

CENTRO DE RECREACIÓN PARA EL ADULTO MAYOR

YESENIA RUIZ ROJAS

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS

FACULTAD DE CULTURA FISICA, DEPORTE Y RECREACIÓN

UNIDAD DE PROYECCIÓN SOCIAL, PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO

BOGOTA D.C.

2011

CENTRO DE RECREACIÓN PARA EL ADULTO MAYOR

YESENIA RUIZ ROJAS

**Trabajo de Grado para optar al título de:
Profesional en Cultura Física, Deporte y Recreación**

Director

NORMA VELASQUEZ

Psicóloga

UNIVERSIDAD SANTO TOMAS

FACULTAD DE CULTURA FISICA, DEPORTE Y RECREACIÓN

UNIDAD DE PROYECCIÓN SOCIAL, PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO

BOGOTA D.C.

2011

Nota de aceptación:

Firma presidente del jurado

Firma de jurado

Firma de jurado

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias primero a Dios que ha sido mi fortaleza todos los días, a mi papi y a mi mami y mis hermanos quienes me han apoyado siempre, a cada uno de mis pacientes que mi trabajo con ellos fue la fuente de ingresos económicos para poder estudiar, a mis compañeros de trabajo, quienes a pesar de las urgencias vitales que llegaban cada noche y de las mil responsabilidades que tenía con mis pacientes, siempre me colaboraron para poder destinar algún tiempo del turno a leer, estudiar para parciales y preparar la clase que me esperaba en las mañanas, a Ruby, Alicia, Luisa y Lina que siempre estuvieron ahí, trabajando en equipo, que mas que mis compañeras de carrera son mis amigas de las que aprendí muchas cosas positivas para mi vida y a mis profesores, que me exigieron, pero a la vez depositaron su confianza en mí y obtuve su apoyo incondicional y su amistad y a la Universidad, lugar donde conocí personas valiosas y me permitió desempeñarme como profesional abriéndome las puertas del Departamento de Bienestar Universitario, mil y mil gracias.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO I	
FUNDAMENTOS HUMANISTICOS	8
ANTECEDENTES	9
JUSTIFICACIÓN	14
OBJETIVOS	16
CAPITULO II	
ESTUDIO DE MERCADEO	17
2.1 MACROLOCALIZACIÓN	17
2.2 MICROLOCALIZACIÓN	19
2.3 UBICACIÓN DE LA EMPRESA	25
2.4 SECTOR ECONÓMICO	25
2.5 POBLACIÓN	26
2.6 ECONOMÍA	28
2.7 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO	41
2.8 ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA	41
2.9 ESTRATEGIA COMERCIAL	45
CAPITULO III	
FASE TÉCNICA	47
3.1 DEFINICIÓN DEL SERVICIO	48
CAPITULO IV	
FASE ADMINISTRATIVA	50

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	50
4.2 OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DE LAS ÁREAS	51
4.3 PERSONAL A CONTRATAR	52
4.4 MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES	53
4.5 PROCESO DE INGRESO Y SALIDA DEL PERSONAL	64
4.6 PERFIL DEL EMPLEADO	66
4.7 TIPO DE CONTRATO	67
4.8 CONTROL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	68
4.9 ASPECTOS LEGALES DE LA EMPRESA	70
CAPITULO V	
ANÁLISIS FINANCIERO	73
5.1 INVERSIÓN DEL PROYECTO	73
5.2 PROYECCIÓN DE VENTAS	73
5.3 GASTOS ADMINISTRATIVOS	73
5.4 PUNTO EQUILIBRIO	75
5.5 BALANCE	77
ANEXOS	79

INTRODUCCIÓN

Nuestra sociedad ha hecho a discriminado al adulto mayor, limitándolo y aislándolo, generando dificultades de autoestima, desmejorando la calidad de vida y promoviendo el sedentarismo en este tipo de población.

Sin embargo el Instituto Distrital de Recreación y Deporte, las alcaldías de las diferentes localidades, las cajas de compensación han creado programas de actividad física destinados para los adultos mayores, existen hogares geriátricos que se han dedicado a cuidar del adulto mayor.

Esta empresa se ha diseñado con el fin de ofrecer espacios para la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y a la vez estimular la pro actividad, aumentar el autoestima, mejorar la calidad de vida de los adultos mayores sin la necesidad de ser internados y alejados de sus familiares, es un centro que puede actuar estilo guardería, donde el adulto mayor puede pasar el mayor tiempo durante el día, está bajo la responsabilidad de profesionales y está siendo un ser activo, sintiéndose útil sin importar su edad.

CAPITULO I

1. GENERALIDADES

1.1 FUNDAMENTACIÓN HUMANISTICA

Partiendo de la misión de la Universidad inspirada en el pensamiento cristiano de Santo Tomas donde se promueve la formación integral de los estudiantes, mediante procesos que respondan de una manera ética, el Centro de Recreación para el Adulto Mayor (CRAM) presta servicios de prevención, aprovechamiento del tiempo libre, tratamiento de enfermedades crónicas no transmisibles por medio de la actividad física y del ejercicio, ofreciendo una mejor calidad de vida y elevación del autoestima para este tipo de población.

Aunque en la academia somos formados con la concepción de crear nuestra propia empresa para fines lucrativos, debe existir un compromiso aún mayor, un compromiso ético, humanista y social, donde los profesionales que hagan parte de esta empresa deben ser primero seres humanos y tratar a los usuarios del mismo modo y no olvidar la responsabilidad de trabajar por el bienestar del adulto mayor.

Finalmente, no se puede olvidar que trabajar con seres humanos debe tener un compromiso, serio, responsable y ético desde la visión del profesional tomasino...

1.2 ANTECEDENTES

La vejez como estadio vital y el envejecimiento como proceso, son dos consideraciones que no se pueden abordar solamente desde la perspectiva biológica, son parte del proceso de la vida. La vejez como juventud, niñez, feminidad, masculinidad, es un constructo social; durante el proceso de envejecimiento y pérdida de la vitalidad se interrelacionan factores sociales (económicos, soledad, incapacidad), psicológicos, de comportamiento (adaptación a la vejez, deterioro mental), así como las acciones de rehabilitación y reintegración social, lo que plantea la necesidad de una atención integral de la población anciana.

El aumento progresivo de la población colombiana, especialmente del grupo de adultos mayores, representa un desafío para las políticas y los recursos en lo concerniente al desarrollo, la calidad de vida, el cumplimiento de los derechos y la inclusión social. En sólo un siglo el país pasó de 4'355.470, personas a un total de 41.468.384 habitantes, de los cuales el 6.31% (2'612.508), es mayor de 65 años y más años, de los cuales el 2.86% son hombres y el restante 3.45% son mujeres. (Ver tabla N°1)

Tabla N°1 ADULTOS MAYORES EN COLOMBIA

Grupos de edad (años)	Total	Hombre	Mujer
65 a 69	921054	428876	492178
70 a 74	702518	321765	380753
75 a 79	504438	228608	275830
80 a 84	278875	121846	157029
85 y más	210325	86074	124251

Fuente: DANE 2005 (Nivel Nacional)

El 63.12% de la población adulta mayor (65 años y más) se concentra en Bogotá D.C y en los departamentos de Antioquia, Valle del Cauca, Cundinamarca, Santander, Atlántico, Bolívar y Tolima. (Ver tabla N°2)

Tabla N°2 ADULTOS MAYORES EN COLOMBIA

Departamento	Proporción en % Hombres	Proporción en % Mujeres	Total en %
Bogotá	5,91	8,48	14,39
Antioquia	6,1	7,79	13,89
Valle del Cauca	4,77	6,06	10,82
Cundinamarca	2,85	3,24	6,09
Santander	2,26	2,78	5,05
Atlántico	2,09	2,74	4,83
Bolívar	1,89	2,17	4,06
Tolima	1,94	2,05	3,99

Fuente: DANE 2005

En la actualidad, Colombia se encuentra en una transición demográfica donde con el pasar de los años, la base de la pirámide poblacional se ha ido estrechando, con ampliación simultánea en la punta describiendo de esta forma la disminución de la población joven y el incremento de los adultos mayores, especialmente el aumento de los mas viejos. Se espera que para el 2050, el total de la población sea cercano a los 72 millones, con una esperanza de vida ligeramente superior a los 79 años y con más del 20% de los pobladores por encima de 60.

El envejecimiento poblacional muestra un aumento evidente de la población adulta mayor, especialmente el porcentaje de los mas viejos: mientras la población general incrementa 1.9% promedio anual (en el período 1990-2003), la población mayor de 80 años crece a una tasa promedio anual de 4%. Es importante destacar que Colombia cuenta actualmente con 4450 centenarios (personas de 99 y mas años), lo cual equivale al 0.011% del total de la población; con un claro predominio, al igual que en el resto del mundo, del sexo femenino: 61.9%. Adicionalmente se encontró que el 95% de los centenarios se encuentra alojados en hogares particulares.

La sociedad cada vez se encuentra en camino de una transición demográfica que hace creciente la necesidad de atención a población de adulto mayor, muchas veces en condición de abandono, discapacidad o gran fragilidad socioeconómica, el adulto mayor se ve enfrentado constantemente al desplazamiento; diferentes informes de instituciones de bienestar social refieren que al adulto mayor no se le reconoce su valor al interior de la sociedad y su aporte vital a la construcción de país, segregándolo desde el punto de vista económico a actividades de baja remuneración que no cubren

con sus necesidades de subsistencia y desde el punto de vista humano es evidente la condición de abandono y soledad que deben asumir nuestros abuelos al término de su ciclo de vida, dada a la desprotección que los somete la familia, sociedad e instituciones públicas. Son cada vez mayores las denuncias de ancianos por abandono, irrespeto, discriminación y marginamiento, por la desprotección estatal, desatención integral y falta de escenarios que combatan el maltrato familiar, en un contexto muchas veces de violación directa de los derechos humanos.

La disminución de las capacidades físicas y mentales de los adultos mayores los coloca en una condición de desventaja frente a las personas que aún no llegan a esa edad, lo que aumenta en muchos casos la dependencia a la familia y a la sociedad, lo que hace que sean propensos a ser excluidos por la sociedad. Este pensamiento ha cesado sus actividades laborales, menospreciando sus capacidades y potencialidades, el anciano es desplazado, nadie quiere hacerse cargo de su cuidado, se les hace sentir que son una carga, estas circunstancias los llevan al rechazo, a la depresión, desequilibrio emocional, son marginados de toda actividad familiar.

En Colombia la cultura está condicionada por la producción y la competencia. El adulto mayor ha perdido poderes y derechos que lo han marginado de la sociedad creando una serie de estereotipos negativos, de la enfermedad, incapacidad de producción y de asumir tareas y de ejercer funciones. En una descripción hecha de la percepción de la vejez en algunas de las principales ciudades latinoamericanas se habló de *“El Efecto Bogotá”* el cual se relaciona con una vejez urbana, en una ciudad en desarrollo, con crecientes oportunidades de atención, incluyendo servicios de voluntariado y de comercio, pero donde no había una actitud de hospitalidad para los ancianos migrantes.

