mundial (6% de las muertes registradas en todo el mundo). Además, se estima que la inactividad física es la causa principal de aproximadamente un 21%-25% de los cánceres de mama y de colon, el 27% de los casos de diabetes y aproximadamente el 30% de la carga de cardiopatía isquémica. OMS (2011).

Ahora bien, el ejercicio físico según Arboleda L.H, es uno de los factores fundamentales de la promoción de la salud. Su práctica regular, permite generar adaptaciones en diferentes sistemas como el cardiopulmonar y osteomuscular, para mejorar la condición y función del organismo. De las adaptaciones se derivan los beneficios. Al

ejercicio se le han atribuido beneficios del orden físico, psicológico y social, en niños, adolescentes, adultos y ancianos; en personas sanas y enfermas; en los centros educativos y en la empresa. Los principales beneficios descritos son la reducción del peso corporal, disminución de la tasa de enfermedades del corazón, mejorar la resistencia física, incrementar la autoestima, controlar el estrés, disminuir el riesgo de algunos tipos de cáncer y rebajar los costos en salud. Para lograr los beneficios para la salud, el ejercicio debe ser practicado regularmente².

Es así, donde cabe resaltar la importancia de la práctica del ejercicio físico para la salud, y más para un problema considerado epidemiológico para muchos científicos, como lo es, la obesidad. La obesidad constituye un problema de salud en todo el mundo. La incidencia de obesidad ha aumentado a través de los años, calculándose en los Estados Unidos que más de 6 de cada 10 personas tienen sobrepeso u obesidad, en México se considera que 2 de cada 3 mexicanos cursa con este problema.

La incidencia de obesidad se ha incrementado en los últimos años hasta alcanzar proporciones epidémicas. Datos de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición en los Estados Unidos demuestran que dos de cada tres adultos tienen sobrepeso/obesidad (Índice masa corporal mayor de 25 kg/m²) y uno de cada 3 tiene obesidad (Índice masa corporal mayor de 30 kg/m²). Datos conservadores en los Estados Unidos estiman alrededor de 280,000 muertes atribuidas a la obesidad por año, sólo después del abuso del tabaco. (Cobo y cols, 2006).

La obesidad se ha asociado con disminución en las expectativas de vida, así como a un incremento en la presencia de enfermedades cardiovasculares, eventos vasculares cerebrales, hipertensión arterial, dislipidemia, diabetes mellitus tipo 2, enfermedades

² http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%208_8.pdf

vesiculares, osteoartritis, apnea del sueño, diversos problemas respiratorios y numerosas neoplasias malignas (endometrial, mama, próstata y colon).

La Sociedad Americana de Cardiología citado por Cobo y Cols (2006), ha establecido que la obesidad es el principal factor modificable de riesgo para enfermedades cardíacas. Se ha reportado que por cada 1 minuto de incremento en el tiempo en la banda de esfuerzo, que gruesamente equivale a 1 MET (Unidad que traduce un equivalente metabólico) se puede disminuir el riesgo de morir por enfermedad cardíaca en un 8%.

Cuando se examinan las diferentes intervenciones para promover la pérdida de peso y evitar las recaídas, existe gran evidencia científica que soporta la inclusión de ejercicio regular en pacientes con sobrepeso. Numerosos estudios clínicos han demostrado que el ejercicio se asocia a pérdida de peso. La intervención más efectiva deberá ser enfocada a lograr un balance energético, incluyendo disminución de la ingesta de calorías (energía que ingresa) y ejercicio (energía que egresa).

Por otro lado, la OMS (2011) en cuanto a la salud mental se refiere a determinado que una de cada cuatro personas necesitará atención de salud mental en algún momento de su vida, pero en muchos países solo se invierte en los servicios de salud mental el 2% del total de los recursos destinados al sector de la salud³.

El gasto anual promedio en salud mental a escala mundial sigue siendo inferior a US\$ 3 por habitante. En los países de ingresos bajos, el gasto anual puede llegar a ser de solo US\$ 0,25 por habitante, según el Atlas de Salud Mental 2011 publicado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) con ocasión del Día Mundial de la Salud Mental.

En el informe se constata también que la mayor parte de esos recursos a menudo se dedican a servicios destinados a relativamente pocas personas.

³ http://www.who.int/topics/mental_health/es/

Los gobiernos tienden a gastar la mayor parte de los escasos recursos destinados a la salud mental en la atención a largo plazo en hospitales psiquiátricos, afirma el Dr. Ala Alwan, Subdirector General de la OMS para Enfermedades No Transmisibles y Salud Mental. Hoy día, casi el 70% de los gastos en salud mental se destinan a las instituciones psiquiátricas.

Si los países gastaran más en el nivel de la atención primaria, tendrían a su alcance a más personas y empezarían a corregir los problemas suficientemente pronto para disminuir la necesidad de proporcionar una atención mucho más costosa en los hospitales.

En el Atlas se ponen de relieve otros desequilibrios. Los servicios de salud mental que funcionan bien tratan igualmente de proporcionar a los pacientes tanto medicamentos como atención psicosocial. Sin embargo, en los países de menores ingresos la escasez de recursos y competencias a menudo lleva a que los pacientes sean tratados únicamente con medicamentos. La falta de atención psicosocial disminuye la eficacia del tratamiento.

Por otra parte, muchas personas carecen por completo de acceso a los servicios de salud mental. En el grupo de países de ingresos bajos y medianos, más de las tres cuartas partes de las personas que requieren atención de salud mental ni siquiera reciben los servicios más básicos.

Casi la mitad de la población del mundo habita en países donde, en promedio, se dispone de un psiquiatra (o menos) por cada 200.000 personas, afirma el Dr. Shekhar Saxena, Director de Salud Mental y Abuso de Sustancias, de la OMS. En muchos países de ingresos bajos hay menos de un especialista en salud mental por cada millón de habitantes.

A continuación se enuncian unos datos estadísticos con lo que respecta al problema de salud mental en el mundo⁴:

- La depresión es la principal causa de discapacidad a escala mundial.
- El 33% de los países carece de presupuesto de salud mental.
- Una de cada cuatro personas sufrirá algún trastorno mental en algún momento de la vida.
- Cada 40 segundos se suicida una persona.
- Cuatro quintas partes de las personas con trastornos mentales en los países en desarrollo no reciben tratamiento.
- Casi el 50% de los trastornos mentales se inician antes de los 14 años de edad.
- 2,5 millones de muertes provoca cada año el consumo nocivo de alcohol.
- 50 millones de personas sufren epilepsia.

De esta manera se resalta lo expuesto por la OMS, la cual define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. La mala salud mental se asocia asimismo a los cambios sociales rápidos, a las condiciones de trabajo estresantes, a la discriminación de género, a la exclusión social, a los modos de vida poco saludables, a los riesgos de violencia y mala salud física y a las violaciones de los derechos hu

1.5 Justificación

Este proyecto de creación de empresa quiere lograr la puesta en marcha de una idea de negocio que favorecerá a sus desarrolladores desde varios ámbitos y también pretende beneficiar a una población específica entre edades de 18 y 60 años de la UPZ castilla, que quieran llevar o iniciar una vida activa y saludable por medio del ejercicio físico, ya que lo podrá practicar de una forma organizada, estructurada, e íntegra.

⁴ http://www.who.int/topics/mental_health/es/

De esta manera, los investigadores de Cultura Física, Deporte y Recreación dan apertura a su proyecto desde la motivación por desarrollar una alternativa que garantice una mejor calidad de vida y desarrollo profesional tomando la creación de proyectos empresariales que brinda la universidad como esa oportunidad para emprender y ser empresario. Debido a un pensamiento que busca independencia laboral que pretende iniciar con pequeña empresa para iniciar un proceso de captación de clientes que presentan una necesidad no suplida y de esa misma manera poder generar empleos que impulsen el desarrollo de la economía del país; con fines a extenderse y aumentar su impacto social en materia de contratación para profesionales de la Cultura Física , el deporte y la recreación , profesionales de la psicología, entre otros; así como generar aumento de estándares de calidad de vida en los usuarios y contribuir con el medio ambiente a través de la elaboración de estrategias e iniciativas que impulsen el uso adecuado de los recursos dentro de las instalaciones y fuera de ellas.

Por otro lado, la población que requiera de los servicios de la empresa logrará obtener sus resultados de una manera segura y eficaz logrando un equilibrio en su vida no solo a Nivel corporal o físico sino también mental, siendo exitosos en normalizar sus estados de ánimo y enfocando bien su proceso mental. Dando así solución a la necesidad de tener beneficios completos a través de servicios que brinden el bienestar integral de los consumidores.

Ahora bien, este proyecto busca por medio del entrenamiento físico-deportivo aumentar los niveles de salud de las personas, concientizar a la población que el llevar una vida activa mejorará sus niveles de colesterol en sangre, valores de hipertensión arterial, estados de ánimo, control de la ansiedad, entre otros. Es así como el personal profesional de dicha empresa estará en constante proceso de capacitación para investigar sobre las nuevas tendencias dadas en torno al ejercicio, la nutrición, hábitos saludables y los efectos de éstos en las personas.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Diseñar un plan de negocios que permita determinar la factibilidad para la creación de un centro de acondicionamiento físico y psicológico, para la comunidad que lo requiera.

1.6.2 Objetivos específicos

- Desarrollar un estudio de mercados que permita conocer la viabilidad para la creación de un centro de acondicionamiento físico y psicológico.
- Ejecutar un estudio técnico que responda al "cómo", el "dónde" y el "cuánto" del proyecto.
- Hacer un planteamiento de orden administrativo y legal que responda a las expectativas propias del proyecto.
- Realizar estudio, análisis y evaluación económica y financiera del proyecto para determinar la aceptación y viabilidad del mismo.
- Plantear una minuta de constitución de la empresa.
- Presentar un plan de implementación del proyecto para la puesta en marcha del mismo.

1.7 Alcance y limitaciones

1.7.1 Alcance

En término de población alcanzaría a todas aquellas personas activas y sedentarias entre las edades antes mencionadas que tienen problemas en la continuidad de una rutina de ejercicio o que simplemente no han podido iniciar con su proceso de actividad física por algún factor de tipo físico y/o mental.

Generar hábitos de vida saludables a través del ejercicio físico que impulsen el desarrollo integral de la población de Kennedy.

Adicionalmente se prevé que este proyecto logre llegar hasta la Formulación y Evaluación del mismo logrando su puesta en marcha.

1.7.2 Limitaciones

Por otra parte, se encuentra que el proyecto presenta limitaciones, en cuanto a recursos económicos, puesto que la disponibilidad de flujo de caja efectivo de los investigadores limita el alcance y la amplitud del proyecto, ya que actualmente se encuentran los investigadores en proceso de consolidación de la idea y del plan de negocios.

También se debe tener en cuenta que otra limitación es la poca experiencia de los gestores del proyecto, lo cual puede generar que los consumidores tengan un nivel de aceptación bajo lo que hace indispensable realizar un excelente y minucioso estudio de mercado.

Finalmente, por ser una empresa nueva en un sector donde grandes marcas se han consolidado, el trabajo tendrá que ser arduo para lograr darle al cliente razones por la cual integrarse a nuestra empresa y no a otra.

2 ESTUDIO DE MERCADOS

2.1 Definición del producto

El servicio de acondicionamiento, entrenamiento físico y psicológico se dirige a deportistas, personas activas y sedentarias en cualquier estado físico entre edades de 18 a los 60 años de la localidad de Kennedy en la ciudad de Bogotá D.C, el servicio permitirá a los consumidores interesados obtener un programa integral, estructurado y controlado, donde puedan conseguir de una manera eficaz sus resultados en el menor tiempo posible y con el menor riesgo de lesión y deserción.

Estos programas de entrenamiento se desarrollaran bajo el modelo actual o método de entrenamiento físico llamado *FUNCTIONAL TRAINING*, el cual permite que la persona haga uso de los músculos estabilizadores y sistemas de control motor, donde se pretende “entrenar al cuerpo de acuerdo a como este funciona”, trabajo que no permite el entrenamiento convencional con máquinas que acompañan al sujeto durante todo el recorrido del ejercicio, de esta manera el riesgo de lesión es mayor ya que no permite la exigencia y el trabajo de los músculos estabilizadores del cuerpo.

TRX⁵

Entrenamiento en suspensión, utilizando correas con arnés especializados en esta modalidad, permite ejercitarse manejando el propio peso corporal.

En cuarteles aislados, pisos camuflados y submarinos en servicio, Randy Hetrick y sus compañeros de las SEAL buscaban la manera de mantenerse en forma mientras permanecían alerta para realizar sus misiones; al no disponer de equipo ni tampoco de

⁵ <http://www.trxtraining.com/>

espacio suficiente. Utilizando su capacidad para coser piezas, herramientas para reparar barcos y una notoria inventiva, Randy fue capaz de crear el primer prototipo TRX –un arnés casero de entrenamiento hecho de tela de paracaídas y de un viejo cinturón de karate- Durante las siguientes semanas y meses, probó y rediseño varias veces este nuevo sistema de entrenamiento; se crearon también los ejercicios adecuados, y el equipo comprobó que obtenía grandes resultados en su rendimiento.

Crossfit⁶

En cortas palabras, Crossfit es una metodología de entrenamiento basada en movimientos funcionales constantemente variados ejecutados a una alta intensidad. Puede que en este momento se esté preguntando “¿Qué son movimientos funcionales?; estos son movimientos que usted desarrolla en su diario vivir tales como sentadillas, trotar, halar, empujar, y, levantar objetos desde el suelo.

El programa de Crossfit está diseñado para incrementar su capacidad en los componentes del fitness: resistencia cardio-respiratoria, resistencia o “aguante”, potencia, velocidad, coordinación, agilidad, balance y precisión. Como resultado, usted obtendrá un incremento en su nivel de fitness, y, en general en su condición física.

Lo que Crossfit también significa, es que si por ejemplo usted va a un gimnasio convencional a hacer un día “rutina de pecho”, al siguiente “rutina de brazos”, entonces usted está en “un infierno de choques”. Con este programa de entrenamiento, usted nunca se va a aburrir, ya que cada día usted se encontrará con algo nuevo, ya que nuestras “rutinas” se repiten muy de vez en cuando, y, cuando lo hacen, nunca se sabrá cada cuanto...tal vez un mes, de pronto en seis meses o hasta en un año.

⁶ <http://crossfitbogota.com/queescrossfit/>

*Insanity*⁷

El método detrás Insanity

INSANITY es un entrenamiento extremo y físicamente exigente. Esto NO es para principiantes o personas con alguna condición médica que puede verse comprometida por ejercicios extremos de cardio y fuerza.

Los resultados pueden variar. El ejercicio y la dieta adecuada son necesarios para lograr y mantener la pérdida de peso y definición muscular.

El secreto de estos alucinantes resultados es: MAX Interval Training. Shaun T (2009), tomó el entrenamiento del intervalo tradicional y le dio vuelta. Usted hará ejercicios de máxima intensidad de larga duración con períodos cortos de descanso. Cada entrenamiento te mantiene en constante desafío a medida que alterna entre ejercicios aeróbicos y anaeróbicos a su máxima capacidad (MAX). El resultado de Insanity Workout es: Quemar hasta 1000 calorías en una hora y conseguir el cuerpo más increíble en 60 días.

10 Insane workouts: 10 ejercicios increíbles

1. **Dig Deeper & Fit Test:** Para empezar, Shaun pondrá tu cuerpo a prueba y verás de que estás hecho. (30 minutos)
2. **Plyometric Cardio Circuit:** Quema grasa con intervalos plyometric de alta intensidad para la parte inferior del cuerpo y ejercicios cardiovasculares que inducen el sudor. (40 minutos)
3. **Cardio Power & Resistance:** Forma músculos magros y definición para la parte superior del cuerpo con el entrenamientos de fuerza y poder. (40 minutos).
4. **Cardio Recovery & Max Recovery:** Shaun será menos intenso contigo una vez por semana para que estés listo para la siguiente ronda. (80 minutos)

⁷ <http://www.ejerciciosydietas.com/Insanity-Workout.html>

5. **Pure Cardio & Abs:** Pasa los intervalos, esta sesión de cardio sin parar es extrema. (40 minutos)
6. **Cardio ABS:** Haz intervalos explosivos de cardio y movimientos básicos para lograr unos abdominales duros como una piedra. (20 minutos)
7. **Core Cardio & Balance:** Tómate un descanso después del 1er mes y prepárate con este ejercicio para el 2do mes. (40 minutos)
8. **Max Interval Circuit:** Este es el circuito de intervalos más intenso que hayas hecho antes. (60 minutos)
9. **Max Interval Plyo:** Empuja tus piernas hasta que te pidan piedad con este ejercicio de poder y plyo, dale con todo lo que puedas. (55 minutos)
10. **Max Cardio Conditioning & Abs:** Esfuérzate hasta tu límite con esta sesión de cardio extrema. (50 minutos).

Intervención Psicológica

Será un fuerte, en la enseñanza y adherencia en los programas de acondicionamiento y preparación física para la población antes mencionada, ya que para la obtención de resultados en un menor tiempo posible, se necesita estar preparado desde muchos ámbitos de la vida los cuales pueden afectar a la persona y generar un estancamiento en su plan de entrenamiento, específicamente con clientes en condición de sobrepeso, obesidad y sedentarismo. Por eso esta intervención o función psicológica lo que pretende es manipular y canalizar de forma positiva todos los factores externos que mentalmente influyen en los sujetos a la hora de llevar a cabo la práctica del ejercicio físico en términos de ser frecuentes, disciplinados, insistentes, de entrenar con rigurosidad e intensidad para cumplir los objetivos individuales.

Personal Training

Este servicio se prestará para personas que requieren un servicio de principal atención donde los consumidores contarán con un entrenador que se encargará de su preparación de una manera específica, teniendo en cuenta el principio del entrenamiento deportivo que hace referencia a la individualización. De esta manera, se entiende que cada persona es distinta en todos sus aspectos; fisiológicos, psicológicos, etc. Por ende, se requiere un entrenamiento que permite a los consumidores una guía permanente que le genere seguridad y maximización de los resultados en cada sesión de ejercicio.

Es así donde la empresa ofrecerá un servicio con personal altamente calificado, entendiendo que no es necesario tener muchas maquinas tradicionales para brindar un buen servicio, sino un equipo profesional interdisciplinario que puedan garantizar el éxito rotundo de la empresa.

2.2 Zona de influencia

El estudio de mercado será realizado en la localidad de Kennedy, en la UPZ 46, castilla de la ciudad de Bogotá D.C, en el cual se pretende satisfacer una necesidad, como lo es la inactividad física o el sedentarismo.

2.2.1 Macro-localización⁸

Bogotá Distrito Capital, es la ciudad capital de la República de Colombia y del departamento de Cundinamarca. Está organizada como Distrito Capital unitario y

⁸ http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=307&Itemid=124

descentralizado. Constituida por 20 localidades y es el centro administrativo y político del país.

Según los datos del censo realizado en 2005, Bogotá posee una población en su área metropolitana, tiene 7.881.156 personas. Alcanza a ocupar más de 33 km de sur a norte, y 16 km de oriente a occidente, dándole una gran densidad en su territorio.

La ciudad tiene un clima frío de montaña debido a la altitud (principalmente afectado por la nubosidad), que oscila entre los 2 a 3 °C y los 13 a 15 °C, con una temperatura media anual de 8,5 °C.

Según cifras del DANE, Bogotá presenta una densidad poblacional de aproximadamente 3.912 habitantes por kilómetro cuadrado. Solo 15.810 habitantes se ubican en la zona rural del Distrito Capital. El 47,5% de la población son hombres y el 52,5% mujeres. La ciudad cuenta con la tasa de analfabetismo más baja del país con tan sólo 4,6% en la población mayor de 5 años de edad.

Los servicios públicos tienen una alta cobertura, ya que un 99,5% de las viviendas cuenta con servicio de energía eléctrica, mientras que un 98,7% tiene servicio de acueducto y un 87,9% de comunicación telefónica.

La Economía de Bogotá está basada principalmente la industria, comercio y los servicios financieros y empresariales. Según la Revista América Economía. «Ranking de Ciudades para hacer negocios en América Latina», la capital de Colombia es la octava ciudad para hacer negocios en América Latina en 2008. En 2007 registró un PIB de \$43.246 millones de dólares que equivalen a \$5.992 dólares per cápita.

El sector terciario o de servicios, es en el cual está identificado este proyecto, incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplo de ello se tiene el

comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales.

2.2.2 *Micro-localización*⁹

Kennedy es la localidad número 8 del Distrito Capital de Bogotá, capital de Colombia. Se encuentra ubicada al suroccidente de la ciudad. Se destaca por ser la más poblada de la ciudad con más de un millón de habitantes.