En un estudio realizado con base en un análisis comparativo (entre 1982 y 2002), coincidiendo con las Asambleas Mundiales sobre Envejecimiento, acerca de la imagen de envejecimiento y la vejez se evidenció como inicialmente la temática estaba relacionada con la mortalidad de las personas mayores, mientras que para el segundo período ya se hacía mayor referencia a los adultos mayores activos¹.

En Colombia se encuentra que las mayores zonas de desplazamiento individual son Nariño, Cauca, Norte de Santander y Putumayo, a diferencia de lo que ocurre en Urabá, La Costa pacífica y el Chocó, donde priman los desplazamientos masivos; los principales municipios receptores son las ciudades capitales y los sitios expulsores son los municipios con presencia de cultivos ilícitos y aquellos con mayor conflicto armado. Del total de personas

desplazadas al 6 de agosto de 2007, el 5% de los mayores de edad lo hicieron de manera individual y el 4% en desplazamientos masivos. La proporción de adultos mayores del total de desplazados es del 5% (Ver tabla N°3).

<i>Edad a la fecha</i>	<i>Tipo de Desplazamiento</i>		<i>Total General</i>
	<i>Individual</i>	<i>Masivo</i>	
<i>Mayores de 60 años</i>	<i>85.984</i>	<i>17.355</i>	<i>103.339</i>
<i>Total general</i>	<i>1.737.597</i>	<i>10.411</i>	<i>2.148.008</i>

Tabla N°3 Desplazamiento de los mayores de 60 años, comparado con la población general. Corte 6 de agosto de 2007. Fuente: Registro único de población desplazada (RUPD).

1. Dulcey-Ruiz, E. y Parales, C. La construcción social del envejecimiento y de la vejez: Un análisis discursivo en prensa escrita. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 34 (1-2), 107-121, 2002. Bogotá.

En Colombia debido a esta problemática se crea la Ley 1276 de 2009, Ley de Protección para el Adulto Mayor que establece nuevos criterios de atención integral del adulto mayor en los centros de vida, esta ley tiene por objeto la protección de las personas de la tercera edad de los niveles I y II del Sisbén a través de los Centros de Vida, como instituciones que contribuyen a brindar una atención integral a sus necesidades y mejorar su calidad de vida; esta ley busca reincorporar a las personas mayores a distintos espacios de esparcimiento de recreación, mediante la consagración de beneficios en actividades culturales, deportivas y de espectáculos, facilitar su acceso a entidades públicas que tengan atención al público y mejorar los servicios de salud que se presten por parte de las Entidades Promotoras de Salud, además de otros beneficios que mejoraran la calidad de vida de los adultos mayores; en el 2006 se crean los comedores comunitarios dónde estos reciben a ancianos proporcionándoles alimentación diaria a precios accesibles para ellos, desde el año 2000 el gobierno del Distrito de Bogotá a través del Instituto Distrital para la Recreación y el Deporte (IDRD) promueve en parques deportivos públicos y salones comunales de la capital actividades físicas de adultos mayores. En el Distrito Capital existen más de 300 grupos de adultos mayores con 13.000 miembros que se encuentran de lunes a sábado entre las 8 y las 9 horas de la mañana para ejercer actividades físicas bajo la dirección de un profesor; la actividad física es el primer contacto con el adulto mayor, pero influye no solamente sobre la salud, sino también sobre su autoestima, su participación social y su capacidad de auto organización entre otros aspectos.

El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Protección Social, adelanta dos programas para atender a esta población: el Programa de Protección Social al Adulto Mayor (PPSAM), este es un programa de asistencia destinado a la protección social de las personas adultas mayores en estado de indigencia o de pobreza extrema, mediante un subsidio económico, cuyo origen, monto y regulación se establecen en la Ley 797 de 2003 y el Decreto 569 de 2004. y el Programa Nacional de Alimentación para el Adulto Mayor (PNAAM), “Juan Luis Londoño de la Cuesta”, el objetivo de este programa es contribuir a mejorar el consumo de alimentos mediante el suministro de un complemento alimentario a 417.230 adultos mayores en situación de desplazamiento o clasificados en los niveles 1 y 2 del Sisbén, indígenas, habitantes de la calle o de centros de bienestar del adulto mayor, promoviendo su mejoramiento individual, inclusión social, el ejercicio efectivo de los derechos, el fortalecimiento de la autonomía y la autoestima, a través del Sistema Nacional de Bienestar Familiar².

2.

ProgramasDeAtenciónAlAdultoMayor.ICBF<http://www.icbf.gov.co/icbf/directorio/portel/libreria/php/decide.php?patron=03.04>

1.3 JUSTIFICACIÓN

El adulto mayor que presenta avanzados niveles de autonomía social, psicológica y económica busca vivir independiente de su familia, sin embargo esta situación es difícil darse en diferentes casos por dificultades económicas o de salud, el adulto mayor se ve en la obligación de vivir con algún pariente que cuente con mejores condiciones materiales y afectivas.

Los adultos mayores que viviendo o no bajo el mismo techo que sus familiares cercanos, presentan claros límites en sus relaciones familiares, cumplen su rol de abuelos, ocupan con creatividad su tiempo libre, toman decisiones de manera independiente y tienen su propio proyecto de vida. La segunda tendencia es el grupo de adultos mayores que carecen de límites claros, estableciendo límites de carácter difuso. Esto los lleva a tomar el rol de padres de sus nietos, o en algunos casos nuevos hijos de sus propios hijos, estableciendo inadecuados lazos de dependencia, siendo incapaces de tomar decisiones sin consultar, careciendo de un proyecto de vida personal que responda a sus necesidades.

Actualmente esta última tendencia lleva a muchos casos al aislamiento, la soledad y la vejez no asumida como etapa vital integral, no importando si viven en la misma vivienda de sus familiares, pues aparece un factor más predominante y de difícil diagnóstico que limita un adecuado enfrentamiento de un envejecimiento activo y autónomo.

Pensar en el cumplimiento de las necesidades del adulto mayor en la actualidad, permite tomar al individuo como parte importante de la sociedad, evitando el aislamiento del mismo, por lo tanto no podemos olvidar que los Adultos Mayores son el grupo que crece más rápidamente en la población, utiliza con mucha frecuencia los servicios sanitarios, tiene menos probabilidad de contar con grupos sociales de apoyo y es más vulnerable a diversos peligros físicos, psicológicos, económicos y sociales. El incremento anual de personas mayores de 65 años en Colombia es de 80.000. En el año 2025 el incremento anual será 4 veces mayor y en el 2050 sobrepasará a los menores de 15 años en cerca de un millón de personas; el porcentaje del adulto mayor en zona rural es del 33.7% y el 61% del total vive en la indigencia³.

La problemática del país frente a este tipo de población ha desencadenado problemas de disminución de autoestima en el adulto mayor, desplazamiento

del mismo, disminución de los recursos destinados para la atención de este tipo de población, aumentos en el costo de la salud, aumento en las enfermedades crónica No transmisibles y por lo tanto aumento en las tasas de mortalidad referentes a los adultos mayores. Es necesario iniciar la búsqueda de estrategias que logren suplir necesidades en el adulto mayor evitando el incremento de cifras frente a la problemática anteriormente referenciada.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL:

Crear un centro de descanso para el adulto mayor que ofrezca bienestar físico, mental y social, estimulando su productividad dentro de la sociedad en la ciudad de Bogotá.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✓ Realizar un estudio de mercadeo que permita conocer la viabilidad del negocio.
- ✓ Determinar la demanda para este tipo de producto.
- ✓ Determinar el servicio que se acerque al cubrimiento de las necesidades del adulto mayor

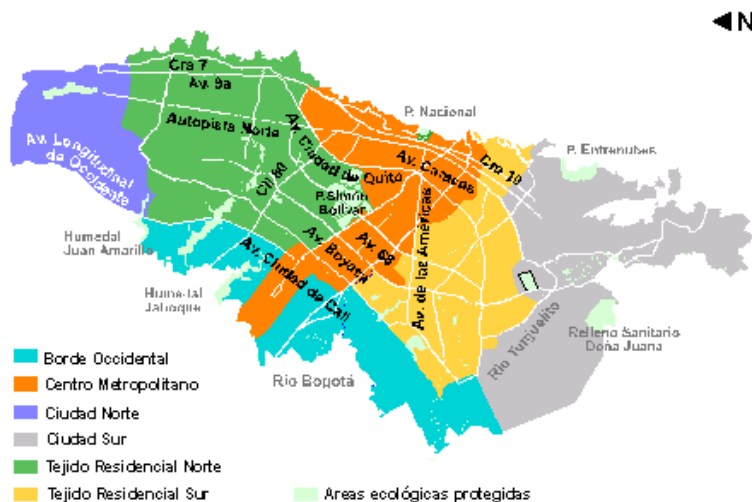
CAPITULO II

2. ESTUDIO DE MERCADEO

2.1 MACROLOCALIZACION

Bogotá, oficialmente Bogotá Distrito Capital (D. C.), es la ciudad capital de la República de Colombia y del departamento de Cundinamarca. Está organizada como Distrito Capital unitario y descentralizado, gozando de autonomía para la gestión de sus intereses dentro de los límites de la Constitución y la ley. Está constituida por 20 localidades y es el centro administrativo y político del país.

Está ubicada en el centro de Colombia, en la zona conocida como la Sabana de Bogotá que, a su vez, hace parte del Altiplano Cundiboyacense, semi-meseta (ya que es irregular y clasifica mas como una depresión sísmica) ubicada en la Cordillera Oriental, ramal de la Cordillera de los Andes. Según los datos del censo realizado en 2005, Bogotá posee una población de 6.776.009 habitantes, mientras que su área metropolitana (no establecida oficialmente, pero existente de hecho) tiene 7.881.156 personas.² 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.⁶ Como capital, alberga los organismos de mayor jerarquía de la rama ejecutiva (Casa de Nariño), legislativa (Congreso de Colombia) y judicial (Corte Suprema de Justicia, Corte Constitucional, Consejo de Estado y el Consejo Superior de la Judicatura). En el plano económico se destaca como un importante centro económico e industrial.⁷



FUENTE: www.bogota.gov.co

Bogotá D. C. es la mayor y más poblada ciudad del país, además de ser el centro cultural, industrial, económico y turístico⁸ más importante de Colombia y uno de los principales de América Latina. La importante oferta cultural se encuentra representada en la gran cantidad de museos, teatros y bibliotecas, siendo algunos de ellos los más importantes del país. Además, es sede de importantes festivales de amplia trayectoria y reconocimiento nacional e internacional. También se destaca la actividad académica, ya que algunas de las universidades colombianas más importantes tienen su sede en la ciudad. Es de destacar que la UNESCO otorgó a la ciudad el título de Capital mundial del libro para el año 2007. La población bogotana corresponde al 15% de la población colombiana y su tasa de crecimiento es de 1,85%.

Economía

La economía de Bogotá D.C. esta basada principalmente en la industria, comercio y los servicios financieros y empresariales. La capital de Colombia es la octava ciudad para hacer negocios en América Latina en 2008. En 2007 registro un PIB de \$43.246 millones de dólares que equivalen a \$5.992 dólares per cápita.

El crecimiento del PIB distrital fue del 7,8% en el año 2007. Bogotá registró en 2007 el mayor número de empresas registradas (53.539 empresas nuevas) y ya alcanza las 248 mil empresas en total. La inversión de nuevas empresas alcanzó el monto de \$6,2 mil millones de dólares.⁴

Para el año de 2007, la tasa de desempleo fue de 10,5% y la tasa de subempleo (empleo informal) de 30,3%. Bogotá fue el destino del 37,5% de las importaciones a Colombia para un total de \$12.341 millones de Dólares en el año 2007⁵

4. Cámara de Comercio de Bogotá. «[Observatorio Económico de Bogotá No. 28](#)» (en español). Consultado el 27-12-2008.

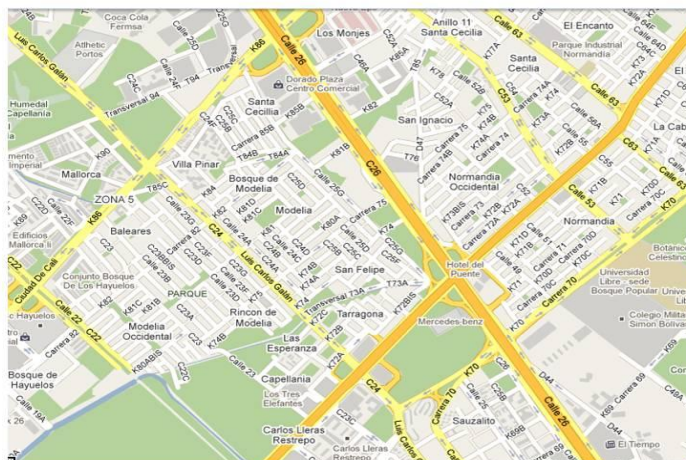
5. Banco de la República. «[Anuario Estadístico 2007](#)» (en español). Consultado el 27-12-2008

Infraestructura

En Bogotá el Instituto Distrital de Recreación y Deporte ofrece a la ciudadanía una agenda de actividades para hacer al aire libre y así aprovechar de mejor manera la infraestructura de parques, escenarios deportivos y espacios recreativos que la administración ha construido para toda la ciudadanía, para el adulto mayor se celebra su mes en agosto, con diversas actividades culturales en las distintas localidades de la ciudad, aquí están en disposición los parques metropolitanos.

2.2 MICROLOCALIZACION

Teniendo en cuenta la información encontrada, en la Reseña Barrial que tiene la alcaldía de Fontibón (2009), Modelia es un barrio que hace parte de esta localidad, tiene alrededor de 30.000 habitantes, la Junta de Acción Comunal estima que el 90% de los habitantes son propietarios de viviendas allí y el 10% son arrendatarios; el 40% de los habitantes son pensionados de diversas entidades, de hecho el barrio tiene una presencia fuerte de adultos mayores; en general el nivel de vida es alto y gran parte de la población económicamente activa es independiente.



FUENTE: Google Mapas 2009

Modelia está ubicado en la parte occidental de Bogotá. Originalmente construido por Fernando Mazuera alrededor de 1965, inició con un núcleo central de índole comercial que abarca unas 3 manzanas y un grupo de casas de dos plantas. El barrio se caracterizó inicialmente por la abundancia de parques y zonas verdes. En la actualidad comprende no solo la zona original de casas sino que ha integrado urbanizaciones con torres de apartamentos de mediana altura. El barrio se encuentra localizado en una zona de paso de

aviones desde y hacia el Aeropuerto El Dorado motivo por el cual hay mucha contaminación acústica, adicionalmente, la Avenida de La Esperanza cruza el barrio, lo cual conlleva una gran cantidad de tráfico y de conversiones de viviendas a locales comerciales alrededor del paso de la avenida.

Vías de acceso

Sector eminentemente residencial, se puede llegar a través de la Avenida Boyacá, la Avenida el Dorado, la Avenida Ciudad de Cali, Avenida La Esperanza. Modelia (así como otros sectores que se encuentran en su zona de influencia) colinda con los barrios Normandía, Capellanía, Tarragona, Hayuelos.

Frente a su infraestructura, Modelia cuenta con más de 15 parques, todos equipados y algunos con canchas múltiples, cancha de tenis e incluso minigolf, gran cantidad de jardines infantiles y colegios privados, algunos de ellos de renombre distrital y nacional como El Liceo Navarra, Liceo Nuevo Modelia, Gimnasio Fidel Cano. Según la JAC cuenta con 100% de cobertura en acueducto, alcantarillado, aseo, energía, telefonía y gas natural.

Algunos de los barrios comúnmente relacionados con el sector de Modelia son:

- Modelia
- Carlos Lleras
- Hayuelos

2.2.1 UPZ MODELIA

La UPZ Modelia es de clasificación residencial cualificada y tiene una extensión de 262 ha. De las cuales 12 son suelo protegido. Esta UPZ limita por el norte con la transversal 85 y la calle 45; por el oriente con la avenida Boyacá (carrera 72); por el sur con la avenida Ferrocarril de Occidente y, por el occidente con la ALO y el canal de Modelia.

Caracterización de la UPZ No. 114. Modelia.

Nombre De la UPZ	UPZ	Clasificación de la UPZ	Extensión en Hectáreas	Número de Barrios	Estratos Socio- Económico
MODELIA	114	Residencial Cualificado	255,90	11	3, 4, 5

Fuente: Secretaria de Planeación Distrital. Bogotá, 2007.

Uso del Suelo

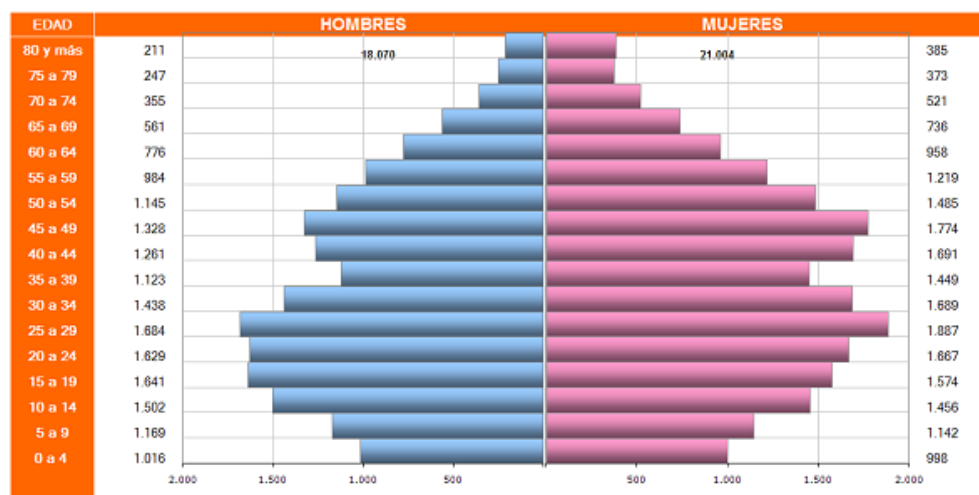
Reglamentada por el Decreto 903 del 2001 la UPZ Modelia se ubica en la Pieza Urbana CENTRO METROPOLITANO, área funcional EJE OCCIDENTE, a la cual, el Plan de Ordenamiento Territorial (P.O.T) le asigna como función, dentro del modelo, cumplir un papel de integración como espacio central de actividades económicas y de alta jerarquía, estratégicamente conectado con el centro tradicional y el aeropuerto, con fácil accesibilidad desde todas las zonas residenciales y con la región. El ordenamiento del eje propicia la consolidación de centros empresariales, zonas industriales y nuevos polos de actividad productiva, sin detrimento de la consolidación de las zonas residenciales existentes.

Se prevé la configuración de los vacíos urbanos y espacios desarrollados inadecuadamente, que pueden incluir los usos residenciales, dotacionales y de servicios. En este marco de referencia, la Unidad de Planeamiento Zonal 114 se caracteriza por ser una zona residencial, cuya consolidación contrarresta la tendencia general a la disminución del uso residencial, en zonas centrales. Adicionalmente, la UPZ presenta grandes predios urbanizables, que por sus características y localización, se convierten en oportunidad para que la ciudad adelante proyectos integrales, combinando diferentes actividades, en distintas escalas. La UPZ Modelia concentra además una zona industrial en donde se ubican empresas de importancia nacional e internacional, sobre la calle 26.

Demografía

La UPZ 114 tenía para 2008, una población de 39.074 habitantes (18070 hombres y 21004 mujeres), de la etapa de ciclo infancia 4325 (2185 hombres y 2140 mujeres); de la etapa de ciclo juventud 9469 (4772 hombres y 4697); adulto 20157 (8963 hombres y 11194 mujeres) y persona mayor 5123 (2150 hombres y 2973 mujeres). Tiene más mujeres que hombres, ubicados en edad económicamente activa.

Estructura poblacional UPZ 114



Fuente: DANE-SDP. Proyecciones de población por localidad 2005-2015.

Equipamientos

La UPZ Modelia cuenta con 16 equipamientos por cada 10.000 habitantes, lo que significa 601 habitantes por equipamiento. Presenta un total de 65 equipamientos, distribuidos así: 2 de bienestar social, 43 de educación, 4 de cultura, 14 de culto, 1 administrativo y 1 de seguridad, defensa y justicia.

Costos

Los costos de vivienda en este sector de la ciudad oscilan entre \$150'000.000 y \$200'000.000, el costo de arriendos oscila entre \$1'200.000 y \$2'000.000, los servicios públicos en este sector son de estrato 3 y 4, las fuentes consultadas fueron la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (SSPD), CODENSA y La Comisión de regulación de Energía y Gas (CREG); lo que corresponde a:

A. Energía Eléctrica

	ESTRATO 3	ESTRATO 4
Consumo energía (Kwh)*1000	1.214.418	453.185
Consumo mensual (Kwh)*1000	101.201	37.765
Número de hogares	804.178	231.607
Consumo mensual por hogar (Kwh)	125,8	163,1
Tarifa promedio 2006 (Kwh)	\$212	\$232
Pago mensual promedio por	\$26.679	\$37.830

energía eléctrica		
Proporción del ingreso mensual del hogar*	1,48%	0,49%

FUENTE: Encuesta de capacidad de pago (ECP) DAPD-CID para ingresos por hogar 2004; SSPD, CREG y CODENSA, Cálculos SDP. *Para establecer la proporción se estimó el ingreso mensual por hogar 2006 con base en información del ingreso por hogar 2004.

B. Gas

	Estrato 3	Estrato 4
Consumo anual de gas (m3) en 2006	116.894.510	41.193.949
Consumo mensual de gas (m3)	9.741.209	3.432.829
Número de hogares	804.178	231.607
Consumo mensual por hogar (m3)	12,1	14,8
Tarifa promedio 2006 (\$/m3)	\$595	\$595
Pago mensual promedio de gas	\$7.207	\$8.819
Proporción del ingreso mensual del hogar*	0,40%	0,22%

FUENTE: Encuesta de capacidad de pago (ECP) DAPD-CID para ingresos por hogar 2004; SSPD, CREG y CODENSA, Cálculos SDP. *Para establecer la proporción se estimó el ingreso mensual por hogar 2006 con base en información del ingreso por hogar 2004.