Como suelo colindante con los ríos Bogotá, Fucha y Tunjuelo. A la llegada de los españoles, los indígenas muisca tenían asentamientos en las partes no inundables de la localidad, que hoy corresponden a los cerros de los barrios Casablanca, Catalina, Onassis, Pastranita II, Perpetuo Socorro y Villa Andrea. Para ese entonces los ríos Bogotá, Tunjuelo y Fucha eran caudalosos y anchos.

La localidad registra dos historias: una en torno a la Hacienda denominada Techo y otra en torno a la Hacienda La Chamicera. Techo, que inicialmente pertenecía a la comunidad indígena, tuvo a través de su historia una serie de traspasos, que terminó transformándola en propiedad de particulares. En cuanto a la Hacienda La Chamicera, después de varios procesos, fue dividida en cuatro partes que tomaron los nombres de Santa Inés, Santa Helena, El Porvenir y San Isidro.

Entre 1950 a 1969 el déficit de vivienda en la localidad fue alto por la alta presencia de inmigrantes desplazados por la violencia. El primer barrio que existió en la localidad fue La Campiña y con éste, se ejecutaron otros proyectos de vivienda. En 1952 se fundó el barrio Carvajal caracterizado por una amplia zona industrial. En 1961, el gobierno colombiano y el norteamericano, representado por el presidente John F. Kennedy, bajo el

⁹ www.kennedy.gov.co

programa “Alianza para el progreso”, dan lugar al proyecto de vivienda popular “Techo”. La urbanización de Techotiva se inició con la construcción, entre 1930 y 1938, en la Hacienda de Techo, del aeropuerto del mismo nombre. Alrededor de dicho aeropuerto surgieron los barrios de carácter obrero mediante la propuesta de autoconstrucción dirigida por Pro vivienda.

En 1951 se inició el levantamiento del barrio Carvajal, para dar albergue a los desplazados por la violencia.

En esta misma época se construye el hipódromo de Techo, centro de la hípica nacional por más de 30 años.

La construcción de la Avenida de las Américas, 1948, se constituye en la vía moderna de entrada de visitantes y unión entre el centro de la ciudad y esta zona de potencial desarrollo. La construcción de un moderno aeropuerto, El Dorado, en una zona al norte de Techo hace que en 1959 quedando disponible un gran bloque de terreno que ya contaba con una infraestructura básica. A partir de cooperación norteamericana por parte del programa Alianza para el progreso y bajo la responsabilidad del Instituto de Crédito Territorial, se da inicio en 1961 al más ambicioso programa de construcción de vivienda constituyendo lo que se llamaría Ciudad Techo y Posteriormente, y como homenaje póstumo al asesinado presidente de Estados Unidos John F. Kennedy, tomará el nombre de Ciudad Kennedy. Pocos años después, este núcleo urbano sería considerado como una ciudad dentro de la ciudad, aún más grande que varias de las principales ciudades del país en ese momento. Kennedy, pasó a ser una de las alcaldías menores de la capital a partir del año 1967. A raíz de la necesidad de vivienda en Bogotá, se empezaron a promover formas ilegales de urbanizar y tomar propiedad de muchas zonas de la localidad. Un sector natural que alcanzó a ser invadido fue el humedal de La Vaca con el inicio del barrio Villa la Torre. En total se construyeron 14 barrios sobre el humedal, los cuales se mantuvieron ilegales hasta la década de 1990. Para 1979, la oleada invernal que se presentó en la ciudad dejó cientos de familias damnificadas en la zona de Patio Bonito. A comienzos de los años

80, el distrito dio apertura al basurero Gibraltar en la parte oriental de la localidad, fenómeno que generó conflictos por el fuerte impacto ambiental que estaba causando, en especial, al humedal El Burro.

El decreto reglamentario de la UPZ Castilla hace énfasis en que se debe fortalecer la dinámica comercial y de servicios que se concentra sobre las Avenidas Castilla y Alsacia, para que se constituyan en elementos articuladores de su estructura funcional. Así mismo, se debe generar una red de andenes que sirvan de conectores entre los parques, zonas verdes, corredores ecológicos viales y los elementos de la estructura ecológica principal y se debe cualificar el espacio público de la UPZ. También se debe orientar y garantizar la accesibilidad de la población residente a los sistemas de transporte masivo (Transmilenio) y se debe organizar las actividades propias del intercambio entre la región y la ciudad sobre el eje de la Avenida Ciudad de Cali, dentro de un ordenamiento espacial que garantice que estas actividades no interfieran con el carácter residencial predominante en la UPZ.

2.2.3 Descripción Geográfica

La localidad Kennedy está ubicada en el occidente de la ciudad y limita al norte con la localidad de Fontibón por medio del río Fucha y la Calle 13; al sur con las localidades Bosa y Tunjuelito por medio de la Autopista Sur, y el río Tunjuelo y la Avenida Calle 40 sur; al oriente, con la localidad Puente Aranda por medio de la Avenida 68, y al occidente con el municipio de Mosquera río Bogotá de por medio. “La localidad se encuentra ubicada sobre dos terrazas de diferentes niveles: la parte alta que corresponde a la zona oriental y la parte baja, conocida como El Tintal, que forma parte del valle natural de inundación del río Bogotá”. Por la localidad pasan los ríos Bogotá, Fucha y Tunjuelo y se encuentran los humedales de Techo, El Burro y La Vaca. Tiene un total de 3.856,55 hectáreas (4,5% del área total de la Ciudad) de los cuales el 93,5% corresponde al área urbana y el 6,5% es suelo de expansión, dentro del área total el 11,12% son áreas protegidas (428,96 hectáreas), Kennedy es la sexta localidad con mayor extensión a nivel distrital, la localidad tiene una población por número de habitantes, Kennedy es la localidad más poblada de la ciudad;

según el Censo de 2005 ocupa la primera posición, con 937.831 personas, un 13,83% del total de Bogotá. Por sexo, el 52,9% constituida por mujeres y el 47,1% por hombres. Por rango de edad, el 61,7% de su población está entre los 15 y los 55 años, siendo la localidad más poblada del Distrito.

2.2.4 Estructura Política Institucional

Kennedy, tiene 12 Unidades de Planeación Zonal (UPZ), de las cuales, cuatro son de tipo 2: residencial consolidado, tres de tipo 1: residencial de urbanización incompleta, dos son tipo 4: de desarrollo, una es de tipo 8: predominantemente dotacional, una es tipo 7: de predominio industrial y una es tipo 5: de centralidad urbana. La localidad tiene en total 328 barrios.

2.2.5 UPZ 46, Castilla

Las unidades de planeación zonal son áreas urbanas más pequeñas que las ciudades y más grandes que el barrio. Su función es la de servir como unidades territoriales o sectores para planificar el desarrollo urbano en el nivel zonal.

Son un instrumento de planificación para poder desarrollar la norma urbanística en el nivel de detalle que requiere Bogotá, debido a las grandes diferencias que existen entre unos sectores y otros. Son la escala intermedia de planificación entre los barrios y las localidades.

La UPZ Castilla cuenta con una característica urbanística de tipo 2: residencial consolidado, determinada por una población total de 123.102 habitantes y de 500.2 hectáreas.

2.2.6 Barrios de la UPZ

Aloha Sector Norte, Agrupación de vivienda pio XII, Andalucía, Andalucía II sector, Bavaria Techo II, sector I y II etapa, Bosques de Castilla, Ciudad don Bosco, Ciudad Favidí, Ciudad Techo 1, El castillo, El Condado de la paz, El Portal de las Ameritas, el Rincón de la Castilla, El Rincón de los Ángeles, El Tintal, El Vergel, El Vergel lote 4, El vergel occidental, Lagos de Castilla, Las dos avenidas I etapa, Las dos avenidas II etapa, monterrey, Multifamiliares el Ferrol, Nuestra Señora de la Paz, Osorio, Oviedo, Pío XII, San José Occidental, San Juan del Castillo, Santa Catalina sector I y II, Santa Cecilia, urb. Castilla, Urb. Castilla los Madriles, Urbanización Bavaria, Urbanización Castilla l Nueva, Urbanización Castilla los Mandriles, Urbanización Castilla Real, urbanización Castilla Reservado, Urbanización Catania, Urbanización Catania Castilla, Urbanización Pío XII, Valladolid, Villa Alsacia, Villa Castilla, Villa Galante, Villa Liliana, Villa Mariana, Visión de Colombia.

2.3 Perfil del consumidor

Hombres y mujeres entre los 18 y 60 años, que residen en la localidad de Kennedy específicamente en la UPZ de Castilla, y que quieren iniciar o dar continuidad a una vida activa a través del ejercicio, incluyendo personas con problemas físicos y limitaciones psicológicas para la práctica del ejercicio.

La UPZ Castilla se clasifica como un sector residencial consolidado, de estratos 2 y 3 con un notable crecimiento residencial y por ende un crecimiento significativo en la población del sector y una inclinación a la valorización y estratificación de este.

El centro de acondicionamiento físico y psicológico estará enfocado en la población residente y que trabaja en la zona, dentro del marco de las personas que se atenderán estarán incluidas personas con problemas de sobrepeso, obesidad, personas sedentarias,

amas de casa y todas aquellas personas que quieran mejorar su calidad de vida a través de los servicios que se ofrecerán.

2.4 Análisis del sector¹⁰

En los últimos años, Bogotá se ha consolidado como una de las principales economías en América. Entre las ciudades latinoamericanas, Bogotá se ubicó en el puesto nueve en cuanto a PIB (US \$23.297 millones), y superó a ciudades como Caracas, Curitiba y Brasilia.

En el contexto de la Comunidad Andina, Bogotá produce el 7% del PIB de la región; además, supera en tamaño a economías como las de Uruguay, Panamá, Bolivia, Costa Rica y Paraguay. Así mismo, Bogotá es la ciudad con mayor contribución (22%) al PIB Nacional, superior a la participación de regiones como Antioquia (15%) y Valle del Cauca (11%).

En el 2006 la economía bogotana registró un desempeño positivo: según cálculos de la Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB, la economía bogotana tendrá un crecimiento del 5,6%, promedio anual. El mejor resultado fue consecuencia de las mayores ventas a los principales socios comerciales de la región, la mayor utilización de la capacidad instalada en las empresas, los mayores niveles de inversión y el consumo de los hogares.

La Capital cuenta con una estructura productiva diversificada y, al igual que las principales ciudades del mundo, con tendencia a la terciarización: las actividades de servicios contribuyen con el 77% del total del PIB de la ciudad, especialmente inmobiliarios, sociales y comunitarios, y avanzados como telefonía y software. El sector

¹⁰ <http://camara.ccb.org.co/contenido/contenido.aspx?catID=125&conID=492>

industrial es el segundo en participación (17%) y el de mayor importancia en el país (25% del PIB industrial colombiano).

Bogotá continúa siendo el mayor mercado financiero del país: al finalizar el 2006, la ciudad concentraba el 49% del total de las colocaciones del país (3,4 veces las realizadas en Medellín y 4,9 veces las de Cali) y el 56% de las captaciones (5,3 veces más las realizadas en Medellín y 9 veces las de Cali).

El sector terciario o de servicios el cual va estar inmerso el Centro de Acondicionamiento Físico es el sector económico que engloba todas aquellas actividades económicas que no producen bienes materiales de forma directa, sino servicios que se ofrecen para satisfacer las necesidades de la población.

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

De acuerdo con el Plan de Ordenamiento Territorial de Bogotá, el uso del suelo urbano de Kennedy se divide en seis áreas de actividad: residencial (55,9%), área urbana integral (20,5%), suelo protegido (9,4%), dotacional (6,6%), comercio y servicios (4,5%), industrial (3,1%).

2.5 Conformación de la competencia

Dentro de la búsqueda de empresas dedicadas a prestar un servicio acorde a las características de la oferta se halla en Bogotá, las siguientes:

2.5.1 Competencia indirecta

Empresas	Servicios	Precios	infraestructura
Athletic centro médico deportivo Tr78 J 41 F-05 Sur 7442222 (311)	Gimnasio Centros de Acondicionamiento Físico. Médicos Rehabilitación Cardio Pulmonar.		Zona de spinning, Aerobics, Zona de cafetería, Duchas y vestieres, Parqueadero, Zona de pesas y zona cardiovascular.
Athletic People Sport Club CAPF y CMD	Gimnasio Rumba Clases grupales Ej. Cardiovascular Pesas		Zona de spinning, Aerobics, Zona de cafetería, Duchas y vestieres, Parqueadero, Zona de pesas y zona cardiovascular.
Bodytech	Gimnasio Rumba Clases grupales Ej. Cardiovascular Pesas Médicos deporto logos Personalizados		Zona de spinning, Aerobics, abdomen, Pilates Zona de cafetería, Duchas y vestieres, Parqueadero, Zona de pesas y zona cardiovascular.
Centro de	Gimnasio		Zona de spinning,

Acondicionamiento y Preparación Física Wellness Company S.A.S	Rumba Clases grupales Ej. Cardiovascular Pesas		Aerobics, abdomen ,Pilates Zona de cafetería, Duchas y vestieres, Parqueadero, Zona de pesas y zona cardiovascular
--	---	--	---

2.5.2 Competencia directa

Dentro de las empresas dedicadas a prestar el mismo servicio o con las mismas características de oferta en la zona de influencia objetivo se encontró que en la localidad de Kennedy específicamente en la UPZ castilla, hay las siguientes:

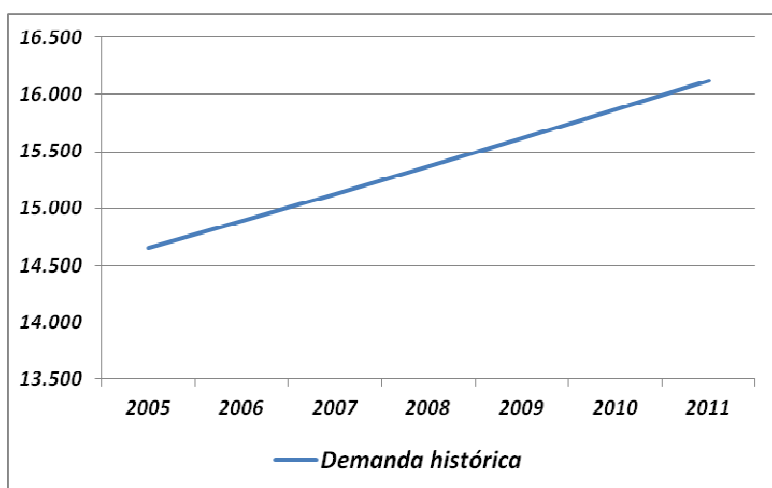
Empresas	Servicios	Precios	infraestructura
BHB GYM – CAPF (Body Health And Beauty Gym B H B Ltda.). Barrio Bavaria	✓ Gimnasio ✓ Aerobics ✓ Spinning ✓ Zona cardiovascular	✓ Mes: \$70.000 ✓ 2 Meses: \$135.000 ✓ 1 Año: \$800.000	✓ Zona de spinning, ✓ Aerobics, ✓ Duchas y vistieres, ✓ Zona de pesas y ✓ Zona cardiovascular.
Good Look Gym	✓ Zona de pesas ✓ Aerobics	✓ Mes: \$50.000 ✓ 2 Meses: \$90.000	✓ Zona de spinning, ✓ Aerobics,

	✓ Zona cardiovascular	✓ 1 Año: \$700.000	✓ Duchas y vistieres, ✓ Zona de pesas y Zona cardiovascular
--	-----------------------	--------------------	--

2.6 Demanda histórica

Demanda histórica

AÑO	CANTIDAD
2005	14.656
2006	14.891
2007	15.129
2008	15.371
2009	15.617
2010	15.867
2011	16.121



2.7 Análisis del mercado potencial

2.7.1 Generalidades

Nuestro mercado potencial a mediano y largo plazo serán todas aquellas personas sedentarias y/o entrenadas que quieren un entrenamiento específico, integral y fuera de lo común, hemos observado que la mayoría de los gimnasios grandes de la ciudad prestan un servicio monótono debido a que sus métodos de entrenamientos y sus instalaciones a pesar de ser muy buenas siempre tienden a ofrecer el entrenamiento clásico con máquinas. Esta empresa busca suplir necesidades específicas en el tema, estamos dispuestos a prestar estos servicios con excelente calidad.

Magnitud de la necesidad

Esta dada por el grado de satisfacción de las personas de acuerdo a los servicios recibidos en los distintos gimnasios de la localidad de Kennedy y el barrio Villa Alsacia de Castilla.

Nicho de Mercado¹¹

Estipulado en el tamaño de la población de la UPZ Castilla que es de 123.102 habitantes, es decir que es la cuarta UPZ más poblada de la localidad de Kennedy, podemos identificar que en el barrio villa Alsacia, el cual es un sector muy residencial encontramos personas con la necesidad de iniciar un programa de acondicionamiento físico.

¹¹ Fuente: DANE, Censo General 2005 – información Básica.
Procesado con Redatam+SP, CEPAL/CELADE 2007.
Georeferenciación y cálculos: SDP, Dirección de Información,
Cartografía y Estadística.

2.7.2 Tamaño de la muestra¹²

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

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

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

- **N:** Es el tamaño de la población o universo (número total de posibles encuestados).
- **k:** Es una constante que depende del nivel de confianza asignado. El que indica la probabilidad de que los resultados de la investigación sean ciertos, para el caso en particular el nivel de confianza empleado es del 95% de $Z = 1,96$
- **e:** Es el margen de error permitido. El que para el caso en particular ha sido del 5%
- **p:** Proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Dado que este dato es desconocido se ha supuesto que $p = q = 0,5$ para garantizar como la opción más segura.
- **q:** Proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1-p$.
- **n:** Tamaño de la muestra (número de encuestas que se deben realizar).

Con los valores anteriores se estableció que el tamaño de la muestra es de 75 registros, tal como se aprecia en el documento.

¹² <http://www.feedbacknetworks.com/cas/experiencia/sol-preguntar-calcular.html>

A partir de la muestra de 75 personas se realizó la aplicación de la encuesta en el sector de castilla, se tomaron una a una las personas y se realizó el registro de sus respuestas para precisar los resultados que se ven a continuación.

Para la realización del estudio se decidió optar por la encuesta, como la herramienta precisa para obtener los resultados necesarios que hablan del sector y la posibilidad de incluir la empresa en este.

A continuación podrá observar el diseño de la encuesta que se aplicó.

2.7.3 *Diseño de encuesta*



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE CULTURA FÍSICA, DEPORTE Y
RECREACIÓN

Se Agradece su atención en el desarrollo de esta encuesta, la cual tiene aplicación exclusivamente académica.

1. ¿Existe cerca a su vivienda un centro de acondicionamiento físico?
SI: ____ NO: ____
2. ¿Si existiera cerca a su hogar un centro de acondicionamiento físico que lo normalice física y mentalmente, asistiría?
SI: ____ NO: ____
3. ¿Estaría dispuesto a pagar por mejorar su salud física y mental?
SI: ____ NO: ____

4. En que modalidad le gustaría efectuar su pago

Quincenal: _____

Semanal: _____

Por clase: _____

5. ¿En los últimos 6 meses usted ha asistido a algún centro de acondicionamiento físico?

SI: ____ NO: ____

6. ¿Qué servicios disfruto dentro del centro de acondicionamiento físico?

Fitness: _____

Clase de aerobics: _____

Clase de spinning: _____

Otro: _____

¿Cuál?

7. ¿Tiene conocimiento de qué es entrenamiento funcional?

SI: ____ NO: ____

8. ¿De estos servicios que contribuyen con la satisfacción de sus hábitos de vida, cuáles tomaría usted?

Masajes: _____

Asesoramiento nutricional: _____

Seguimiento psicológico y físico: _____

Otro: _____

¿Cuál?

9. ¿Estaría dispuesto a acceder a un servicio de seguimiento psicológico y acondicionamiento físico en un mismo lugar?

SI: ____ NO: ____

10. ¿Tiene algún interés en asistir a un centro de acondicionamiento físico, ya sea por salud o estética?

SI: ____ NO: ____

11. ¿Cuál es su presupuesto mensual disponible para asistir al centro de acondicionamiento físico?

\$ _____

12. ¿Cuál es el tiempo que usted dispone para asistir a un centro de acondicionamiento físico?

De lunes a viernes: Mañana: ____ En la tarde: ____ En la noche: ____

Los fines de semana: Mañana: ____ En la tarde: ____ En la noche: ____

2.7.4 Análisis de la encuesta

1. ¿Existe cerca a su vivienda un centro de acondicionamiento físico?