C. Telefonía local y de larga distancia

	Estrato 3	Estrato 4
Consumo mensual (\$)/1000	24.906.161	10.460.587
Número de Hogares	804.178	231.607
Cargo fijo (\$)	\$7.794	\$7.817
Cargo variable 2006 (\$)	\$53,11	\$53,11
Pago mensual	\$30.971	\$45.165
Proporción del ingreso mensual del hogar*	1,72%	1,12%

FUENTE: Encuesta de capacidad de pago (ECP) DAPD-CID para ingresos por hogar 2004; SSPD, CRT y ETB, Cálculos SDP. *Para establecer la proporción se estimó el ingreso mensual por hogar 2006 con base en información del ingreso por hogar 2004.

D. Acueducto

	Estrato 3	Estrato 4
Consumo anual agua (m3)*1000	71.898	26.399
Consumo mensual (m3)*1000	5.991	2.200

Número de hogares	804.178	231.607
Consumo mensual por hogar (m3)	7,5	9,5
Cargo fijo (\$)	\$ 5.280	\$ 5.558
Cargo variable 2006 (\$)	\$ 1.796	\$ 1.952
Pago mensual promedio por agua	\$ 18.658	\$ 24.097
Proporción del ingreso mensual del hogar*	1,03%	0,60%

FUENTE: Encuesta de capacidad de pago (ECP) DAPD-CID para ingresos por hogar 2004; SSPD, CRA y EAAB, Cálculos SDP. *Para establecer la proporción se estimó el ingreso mensual por hogar 2006 con base en información del ingreso por hogar 2004.

E. Alcantarillado

	<i>Estrato 3</i>	<i>Estrato 4</i>
Consumo anual alcantarillado (m3)*1000	185.958	48.752
Consumo mensual (m3)*1000	15.496	4.063
Número de hogares	804.178	231.607
Consumo mensual por hogar (m3)	19,3	17,5
Cargo fijo (\$)	\$ 2.690	\$ 2.832
Cargo variable 2006 (\$)	\$ 549	\$ 578
Pago mensual promedio por alcantarillado	\$ 13.279	\$ 20.978
Proporción del ingreso mensual del hogar*	0,74%	0,32%

FUENTE: Encuesta de capacidad de pago (ECP) DAPD-CID para ingresos por hogar 2006; SSPD, CRA, EAAB Cálculos SDP. *Para establecer la proporción se estimó el ingreso mensual por hogar 2006 con base en información del ingreso por hogar 2004.

F. Aseo

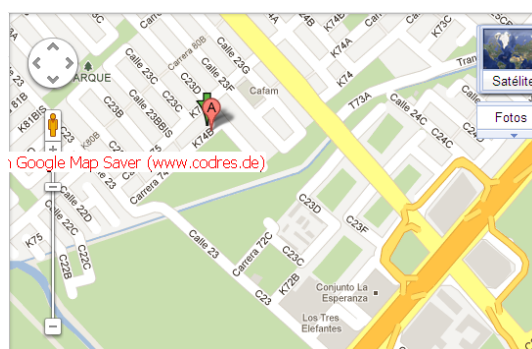
	<i>Estrato 3</i>	<i>Estrato 4</i>
Usuarios	527.720	193.404
Número de hogares	804.178	231.607
Tarifa promedio 2006 (\$/usuario)	\$ 11.253	\$ 13.239
Tarifa mensual promedio aseo	\$ 7.384	\$ 11.055
Proporción del ingreso mensual del hogar*	0,41%	0,27%

FUENTE: Encuesta de capacidad de pago (ECP) DAPD-CID para ingresos por hogar 2006; SSPD, CRA, Cálculos SDP. *Para establecer la proporción se estimó el ingreso mensual por hogar 2006 con base en información del ingreso por hogar 2004.

2.3 UBICACIÓN DE LA EMPRESA

Carrera 74B # 1 a 99

Se ha tomado la decisión de ubicar la empresa en el barrio Modelia, y en esta dirección es por la ubicación de la construcción, su disponibilidad inmediata que tiene a zonas verdes, cerca a dos vías importantes del sector como lo es la Avenida Boyacá y la Avenida Luis Carlos Galán, lo que hace que tenga un fácil acceso, un buen servicio de transporte público; en este sector existe una fuerte presencia de adultos mayores.



2.4 SECTOR ECONOMICO

Se estima que el 40% de los habitantes del barrio Modelia (Reseña Barrial 2009) son pensionados de diversas entidades, de hecho el barrio tiene una presencia fuerte de adultos mayores. El nivel de escolaridad que predomina es el bachiller. El desempleo es bajo pero debido a malos negocios algunas personas viven en situación de pobreza, sin embargo el nivel de vida es alto y gran parte de la población económicamente activa es independiente.

El comercio ha ido extendiéndose cada vez más, especialmente sobre la carrera 75 y la Avenida Luis Carlos Galán. Los negocios más comunes son supermercados y mini mercados, restaurantes, comidas rápidas, misceláneas, panaderías, almacenes de ropa, bares y centros de estética.

Teniendo en cuenta la fuerte presencia de adultos mayores en el sector, la infraestructura y equipamiento que posee donde cuenta con más de 15 parques, algunos con canchas múltiples, canchas de tenis, mini golf, disponibilidad de zonas verdes y espacios recreativos.....

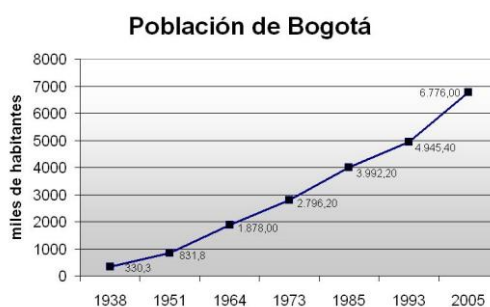
Las actividades económicas que existen en nuestro país se clasifican en tres sectores: Primario, Secundario y Terciario; CRAM (Centro de Recreación para el Adulto Mayor) se encuentra ubicado dentro del tercer sector económico que incluye todas las actividades que no producen bienes tangibles, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía.

2.5 POBLACION

2.5.1 POBLACIÓN DE REFERENCIA

En el 2005 La ciudad tenía una población de 7'881.156 habitantes en su área urbana, 6'778.691 habitantes en la ciudad y una densidad poblacional de aprox. 3.912 habitantes por kilómetro cuadrado de acuerdo con las cifras presentadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) del censo 2005; tan solo 15.369 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, ya que solamente alcanza el 2,2% en la población mayor de 5 años de edad.

Históricamente la población de la ciudad no experimentó un crecimiento significativo hasta entrado el siglo XX, cuando contaba con 100.000 habitantes. Pero las décadas de 1940, 1960 y 1970 observaron los incrementos más significativos en la población que fueron desproporcionados frente a los recursos disponibles en la ciudad, los cuales se manifestaron principalmente en la cobertura del transporte, los servicios públicos y la oferta de empleo.



FUENTE: DANE 2005

Bogotá a través del Instituto Distrital de Recreación y Deporte, promueve en parques deportivos públicos y salones comunales de la capital fundamentalmente actividades físicas de adultos mayores. En el Distrito Capital, existen más de 300 grupos de adultos mayores con 13.000 miembros que se encuentran de lunes a sábado entre las 8 y 9 horas de la mañana para ejercer actividades físicas bajo la dirección de un profesor. (IDRD- 2009)

El programa pretende promover un estilo de vida más saludable, sus logros alcanzan también la vida social de los miembros; la actividad física le permite desarrollar actividades sociales, como paseos, reuniones, juegos. Facilita además el contacto con generaciones más jóvenes que practican también deporte en los parques públicos.

Bogotá es una ciudad que está envejeciendo, de acuerdo con el Departamento Nacional de Estadística (DANE); el DNP-FNUAP, 1994 y Ham Chande 1997, el proceso de envejecimiento de la población colombiana se puede visualizar con los datos y proyecciones del porcentaje de personas mayores de sesenta (60) años y la esperanza de vida de estas. El porcentaje de personas mayores de 60 años pasa de 6,4% en 1995 a 6,8% en el 2000 y alcanzará el 21,7% en el 2050.

Estas estadísticas hacen pensar en inducir a la prevención y desarrollo de políticas específicas y orientadas a atender el fenómeno de envejecimiento y vejez, pero también la situación de pobreza y miseria que se viven constantemente.

Año	BOGOTÁ	
	TOTAL	ADULTA
2005	7'881.156	2'617.210
2011	8'797.436,16	2'291.492,47

2015	9'466.735,81	3'143.756,53
-------------	---------------------	---------------------

Proyección poblacional de adultos en Bogotá

2.5.2 POBLACIÓN OBJETIVO

Tomando como referencia a la ciudad de Bogotá, donde según el DANE debido a los resultados del Censo de 2005, dice que aproximadamente el 33% de la población en la ciudad corresponde a adultos mayores. La Localidad de Fontibón alberga un total de 284.449 habitantes donde esta localidad se identifica por concentrar población adulta donde el 8.01% se encuentran los adultos mayores de 60 años; es esta la localidad que se pretende afectar; en el barrio Modelia de la Localidad de Fontibón hay alrededor de 30.000 habitantes donde el 40% corresponde a adultos mayores que es la población objetivo, quienes serán realmente los beneficiados para la creación del Centro Para Adulto Mayor.