Gráfica 1. CAPF cerca a las viviendas



Fuente: El autor

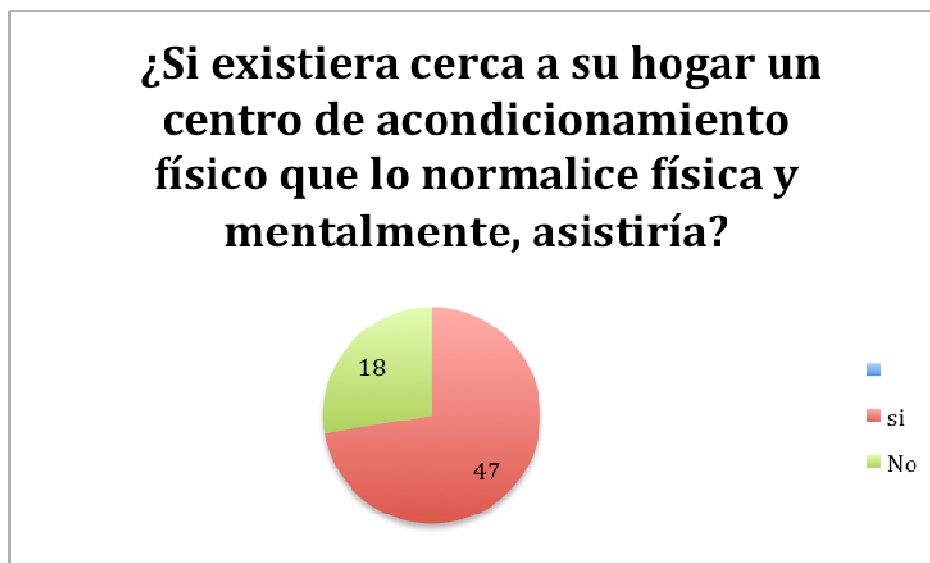
Tabla 1. CAFT cerca a las viviendas

OPCIÓN	CANT	PART
SI	19	25%
NO	56	75%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: El autor

- **Comentario:** De acuerdo al estudio del sector y a la respuesta que da el 75% de los encuestados, cerca de sus viviendas no hay un CAPF cercano, en contraste con lo que piensa el restante 25%, que dicen que si lo hay. Lo que se concluye es que en un perímetro de aproximadamente 10 cuabras no existe, que para llegar allá en necesario realizar un largo desplazamiento y por lo tanto es viable un CAPF dentro del sector encuestado.

Gráfica 2. De asistencia



Fuente: El autor

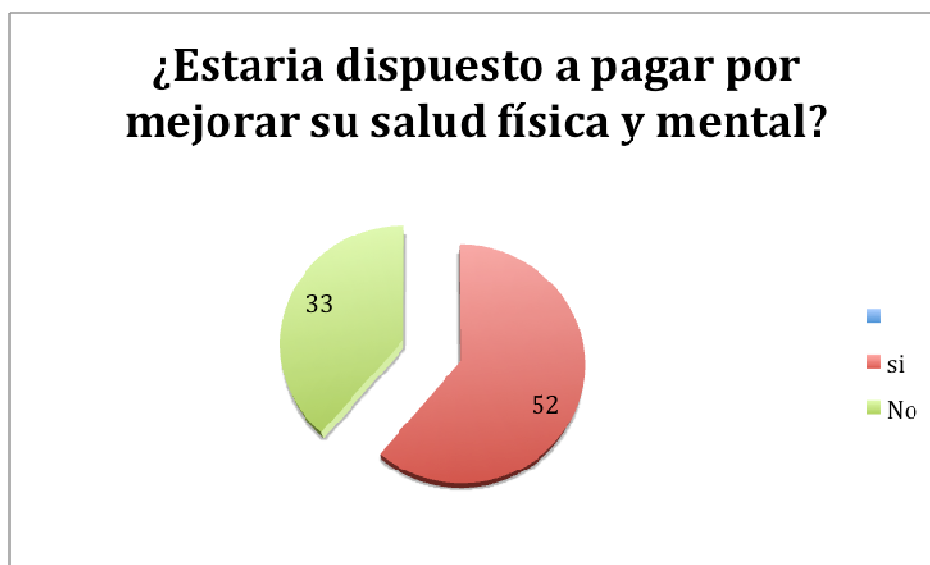
Tabla 2. De asistencia

OPCIÓN	CANT	PART
SI	47	72%
NO	18	28%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: El autor

Comentario: El 72% de los encuestados indican que hay un verdadero interés por asistir a un CAPF, no solo por estética, si no porque se empieza a generar conciencia de acuerdo a los beneficios del ejercicio físico para la salud, el restante 28% no asistirían, mas por factores como tiempo, dinero o una evidente pereza y apatía a hacer ejercicio.

Gráfica 3. De Pago



Fuente: El autor

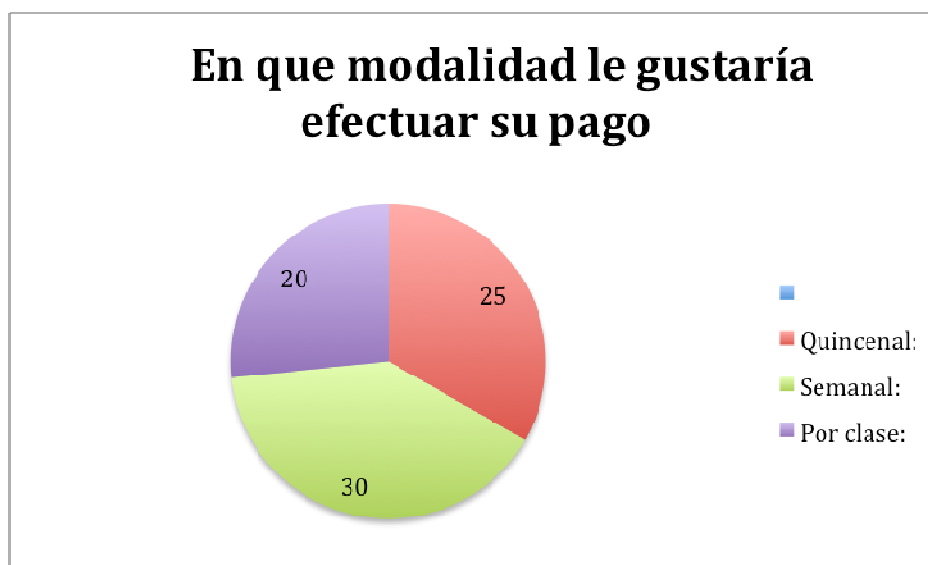
Tabla 3. De pago

OPCIÓN	CANT	PART
SI	52	61%
NO	33	39%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: El autor

Comentario: El 61% de los encuestados demuestran un interés por invertir en su salud física, en cuanto a lo mental lo asocian con demencia, pero después de explicarles el concepto de normalización psicológica como efecto en la continuidad del ejercicio, se mostraron aun más interesados por este tipo de inversión, el restante 39% no están interesados por el momento en iniciar una vida más activa, pero se vuelven una población a la cual llegar con la propuesta, algo positivo.

Gráfica 4. De modalidad de pago



Fuente: El autor

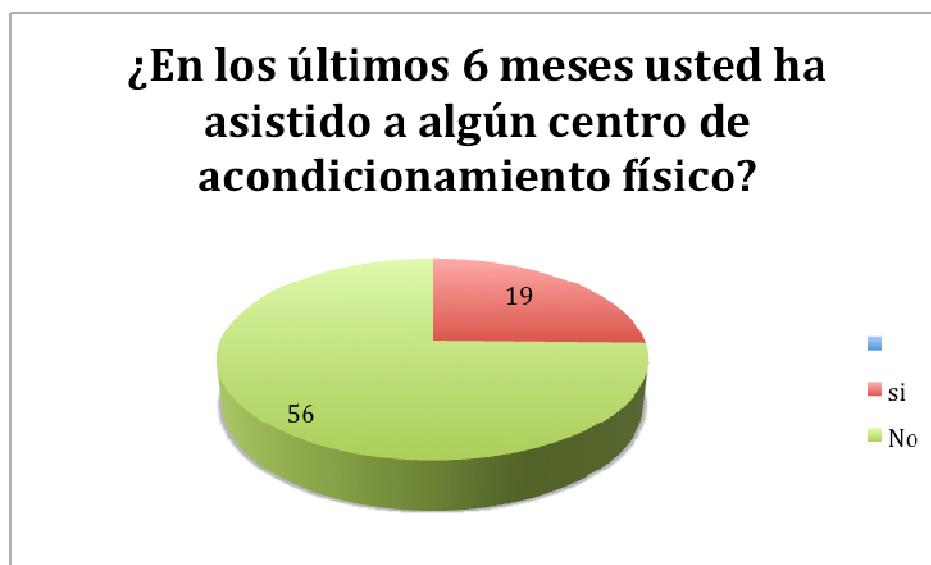
Tabla 4. Modalidad de pago

OPCIÓN	CANT	PART
Quincenal	25	33%
Semanal	30	40%
Clase	20	27%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: El autor

Comentario: De acuerdo a las propuestas planteadas y a los resultados obtenidos se puede decir que el pago mensual, o los combos trimestral, semestral o anual se van a tomar como mejor opción pues la tendencia de pago en cortos plazos es atractiva pero no lo suficiente, y en términos de ganancias y viabilidad del negocio, como también comodidad para los clientes es lo más recomendable.

Gráfica 5. Asistencia en 6 meses a un CAPF



Fuente: El autor

Tabla 5. Asistencia en 6 meses a un CAPF

OPCIÓN	CANT	PART
SI	19	15%
NO	56	75%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: El autor

Comentario: El 75% de los encuestados en los últimos 6 meses no han asistido a un CAPF, factores como tiempos de desplazamiento, costos, falta de información y motivación a hacer del ejercicio parte de sus hábitos de vida son resultados que justifican la necesidad en el sector y así aumentar ese 15% de personas que asisten a estos lugares y que están mejorando su calidad de vida.

Gráfica 6. Servicios dentro de un CAPF



Fuente: El autor

Tabla 6. Servicios dentro de un CAPF

OPCIÓN	CANT	PART
Fitness	9	12%
Clase aerobics	14	19%
Spinning	33	44%
otro	19	25%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: El autor

Comentario: El 44% de los encuestados tienen conocimiento acerca de clases de spinning, en menor porcentaje un 25% otros servicios como maquinas y en menos porcentaje opciones como aerobics y Fitness, si se tiene en cuenta que en resultados anteriores muchos de los encuestados nunca han asistido a un CAPF se puede precisar que es una oportunidad para implementar clases de spinning y otros nuevos métodos de entrenamiento en esta población sedentaria.

Gráfica 7. Conocimiento de entrenamiento funcional



Fuente: El autor

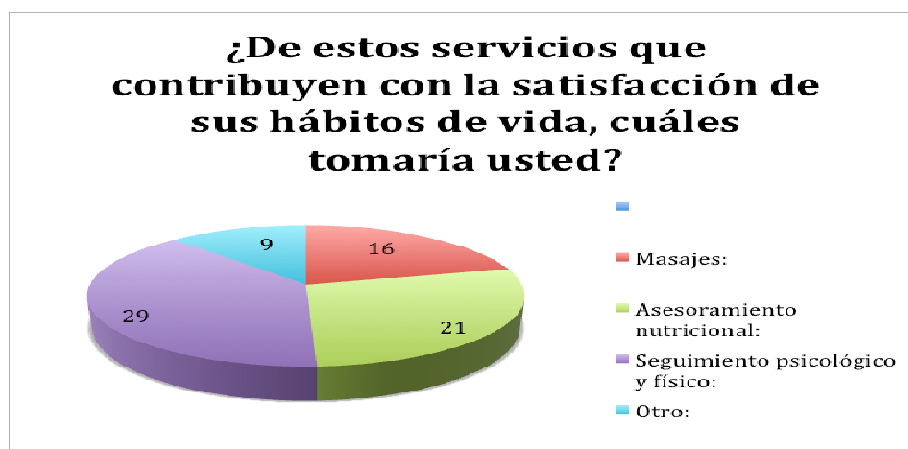
Tabla 7. Conocimiento de entrenamiento funcional

OPCIÓN	CANT	PART
SI	6	8%
NO	69	92%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: El autor

Comentario: El 92% de los encuestados no tiene conocimiento alguno de lo que es entrenamiento funcional, lo que indica que es una estrategia comercial a desarrollar, para mediante la idea de entrenamiento funcional crear la necesidad en los usuarios para modificar la disposición de la población para contribuir positivamente con su salud y belleza asistiendo al centro de acondicionamiento físico funcional.

Gráfica 8. Servicios que tomaría el usuario



Fuente: El autor

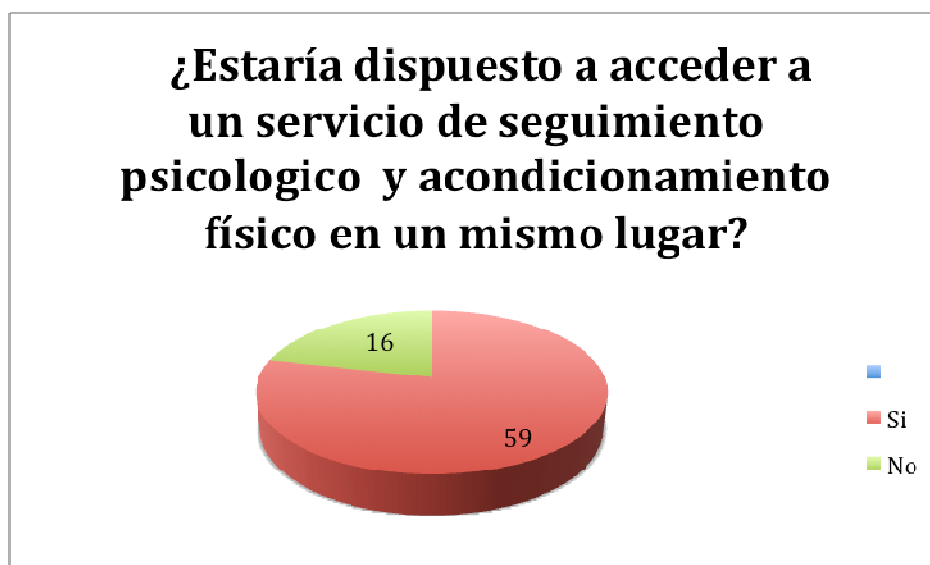
Tabla 8. Servicios que tomaría el usuario

OPCIÓN	CANT	PART
Masajes	16	21%
Asesoramiento nutricional	21	28%
Seguimiento físico y psicológico	29	39%
otro	9	12%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: El autor

Comentario: El 39% de la población encuestada está de acuerdo en que para modificar sus hábitos de vida es necesario de un seguimiento físico y psicológico riguroso que los adapte e incorpore en el ejercicio físico como habito de vida, seguido en un 21% de un asesoramiento nutricional como el complemento para ver resultados y sentirse mejor.

Gráfica 9. Seguimiento psicológico y acondicionamiento físico



Fuente: El autor

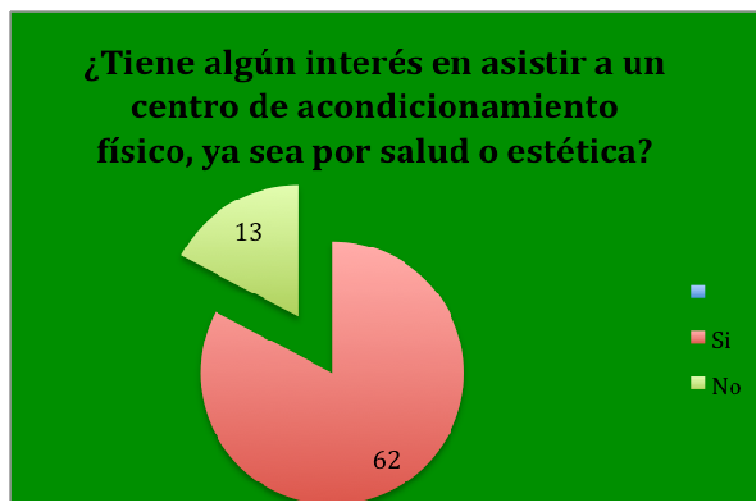
Tabla 9. Seguimiento psicológico y acondicionamiento físico

OPCIÓN	CANT	PART
SI	59	79%
NO	16	21%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: El autor

Comentario: Después de explicar muy fácilmente cual es la idea de incluir un servicio de seguimiento psicológico como una herramienta de la continuidad del ejercicio el 79% de la población se mostro interesada por este novedoso método de ejercicio, mientras que un 21% mas apático con el tema psicológico o con no hacer ejercicio, no asistirían.

Gráfica 10. Interés por asistir a un centro de acondicionamiento físico



Fuente: El autor

Tabla 10. Interés por asistir a un centro de acondicionamiento físico

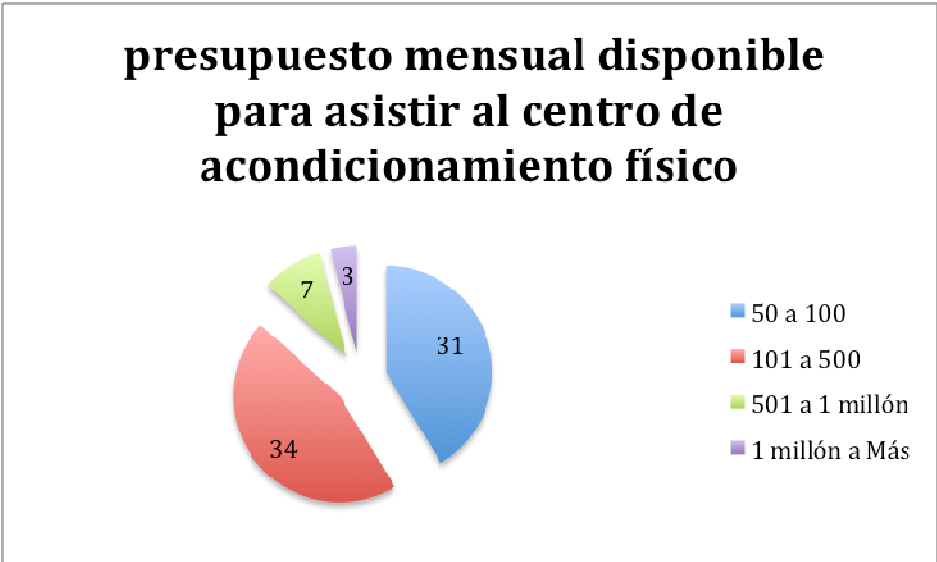
OPCIÓN	CANT	PART
SI	62	83%
NO	13	17%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: El autor

Comentario: Concluyendo la encuesta y de acuerdo con la opinión del 83% de los encuestados, se puede precisar que se generó un interés por emplear nuevos métodos de entrenamiento físico, funcional y con un componente psicológico al que las personas estarían dispuestas acceder en caso de que instalara en el sector, así mismo respecto al restante 17% apático y desinteresado por el ejercicio a futuro pueden sostenerse en no

hacerlo o por el contrario cambiar su mentalidad y estar dentro de las personas dispuestas a mejorar su calidad de vida.

Gráfica 11. Presupuesto disponible



Fuente: El autor

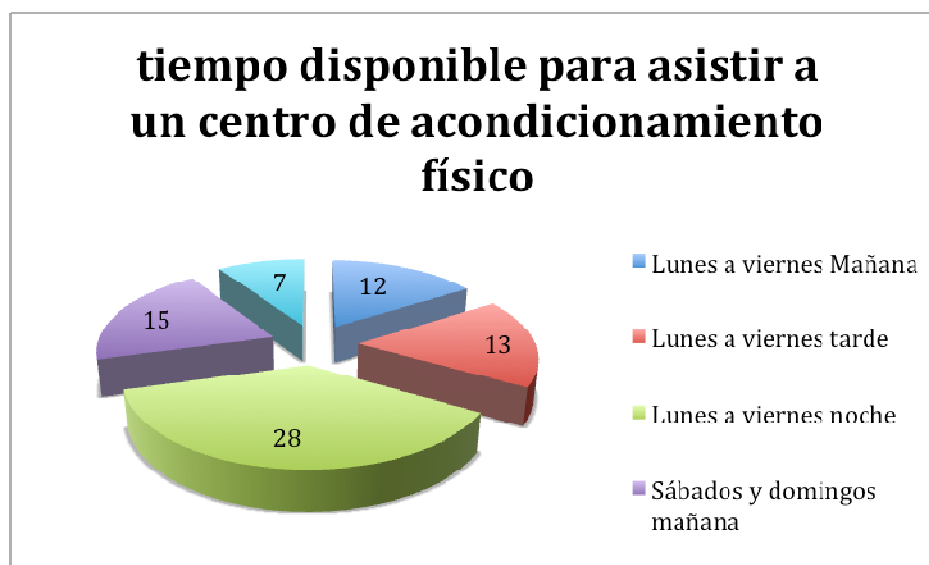
Tabla 11. Presupuesto disponible

OPCIÓN	CANT	PART
50 a 100	31	41%
101 a 500	34	45%
501 a 1 millón	7	9%
1 millón a Más	3	4%
TOTAL	75	100,00%

Fuente: El autor

Comentario: En termino de precios y costos, el 41% y 45% es decir un 86% de los clientes potenciales, podrían hacer un aporte de entre 50 a 500 mil pesos, lo que de acuerdo al sector y a las **expectativas** de la empresa es positivo, pues en ere rango de precios se mueve lo que se pretende contar por los respectivos servicios.

Gráfica 12. Tiempo disponible para asistir



Fuente: El autor

Tabla 12. Tiempo disponible para asistir

OPCIÓN	CANT	PART
Lunes a viernes Mañana	12	16%
Lunes a viernes tarde	13	17%
Lunes a viernes noche	28	37%
Sábados y domingos mañana	15	20%
Sábados y domingos tarde noche	7	9%
TOTAL	75	100,00%

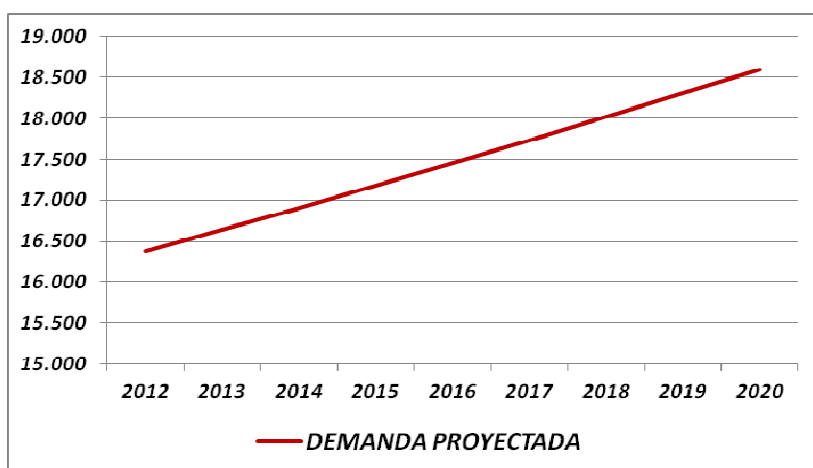
Fuente: El autor

Comentario: El 39% de los encuestados dan predominancia o muestran tendencia a tener tiempo para asistir al CAPF en horas de la noche entre semana, se determina entonces que serian las horas fuertes en el gimnasio puesto que las mañanas y los fines de semana no son tan apetecidos para la práctica de ejercicio para la salud.

2.8 Demanda proyectada

Demanda proyectada

AÑO	CANTIDAD
2012	16.379
2013	16.641
2014	16.907
2015	17.178
2016	17.453
2017	17.732
2018	18.016
2019	18.304
2020	18.597



2.9 Establecimiento del precio

La política que se establecen en la empresa para la colocación del precio para la prestación del servicio estará relacionada con los costos totales de la prestación de mis servicios con la utilidad que de estos se desea obtener.

Unidades presupuestadas	50 personas
Margen de utilidad	30%
Costo unitario por personas	\$ 250.000

2.10 estrategia comercial

De acuerdo a lo anterior se tendrán en cuenta las 4 p para establecer las estrategias que permitirán que la empresa se pueda posicionar en el mercado.

Promoción

De acuerdo al estudio de mercado que se realizó se identifica que la mayoría de las empresas de acondicionamiento tienen promociones que oscilan entre el 10 y 30% de descuentos en las tarifas del mes, trimestre, semestre o año, esto con el fin de captar clientes potenciales dentro del sector. Por lo que esta empresa también puede estar pensando en realizar el mismo tipo de promociones con el fin de estar a la altura de las demás empresas y ser competentes en el mercado actual.

Publicidad

Teniendo en cuenta la población de la UPZ Castilla que es de 123,102 habitantes, hay una gran posibilidad de que se acerquen muchas personas interesadas en el nuevo centro de acondicionamiento físico, por lo tanto lo primero que hay que identificar es la manera para atraer los clientes potenciales de los productos mencionados.

Se hará promoción y difusión a través de las diferentes redes sociales las cuales actualmente tienen un gran impacto en todo tipo de población y permite que la empresa se promocioe, en dichas redes se incluirá una breve introducción sobre lo que es el centro de acondicionamiento físico, también se informará mes a mes sobre promociones y descuentos que se manejen, se abre la posibilidad de que el usuario haga sugerencias y comentarios sobre los servicios.

La publicidad se hará por medio de la página web a familiares, amigos y demás personas allegadas a los propietarios del CAPF, por lo tanto es importante invitar a las personas más cercanas; amigos, compañeros, familia etc. Es así donde dichas personas atraerán más clientes, por medio de la publicidad voz a voz.

En la página web de la empresa, se conocerá toda la información específica acerca de los servicios del centro de acondicionamiento físico, la misión, la visión, objetivos y demás información que acerque al lector hacia la empresa. También se encontrará el perfil profesional de los propietarios del CAPF, quienes tendrán a su cargo el funcionamiento y desarrollo de las labores de la empresa.

Es necesario incrementar la cantidad, la frecuencia de compra y fidelizar al cliente, hacer que este prefiera el nuevo centro de acondicionamiento físico y psicológico y se quede con él, es por esto que se debe buscar que los usuarios prueben el producto por primera vez para así ir aumentando la base de clientes, es importante dar a conocer la importancia de la actividad física y los beneficios de esta.

Se entregarán volantes con la información de los productos a ofrecer por el centro de acondicionamiento físico, sus tarifas y ubicación. Por otro lado se utilizará un catálogo que proporcionará amplia información sobre los servicios del CAPF para personas que visiten las instalaciones.

Precio:

El precio aun no se ha establecido pero se tendrán en cuenta los precios de las empresas que venden los programas de acondicionamiento físico ya que estos precios

servirán de guía para establecer unos precios similares en el mercado, debido a que en la actualidad las empresas se están evaluando no solo en los precios más baratos que hay en el mercado, sino también en la calidad con que se presta el servicio y con el que se vende el producto, por tal razón los precios de la empresa serán similares a los precios de las demás empresas.

Plaza:

Inicialmente la empresa estará ubicada en la ciudad de Bogotá en la localidad de Kennedy más específicamente en el barrio Castilla, ya que se cuenta con la infraestructura y debido a que ese nicho de mercado que se encuentra allí no se ha explotado en este servicio de acondicionamiento físico. Es así donde se pretende incursionar en dicho mercado con el fin de que la empresa empiece a posicionarse en el sector.

Estrategia de promociones

Cada mes tendrá fechas o una semana especial de promociones y descuentos, de este modo:

- Enero: para el inicio de un nuevo año recibe el 20% de descuento en el centro de acondicionamiento físico y una valoración psicológica totalmente gratis.
- Febrero: Comienza tus clases a la par de tu inicio de un nuevo estilo de vida en el centro de acondicionamiento físico. Por la afiliación de un estudiante el segundo recibe el 50% de descuento en la tarifa anual.
- Marzo: Para los Hombres y las Mujeres en su día reciban un descuento del 15 % en cualquiera de los servicios.

- Abril: En el mes del niño, siéntete como tal!!! inscribiéndote al Gym, donde podrás adquirir bonos para clases de cortesías con entrenadores personales.
- Mayo: Mamá celebra con el centro de acondicionamiento físico y disfruta de los nuevos productos.
- Junio: Papá celebra en el centro de acondicionamiento físico con el TRX, recibe el 10% de descuento en tu inscripción para estas clases.
- Julio: Recibe el segundo semestre del año de la mejor manera, y conoce lo que puede hacer el entrenamiento funcional en tu cuerpo.
- Agosto: en este verano es tiempo de cambiar tus hábitos de vida en el nuevo CAPF. Ven y conoce las promociones!!!
- Septiembre: en el mes del amor y la amistad recibe el 30% de descuento por inscripción por pareja al centro de acondicionamiento físico.
- Octubre: recibe el 10% de descuento en el servicio V.I.P. de personal trainer, para que mejores tu rendimiento y consigas tu cuerpo ideal en el menor tiempo posible.
- Noviembre: alista tu cuerpo para las vacaciones haciendo actividad física en el centro de acondicionamiento físico.
- Diciembre: Recibe la alegría de la navidad en el centro de acondicionamiento físico. 2x1 con membresía del 50% de descuento.

Promociones en combo

Combo afiliado: Por la inscripción y pago anticipado del trimestre en el gimnasio recibe completamente gratis dos sesiones de TRX.

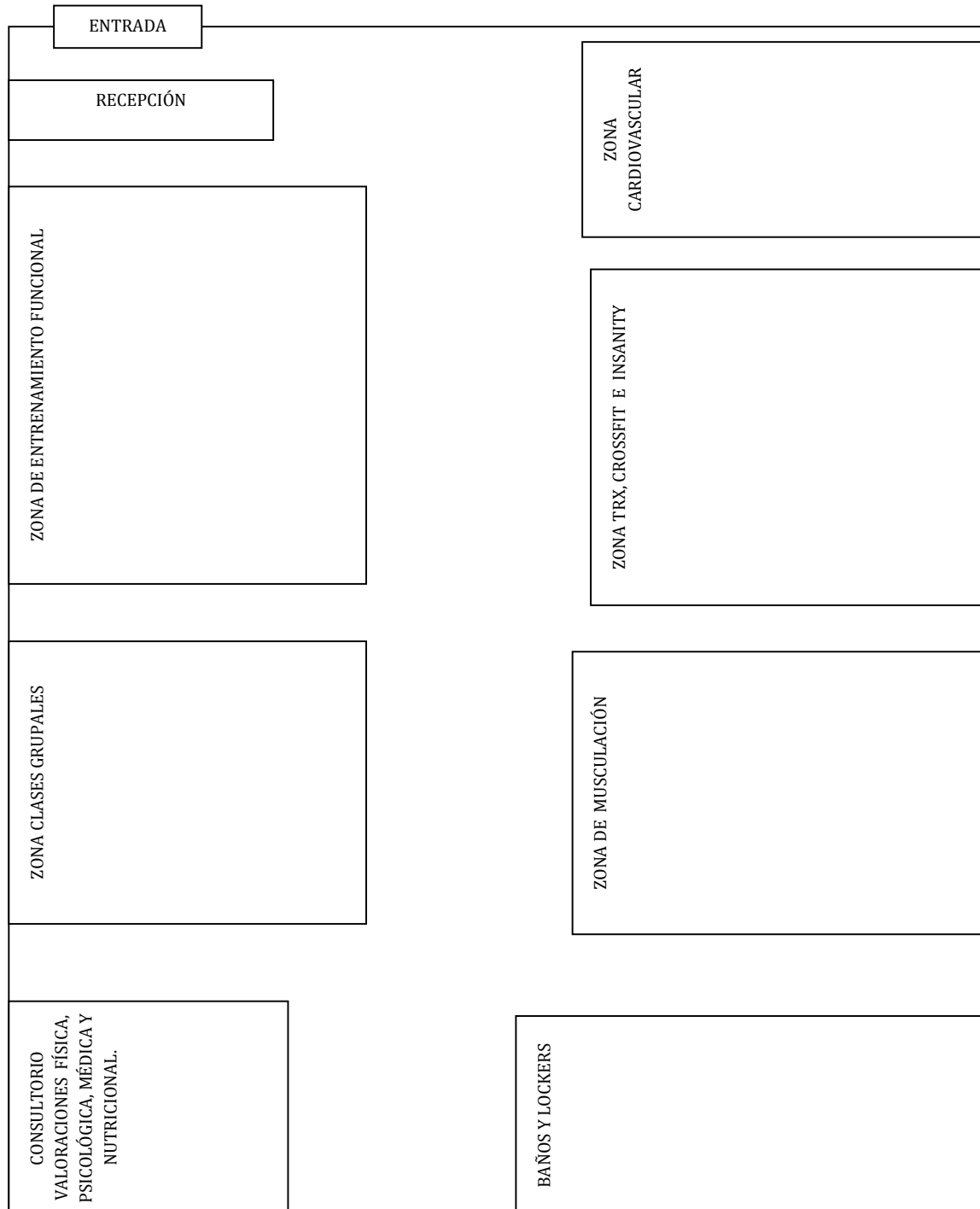
Combo familiar: Por la afiliación al gimnasio de tres personas recibe 1 mes totalmente gratis.

Combo por Dos: Trae una persona que se afilie en el gimnasio por un trimestre y recibe un 3 clases de entrenamiento personalizado.

3 FASE TÉCNICA O DE PRODUCTO

3.1 Ingeniería del proyecto

Local con 120 mts² aproximadamente.



3.2 Localización ¹³

Calle 11ª bis No 73ª89

3.2.1 Ubicación de la oficina:

- Barrio: Villa Alsacia
- Valor de arriendo: 1.000.000
- Administración: 0
- Estrato: 3
- Área: 112 mts²
- Código Web:

3.2.2 Generalidades:

- Tipo de oficina: Casa
- Tiempo de construido: desconocido
- Calificación Oficina: buen estado
- Número de garajes: 0
- Número de piso: 1

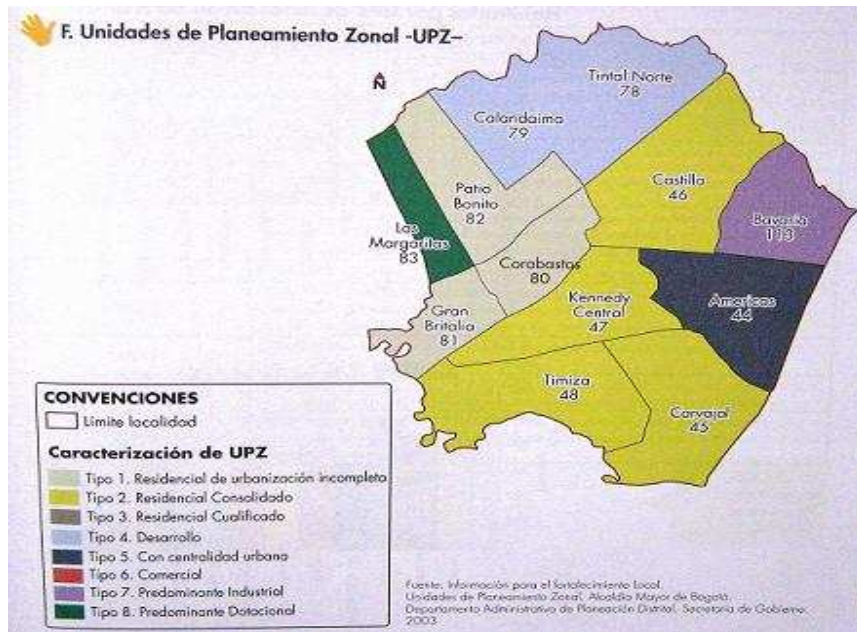
3.2.3 Descripción del inmueble:

- Tipo de acabado piso: cemento alisado
- Baños interiores: 3
- Tipo techo: cemento

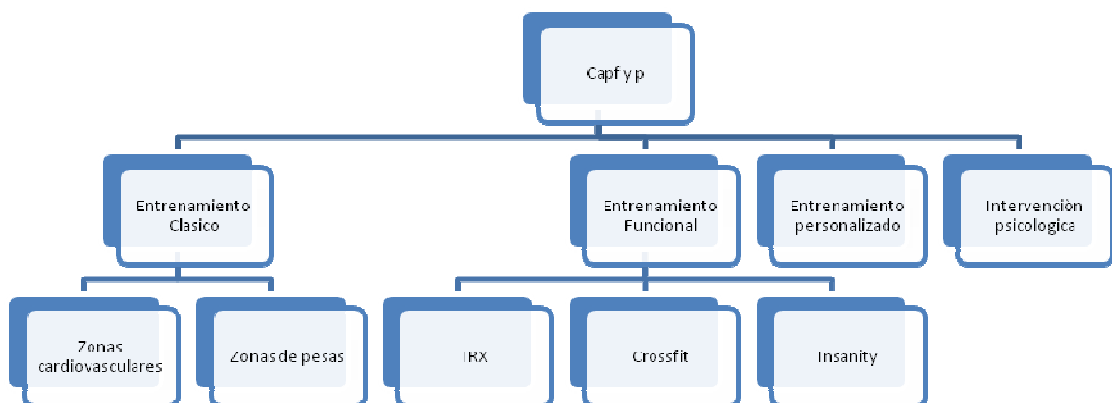
¹³<http://maps.google.com/maps?q=Bogot%C3%A1++Bogot%C3%A1+D.C.+Colombia&hl=es&ie=UTF8&ll=4.643017,74.134101&spn=0.007731,0.009602&sl=37.0625,95.677068&sspn=49.891082,78.662109&oq=bogota&hnear=Bogot%C3%A1,+Bogot%C3%A1+D.C.,+Colombia&t=m&z=17>

➤ Ventilación: natural

3.3 Mapa localización



3.4 Descripción del proceso



3.5 Elementos descripción total

➤ TRX

- Cintas de nylon.
- Resistencia de tensión probada: 680 kg.
- Costuras dobles de hilo de nylon muy duro para mejorarla resistencia y durabilidad del producto.
- Hebillas FAO ajustables y antideslizantes, con una resistencia probada de 560 kg (cada una).
- Empañaduras de neopreno con soportes para los pies, mejorando la comodidad y la tracción.
- Mosquetón con diente de seguridad para todas las tallas.