2.5.3 PROYECCIÓN POBLACIONAL

Año	BOGOTÁ		FONTIBÓN		MODELIA	
	TOTAL	ADULTA	TOTAL	ADULTA	TOTAL	ADULTA
2005	7'881.156	2'617.210	284.449	22.784	30.000	12.000
2011	8'797.436,16	2'291.492,47	317.519,65	25.432,92	33.487,86	13.395,15
2015	9'466.735,81	3'143.756,53	341.676,21	27.367,83	36.035,59	14.414,23

2.6 ENCUESTA

EDAD:

SEXO:

OCUPACIÓN: Empleado____ Pensionado____ Independiente____
Otro_____

Marque con una X, para responder las siguientes preguntas:

INFORMACION GENERAL

1. Vive usted con: HIJOS ____ NIETOS ____ SOLO ____ OTROS ____
PARENTESCO _____
2. Sufre de alguna enfermedad: Si ____ No ____ Cuál _____
3. Tiene alguna discapacidad: Si ____ No ____ Cuál _____
4. Considera que su contextura es: Delgada ____ Media ____
Gruesa _____
5. Depende usted económicamente de alguien: NO ____ SI ____ Sí la
respuesta es Sí, escriba el parentesco de la persona de quien depende

INFORMACION ESPECÍFICA

1. Dispone usted de tiempo libre en: Mañana ____ Tarde ____
Noche ____ Fines de Semana _____
2. Qué tiempo libre dispone usted en el día
 - a. De 1 a 3 horas _____
 - b. De 3 a 6 horas _____
 - c. Más de 6 horas _____
3. En su tiempo libre usted prefiere:
 - a. Leer _____
 - b. Caminar _____
 - c. Dormir _____
 - d. Hacer ejercicio _____
 - e. Jugar cartas _____
 - f. Compartir con personas de su misma edad _____
 - g. Ver televisión _____
 - h. Otra _____
4. En su tiempo libre a usted le gustaría:
 - a. Practicar Yoga _____
 - b. Tener espacio para distracción _____
 - c. Realizar Actividad física guiada _____
 - d. Hacer ejercicio _____

- e. Aprender Manualidades _____
- f. Otros _____
- Cuáles _____

5. Para desplazarse usted usa generalmente:

- a. Transporte publico _____
- b. Taxi _____
- c. Camina _____

6. Le gustaría asistir a un centro de actividad física para Adulto Mayor sin necesidad de internarse:

Si _____ No _____

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA	La siguiente encuesta busca medir el porcentaje de aceptación y posible utilización de los servicios de la empresa.
DISEÑO Y REALIZACIÓN	La encuesta ha sido diseñada y desarrollada por Yesenia Ruiz, estudiante de X semestre de Cultura Física, Deporte y Recreación.
UNIVERSO	Corresponde a la Población de adulto mayor en el barrio Modelia.
TAMAÑO DE LA MUESTRA	101 encuestas.
MUESTREO	Aleatorio simple.
NIVEL DE CONFIANZA	Nivel de confianza del 90% y error $\pm 10\%$ para el análisis global.
TIPO DE ENCUESTA	Entrevista personal domiciliaria.
DISEÑO DE MUESTRA	La fórmula utilizada para el cálculo final de la muestra fue la de población finita, determinando un tamaño de 101 encuestas.
FORMULA	$n = \frac{N}{(N-1) \epsilon^2 + 1}$

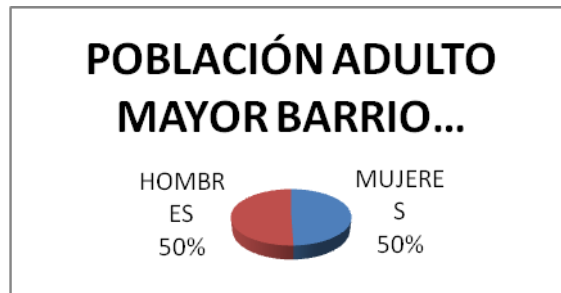
2.6.1 ANALISIS DE LA ENCUESTA

Estudio de mercado para el barrio Modelia de la ciudad de Bogotá.

MUJERES: 50

HOMBRES: 51

Frente a las personas encuestadas el 50% de la población fueron mujeres y el 50% fueron hombres.



EDAD PROMEDIO

Mujeres: 61.24

Hombres: 62.19

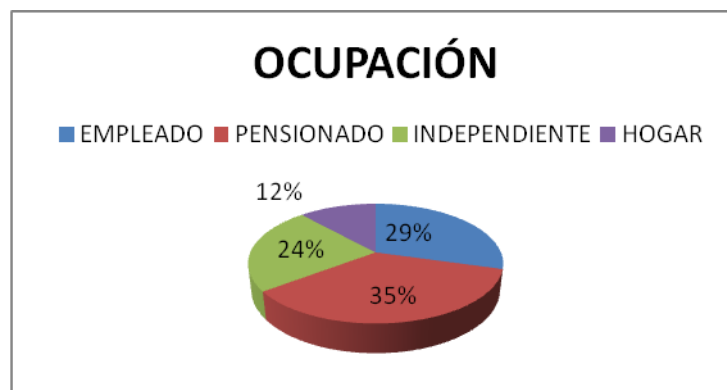
OCUPACIÓN

Empleado: 30

Pensionado: 36

Independiente: 24

Hogar: 12



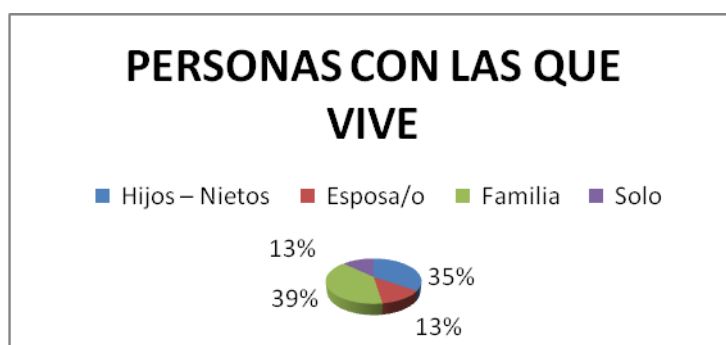
Se observa que el 87% de la población devengan un sueldo de sus actividades y el 13% de la población dedican su tiempo a los trabajos del hogar.

INFORMACIÓN GENERAL

PREGUNTA 1

Vive usted con:

a. Hijos – Nietos	36
b. Esposa/o	16
c. Familia	36
d. Solo	13

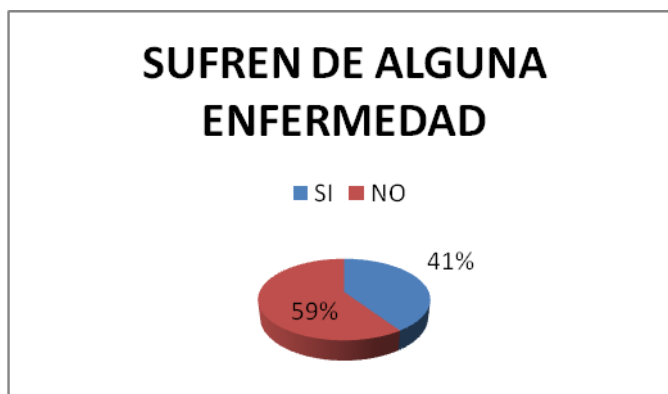


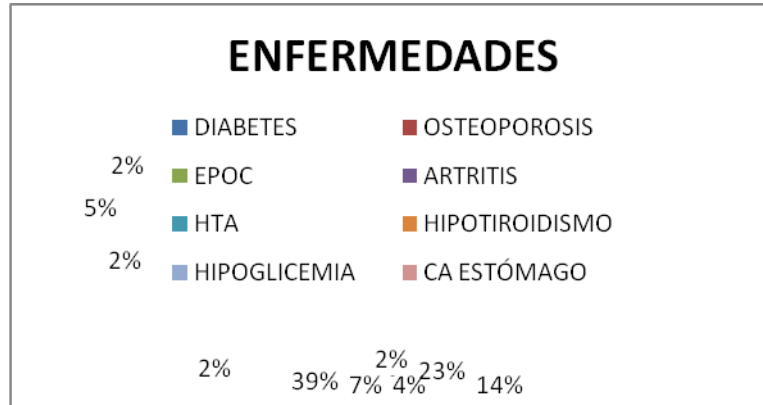
Se evidencia que el 35% de la población viven con sus hijos y/o nietos, el 13% viven con sus conyugues, el 39% viven con su familia, incluyendo esposo(a), hijos, nietos, hermanos, etc. Y el 13% de la población viven solos.

PREGUNTA 2

Sufre de alguna enfermedad

a. SI	41
b. No	60





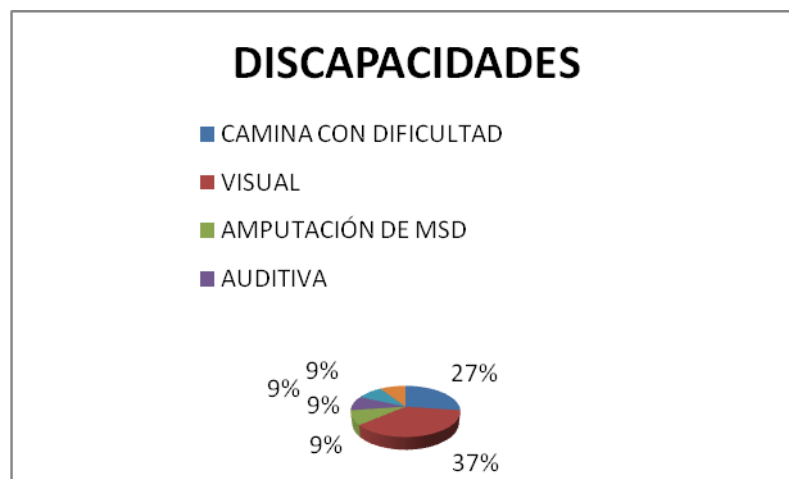
El 59% de la población refiere no padecer ninguna enfermedad y el 41% refiere tener una enfermedad de base, entre estas enfermedades sobresale la hipertensión arterial con un porcentaje de 39% y la diabetes con un porcentaje de 23%, tomando el porcentaje de personas que refirieron tener alguna enfermedad como el 100%.

PREGUNTA 3

Tiene alguna discapacidad

- | | |
|-------|----|
| a. SI | 11 |
| b. NO | 90 |



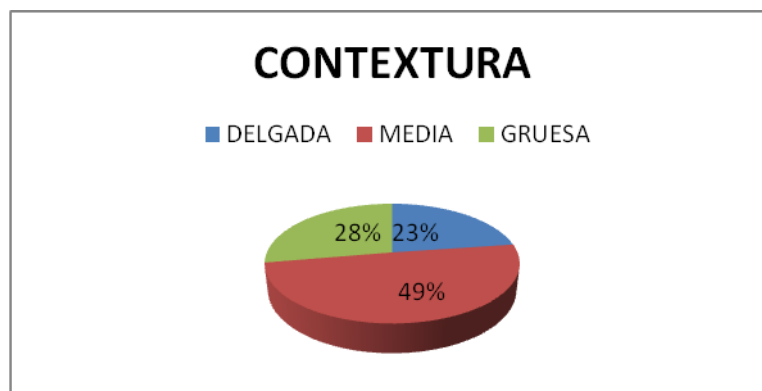


El 89% de la población no refiere tener ninguna discapacidad y el 11% de la población refiere tener alguna discapacidad, dentro de las discapacidades que los encuetados refirieron sobresale discapacidades visuales.

PREGUNTA 4

Su contextura es:

- | | |
|------------|----|
| a. Delgada | 23 |
| b. Media | 50 |
| c. Gruesa | 28 |

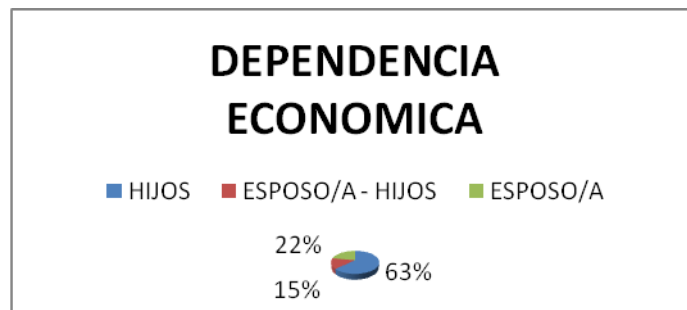


Entre la población el 23% considera que su contextura es Delgada, el 49% considera que su contextura es Media y el 28% de la población considera que su contextura es Gruesa, esta información es útil para conocer el somato tipo de la población con la que se quiere trabajar.