➤ *BH Fitness*

Bicicleta Estática 18 kg 27920



➤ *BOSU*



➤ *COLCHONETAS*



➤ *STEP*



➤ *THERABAND LATEX FREE AMARILLA X 1MT*

Banda de látex natural, muy flexible y manejable. Recomendable para ejercicios de estiramientos. Marca THERABAND



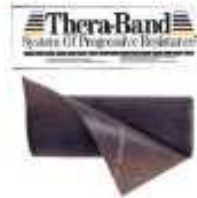
➤ *THERABAND LATEX FREE AZUL X 1 MT*

Banda de látex natural, muy flexible y manejable. Recomendable para ejercicios de estiramientos. Marca THERABAND



➤ *THERABAND LATEX FREE NEGRA X1 MT*

Banda de látex natural, muy flexible y manejable. Recomendable para ejercicios de estiramientos. Marca THERABAND



➤ *THERABAND LATEX FREE ROJA X 1 MT*

Banda de látex natural, muy flexible y manejable. Recomendable para ejercicios de estiramientos. Marca THERABAND



➤ *THERABAND LATEX FREE VERDE X 1 MT*

Banda de látex natural, muy flexible y manejable. Recomendable para ejercicios de estiramientos. Marca THERABAND

➤ *BANDA ELASTICA THERABAND KIT X7UND.*

Bandas de látex natural, muy flexibles y manejables. Recomendable para ejercicios de estiramientos. Marca THERABAND



3.6 ficha técnica parte de costeo

Entrenamiento Clásico			
RECURSO	UNIDS	PRECIO	TOTAL
Piso micro poro	10	18.000	180.000
Lazos	6	10.000	60.000
Juego de Discos	1	1.000.000	1.000.000
Caminadoras	2	350.000	700.000
Elípticas	3	500.000	1.500.000
Bicicletas	3	500.000	1.500.000
Juegos de pesas	1	800.000	800.000
túnel cilindro	3	150.000	450.000
Colchonetas	40.000	15	600.000
			6.790.000

Entrenamiento Funcional			
RECURSO	UNIDS	PRECIO	TOTAL
TRX	2	450.000	900.000
Balones de Fitball	7	40.000	280.000
Theraband látex	8	20.000	160.000
Conos de demarcación	15	15	600.000
Escaleras entrenamiento	2	40.000	80000
Llanta Tractor	1	200.000	200.000
Sacos de Arena	2	90.000	180.000
Pesas Rusas	1	1.000.000	1.000.000
Balones medicinales	6	15.000	90.000
			3.490.000

Clases Grupales			
RECURSO	UNIDS	PRECIO	TOTAL
Balones de Fitball	0	-	-
trx	0	0	-
Balones suizos	5	48.200	241.000
Steps	6	99.000	594.000
Grabadora	1	75.000	75.000
			910.000

Seguimiento			
RECURSO	UNIDS	PRECIO	TOTAL
Glucometro	2	70.000	140.000
Tensiometro	2	35.000	33.900
Metro	2	18.000	36.000
Adipometro	2	48.000	96.000
Monitores de Frecuencia Cardiacas	2	200.000	400.000
			705.900

CAPITULO 4

FASE ADMINISTRATIVA

4.1 Estructura organizacional

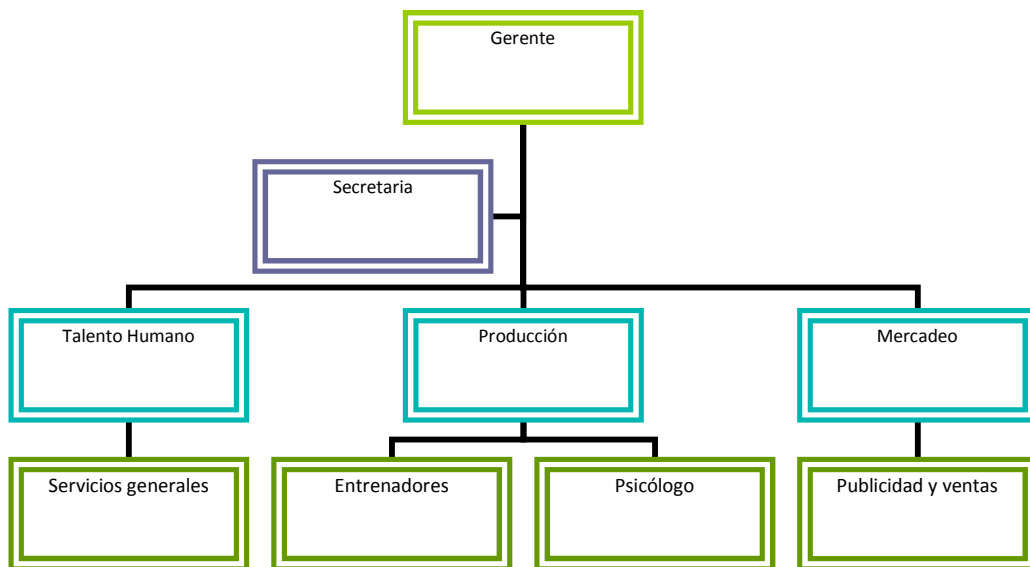


Ilustración 1.Organigrama

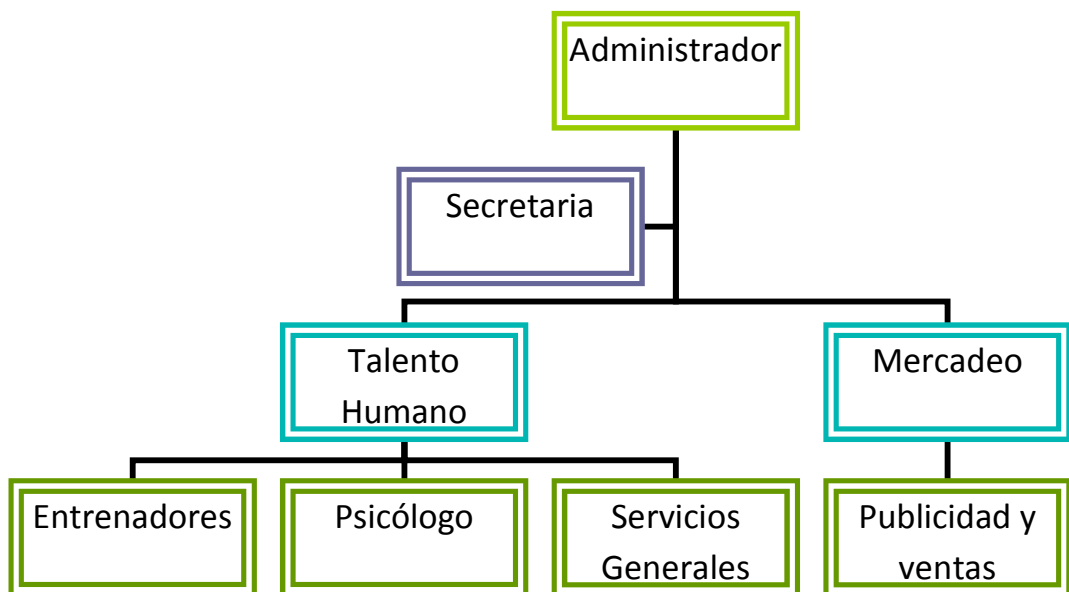


Ilustración 2 Organigrama Inicial

4.2 Objetivos y actividades de las áreas de la empresa

4.2.1 Área financiera.

Objetivo: El área esta encarga del óptimo control, manejo de los recursos económicos y financieros de la empresa, llevando un sistema contable estructurado y sin errores en el que se detallen los ingresos y egresos económicos de la empresa en el tiempo.

Actividades:

1. Llevar el presupuesto de la empresa y llevar el control de las ventas y la nómina del personal.
2. Se debe declarar y cancelar periódicamente los impuestos según los resultados de los libros contables que la empresa lleva, tomando en cuenta la emisión de facturas, las proyecciones de ingresos por ventas y los costos asociados con el desarrollo del negocio.
3. Elaborar el flujo de caja realizado por medio de 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: Está relacionada con el funcionamiento de la empresa, desde la contratación del personal hasta la compra de materiales, el pago del personal, verificar que el personal cumpla con su horario, la limpieza del local, la gestión del negocio son parte de esta área.

Actividades:

1. Construir y reformar cuando sea necesario, la misión, visión, objetivos, políticas, metas, estrategias y alternativas de la empresa y el perfil de los profesionales que laboren en la empresa Actívate y labora.

2. Llevar un control de la empresa para verificar si los objetivos y estrategias elaboradas se cumplen, si los programas están bien desarrollados y si las actividades planeadas para que se cumplan los objetivos y las metas se están llevando a cabo.
3. Satisfacer las exigencias del cliente respecto al servicio, informar, reducir el riesgo, facilitar la acción de compra y el trato con el cliente.
4. Administrar y potencializar el talento humano
5. Comprar y suministrar los recursos materiales que requiera la empresa

4.2.3 Área de talento Humano.

Objetivo: Esta área está encargada de la supervisión de los servicios prestados por los profesionales a los usuarios, se brindan programas de Acondicionamiento Físico y intervención psicológica. El plus es generar una propuesta de trabajo físico integra que comprenda y normalice aspectos de la psicología del ejercicio en sujetos ofreciendo un producto de calidad con un costo accesible, con una inversión mínima de capital y con un máximo de satisfacción de sus usuarios.

Actividades:

1. Desde la elaboración de manuales de función. Se determinaran los perfiles laborales de la empresa, programas de capacitación y potencialización del personal, planes de trabajo de acuerdo a los usuarios y a las metas de la empresa. la secuencia de los programas, el seguimiento de los objetivos y los métodos de cada programa.
2. Se llevaran a cabo estándares de control del trabajo o servicio ofrecido, buscando la satisfacción del cliente externo e interno, a través de estándares de calidad en torno al trabajo, a la satisfacción del usuario, al cubrimiento de las necesidades del usuario, planeación y distribución de las instalaciones. Administración de salarios, evaluación 360°.

3. Trabajar en contante por la innovación de la empresa en general , en tanto de instalaciones y personal para proveer servicios que vayan mas allá de satisfacer las necesidades del cliente
4. Atención eficiente y de calidad a los trabajadores de la empresa, ofrecimiento de servicios altamente estandarizados de calidad, servicio y satisfacción del cliente.

4.2.4 Área de mercadeo.

Objetivo: Detallar las funciones, capacidades y cualidades de los responsables en la estrategia de mercadeo de la empresa, es decir, la publicidad, el diseño y logo de la empresa y la marca del servicio, logrando introducir la marca al mercado y al consumo potencial del sector donde será involucrada la empresa.

Actividades:

1. Elaborar un plan de mercadeo, donde se estudien las fortalezas y debilidades de la competencia y de la empresa, luego se establecerán objetivos claros y medibles en el marco de las fortalezas y las debilidades teniendo en cuenta el análisis que antes se le hace a la competencia (análisis DOFA): Con el análisis DOFA se tendrá un análisis del mercado donde se describirá cual es la situación del mercado en el momento del estudio, teniendo en cuenta incluir el tamaño del mercado, su actividad hacia el crecimiento, cambios previsibles, segmentación del mercado, competencia y grupo objetivo, así logrando enfocarnos en uno de los objetivos de satisfacer las necesidades de los consumidores.
2. Desarrollar estrategias y herramientas que permitan el alcance de las metas.
3. Análisis constante de resultados y soluciones on time.
4. Solidificar la estructura de la empresa para la completa satisfacción del usuario y el correcto funcionamiento de la empresa.

4.3 Personal a contratar.

- ✓ Gerente.
- ✓ Contador.
- ✓ Secretaria.
- ✓ Psicólogo deportivo
- ✓ Profesional de la cultura física el deporte y la recreación (entrenadores)
- ✓ Servicios generales.

4.4 manual de descripción de cargos y funciones

1		PERFIL DEL CARGO		
		Versión:	Emisión:	Página:
1. NOMBRE DEL CARGO		2. DEPENDENCIA		
GERENTE		Gerencia general		
Jefe directo:				
Personal a cargo:		✓ Subgerente. ✓ Contador. ✓ Secretaria. ✓ Entrenadores ✓ Psicólogo deportivo ✓ Servicios generales		
3. OBJETO DEL CARGO				

1..1	Planear, coordinar y dirigir todos los procesos internos y/o externos de la empresa correspondientes a la gerencia.
4. FUNCIONES	
Organizar, dirigir, supervisar y coordinar las actividades operativas de la empresa; proponer políticas generales operacionales. Supervisar y dirigir la elaboración de los planes estratégicos de largo plazo, los planes operativos anuales; los presupuestos de funcionamiento e inversión y los estados financieros de la entidad, proponer sus modificaciones, ajustes y actualizaciones. Velar por el cumplimiento de las leyes vigentes, las políticas generales y operativas, los reglamentos y los manuales que amparan las operaciones de la organización. Coordinar y supervisar las actividades de los encargados de cada Área, Directores administrativos y Financieros.	
5. FORMACIÓN ACADÉMICA	
5.1. PROFESIONAL	
Administrador deportivo o Profesional en cultura física, deporte y recreación. Con postgrado preferiblemente en gerencia o áreas administrativas. (Este último no es obligatorio).	
6. SALARIO	
El salario a pagar para esta función será de \$2.000.000	
7. HABILIDADES	
✓ Excelentes relaciones interpersonales. ✓ Buena presentación personal. ✓ Manejo de mínimo dos idiomas. ✓ Liderazgo. ✓ Comunicación efectiva	
8. EXPERIENCIA (en cargos similares)	
Tener experiencia en el área de administración de empresas, énfasis en administración deportiva; con mínimo 3años de experiencia.	
9. HORARIO DE TRABAJO	
Entre 5 y 8 horas a la semana.	

10. TIPO DE CONTRATO

Contrato a término indefinido

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

2		PERFIL DEL CARGO		
		Versión:	Emisión:	Página:
1. NOMBRE DEL CARGO		2. DEPENDENCIA		
CONTADOR		Área financiera.		
Jefe directo:	Gerente y/o subgerente.			
Personal a cargo:				
3. OBJETO DEL CARGO				
1..2 Organizar la <u>contabilidad</u> de la empresa con las normas establecidas que se ajusten a las políticas, <u>principios</u> y normas generalmente aceptadas				
4. FUNCIONES				
Organizar, programar, supervisar y evaluar las actividades, Estados Financieros, Estados Presupuestarios y de Gestión para su presentación en los plazos establecidos. Elaborar la información financiera que refleja el resultado de la gestión. Examinar y evaluar los resultados de la gestión, con la finalidad de expresar una opinión objetiva sobre los estados financieros y la gestión que los generó apegados a una ética del ejercicio profesional.				

Diseñar sistemas de información (contable y gerencial) mejorándolos y documentándolos. Analizar los resultados económicos, detectando áreas críticas y señalando cursos de acción que permitan lograr mejoras. Llevar a cabo estudios de los problemas económicos y financieros que aquejen la empresa. Asesorar a la gerencia en planes económicos y financieros, tales como presupuestos. Asesorar en aspectos fiscales y de financiamientos sanos a la gerencia. Crear un banco de información básica que haga posible darle seguimiento económico actualizado a la empresa, sus planes y cumplimiento de metas. Programar, dirigir, ejecutar, coordinar y controlar las actividades de personal, tesorería, contabilidad, logística y servicios internos y de mantenimiento. Administrar y supervisar los fondos y valores financieros. Organizar y optimizar la administración financiera, y proporcionar la información contable adecuada y oportuna para facilitar la toma de decisiones. Proveer oportunamente los recursos y servicios necesarios, para el cumplimiento de sus objetivos y metas.
5. FORMACIÓN ACADÉMICA
5.1. PROFESIONAL
Contador titulado. Comprensión fundamental de Contabilidad Financiera y Gerencial, Auditoria, Tecnología Informática, Impuestos. Educación general en otras disciplinas fundamentales: Economía, Derecho, Administración, Comercio Exterior. Conocimiento organizacional y de negocios.
6. SALARIO
El salario a pagar para esta función será de \$800.000
7. HABILIDADES
✓ Agilidad numérica; Agudeza visual; ✓ Carácter muy discreto y acentuado en asuntos confidenciales ✓ Destreza para la utilización de equipo informático ✓ Responsabilidad ✓ Relaciones humanas. ✓ Normas de cortesía.
8. EXPERIENCIA (en cargos similares)

Cuatro años de experiencia en cargos financieros, administrativos, legales y operativos.
9. HORARIO DE TRABAJO
De lunes a viernes de 8:00 am a 12:00 pm y de 1:30 pm a 5:00pm
10. TIPO DE CONTRATO
<i>Contrato civil por prestación de servicios</i> Este tipo de contrato se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica. La remuneración se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es igualmente en común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar. El empleado recibe un sueldo al cual se le descuenta únicamente por concepto de retención en la fuente. (Ver artículo sobre los descuentos en contratos de prestación de servicios).

3		PERFIL DEL CARGO	
		Versión:	Emisión:
1. NOMBRE DEL CARGO		2. DEPENDENCIA	
SECRETARIA		Gerente general	
Jefe directo:	Gerente y/o subgerente		
Personal a cargo:			
3. OBJETO DEL CARGO			
1..3 Ejecutar actividades pertinentes al área secretarial y asistir a su supervisor inmediato, aplicando técnicas secretariales, a fin de lograr un eficaz y eficiente desempeño acorde con los objetivos de la unidad.			
4. FUNCIONES			

Recepcionar y registrar la documentación y correspondencia que ingresa a la Institución en general. Clasificar, distribuir y archivar la documentación que ingresa a la Institución. Tomar dictado, transcribir y digitar. Llevar el registro de cargos de la correspondencia y documentación recibida, emitida y tramitada. Redactar y digitar informes, oficios, memorándums y otros documentos de la Gerencia General. Concretar reuniones y preparar documentación para conferencias. Efectuar llamadas telefónicas y concretar citas. Recepcionar y atender las llamadas telefónicas, atención al público para proporcionar información. Clasificar y archivar la documentación recibida y emitida de la Gerencia General. Mantener al día el Stock de útiles de escritorio, así como el control de los mismos. Tener Actualizado el registro de control de Trámite Documentario de la Institución y Gerencia General. Controlar y custodiar los bienes y equipos de la Gerencia General.
5. FORMACIÓN ACADÉMICA
5.1. PROFESIONAL
Contar con una Profesión Tecnológica en Administración de Empresas, Secretaria Ejecutiva, tener manejo del inglés medio.
6. SALARIO
El salario a pagar para esta función será de \$800.000
7. HABILIDADES
✓ El manejo de equipo común de oficina (computadora, fax, fotocopidora, máquina de escribir electrónica y otros). ✓ Métodos y procedimientos de oficina. ✓ Técnicas de archivo, ortografía, redacción y mecanografía. ✓ Computación básica. ✓ Relaciones humanas. ✓ Normas de cortesía.
8. EXPERIENCIA (en cargos similares)
Tener experiencia en el área de administración de empresas, énfasis en administración deportiva; con mínimo 3años de experiencia.
9. HORARIO DE TRABAJO

De lunes a viernes de 5:00 am a 1:00 pm y de 1:00 pm a 10:00pm
10. TIPO DE CONTRATO
<i>Contrato a término indefinido</i>
Como su nombre lo indica este tipo de contrato no tiene fecha de terminación establecida. El empleado goza de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley y tiene beneficios adicionales como la opción de vinculación a cooperativas empresariales y ayudas especiales de acuerdo con cada empresa; con posibilidad de optar por créditos y préstamos entre otros. Los descuentos para este tipo de contrato son iguales a los de un contrato a término fijo, más cualquier otra deducción autorizada por el empleado.

4	PERFIL DEL CARGO		
	Versión:	Emisión:	Página:
1. NOMBRE DEL CARGO	2. DEPENDENCIA		
SERVICIOS GENERALES.	Gerente		
Jefe directo:	Gerente		
Personal a cargo:	Ninguno.		
3. OBJETO DEL CARGO			
1..4 Realizar tareas de apoyo y mantenimiento de la infraestructura en lo relativo a la higiene y conservación de los locales, mobiliario, equipos, instrumental técnico y útiles de trabajo, transportando los elementos necesarios para el funcionamiento.			
4. FUNCIONES			

5. FORMACIÓN ACADÉMICA
5.1. PROFESIONAL
Bachiller académico.
6. SALARIO
El salario a pagar para esta función será de \$600.000
7. HABILIDADES
✓ Debe tener buenas aptitudes organizacionales y de comunicación además de un buen juicio crítico. ✓ Excelentes relaciones interpersonales. ✓ Buena presentación personal. ✓ Liderazgo. ✓ Comunicación efectiva
8. EXPERIENCIA (en cargos similares)
Se tomará en cuenta, la experiencia en cargos similares, ya sea en el ámbito público como en el privado.
9. HORARIO DE TRABAJO
De lunes a viernes de 8:00 am a 12:00 pm y de 1:30 pm a 5:00pm
10. TIPO DE CONTRATO
<i>Contrato a término indefinido</i> Como su nombre lo indica este tipo de contrato no tiene fecha de terminación establecida. El empleado goza de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley y tiene beneficios adicionales como la opción de vinculación a cooperativas empresariales y ayudas especiales de acuerdo con cada empresa; con posibilidad de optar por créditos y préstamos entre otros. Los descuentos para este tipo de contrato son iguales a los de un contrato a término fijo, más cualquier otra deducción autorizada por el empleado.

5	PERFIL DEL CARGO		
	Versión:	Emisión:	Página:
1. NOMBRE DEL CARGO	2. DEPENDENCIA		
ENTRENADORES	Gerente o administrador.		
Jefe directo:	Administrador.		
Personal a cargo:	Ninguno.		
3. OBJETO DEL CARGO			
Dirigir planes de entrenamiento, programas y procesos de mejora de la salud a través de la actividad física y el ejercicio para cada uno de los usuarios del C.A.P.F			
4. FUNCIONES			
▪ Ejecutar planes de entrenamiento, físico para los usuarios adscritos al C.A.P.F FEF. ▪ Controlar el rendimiento de los usuarios del C.A.P.F. ▪ Mantener buenas relaciones personales con los afiliados. ▪ Promover al desarrollo integral de la persona a través de la práctica de actividad física y ejercicio como un estilo de vida saludable. ▪ Realizar valoraciones antropométricas mes a mes a cada uno de los afiliados, con el fin de llevar un control en cuanto a la mejoría del estado de salud y cumplimiento del objetivo del afiliado.			
5. FORMACIÓN ACADÉMICA			
5.1. PROFESIONAL			
Profesional en Cultura Física, Deporte y Recreación y/o licenciado en educación física, tecnólogos en entrenamiento deportivo. dinámico, líder, proactivo, de gran trayectoria en el campo de la preparación físico-deportiva y/o actividad física para la salud y con capacidad para tomar decisiones y trabajar bajo presión, manejo hábil de la comunicación y			

excelentes relaciones personales.
6. SALARIO
El salario a pagar para esta función será de \$1.000.000
7. HABILIDADES
✓ Debe tener buenas aptitudes organizacionales y de comunicación además de un buen juicio crítico. ✓ Excelentes relaciones interpersonales. ✓ Buena presentación personal. ✓ Liderazgo. ✓ Comunicación efectiva
8. EXPERIENCIA (en cargos similares)
Se tomará en cuenta, la experiencia en cargos similares, ya sea en el ámbito público como en el privado.
9. HORARIO DE TRABAJO
De lunes a viernes de 5:00 am a 1:00 pm y de 1:00 pm a 10:00pm
Sábados de 7:00 am a 5:00pm y domingos de 7:00 am a 3:00 pm
10. TIPO DE CONTRATO
<i>Contrato a término indefinido</i> Como su nombre lo indica este tipo de contrato no tiene fecha de terminación establecida. El empleado goza de todas las prestaciones sociales establecidas por la ley y tiene beneficios adicionales como la opción de vinculación a cooperativas empresariales y ayudas especiales de acuerdo con cada empresa; con posibilidad de optar por créditos y préstamos entre otros. Los descuentos para este tipo de contrato son iguales a los de un contrato a término fijo, más cualquier otra deducción autorizada por el empleado.

4.5 Descripción detallada del servicio

4.5.1 Mapeado General del Proceso

1 INICIO: El servicio inicia con una solicitud que por escrito radique un solicitante
2. La recepcionista solicita al entrenador personal la asesoría correspondiente que oriente al usuario en el servicio solicitado. Previa cancelación o asesoría
3. El Profesional encargado del área analiza solicitud, revisa compromisos de pago o asesoría y disponibilidad y envía al profesional de cultura física
4. El profesional de cultura física realiza los exámenes antropométricos e historia dietaria que le permitan determinar un somato tipo del usuario y envía al profesional de psicología.
5. El profesional de psicología en colaboración con el profesional de cultura física analizan la solicitud y realizan los correspondientes exámenes médicos para la elaboración de la historia clínica del usuario lo cual le permita ingresar al programa de entrenamiento escogido por el usuario pesas, cardiovascular, grupal, funcional, personalizado.
6. El equipo profesional aprueba o realiza recomendaciones pertinentes al usuario para que ingrese al programa de entrenamiento de escogido por el cliente y remite al

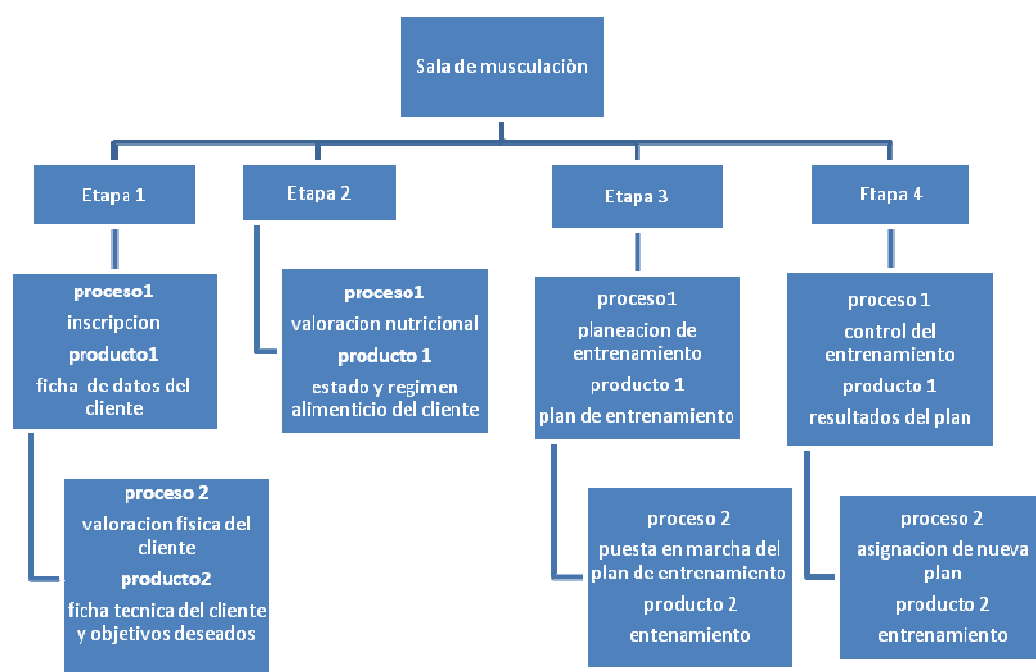
entrenador personal.
7. el entrenador personal devuelve o sugiere ajustes al equipo profesional
8. El equipo profesional dependiendo de su criterio científico aprueba o desaprueba las recomendaciones y envía al entrenador personal
9 el entrenador personal programa el ejercicio físico al usuario de acuerdo a las recomendaciones nutricionales, psicológicas y medicas.
10. fin del servicio

4.5.2 Servicios área de Pesas (musculación) y Cardiovascular

1 INICIO: El servicio inicia con una solicitud que por escrito radique un solicitante
2. La recepcionista explica los servicios ofrecidos por el Centro de Acondicionamiento y preparación Física, recibe el pago de los servicios profesionales, para radicar y enviar al profesional de Cultura Física para su estudio y fines pertinentes, de acuerdo con el procedimiento establecido.
3. El profesional de Cultura Física analiza solicitud, revisa compromisos de pago y disponibilidad y realiza los exámenes

antropométricos.
4. El profesional del CENTRO DE ACONDICIONAMIENTO FISICO Y PSICOLOGICO analiza solicitud, revisa características de los exámenes realizados y elabora el reporte antropométrico y envía la medico del deporte.
5. El profesional, analiza el reporte antropométrico y de acuerdo a esto se realizara la historia clínica del paciente y exámenes médicos como pruebas de esfuerzo, electrocardiograma si es necesario, IUPAQ toma de tensión arterial, y otros exámenes que él considere necesarios.
6. El profesional de Cultura física analizados los datos planifica el correspondiente plan de entrenamiento para el cliente
7. el profesional de cultura Física envía a la recepcionista para la elaboración y pago del carnet que acredite al usuario para la prestación del servicio
8. La recepcionista anexa recibo para el pago del correspondiente servicio, radica e inicia el trámite de envío de correspondencia externa.
9 Solicitante recibe contestación y entrega la documentación requerida a la recepcionista
10.La recepcionista, radica la documentación del usuario
11. El médico del Deporte ordena la prestación del servicio y

envía la orden respectiva profesional de cultura física
12. El profesional en cultura física coordina la prestación del servicio
13. Prestación del servicio de acuerdo con solicitud y condiciones aprobadas.
14. Fin del servicio



4.5.3 Servicio intervención psicológica

1 INICIO: el servicio inicia con el pago del cliente en la recepción.
2. La recepcionista radica el pago y envía al solicitante directamente al profesional de psicología para los respectivos exámenes
3. El profesional de psicología comienza con la realización de test y pruebas al usuario del servicio
4. Luego el profesional de psicología realiza entrevista al usuario para valoración inicial.
5. El profesional de psicología elabora el informe psicológico del cliente.
6. El profesional de psicología de acuerdo al informe anterior elabora un plan de seguimiento e intervención aprobado por el equipo profesional y por el cliente.
7. Enseguida el profesional de psicología imprime la conclusión de los exámenes y una descripción del plan de seguimiento y entrega al cliente.
8. fin del servicio

4.5.4 Servicio entrenamiento funcional

1 INICIO: el servicio inicia con el pago del solicitante en la recepción.
2. La recepcionista radica el pago y envía al solicitante directamente al profesional de cultura física. Para la prestación del servicio.
3. El profesional de cultura física realiza los exámenes de pre participación e inclusión al programa de entrenamiento
4. Una vez realizado el procedimiento anterior el profesional de cultura física elabora el correspondiente diagnostico
5. El profesional de cultura física deporte y recreación revisa el diagnostico, y programa al cliente a la clase solicitada.
6. Programación de las clases. Las clases ofrecidas por el profesional de cultura física deporte y recreación al cliente serán : Entrenamiento en suspensión Crossfit Insanity
7. Si el profesional de cultura física encuentra contraindicaciones en la salud el cliente ingresara al programa con supervisión profesional y consentimiento informado. 8 fin del servicio

4.6 Proceso de ingresos y salida de personas

4.6.1 Requerimientos para la selección del talento humano

Como parte de un desempeño de alta calidad de la empresa será necesario contar con un excelente proceso de selección de personal que contribuya a escoger al talento humano de acuerdo a las metas de la empresa y que se ajuste a las necesidades y proyecciones de la misma.

4.6.2 Proceso de selección

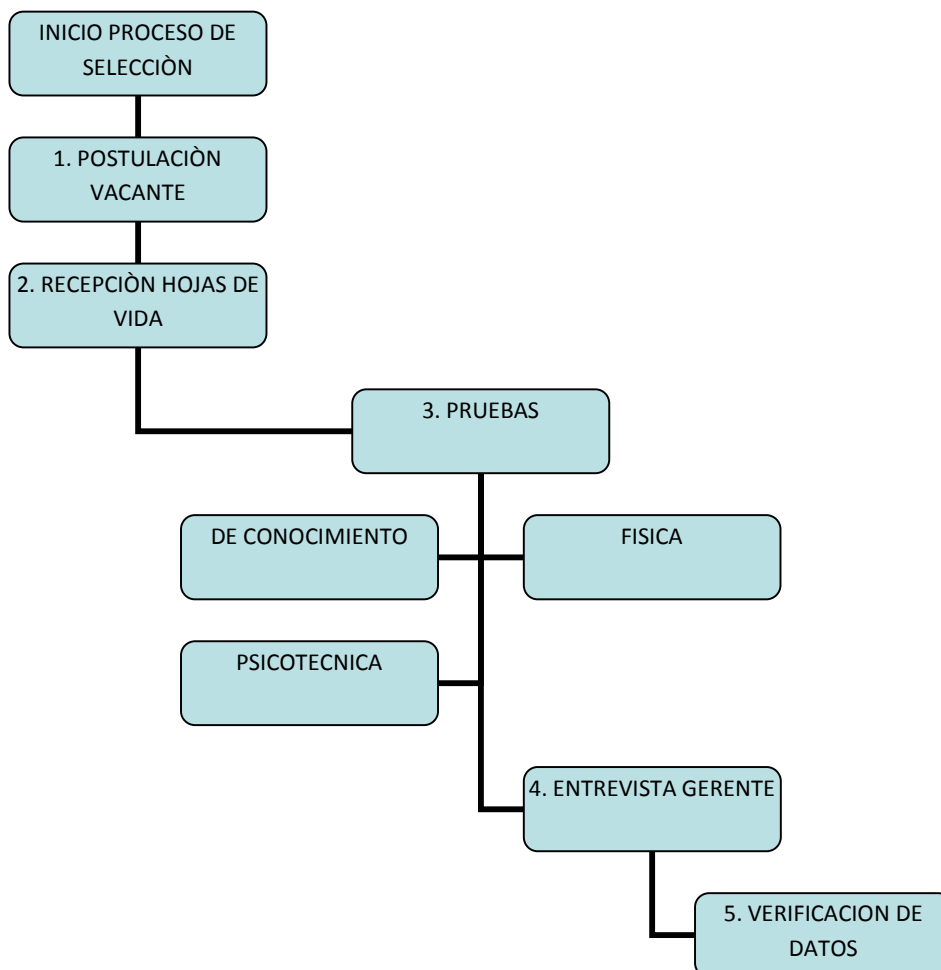


Ilustración 3. Proceso de contratación

Esta ilustración es un mapeado del cómo se incorporarían los perfiles laborales a la empresa, de completarse los 5 pasos estipulados, el postulante desde el primer momento hasta el quinto se encuentra en un proceso que puede ser continuo o por el contrario de no cumplir los requerimientos de cada fase terminar su proceso de selección con FEF.

4.7 Perfil del empleado

Para el proceso de selección del empleado de FEF requerimos personas que se adapten a un modelo general planteado y que es necesario que el aspirante cumpla a cabalidad, desde las siguientes características:

- Formación Académica con tendencia a ser continuada
- Formación ética y moral
- Habilidad y facilidad en el desempeño del cargo
- Profesionalismo
- Responsabilidad
- Orientación y satisfacción del cliente
- Dinámico y proactivo
- Capacidad de adaptación y respuesta rápida.
- Amor por la profesión

4.8 Tipos de contratación

4.8.1 Contrato a Término Fijo

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

4.8.2 Contrato a término indefinido

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

4.8.3 Contrato de Obra o labor

El contrato es por una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción y de universidades y colegios con profesores de cátedra, que cumplen su labor una vez haya terminado el periodo académico. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral.

4.8.4 Contrato civil por prestación de servicios

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

4.8.5 Contrato de aprendizaje

Este tipo de contrato es una forma especial de vinculación a una empresa y está enfocada a la formación de practicantes, donde este recibe herramientas académicas y teóricas en una entidad autorizada por una universidad o instituto, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que el practicante adquiera formación profesional metódica en el oficio.

La idea de este tipo de contrato es el aprendizaje y que el practicante se incluya al mundo laboral, la remuneración es llamada auxilio de sostenimiento y depende completamente de un convenio entre ambas partes, donde el estudiante no tiene prestaciones sociales. El valor de la remuneración depende de si el practicante es universitario o no, de ser universitario tiene derecho a un salario que debe ser superior o igual al mínimo y si el practicante no es universitario tendrá como base de pago un salario por debajo del mínimo.

4.8.6 Contrato ocasional de trabajo

Este contrato no debe ser superior a 30 días y debe ser por una labor específica diferente a las actividades comunes de la Compañía. El trabajador recibe la remuneración acordada y al terminar no tiene derecho a ningún tipo de prestación, salvo en caso de un accidente. La duración del contrato puede ser renovable sin exceder los treinta días del vínculo inicial.¹

4.9 Controles y evaluación del desempeño.

4.9.1 Controles.

Control de servicio

Para controlar el servicio se realizarán continuamente encuestas, entrevistas a los clientes para que ellos evalúen el servicio. De la misma manera se tendrá buzón de sugerencias, quejas y reclamos donde el cliente se podrá dirigir diariamente. Así mismo podrán hacer uso de la página web donde podrán plasmar las inquietudes y sugerencias sobre la prestación de los servicios. Dicho control se llevara a cabo atreves de la ficha de control de calidad (ver anexo nº 8)

Control de personal

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

Los trabajadores tendrán un horario de oficina de 8:00 Am a 12:00 Pm y de 1:30 Pm a 5:00 p.m.

- El personal de aseo tendrá dos turnos con horas determinadas por la mañana y tarde; para que así en todo momento la oficina se encuentre lo mejor posible.
- Los promotores de las pausas activas se controlará por medio de la programación de actividades y de clientes atendidos.

Control flujo de efectivo

Se realizarán periódicamente arqueos 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.

Auditorías 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.

4.10 Capacitación del personal.

Métodos de entrenamiento actuales:

TRX.

Insanity.

Crossfit.

Body systems.

Certificación entrenadores col deportes.

Entrenamiento funcional.

4.11 Aspectos legales de la empresa.

La empresa está localizada dentro del sector terciario de la economía o de servicios; es una empresa independiente que busca ofrecer un servicio a cambio de un ánimo de lucro, su planta física es de pequeño tamaño y pertenece a una inversión de personas naturales que hacen empresa privada.

Pertenece a una sociedad que parte de un contrato por el cual una o más personas nacionales o extranjeras se obligan a hacer un aporte en dinero con el fin de repartirse las utilidades que genere el desarrollo de la empresa. Con este contrato se crea una persona jurídica independiente que responde, según el tipo de sociedad que se elija, conforme a la ley.

Sociedad por Acciones Simplificada (SAS): Se constituye mediante documento privado registrado ante Cámara de Comercio, en la cual uno o más accionistas quienes responden hasta por el monto del capital que han suministrado a la sociedad.

Se debe definir en el documento privado de constitución el nombre, documento de identidad y domicilio de los accionistas; el domicilio principal de la sociedad y el de las distintas sucursales que se establezcan, así como el capital autorizado, suscrito y pagado, la

clase, número y valor nominal de las acciones representativas del capital y la forma y términos en que éstas deberán pagarse.

La estructura orgánica de la sociedad, su administración y el funcionamiento de sus órganos pueden ser determinados libremente por los accionistas, quienes solamente se encuentran obligados a designar un representante legal de la compañía.

REQUISITOS: Nombre, identidad y domicilio accionistas, razón social o denominación seguida de SAS. Domicilio principal y sucursal, término de duración, si no está se entiende indefinido. Enunciación clara actividades o se entiende que podrá realizar cualquier actividad lícita. Capital autorizado, suscrito y pagado y su forma de pago. Clase, número, valor nominal y plazo de pago de las acciones. La forma de administración, deberá designarse, cuando menos un representante prohibida su reproducción Parcial o total legal.

ACCIONES:

ORDINARIAS: Aunque carecen de privilegios especiales pueden ser de voto singular - cada acción un voto o de voto múltiple

Privilegiadas:

- Derechos preferenciales:

Reembolso en caso de liquidación, A una cuota determinada de las utilidades acumulable o no.

- Otras prerrogativas económicas.

Pueden tener voto singular o múltiple.

- Con dividendo preferencial y sin derecho a voto:

Puede pactarse:

Participación en utilidades después de dividiendo mínimo, dividendo acumulativo, Límite: 50% del capital suscrito.

De pago:

- Se conciben para pago a empleados y trabajadores.
- Se liberan contra el estado de resultados.
- No requieren estar pagadas con anterioridad.
- Límite laboral los pagos en especie.
- Con dividendo fijo anual.
- Con o sin derecho a voto.

Aspectos Tributarios:

- Inscripción en el RUT y Secretaría de Hacienda Municipal o Distrital.
- Obligaciones de Impuestos Nacionales:
 - Renta
 - Timbre
 - Patrimonio
 - GMF
 - Tarifa de impuesto de renta del 33%
 - Renta presuntiva del 3% sobre patrimonio
 - liquido.
 - Dividendos sin doble tributación

- Inscripción obligaciones de impuestos municipales, ICA, predial, vehículos, contribuciones y otros.
- Obligaciones parafiscales, Sena, ICBF y Cajas

REVISORÍA FISCAL:

No está obligado a tener revisor fiscal, al menos en el primer año. Cuando supere los topes establecidos por la Ley 4343 desde 1990

Activos brutos superiores a 5.000 s.m.l.m.v.

Ingresos brutos superiores a 3.000 s.m.l.m.v.

Cifras como resultado del año cerrado en Diciembre

4.11.1 Órganos de la Sociedad

La gestión y administración de la empresa se encarga a un órgano social. Este órgano directivo está formado por la Junta General y por los administradores.

4.11.2 Junta general

La Junta General es el órgano de deliberación y de decisión. Los asuntos que puede tratar la Junta son censuras de la gestión, la aprobación de las cuentas anuales, el nombramiento y destitución de los administradores y la modificación de los estatutos.

4.11.3 Convocatoria.

La convocatoria de la Junta General corresponde a los administradores, que lo harán dentro de los seis primeros meses de cada ejercicio social. La finalidad es censurar la gestión social, aprobar, en su caso, las cuentas del ejercicio anterior y resolver sobre la aplicación del resultado.

Esta convocatoria es tan importante que de no hacerse podría realizarla el Juez de 1ª Instancia del domicilio social a instancia de cualquier socio.

También lo pueden hacer siempre que lo consideren necesario o en los plazos que determinen los estatutos.

Los administradores deberán convocar Junta General cuando así lo soliciten los socios que supongan un 5% del capital social.

Los administradores tienen la obligación de dar publicidad a la convocatoria de Junta, mediante anuncio escrito certificado al domicilio social.

En el caso de socios que residan en el extranjero, los estatutos podrán prever que sólo serán individualmente convocados si hubieran designado un lugar del territorio nacional para notificaciones.

Entre convocatoria y celebración de la Junta General debe haber una antelación mínima de 15 días.

Convocatoria universal. La Junta General queda válidamente constituida en caso de Convocatoria universal. Es decir, que estando presente todo el capital se decida por unanimidad la celebración de la reunión y el orden del día de la misma.

4.11.4 Régimen común

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, tuvieron 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.

¿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).

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.

4.11.5 Obligaciones fiscales y parafiscales.

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

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

REGIMENES: la ley 100/93 creo 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%.

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

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

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

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

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

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

Anexo nº 3 Código Sustantivo del Trabajo, Ley 141 de 1961

Derecho laboral

El derecho laboral en Colombia tiene como marco regulatorio la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo.

De acuerdo con la Constitución Política, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas que debe ser garantizado por el Estado. Adicionalmente, la Constitución Política consagra el derecho de asociación sindical, que ampara tanto a los trabajadores como a los empleadores. Estas disposiciones concuerdan con los tratados internacionales de los que Colombia es parte, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

El derecho laboral se divide en dos áreas: el derecho laboral individual, que regula las relaciones entre el empleador y sus trabajadores y el derecho laboral colectivo, que regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en asociaciones, sean éstas sindicales o no.

Derecho laboral individual

La legislación laboral regula los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, los cuales son irrenunciables y no pueden ser modificadas mediante los contratos de trabajo.