PREGUNTA 5

Depende usted económicamente de alguien:

- | | |
|-------|----|
| a. SI | 27 |
| b. NO | 74 |



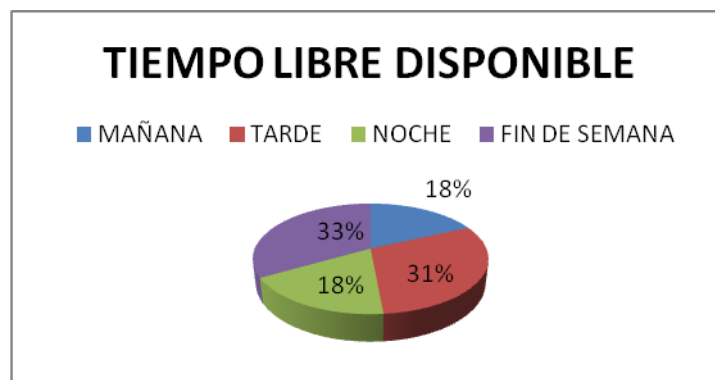
El 73% de la población no depende económicamente de nadie, mientras que el 27% depende económicamente de alguno de sus familiares y/o recibe ayuda económica importante a pesar de tener un ingreso económico propio; esta información es importante para conocer la posibilidad de inversión por parte del usuario en el Centro de recreación para el Adulto Mayor.

INFORMACIÓN ESPECÍFICA

PREGUNTA 1

Dispone usted de tiempo libre en:

- | | |
|------------------|----|
| a. Mañana | 25 |
| b. Tarde | 42 |
| c. Noche | 25 |
| d. Fin de semana | 46 |

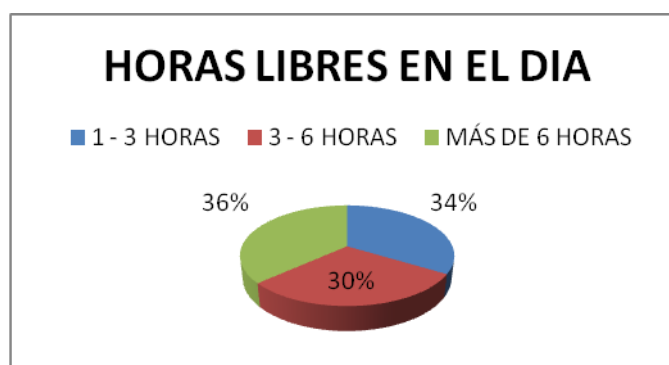


En esta pregunta, algunas de las personas encuestadas respondieron más de una opción, donde el 18% refiere que dispone de tiempo libre en las mañanas, el 31% refiere que dispone de tiempo libre en las tardes, el 18% dispone de tiempo libre en las noches y el 33% refiere que tiene tiempo libre los fines de semana, esta información es útil para conocer el tiempo que puede disponer el usuario en el uso del centro de recreación.

PREGUNTA 2

Qué tiempo libre dispone usted en el día:

- a. De 1 a 3 horas 34
- b. De 3 a 6 horas 30
- c. Más de 6 horas 37

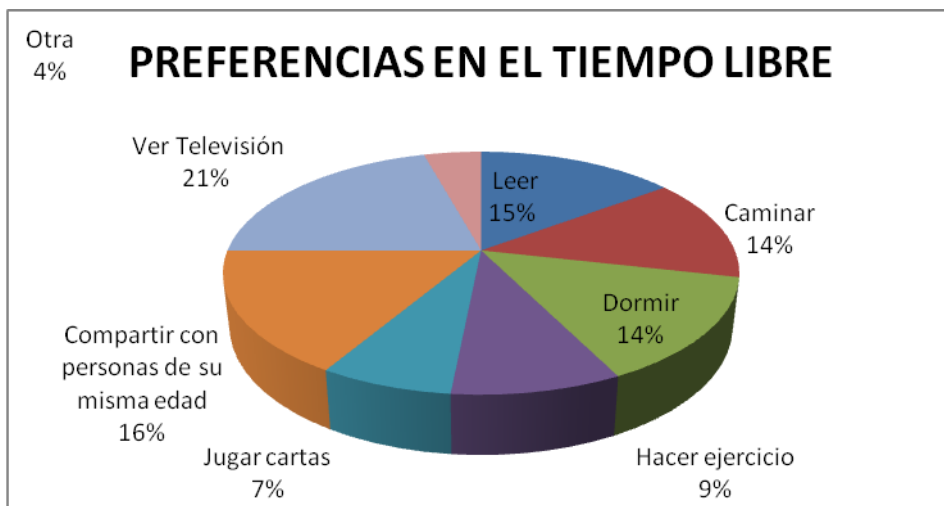


De las personas encuestadas, el 34% de la población dispone de 1 a 3 horas para hacer alguna actividad, el 30% dispone de 3 a 6 horas para realizar alguna actividad y el 36% de la población encuestada refiere tener más de 6 horas para realizar alguna actividad, esta información es útil para diseñar los programas que pueden ejecutarse en el centro de recreación.

PREGUNTA 3

En su tiempo libre usted prefiere

a. Leer	38
b. Caminar	35
c. Dormir	36
d. Hacer ejercicio	23
e. Jugar cartas	18
f. Compartir con personas de su misma edad	42
g. Ver Televisión	53
h. Otra	11



En esta pregunta es importante tener en cuenta que las personas encuestadas respondieron más de una opción, por lo tanto el 15% prefieren ocupar su tiempo para leer, el 14% prefieren caminar, el 14% prefieren dormir, el 9% prefiere hacer ejercicio, el 7% prefiere jugar cartas, el 16% prefiere compartir con personas de su edad, el 21% prefiere ver televisión y el 4% de la población prefieren otras actividades, entre estas actividades sobre sale el tejer, entre otras.

PREGUNTA 4

En su tiempo libre a usted le gustaría:

a. Practicar Yoga	17
b. Tener espacio para distracción	52
c. Realizar actividad física guiada	56
d. Hacer ejercicio	46
e. Aprender Manualidades	38
f. Otros	15

Frente a las actividades que los encuestados les gustaría realizar, marcaron más de una opción, que se tabulo así:



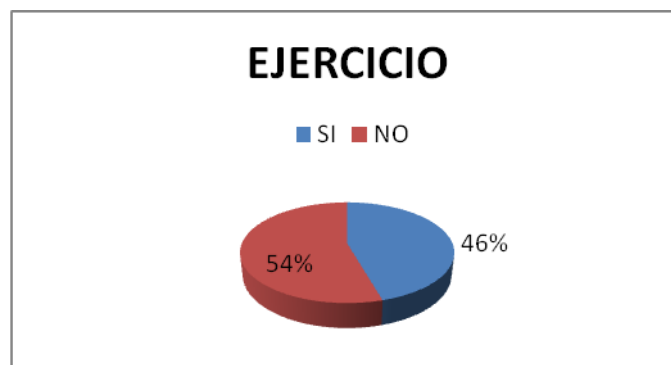
Del 100% de encuestados el 17% respondió que le gustaría practicar Yoga.



Del 100% de encuestados, el 51% respondió querer tener espacio para distracción.



Del 100% de los encuestados el 55% respondió que les gustaría realizar Actividad física guiada.



Del 100% de los encuestados, el 46% respondió que le gustaría hacer ejercicio.



Del 100% de los encuestados, el 38% respondió que le gustaría aprender manualidades.

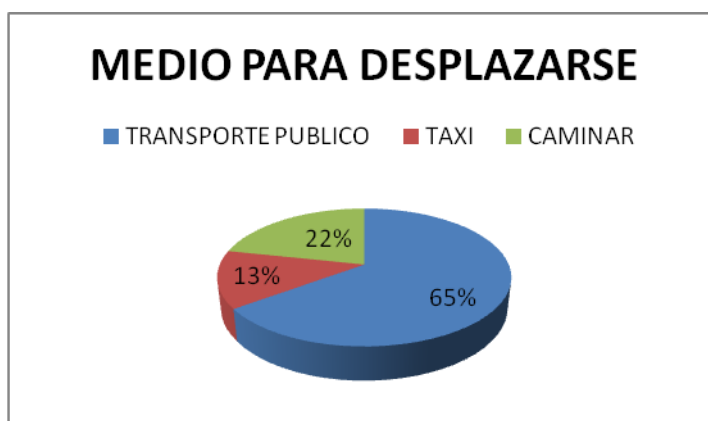


Del 100% de los encuestados, el 15% respondió que les gustaría realizar otras actividades. Estos datos son importantes para así determinar las posibles actividades que pueden ofrecerse en el centro de recreación para el adulto mayor.

PREGUNTA 5

Para desplazarse usted usa generalmente

a. Transporte público	72
b. Taxi	15
c. Camina	24



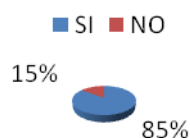
En esta pregunta algunas personas encuestadas marcaron más de una opción, refirieron que el uso de transporte público es del 65%, el 13% se desplazan en taxi y el 22% prefieren caminar.

PREGUNTA 6

Le gustaría asistir a un centro de actividad física para Adulto Mayor sin necesidad de internarse

a. SI	86
b. NO	15

ASISTENCIA AL CENTRO DE RECREACIÓN PARA EL ADULTO MAYOR



El 85% de los encuestados refirieron que les gustaría asistir a un centro de recreación para adulto mayor y el 15% respondieron de forma negativa, frente a esta opción.

2.7 CARACTERIZACION DE LA POBLACION OBJETIVO

La población con la que se espera trabajar, son personas con una edad promedio de 61 años, donde el 87% tienen ingresos económicos propios y el 13% dedican su tiempo al hogar y dependen económicamente de sus familiares, aunque aproximadamente el 13% de las personas que tienen ingresos económicos propios, reciben ayuda económica de sus familiares, el 39% viven dentro de un núcleo familiar, el 41% de esta población padece de una enfermedad de base, común en este tipo de población, que pueden ser controladas no solo con medicamentos sino también por medio del ejercicio y la actividad física, como la hipertensión arterial que la padece el 39% de la población de adultos mayores; sólo el 11% de la población tienen alguna discapacidad, el 49% de personas son de contextura media.

Este tipo de población dispone de tiempo libre, el 31% en las tardes y el 33% los fines de semana, que dedican su tiempo libre a ver televisión, compartir con personas de su misma edad, caminar, dormir entre otras cosas y que si tuvieran la oportunidad les gustaría tener espacios para la distracción, algunos realizarían algún tipo de ejercicio, realizarían actividad física guiada, aprenderían manualidades; el 65% de las personas generalmente se desplazan por la ciudad en el medio de transporte público, pero que también lo hacen caminando sin ninguna dificultad. El 85% de personas asistirían a un lugar dedicado a la recreación, al aprovechamiento del tiempo libre, especialmente para adultos mayores.