Contrato de trabajo

Es el acuerdo mediante el cual una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia o subordinación de ésta y mediante el pago de una remuneración (salario). En caso de no reunir alguno de los anteriores elementos no se configura la relación laboral y por lo tanto no le será aplicable la legislación laboral.

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, sin que se requiera una forma especial, y por su duración se clasifica en contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato por la duración de una labor determinada y contrato accidental o transitorio.

Contrato de trabajo a término fijo

Pueden ser por un periodo hasta de tres años, prorrogable indefinidamente. Para el caso de contratos a término fijo inferior a un año, las partes pueden determinar su duración y prorrogarlo sucesivamente por periodos iguales al inicialmente pactado. A partir de la cuarta prórroga del contrato, se entenderá que éste será como mínimo de un año y las prórrogas posteriores no podrán tener duración inferior.

Para dar por terminado el contrato de trabajo por vencimiento del término, el empleador debe avisar por escrito su interés en que éste se termine por lo menos un mes antes de la fecha de terminación del contrato original o de la prórroga. Sin este aviso, el contrato se prorrogará automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado.

Contrato de trabajo a término indefinido

No tiene una duración determinada por las partes o por la naturaleza del trabajo contratado. Los contratos laborales, salvo que por su naturaleza se exprese lo contrario, se entienden celebrados a término indefinido.

Contrato por duración de obra o labor

La duración del contrato está determinada por el tiempo requerido para ejecutar una obra o actividad contratada. El contrato debe constar por escrito y la obra o labor debe estar clara mente detallada. De no estarlo, sería imposible establecer el momento de la terminación del contrato y se entendería celebrado a término indefinido.

Contrato accidental o transitorio

El que se utiliza para ejecutar trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, distintos de las actividades normales del empleador, por términos inferiores a un mes. Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios están excluidos de las siguientes prestaciones: las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el

auxilio monetario por enfermedad no profesional; la dotación, gastos de entierro, auxilios de cesantía, seguro de vida y prima de servicios.

Periodo de prueba

Es la etapa inicial del contrato de trabajo y tiene por objeto permitir al empleador evaluar la aptitud del trabajador, y a éste último, las condiciones del trabajo. El período de prueba no puede exceder de dos meses y debe constar por escrito (incluyendo su duración). En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no puede exceder la quinta parte de la duración pactada originalmente, sin que exceda los dos meses. Durante la vigencia del período de prueba cualquiera de las partes puede terminar el contrato sin previo aviso y, si quien termina el contrato es el empleador, no está obligado a indemnizar al empleado.

Terminación del contrato de trabajo

El contrato de trabajo termina por las siguientes causas:

- Muerte del trabajador.
- Mutuo acuerdo.
- Expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo.
- Terminación de la obra o labor contratada en los contratos por duración de la obra o labor.
- Liquidación o clausura definitiva de la empresa y suspensión de actividades por parte de la empresa por más de 120 días. En estos casos se requiere permiso previo del Ministerio de Protección Social.

- Sentencia judicial ejecutoriada.
- Renuncia del empleado.
- Terminación unilateral con justa causa, invocada por el trabajador o el empleador, de acuerdo con las justas causas establecidas en la ley, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato de trabajo.

Adicionalmente la ley laboral colombiana enumera las justas causas para dar por terminado el contrato por parte del empleador, las más importante son:

- El haber sufrido engaño por parte del trabajador al presentar certificados falsos para su admisión.
- Todo acto de violencia en que incurra el trabajador en sus labores.
- Todo daño material causado intencionalmente a los edificios y objetos relacionados con el trabajo.
- Toda negligencia grave que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- Los actos inmorales o delictuosos cometidos por el trabajador en el lugar de trabajo.
- Que el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o asuntos de carácter reservado, con perjuicio para la empresa.
- El deficiente rendimiento o ineptitud en el trabajo.

- La inexecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- El reconocimiento al trabajador de una pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. Si el empleador despide al trabajador argumentando cualquiera de las justas causas mencionadas anteriormente, no está obligado a indemnizarlo. Si por el contrario, lo despide sin justa causa, debe pagarle la indemnización prevista en la ley, cuyo monto se precisa en el cuadro que se incluye más adelante.

Existen igualmente unas justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del trabajador, dentro de las cuales se destacan:

- El engaño del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
- La violencia o amenazas graves del empleador al trabajador.
- Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- El incumplimiento sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones .
- La exigencia del empleador, sin razones válidas, de prestar servicios distintos o en lugares distintos a los que fue contratado.

Indemnización por terminación del contrato

Cuando el empleador despide sin justa causa al trabajador, debe indemnizarlo según los parámetros establecidos en la ley, dependiendo la modalidad del contrato y la duración del mismo.

Salario ordinario

Remuneración básica pactada por las partes, en dinero o especie, más todo aquello que recibe el empleado como pago por el trabajo en horario nocturno, horas extras, comisiones o viáticos, y remuneración por trabajo en días de descanso obligatorio.

El empleador debe pagar además las prestaciones o beneficios reconocidos por la ley y las convenciones colectivas, aquellos beneficios establecidos unilateralmente por él mismo.

Salario mínimo legal vigente (SMLV)

No hay categorías salariales ni salarios mínimos por actividad en Colombia, salvo algunos casos excepcionales. El Gobierno Nacional mediante acuerdo con las principales centrales de trabajadores del país y los gremios empresariales establece anualmente el salario mínimo que las empresas deben pagar a los trabajadores. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario, pero respetando siempre el mínimo legal o el fijado en las convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Salario integral

Esta modalidad de pago del salario, además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios por trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías e intereses sobre las cesantías, excepto las vacaciones.

Este tipo de salario debe pactarse por escrito entre trabajador y empleador y sólo pueden acceder a él los trabajadores que devenguen como salario básico, una suma igual o superior a 10 SMLM (\$ 3.815.000 equivalentes a US\$ 1,590 tomando CO\$ 2.400 como tasa de referencia).

La legislación laboral prescribe que el salario integral debe ser como mínimo el valor equivalente a 10 SMLM vigentes más un 30% como factor prestacional. Actualmente el salario mínimo integral es de \$ 4.959.500 (equivalente a US\$ 2,066 tomando CO\$ 2.400 como tasa de referencia).

El salario integral se calculará con el factor prestacional que se aplica a la empresa, si éste es superior al factor prestacional previsto en la ley. El monto de los aportes por concepto de pensión, salud, riesgos profesionales y subsidio familiar en contratos con salario integral se calcula sobre el 70% del salario mensual.

Jornada de trabajo

La jornada laboral ordinaria en Colombia es de máximo 48 horas semanales las cuales pueden ser distribuidas de lunes a viernes o de lunes a sábado. La jornada diurna es entre las seis de la mañana y las 10 de la noche. Si el trabajador debe trabajar en jornadas comprendidas entre las 10 de la noche y las seis de la mañana su trabajo debe remunerarse con recargo nocturno del 35% adicional al valor de la hora diurna.

Las horas trabajadas por fuera de la jornada habitual se remuneran como horas Extras: si el trabajo extra se desarrolla dentro de la jornada diurna, cada hora extra se debe pagar con un recargo del 25%. Si por el contrario, se desarrollan en la jornada nocturna las horas extras se pagan como nocturnas con recargo del 75%, al igual que el trabajo realizado en días domingo y festivos. Los porcentajes se liquidan sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Las horas extras de trabajo no pueden exceder de 2 horas diarias y 12 horas a la semana.

Adicionalmente, trabajador y empleador pueden convenir como día de descanso obligatorio el sábado y será reconocido como descanso dominical en todos sus aspectos legales.

Los empleadores no están obligados a pagar horas extras a aquellos trabajadores que ostenten cargos de dirección, confianza y manejo.

Jornada laboral flexible

Trabajador y empleador pueden acordar la organización de turnos de trabajo sucesivos, todos los días de la semana, que no excedan de seis horas diarias y 36 a la semana.

Igualmente, pueden acordar que la jornada diaria sea flexible, de forma que a la semana se completen las 48 horas, distribuidas en máximo seis días, así el número de horas diarias laboradas puede repartirse en la semana con un mínimo de cuatro horas diarias y un máximo de 10 horas diarias. En tal evento, no habrá lugar a recargo por trabajo suplementario cuando éstas no superen las 48 semanales y se laboren en la jornada diurna.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Vacaciones

Descanso remunerado que paga el empleador al trabajador equivalente a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio. La mitad de las vacaciones puede ser compensada en dinero durante la vigencia del contrato, previo permiso del Ministerio de Protección Social.

Si el contrato termina sin que el empleado haya disfrutado de su período de vacaciones, es obligatorio compensar en dinero (sin necesidad de permiso) y de manera proporcional al tiempo trabajado.

Seguridad Social

Desde 1993, en Colombia rige un sistema de Seguridad social integral. Este sistema comprende pensiones, salud y riesgos profesionales.

Pensiones

El sistema cubre los riesgos de invalidez, vejez y muerte por causa común. Tiene dos regímenes independientes, uno administrado por el Instituto de Seguros Sociales -ISS- que maneja un fondo común y otro de capitalización individual a cargo de las administradoras de fondos de pensiones. La contribución a cualquiera de estos regímenes es del 15% del salario mensual del empleado, de las cuales tres cuartas partes están a cargo del empleador, y una cuarta parte le corresponde al trabajador.

Si el trabajador devenga un salario igual o superior a cuatro salarios mínimos legales debe pagar un 1% adicional al Fondo de Solidaridad Pensional sobre su salario base de cotización si devenga hasta 15 SMLM. De igual manera aquellos trabajadores que devenguen un salario igual o mayor a 16 SMLM deben hacer un aporte adicional así: de 16 – 17 SMLM un 0.2% (15.7%), de 17 -18 SMLM un 0.4% (15.9%), de 18- 19 SMLM un 0.6% (16.1%), de 19 – 20 SMLM un 0.8% (16.3%) y los superiores a 20 SMLM un 1 % adicional (16.5%).

Adicionalmente, la reforma Pensional del 2003, Ley 797 de 2003, dispuso un incremento en la cotización de 0.5% sobre el salario base de cotización para el 1 de enero del 2006.

El régimen de fondo común reconoce pensiones de vejez cuando el empleado ha cotizado un mínimo de 1050 semanas y ha cumplido 60 años de edad si es hombre, o 55 años si es mujer. A partir del 1 de enero del 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1300 semanas en el año 2015.

En el régimen de capitalización individual hay lugar al pago de pensiones de vejez cuando el empleado ha ahorrado una suma de dinero que garantice que puede devengar una pensión equivalente al 110% del SMLM, sin necesidad de cumplir los requisitos de edad y pensión.

Salud

El sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador y de su familia que están establecidas en el programa de atención denominado Plan Obligatorio de Salud - POS- y la maternidad.

El empleador debe consignar el 12% del salario mensual del trabajador, del cual el 8% está a cargo del empleador y el 4% restante a cargo del empleado. Este monto es deducido del salario mensual del trabajador.

Riesgos profesionales

Este sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador por causa o con ocasión de su trabajo o enfermedades profesionales, e igualmente las pensiones por invalidez y muerte generadas por tales enfermedades.

La totalidad del aporte por este concepto está a cargo del empleador y su monto depende del grado de riesgo laboral generado en la actividad de la empresa y del cumplimiento de las normas de seguridad industrial. El rango de cotización va desde el 0,5222% hasta el 6.96% del valor total de la Nómina mensual de salarios.

Prestaciones sociales

Las Prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral. Las prestaciones legales son:

Prima de servicios

Equivalente a 15 días de salario por el tiempo laborado durante el semestre. Esta prestación se paga el 30 de junio y el 20 de diciembre, o a la terminación del contrato de trabajo.

Auxilio de cesantías

Este beneficio tiene como fin brindarle al trabajador un medio de subsistencia a la terminación del contrato de trabajo.

- Antes de la vigencia de la Ley 50 de 1990: Los trabajadores vinculados con anterioridad al primero de enero de 1991 están sujetos al régimen de retroactividad de las cesantías, de acuerdo con el cual éstas se liquidan en su totalidad a la terminación del contrato de trabajo.
- A partir de la vigencia de la Ley 50 de 1990: Los trabajadores vinculados con posterioridad al 1 de enero de 1991, y aquellos que, habiéndose vinculado con anterioridad a esta fecha, se hayan acogido al régimen de esta ley, están sujetos a la liquidación anual de las cesantías. En este sistema el empleador liquida las cesantías el 31 de diciembre de cada año y las deposita a más tardar el 14 de febrero del año siguiente.

El salario base para liquidar la cesantía en cualquiera de los dos regímenes descritos es el último salario mensual devengado por el trabajador al momento de la liquidación,

siempre que no haya variado en los tres meses anteriores. De lo contrario, será el promedio del salario devengado en el último año, o en todo el tiempo servido si éste fuere menor a un año.

Intereses sobre cesantías

En enero de cada año, el empleador debe pagar directamente al trabajador intereses sobre las cesantías a una tasa del 12% anual, calculado sobre las cesantías del último año.

Dotación

Todo empleado con contrato a término indefinido que devengue una suma mensual inferior o igual a dos SMLM, deberá recibir de su empleador, tres veces al año, un par de zapatos y un vestido de trabajo acorde con la labor desempeñada.

Subsidio familiar

Todas las empresas deben inscribirse en una caja de compensación familiar. Esta inscripción otorga al trabajador el derecho a obtener subsidios en efectivo para sus hijos menores de edad, así como servicios de capacitación, vivienda y recreación. De igual manera, los afiliados tendrán derecho a un subsidio de desempleo, manejado por las mismas cajas de compensación familiar, pero regulado y controlado por el gobierno.

El empleador debe pagar, dentro de los 10 primeros días de cada mes, una suma equivalente al 9% del monto de la Nómina a la caja de compensación que haya seleccionado. De este porcentaje, la caja de compensación cobra el 4% para el pago del subsidio familiar y los servicios complementarios que presta, y gira el 2% al Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y el 3% al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-.

Auxilio de transporte

Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales tienen derecho al pago del auxilio de transporte fijado por el Gobierno Nacional.

Licencia de maternidad

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 12 semanas, la cual puede comenzar dos semanas antes de la fecha del parto. Esta licencia es remunerada por el sistema general de seguridad social en salud.

La licencia de maternidad se extiende a la madre adoptante del menor de siete años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor, y también al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Si existiere justa causa, ésta debe ser previamente calificada por un inspector del trabajo.

Licencia de paternidad

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro días hábiles de licencia remunerada de paternidad si solo el padre esta cotizando al sistema de seguridad social. En el evento que tanto el padre como la madre sean cotizantes, el padre tendrá derecho a ocho días hábiles de licencia remunerada. En ambos casos el esposo o compañero permanente deberá haber cotizado más de 100 semanas continuas al Sistema de Seguridad Social. Esta licencia es remunerada por el sistema general de seguridad social en salud.

Contratación con extranjeros

Los trabajadores extranjeros tienen los mismos derechos laborales que los colombianos, salvo en lo que se refiere al derecho a participar en sindicatos, ya que no pueden tener la mayoría en la junta directiva de las organizaciones sindicales.

Las empresas en Colombia que tengan a su servicio más de 10 empleados, pueden contratar empleados extranjeros teniendo como límite el 10% de su personal general, y el 20% del personal de dirección y confianza y del personal especializado y calificado. Para superar estos límites, el empleador debe obtener autorización de la Subdirección de Relaciones Individuales del Ministerio de Protección Social.

Los ciudadanos extranjeros contratados laboralmente para prestar sus servicios en Colombia deben obtener una visa expedida por la autoridad de relaciones exteriores.

Regímenes especiales para la promoción del empleo

Régimen especial de aportes al ICBF, SENA y cajas de compensación familiar

Los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenían en promedio en el año 2002, que devenguen hasta tres SMLM y que cumplan con los demás requisitos previstos no estarán obligados a hacer aportes para ICBF, SENA y subsidio familiar.

Los empleados contratados deben ser:

- Vinculados para prestar el servicio desde su lugar de reclusión o inmediatamente después de haber recobrado la libertad.
- Personas con disminución de su capacidad laboral superior al 25%.
- Reinsertados de grupos al margen de la ley.

- Personas entre los 16 y 25 años o mayores de 50 años.
- Jefes cabeza de hogar.

El valor de los aportes exentos no puede ser superior al 10% de los aportes ordinarios de la empresa.

CONTRATACIÓN DE ESTUDIANTES

Los empleadores que contraten estudiantes entre 16 y 25 años que trabajen en jornadas de hasta cuatro horas diarias o 24 horas semanales (distribuidas de común acuerdo con el empleador) estarán excluidos de los Aportes parafiscales (ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar).

Para acceder a este beneficio es necesario que el valor de la Nómina por los trabajadores que tienen la categoría de estudiantes no represente más del 10 % del valor de la Nómina total de la empresa.

Si hay acuerdo, se suscribe la convención colectiva (si el pliego fue presentado por trabajadores sindicalizados) o el pacto colectivo (si fue presentado por trabajadores no sindicalizados). Si no hay acuerdo, o si éste es parcial, los trabajadores pueden declararse en huelga, la cual debe comenzar entre el tercer y el décimo día después de la declaratoria, o acudir a un tribunal de arbitramento, el cual estará constituido por tres miembros: uno designado por los trabajadores, uno por el empleador y el tercero elegido de común acuerdo por estos dos árbitros.

El derecho de huelga está garantizado en todas las actividades empresariales, excepto en las que prestan servicios públicos esenciales. Si la huelga se prolonga por más de 60 días, el Ministerio de Protección Social puede ordenar que se conforme un tribunal de arbitramento. Por otra parte, si la huelga, cualquiera que sea su duración, afecta de manera grave los intereses de la economía nacional, el Presidente de la República, previo concepto

de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, puede ordenar su cesación y la solución del conflicto a través de un fallo arbitral.

Derecho colectivo

Normatividad aplicable

La Constitución Política de Colombia consagra el derecho de asociación. Este comprende el derecho de asociación sindical y el de negociación colectiva, pero no es obligatorio para un trabajador pertenecer a un sindicato.

Sindicatos

Para constituirse y subsistir, los sindicatos de trabajadores deben tener mínimo 25 afiliados (sin importar el número de empleados de la empresa) tratándose de sindicatos de empresa, y los sindicatos patronales, cinco empleadores.

Negociación de conflictos colectivos

La negociación de conflictos colectivos debe seguir las etapas definidas por la ley. Se inicia con la presentación del pliego de peticiones por parte de los representantes del sindicato al vocero del empleador. El empresario debe iniciar negociaciones con el sindicato dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación del pliego.

La negociación es privada y su duración no debe exceder 20 días calendario, prorrogables por acuerdo entre las partes por 20 días más.

5. ESTUDIO, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN FINANCIERA

5.1. Generalidades

- Ubicación en el tiempo Mayo de 2012
- Horizonte cinco años
- Criterio de proyección Valores constantes
- Herramientas de evaluación TIR, VPN y B/C

5.2. Inversiones del proyecto

Tabla 1. Plan de inversión

CUENTA	PERÍODO
	0
GASTOS PREVIOS A LA PRODUCCIÓN	558.000
• Gastos previos a la producción	558.000
INVERSIONES FIJAS	14.269.500
• Maquinaria y equipos	12.329.500
• Muebles y enseres	1.940.000
CAPITAL DE TRABAJO	5.172.500
TOTAL PLAN DE INVERSIÓN	20.000.000

Fuente: Autores

Tabla 2. Inversión maquinaria y equipos

TEMAS	UNIDS	PRECIO	
		UNIT	TOTAL
Adipometro	2	48.000	96.000
Balones de Fitball	7	40.000	280.000
Balones medicinales	6	15.000	90.000
Balones suizos	5	48.200	241.000
Bicicletas	3	500.000	1.500.000
Caminadoras	2	350.000	700.000
Colchonetas	15	40.000	600.000
Conos de demarcación	15	1.500	22.500
Elípticas	3	500.000	1.500.000
Escaleras entrenamiento	2	40.000	80.000
Espejos	3	100.000	300.000
Glucómetro	2	70.000	140.000
Juego de discos	1	1.000.000	1.000.000
Juegos de pesas	1	800.000	800.000
Lazos	6	10.000	60.000
Llanta tractor	1	200.000	200.000
Metro	2	18.000	36.000
Monitores de frecuencia cardiaca	2	200.000	400.000
Pesas Rusas	1	1.000.000	1.000.000
Piso micro poro	10	18.000	180.000
Sacos de arena	2	90.000	180.000
Sonido	1	1.200.000	1.200.000
Steps	6	99.000	594.000
Tensiómetro	2	35.000	70.000
Theraband látex	8	20.000	160.000
TRX	2	450.000	900.000
TOTAL			12.329.500

Fuente: Autores

Tabla 3. Inversión Muebles y enseres

ITEMS	UNIDS	PRECIO	
		UNIT	TOTAL
Clasificador documentos	1	180.000	180.000
Computador	1	1.500.000	1.500.000
Escritorio	1	150.000	150.000
Silla ergonómica	1	80.000	80.000
Elementos de escritorio	1	30.000	30.000
TOTAL			1.940.000

Fuente: Autores

Tabla 4. Gastos previos a la producción

ITEMS	UNIDS	PRECIO	
		UNIT	TOTAL
Registro mercantil	1	258.000	258.000
Iniciación y puesta en marcha	1	300.000	300.000
TOTAL			558.000

Fuente: Autores

Tabla 5. Depreciación y amortizaciones

ÍTEM	DEPRECIABLES	AMORTIZABLES
Valor	14.269.500	558.000
Vida útil (años)	5	5
Valor de salvamento	1.426.950	
Depreciación	2.568.510	
Amortización		111.600

Fuente: Autores

5.3 Proyección en ventas

Demanda histórica

AÑO	CANTIDAD
2005	14.656
2006	14.891
2007	15.129
2008	15.371
2009	15.617
2010	15.867
2011	16.121

Demanda
Proyectada

AÑO	CANTIDAD
2012	16.379
2013	16.641
2014	16.907
2015	17.178
2016	17.453
2017	17.732
2018	18.016
2019	18.304
2020	18.597

Tiempo de servicio a la semana

DÍA	TIEMPO	TOTAL
Lunes a viernes	15	75
Sábado y domingo	8	16
TOTAL (Horas a la semana)		91

Capacidad mensual instalada

ÍTEM	VALOR	UNIDAD
Capacidad local	80	Pers. / Hora
Tiempo promedio del servicio	2	Hora
Asistencia a la semana	4	Días
Horario semanal de servicio	91	Horas
Servicios disponibles por semana	910	Servicios
Servicios disponibles por mes	3.640	Servicios
Capacidad mensual	228	Personas

Ingreso promedio mes

ÍTEM	VALOR
Valor mensual del servicio	65.000
Total ingresos promedio mes	14.787.500

5.4 Costos y gastos del proyecto

Tabla 6. Costos fijos de producción

ÍTEM	VALOR	
	MENSUAL	ANUAL
Acueducto y Alcantarillado	300.000	3.600.000
Amortización de Diferidos	9.300	111.600
Arriendo	1.200.000	14.400.000
Aseo	30.000	360.000
Depreciación	214.043	2.568.510
Dotaciones	16.667	200.000
Energía	200.000	2.400.000
Gas	10.000	120.000
Internet	55.000	660.000
Mano de Obra	2.453.280	29.439.360
Mantenimiento	90.000	1.080.000
Teléfono	60.000	720.000
Varios	50.000	600.000
TOTAL		56.259.470

Fuente: Autores

Tabla 7. Costos variables de producción

ÍTEM	VALOR	
	MENSUAL	ANUAL
Mano de Obra	800.000	9.600.000
TOTAL		9.600.000

Fuente: Autores

Tabla 8. Gastos operacionales

ÍTEM	VALOR	
	MENSUAL	ANUAL
Mano de Obra	3.569.930	42.839.160
Papelería	40.000	480.000
TOTAL		43.319.160

Fuente: Autores

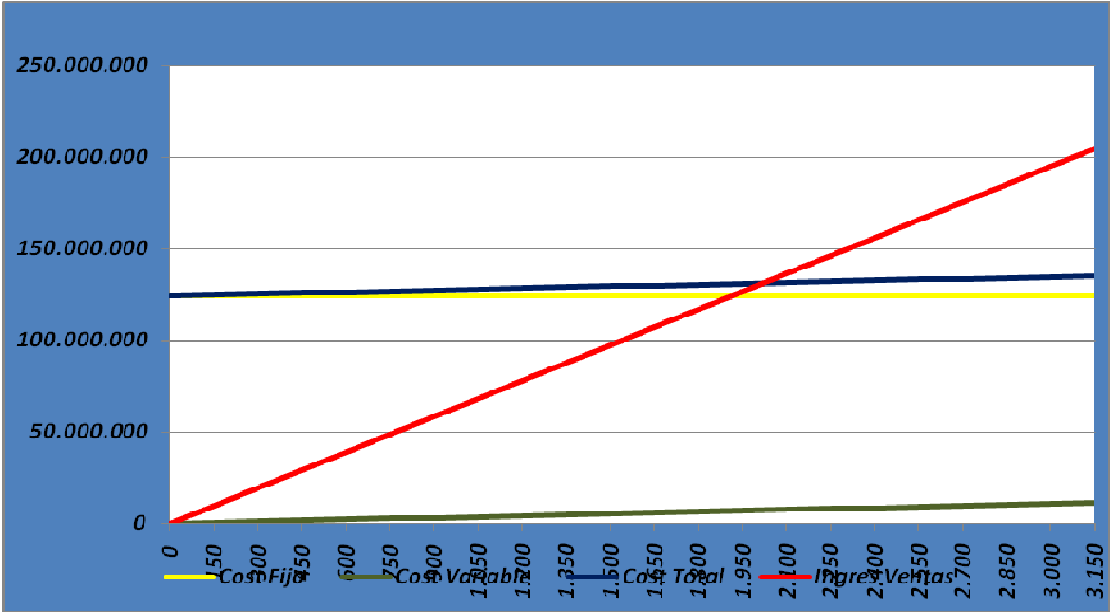
5.5 Punto de equilibrio

Tabla 9. Estado de resultados proyectados

ESTADO DE RESULTADOS	AÑO BASE	C C S N	PERÍODOS				
			1	2	3	4	5
		FP	0,440	0,615	0,791	0,879	1,000
Ingresos por ventas	177.450.000	V	78.000.000	109.200.000	140.400.000	156.000.000	177.450.000
Costos de producción	65.859.470	R	60.479.250	62.167.162	63.855.074	64.699.030	65.859.470
Costos fijos de Producción	56.259.470	R	56.259.470	56.259.470	56.259.470	56.259.470	56.259.470
Costos fijos de Producción	56.259.470	F	56.259.470	56.259.470	56.259.470	56.259.470	56.259.470
Costos variables de Producción	9.600.000	R	4.219.780	5.907.692	7.595.604	8.439.560	9.600.000
Costos variables de Producción	9.600.000	V	4.219.780	5.907.692	7.595.604	8.439.560	9.600.000
Utilidad Bruta	111.590.530	R	17.520.750	47.032.838	76.544.926	91.300.970	111.590.530
Gastos operacionales	43.319.160	R	43.319.160	43.319.160	43.319.160	43.319.160	43.319.160
Gasto anual de administración	43.319.160	R	43.319.160	43.319.160	43.319.160	43.319.160	43.319.160
Gastos operacionales	43.319.160	F	43.319.160	43.319.160	43.319.160	43.319.160	43.319.160
Utilidad operacional	68.271.370	R	25.798.410	3.713.678	33.225.766	47.981.810	68.271.370
Gastos financieros		E	5.170.396	3.960.444	2.844.036	1.815.407	869.108
Utilidad Antes de Impuesto	68.271.370	R	30.968.80	-246.766	30.381.729	46.166.403	67.402.262

			6				
Impuestos (35%)	23.894.980	R	0	0	10.633.605	16.158.241	23.590.792
Utilidad neta del ejercicio "UNE"	44.376.391	R	30.968.806	-246.766	19.748.124	30.008.162	43.811.470

REFERENTE	VALOR	1	2	3	4	5
PE	2.008	1.704	1.684	1.839	1.912	2.017
Q	2.730	1.200	1.680	2.160	2.400	2.730
CF	123.473.610	104.749.026	103.539.074	113.056.272	117.552.278	124.038.530
PUV	65.000	65.000	65.000	65.000	65.000	65.000
CUV	3.516	3.516	3.516	3.516	3.516	3.516



Fuente: autores

5.6 Balance general de entrada

BALANCE GENERAL			
(De inicio)			
FEF			
Mayo de 2012			
ACTIVOS			20.000.000
ACTIVOS CORRIENTES		5.172.500	
Caja y Bancos	5.172.500		
ACTIVOS FIJOS		14.269.500	
Maquinaria y equipo	12.329.500		
Muebles y enseres	1.940.000		
ACTIVOS DIFERIDOS		558.000	
Gastos previos a la producción	558.000		
PASIVOS			10.000.000
PASIVOS CORRIENTES		2.000.000	
Obligaciones Bancarias CP	2.000.000		
PASIVOS CORRIENTES		8.000.000	
Obligaciones Bancarias LP	8.000.000		
PATRIMONIO			10.000.000
CAPITAL SOCIAL		10.000.000	
Aportes socios	10.000.000		
PASIVOS + PATRIMONIO			20.000.000

Fuente: Autores

5.7 *Evaluación financiera del proyecto*

- VPN
- TIR
- B/C

6. Conclusiones

Los procesos físicos están conectados directamente con la parte mental del individuo, si bien el cuerpo se entrena, la mente también y si se logra manipular las herramientas de la manera adecuada se puede llegar a los resultados que esperan los clientes conseguir de manera eficaz.

En un sector que se encuentra en desarrollo y donde se genera un crecimiento constante y no controlado de la población y el número de viviendas, es rentable la implementación de un negocio pues la población se hace basta y si se crea la necesidad o se vende la idea en la manera adecuada, la empresa podrá ser fructífera.

Los nuevos métodos de entrenamiento hacen que la inversión en términos de maquinas sea más baja, pero obliga al profesional a tener una mejor aplicación y posesión de conocimientos, por lo cual con la propuesta de entrenamiento integral el centro de acondicionamiento estará en la obligación de brindar profesionales altamente capacitados y calificados para desarrollar procesos de entrenamiento diferentes a lo tradicional y mas dinámicos , que motiven a las personas en la continuación y toma del ejercicio.

Establecer una idea de negocio competitiva en un sector colonizado por grandes empresas tiene una ventaja y es que gracias a marcas muy reconocidas, la población se ha creado la necesidad de ser más activa y asistir a los gimnasios y centros de formación física, ya que representa un modismo, una costumbre bien vista, una optimización en la salud y definitivamente una gran mejoría o cambio en la estética de las personas.

El ser humano es cuerpo, mente, emociones, espíritu están, interconectados y nos afectan de manera integral a todo el organismo. (Breihl, 1994). Los estilos de vida, ambientes, estímulos, situación económica, infraestructura, el desarrollo de potencialidades, nos afectan nuestra salud. (CCSS, 1999).

7. ANEXOS

Anexo n° 1:

Contrato de trabajo de duración por la obra o labor contratada

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. 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. 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. 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. 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 ibídem.

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

Sexta. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7º 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. 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. 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 8º 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 1º de la Ley 50 de 1990.

Novena. 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 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Décima. El presente contrato remplace 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 _____

Anexo nº 2:

Contrato individual a término fijo de uno a tres años

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 _____

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. 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. 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. 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. 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 ibídem.

Quinta. La duración del presente contrato será de _____. Años. Los dos primeros meses del mismo se consideran como período de prueba, y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período. 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. 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. Las inversiones 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 al monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares.

Octava. 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. 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. El presente contrato remplaza 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 _____

Anexo n° 3

Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año.

Entre _____ y _____ personas mayores y vecinas de esta ciudad, identificadas como aparece al pie de nuestras correspondientes firmas, quienes para los efectos legales se denominan EL EMPLEADOR, la primera, y EL TRABAJADOR, la segunda, acuerdan celebrar el presente Contrato Individual de Trabajo a Término Fijo, por un tiempo de _____ (indicarse el lapso, que debe siempre ser inferior a 12 meses), regido por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: El empleador contrata los servicios profesionales, del trabajador para desempeñar los oficios de _____ (determinar el cargo, indicando las labores a que se obliga el empleado), a partir del _____ (establecer día, mes y año), en un horario de _____ a _____, labor que desarrollará en _____ (dirección donde se ubica el cargo contratado) de la ciudad de _____, departamento de _____, devengado un salario de _____ pesos (\$_____) mensuales, pagaderos en _____ (lugar), el día _____ de cada mes (o por quincenas, el día _____ y el día _____ respectivamente).

SEGUNDA: Son obligaciones especiales del trabajador:

- a. Colocar al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, de manera exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del cargo contratado y en las labores conexas y complementarias del mismo, en consideración con las órdenes e instrucciones que le imparta al empleador o sus representantes.
- b. No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del presente contrato;
- c. Laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro del horario señalado en este contrato, pudiendo el empleador efectuar ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.
- d. Las demás consagradas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

TERCERA: como contraprestación por su labor, el Empleador pagará al Trabajador el salario estipulado, el cual deberá cancelar en la fecha y el lugar indicado, quedando establecido que en dicho pago se halla incluida la remuneración correspondiente a los descansos dominicales y festivos de que tratan los artículos 172 a 178 del Código Sustantivo del Trabajo.

CUARTA: El trabajo suplementario o en horas extras, así como todo trabajo en domingo o festivo en los que deba concederse descanso, será remunerado conforme a la Ley, al igual que los respectivos recargos nocturnos.

Es de advertir que dicho trabajo debe ser autorizado por el empleador o sus representantes, para efecto de su reconocimiento y pago.

QUINTA: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato, por cualquiera de las partes, las expresadas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con las modificaciones introducidas por el artículo 7o. del decreto 2351 de 1965.

SEXTA: Aunque el lugar de trabajo es el indicado en este contrato, las partes pueden acordar que el mismo se presta en sitio diferente, siempre que las condiciones laborales del trabajador no sufran desmejoría o se disminuya su remuneración o le cause perjuicio. De todos modos, corren por cuenta del empleador los gastos que ocasione dicho traslado.

SEPTIMA: El trabajador desde ahora acepta los cambios de oficio que decida el empleador, siempre que sus condiciones laborales se mantengan, se respeten sus derechos y no le causen perjuicios.

OCTAVA: Podrán las partes convenir, expresa o tácitamente, repartir las horas de la jornada ordinaria en la forma permitida por el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta que las secciones de descanso entre las jornadas de trabajo no se computan dentro de la misma, conforme lo prescribe el artículo 167 del mismo código.

NOVENA: Acuerdan las partes fijar como período de prueba los primeros _____ días (tiempo que no es superior a la quinta parte del término del contrato, ni exceder de dos meses). En el caso de existir prórroga o un nuevo contrato entre las partes, se entiende que tampoco existirá nuevo período de prueba. Durante este lapso puede el empleador y/o trabajador darlo por terminado unilateralmente. Vencido el término de duración del contrato, sin que las partes lo hayan dado por terminado, se torna indefinido, siempre que subsistan las causas que lo originaron y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá dar por terminado unilateralmente este contrato, comunicando por escrito su decisión al empleador, con antelación no inferior a treinta (30) días.

En caso de no producirse tal aviso, o de hacerlo en un término inferior al establecido, deberá el trabajador en favor del empleador, a título de indemnización, el equivalente a treinta (30) días de salario o proporcional al tiempo que falte, suma deducible de sus prestaciones sociales.

DECIMA: El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad.

UNDECIMA: Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anotarse a continuación de su texto.

Para constancia se firma por las partes intervinientes, en la ciudad de _____, departamento de _____, a los _____ días del mes _____ del año

_____.

EL EMPLEADOR

C.C. No. _____ De _____

EL TRABAJADOR _____

C.C. No. _____ De _____

Anexo nº 4.

Contrato individual de trabajo a término indefinido

Ciudad _____

Fecha _____

Entre _____, persona mayor de edad, identificado con la cedula de ciudadanía No. _____ de _____, domiciliado y residente en _____ y la empresa _____, con N.I.T. y domicilio en _____, quien a través de su representante legal Señor _____, persona mayor de edad, domiciliado y residente en _____, quienes para los efectos legales se denominan el TRABAJADOR, la primera, y el EMPLEADOR, la segunda, acuerdan celebrar el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO, regido por las siguientes cláusulas:

PRIMERA : El empleador contrata los servicios personales, del trabajador _____ para desempeñar la labor u oficio de _____, a partir del día ____ (____) del mes de _____ del año ____ (____), en un horario de ocho (8) horas diarias, para un total de cuarenta y ocho (48) horas semanales, labor que desarrollará en la ciudad de _____ en la dirección _____ domicilio actual del empleador, devengando un salario de _____ pesos moneda corriente (\$____) mensuales, pagaderos en el lugar del trabajo, dentro de los primeros días de cada mes.

SEGUNDA: Son obligaciones especiales del trabajador:

- a. colocar al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, de manera exclusiva, en el desempeño de las funciones propias del cargo contratado y en las labores conexas y complementarias del mismo, en consideración con las órdenes e instrucciones que le imparta al empleador o sus representantes.
- b. No prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia del presente contrato.
- c. Laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro del horario señalado en este contrato, pudiendo el empleador efectuar ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.
- d. Las demás consagradas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

TERCERA: Como contraprestación por su labor, el empleador pagará al Trabajador el salario estipulado, el cual deberá cancelar en la fecha y lugar indicado, quedando establecido que en dicho pago se halla incluida la remuneración correspondiente a los descansos dominicales y festivos de que tratan los artículos 172 a 178 del Código Sustantivo del Trabajo.

CUARTA: El trabajo suplementario o en horas extras, así como todo trabajo en domingo o festivo en los que deba concederse descanso, será remunerado conforme a la Ley, al igual que los respectivos recargos nocturnos. Es de advertir que dicho trabajo debe ser autorizado por el empleador o sus representantes, para efecto de su reconocimiento y pago.

QUINTA: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato, por cualquiera de las partes, las expresadas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con las modificaciones introducidas por el artículo 7° del decreto 2351 de 1965.

SEXTA: Aunque el lugar de trabajo es el indicado en este contrato, las partes pueden acordar que el mismo se preste en sitio diferente, siempre que las condiciones laborales del

trabajador no se desmejoren o se disminuya su remuneración o le cause perjuicio. De todos modos, corren por cuenta del empleador los gastos que ocasione dicho traslado.

SEPTIMA: El trabajador desde ahora acepta los cambios de oficio que decida el empleador, siempre que sus condiciones laborales se mantengan, se respeten sus derechos y no le causen perjuicios.

OCTAVA: Podrán las partes convenir, expresa o tácitamente, repartir las horas de la jornada ordinaria en la forma permitida por el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, teniendo en cuenta que las secciones de descanso entre las jornadas de trabajo no se computan dentro de la misma, conforme lo prescribe el artículo 167 del mismo código.

NOVENA: Acuerdan las partes que los primeros dos meses de ejecución del presente contrato se consideran como de período de prueba. Significa lo anterior que durante este lapso empleador y/o trabajador pueden darlo por terminado unilateralmente, pero vencido el mismo, la duración del contrato se torna indefinida, siempre que subsistan las causas que lo originaron y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá dar por terminado unilateralmente este contrato, comunicando por escrito su decisión al empleador, con antelación no inferior a treinta (30) días. En caso de no producirse tal aviso, o de hacerlo en un término inferior al establecido, deberá el trabajador en favor del empleador, a título de indemnización, el equivalente a treinta (30) días de salario o proporcional al tiempo que falte, suma deducible de sus prestaciones sociales.

DECIMA: El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato, verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad.

UNDECIMA: Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anotarse a continuación de su texto.

CLAUSULAS ADICIONALES:

1. _____
2. _____

3. _____

Para constancia se firma por las partes que han intervenido, en cuatro (4) hojas tamaño carta en la ciudad de_____, a los____ (____) días del mes de____ del año_____.

EMPLEADOR

TRABAJADOR

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- OMS, (2011). Estrategia mundial sobre régimen alimentaria, actividad física y salud.
- Cobo y Cols, (2006). El papel del ejercicio en el tratamiento de la obesidad. Medigraphic, artículo de revisión. Vol. 13, núm. 4, octubre-diciembre.
- <http://www.guialocal.com.co/bogota/tag/centros-de-acondicionamiento-fisico>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Gestiones del
 - o Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el Desarrollo del Sistema
 - o General de Riesgos Profesionales. Santafé de Bogotá, 1996. p.4.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Op. cit., p.2.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Sistema General de Riesgos Profesionales. EN: Decreto Ley 1295 de 1994. Santafé de Bogotá,
 - o 1994. p.1.
 - o [http://www.alcaldiabogota.gov.co /](http://www.alcaldiabogota.gov.co/)
 - o Código Sustantivo de Trabajo. <http://www.secretariasenado.gov.co/leyes/>
 - o Ley 222 de 1995. Artículos 71 y 72
- http://www.usergioarboleda.edu.co/derecho_comercial/material/leyes.Pdf
 - Ley 21 de 1982
 - Ley 89 de 1988
 - Ley 119 de 1994