2.8 ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA



La Localidad de Fontibón, cuenta con diferentes centros dedicados al cuidado del adulto mayor, aquí se relacionan algunas de las instituciones de la Localidad de Fontibón dedicadas al mismo servicio:

ENTIDAD	SERVICIOS	PRECIO	INFRAESTRUCTURA	MUEBLES Y ENCERES	PROFESIONALES
ABUELOS ACTIVOS Calle 55 N. 70D – 03. 2631017	Alimentación Hospedaje Lavandería T. Física T. Ocupacional Películas Juegos de mesa	\$ 650,000	Casa de dos plantas, en el primer piso se encuentra: 1 oficina 2 salas de televisión 1 comedor 1 patio de ropas 2 baños auxiliares En el segundo piso se encuentra: 8 habitaciones 2 baños con ducha	1 Computador 2 Televisores 2 Camas x hab. 2 Closet x hab. 2 mesas de noche x hab.	1 Administrador 1 Médico 1 Nutricionista 4 Enfermeras 2 Servicios generales
BELLO AMANECER Calle 55 N. 71B – 20. 4108615	Alimentación Hospedaje Lavandería T.Física T. Ocupacional	\$600,000 habitación compartida 2 piso. \$800,000 habitación compartida 1 piso.	Casa de dos plantas, en el 1 piso, se encuentra, una sala grande de actividades, el comedor, cocina, un baño, patio, 4 habitaciones. En el 2 piso existe un baño con ducha, 8 habitaciones	2 Computadores. 2 Escritorio. 6 Silla en la oficina. 20 Camas. 20 mesas de noche. 1 closet por	1 Médico 1 Nutricionista 1 Enfermeras 1 Fisioterapeuta 1 Servicios Generales

				habitación	
CASA ADULTO MAYOR Calle 106 N. 49 – 24. 2568032	Cuidado de 7 5 pm. Gimnasia Pasiva 2 veces por semana. Oración diara. Misa 1 vez a la semana.	\$25,000 C/día.	Casa de 3 plantas, queda frente a zona verde, en el primer piso hay una oficina, una sala, un baño, una cocina, un comedor grande, un patio de ropas. En el segundo piso hay dos baños, 6 habitaciones, una sala de televisión y en el tercer piso hay 4 habitaciones, una sala de televisión y un baño.	Mueble para papeles. 2 Escritorio 2 Computadores 6 Sillas en oficina 3 televisores 3 Juegos de Sala 2 Camas x hab. 2 mesas de noche x hab. 2 closet x hab.	1 Administrador 4 Enfermeras 1 Médico 1 Nutricionista 2 Personas de servicios generales
CENTRO MANANTIAL DE VIDA Calle 73 A N. 70 A – 82. 4904835	Actividad física. Gimnasia pasiva. Juegos de mesa. Alimentación. Vivienda. Lavandería. Servicio médico. Servicio de ambulancia. Cuidado día.	\$700,000 \$25,000 c/día.	Es una casa de tres pisos que cuenta con una oficina, cocina, 3 baños con ducha, uno en cada piso, comedor, una sala de actividades, un patio de ropas en el primer piso, en el segundo piso hay 6 habitaciones, en el tercer piso hay 6 habitaciones.	1 Computador 1 Escritorio 2 televisores 2 camas x hab. 2 mesas de noche x hab. 2 armarios x hab. 10 Fitball 15 Bandas elásticas. 10 Juegos de mesa.	1 Administrador 1 Médico 4 Enfermeras 1 Administrador 2 Servicios generales
CENTRO RENOVARSE Calle 56 A N. 71	Alimentación Vivienda T. Física T. Ocupacional.	\$550,000	Casa de dos plantas, en el primer piso cuenta con un patio, cocina, sala	2 camas x hab. 2 mesas de noche x hab. 2 armarios x	1 Administrador 4 Enfermeras 1 Administrador 2 Personas de

– 63. 7511126	Lavandería. Entretenimiento Musical. Servicio Médico 1 vez al mes. Administración de medicamentos.		de televisión, comedor, una oficina, un baño. En el segundo piso hay 8 habitaciones dos baños.	hab. 1 televisor 1 equipo de sonido	Servicios Generales
ESPERANZA Y VIDA Calle 55 N. 73 – 83 4103251	Vivienda. Alimentación. T. Física. T. Ocupacional. Administración de medicamentos. Lavandería. Entretenimiento musical.	\$ 600,000	Es una casa de dos plantas, en el primer piso cuenta con una oficina, una sala grande, un comedor, la cocina, un patio, en el segundo piso de la casa se encuentra 6 habitaciones, dos baños.	2 Televisores 1 Escritorio 1 Computador 1 Juego de sala 1 Comedor 2 Camas por hab. 1 Closet grande por hab.	1 Administradora 4 Enfermeras 1 Médico 1 Persona de servicios generales
FUNDACIÓN OMAIRA HOGAR PARA PERSONA MAYOR Av. 53 N. 53 – 27 4814808	Alimentación Vivienda Lavandería T. física T. ocupacional	\$ 700,000	Casa de tres plantas, en el primer piso cuenta con un baño, 3 habitaciones, sala, comedor, oficina, patio, en el segundo piso hay un baño y 4 habitaciones y en el tercer piso hay 3 habitaciones y un baño	1 Escritorio 1 Computador 2 Camas por hab. 1 Closet por hab. 2 televisores 4 Mesas 22 Sillas	1 Administrador 4 Enfermeras 2 Personas de Servicios generales 1 Médico

La competencia está formada por Hogares Geriátricos que actúan en el sector ofreciendo servicio de hospedaje y cuidado del adulto mayor sin ofrecer espacios y servicios dedicados a la recreación y aprovechamiento del tiempo libre para el usuario; por lo tanto no se evidencia una competencia real y amenazante para el Centro de Recreación para el Adulto Mayor.

2.8.1 ANÁLISIS DOFA

FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES (Factores Internos)

Fortalezas:

- ✓ Se ofrece espacio de dispersión
- ✓ La infraestructura de las entidades es cómoda para los usuarios.
- ✓ **Ubicación del establecimiento:** Esta cerca de alguna zona verde y/o parque.
- ✓ **Estratos del sector:** Se encuentran estratos 3 y 4

Debilidades:

- ✓ No ofrecer servicio de internado.
- ✓ No se cuenta con casa campestre.
- ✓ No se ofrece servicio de ruta puerta a puerta.
- ✓ No se tiene página web.
- ✓ No se ofrece cuidado las 24 horas.

AMENAZAS Y OPORTUNIDADES (Factores Externos)

Amenazas:

- ✓ No se oferta internado para el adulto mayor.
- ✓ Desastres Naturales
- ✓ Problemas de orden público.
- ✓ **Creciente competencia:** En el sector existen varios hogares geriátricos, que ofrecen el cuidado del adulto mayor.

Oportunidades:

- ✓ Contar con profesionales de Cultura física.
- ✓ Diseñar programas específicos para actividad física en adulto mayor.
- ✓ Realizar ejercicio físico con elementos apropiados para el tipo de población.
- ✓ Diseñar programas variados de recreación, ocio, actividad física para la población objetivo.
- ✓ Creación de página web disponible para toda la población.
- ✓ Realización de talleres, campañas de salud, recreación y cultura.

2.9 ESTRATEGIA COMERCIAL

Teniendo en cuenta que estamos incursionando en el mercado en la localidad de Fontibón, en el barrio Modelia, nuestra estrategia de mercadeo quiere cumplir con los requisitos siguientes:

ACTIVIDAD	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7	SEMANA 8
Elaboración de portafolio de servicios.								
Elaboración de folletos, volantes y tarjetas de presentación.								
Adecuación de las instalaciones.								
Presentación de portafolio a empresas.								
Realizar publicidad, abarcando inicialmente la Localidad de Fontibón.								
Promocionar el Centro de Recreación para el Adulto Mayor a través de volantes.								
Promocionar el Centro de Recreación para el Adulto Mayor a través de tarjetas de presentación.								

Organización de evento de lanzamiento.								
Contratación de personal.								
Contratación de grupo de música colombiana.								
Evento de lanzamiento.								

CAPITULO III

3. FASE TÉCNICA

CENTRO DE RECREACIÓN PARA EL ADULTO MAYOR (CRAM)



MISION

Somos una empresa dedicada a promover programas y prestar servicios que ofrezcan al Adulto Mayor, recreación, esparcimiento, actividad física, elevando su autoestima, rescatando sus experiencias de vida para así mejorar su calidad de vida.

VISION

Ser en el 2015 la primera entidad de la ciudad, dedicada a prestar servicios de entretenimiento al Adulto Mayor, destacándose por su profesionalismo, compromiso, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida, mejorando la autoestima en los adultos mayores.

OBJETIVO

Promover programas y espacios para la recreación y aprovechamiento del tiempo libre que permitan potenciar sus capacidades y habilidades, propiciando un ambiente armónico que genere una mejor calidad de vida en el Adulto Mayor.

POLÍTICAS

El equipo de trabajo del centro de Recreación para el Adulto Mayor, será un equipo con vocación de servicio, para satisfacer las necesidades de nuestros usuarios, contando con:

- Personal integral, disciplinado, ordenado.
- Personal respetuoso, honesto y entusiasta.
- Personal productivo en cada una de sus áreas y empleo adecuado de los recursos materiales.
- Personal con sentido de pertenencia, con conciencia en la práctica del trabajo, compromiso leal con la empresa.

Nuestros usuarios encontraran en nuestros empleados:

- Espíritu de servicio.
- Pulcritud en nuestra presentación personal y de nuestras instalaciones.
- Conciencia de trabajo individual y en equipo.
- Creatividad en los servicios ofrecidos.
- Responsabilidad frente a las funciones delegadas de nuestros empleados.

3.1 DEFINICIÓN DEL SERVICIO

Los servicios de la empresa están diferenciados en cuatro áreas, la primera área está dedicada a la salud, donde se pretende educar al usuario frente a las oportunidades que le ofrece la actividad física, el ejercicio para prevenir y tratar algunas enfermedades. La segunda área está dedicada a la parte cultural que ofrece actividades y lugares de esparcimiento para el usuario; la tercera área está dedicada al ejercicio y la recreación, que permite elevar el autoestima del usuario, mejorar su calidad de vida y la cuarta área dedicada a talleres de

educación que ofrecen al usuario ser proactivos y sentirse útil dentro de la sociedad.

La empresa se manejaría tipo guardería, donde el usuario paga una mensualidad y participa en todas las actividades que se tengan estipuladas dentro del Centro, se programara una salida al mes o cada dos meses y su costo no está vinculado en la mensualidad, igual se creara un cronograma de actividades y actividades alternas en caso que algún usuario no desee participar en las actividades principales; además se ofrece un espacio de descanso, para los usuarios que deseen tomar su siesta después del almuerzo ó en el momento que lo deseen.

Las actividades se programan así:

Área de salud

- Charlas para prevención de enfermedades, promover el cuidado de las mismas, enseñando auto cuidado.
- Apoyo psicológico individual y familiar
- Campañas de toma de tensión arterial, recordando las causas y las consecuencias de esta enfermedad.
- Campañas de vacunación para el Adulto Mayor.
- Servicio de masajes.

Área cultural

- Práctica de danza folclórica y otros ritmos.
- Biblioteca (Fomentar la lectura con temas de su interés).
- Visitas guiadas a centros históricos que afiancen la identidad cultural.
- Salidas a parques naturales.
- Salidas ecológicas.

Área deporte y recreación

- Organización de Match.
- Programas turísticos.
- Juego de Tejo.
- Juego de Rana.
- Juegos de Mesa (Cartas, domino, parques, ajedrez).
- Tenis de mesa
- Caminatas

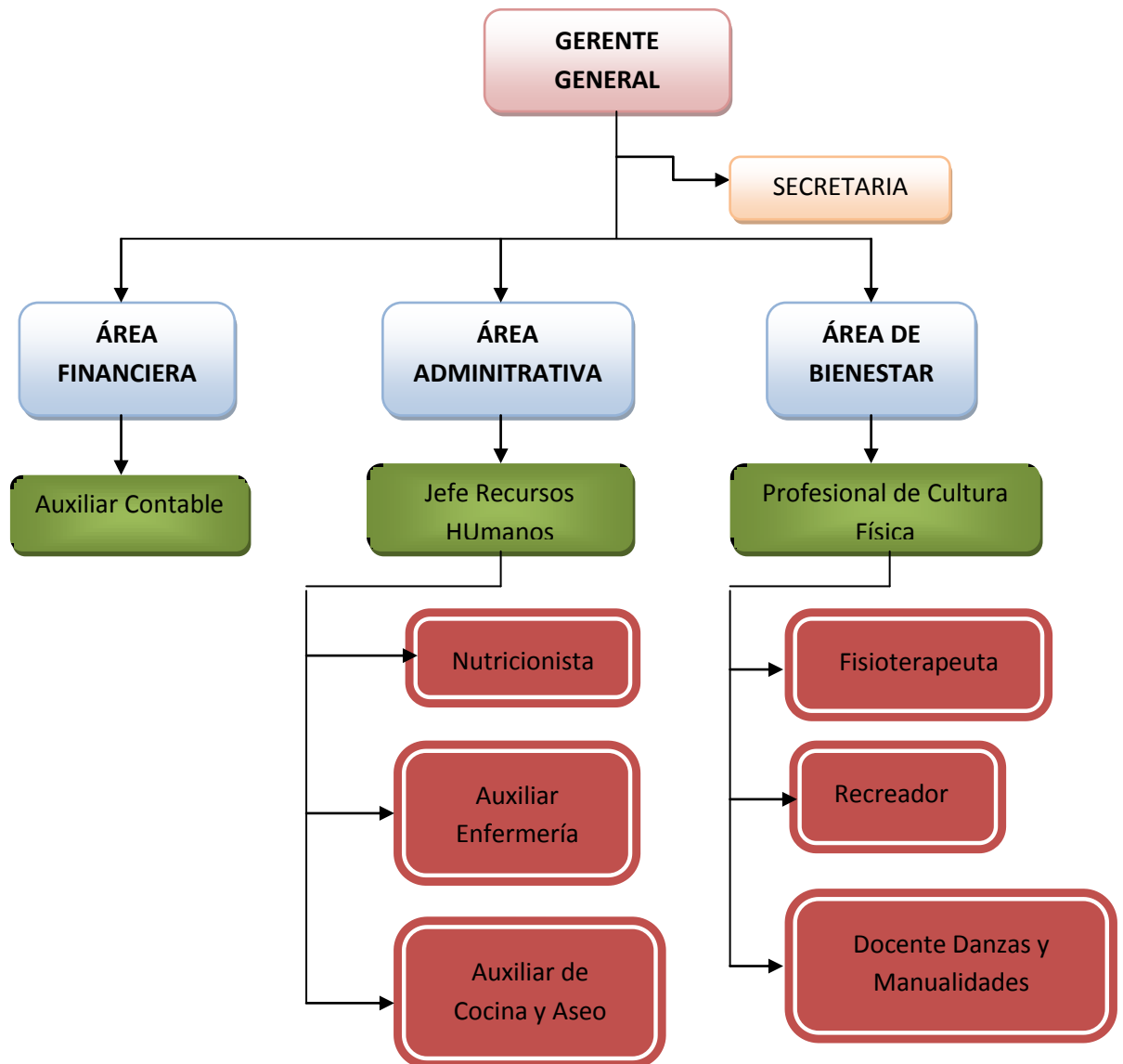
Talleres

- Talleres de memoria (Actividades cognitivas, que ayudan a potenciar la memoria, como recurso para mejorar la calidad de vida, fomentando actitudes pro-activas del Adulto Mayor).
- Aeróbicos (Estimula la actividad cardiovascular y respiratoria, tiene beneficios como mejorar la calidad de vida, reducir el porcentaje de grasa corporal, estimula la fijación de Calcio en los huesos, mejora la coordinación y aumenta la flexibilidad).
- Manualidades (Desarrollar destrezas y habilidades, buscando la realización personal; también es una forma de entretenimiento y ocupación, el cuál puede generar ingresos propios). Pintura en tela, pintura en cerámica, tejer, bordar, porcelanización, muñecos country.
- Yoga (Práctica beneficiosa para cualquier edad, sirve para la prevención y la recuperación de la salud, su práctica genera beneficios inmediatos a las personas con dificultades respiratorias, problemas emocionales, entre otras).
- Pilates (Mejora el estado físico, beneficioso para la mente, el cuerpo y el espíritu).

CAPITULO IV

4. FASE ADMINISTRATIVA

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



4.2 OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DE LAS ÁREAS DE LA EMPRESA

- **ÁREA FINANCIERA**

OBJETIVO:

Administrar los recursos económicos y financieros de la empresa.

ACTIVIDADES:

1. Controlar el presupuesto de la empresa, llevando la nómina de los empleados.
2. Registrar los ingresos y egresos económicos de la empresa.
3. Declarar y cancelar los impuestos, según el resultado de los libros contables.

- **ÁREA ADMINISTRATIVA**

OBJETIVO:

Vigilar el funcionamiento de la empresa, teniendo en cuenta la contratación del personal, pago de nómina, horario de los empleados, proveedores, compra de insumos, inventario de insumos, gestión de la empresa.

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

6. Comprar y suministrar los recursos físicos de la empresa

- **ÁREA DE BIENESTAR**

OBJETIVO:

Vigilar la adecuada ejecución los programas y servicios que se ofrecen en el Centro de Recreación para Adulto Mayor.

ACTIVIDADES:

1. Planificar y ejecutar programas y servicios para el usuario
2. Desarrollar cronograma de actividades
3. Evaluar periódicamente los planes de trabajo
4. Dirigir actividades recreativas para el Adulto Mayor
5. Analizar y controlar los servicios que se ofrecen buscando suplir las necesidades del usuario

4.3 PERSONAL A CONTRATAR

1. Gerente General
2. Secretaria Ejecutiva
3. Jefe de Recursos Humanos
4. Profesional de Cultura Física
5. Auxiliar de Contable
6. Fisioterapeuta
7. Recreador
8. Docente de Danzas, Yoga y Pilates
9. Auxiliar Cocina y Aseo
10. Auxiliar de Enfermería
11. Nutricionista

4.4 MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES

CARGO	GERENTE GENERAL
REQUISITOS	Profesional de Cultura Física, Deporte y Recreación con especialización y/o maestría en Administración Deportiva, Gerencia Deportiva, Marketing Deportivo o a fines. Experiencia mínima de 1 año.
DEPENDENCIA	Gerencia
JEFE INMEDIATO	Revisor Fiscal
FUNCIONES	Velar por el cumplimiento de los estatutos, políticas y planes que se establezcan en pro del beneficio de la organización. Organizar, dirigir, supervisar y coordinar las actividades operativas de la empresa. Supervisar y dirigir la elaboración de los planes estratégicos de largo plazo, los planes operativos anuales; los presupuestos de funcionamiento e inversión y los estados financieros de la entidad, proponer sus modificaciones, ajustes y actualizaciones, y presentarlos a consideración de la Junta Directiva, para su correspondiente aprobación, y ejecución una vez aprobados. Organizar y controlar el funcionamiento de la empresa. 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. Presentar informes periódicos sobre las actividades de la empresa e informe de gestión anualmente a la Junta Directiva.
TIPO DE CONTRATO	Termino Indefinido
CARGO	SECRETARIA EJECUTIVA
REQUISITOS	Título Técnico y/o Tecnológico en Secretariado Ejecutivo y Auxiliar contable. Experiencia mínima 1 año.
DEPENDENCIA	Gerencia
JEFE INMEDIATO	Gerencia General
FUNCIONES	Atención al público Organizar y mantener la documentación de la empresa debidamente archivada Controlar la agenda de la gerencia General Tomar nota en las juntas directivas y llevar Acta por Junta Recepcionar llamadas Diligenciar las afiliaciones de seguridad social y parafiscales del personal Recepcionar licencias médicas y ejercer el control técnico de la recepción Reportar gastos de caja menor Digitar documentos, informes, resoluciones y certificaciones

	Digitar formatos propios de la empresa como requerimientos, órdenes de compra etc. Colaborar en la organización y coordinación de entrevistas, reuniones que se realicen, preparando documentación y elementos necesario. Responder por la información a su cargo, documentos que le sean entregados y trámite oportuno de los mismos Recibir a las personas que llegan a la empresa, dirigirlo o anunciarlo con el funcionario correspondiente. Transcribir correspondencia, informes, facturas y otros documentos. Programar y confirmar los compromisos y reuniones del Gerente General. Tabular las fichas de asistencia de docentes, recreadores, terapeutas y usuarios. Brindar apoyo logístico en la organización y ejecución de actividades, reuniones, eventos. Convocar a reuniones de la Junta Directiva.
TIPO DE CONTRATO	Termino Fijo a 1 año
CARGO	JEFE RECURSOS HUMANOS
REQUISITOS	Psicólogo(a), Ingeniero Industrial, con Posgrado en Talento Humano (No Obligatorio).

	Experiencia mínima 1 año.
DEPENDENCIA	Área Administrativa
JEFE INMEDIATO	Gerente General
FUNCIONES	Velar por el buen funcionamiento de los trabajadores. Motivar sus actividades mediante charlas, capacitaciones para su crecimiento personal y profesional. Establecer cargos y funciones de los trabajadores. Realizar inducción al personal nuevo. Organizar capacitaciones, seminarios, conferencias que requiera la institución para una mayor productividad. Realizar calificaciones periódicas para determinar los avances o atrasos que hayan surgido en los funcionarios. Mantener las hojas de vida de los empleados en perfecto orden. Afiliar al sistema de Seguridad Social y Parafiscal a los trabajadores.
TIPO DE CONTRATO	Término Fijo 1 año
CARGO	PROFESIONAL EN CULTURA FÍSICA, DEPORTE Y RECREACIÓN
REQUISITOS	Título como Profesional en Cultura Física
DEPENDENCIA	Área de Bienestar
JEFE INMEDIATO	Coordinador de Actividad Física, Deporte, Recreación y Cultura

FUNCIONES	Planear, organizar y gestionar las actividades para los usuarios. Realizar investigaciones de la población a la que se dirige el servicio. Dinamizar procesos de movimiento en los campos de la actividad física, deporte, recreación y cultura. Promover e implementar actividades para trabajar frente a la lucha contra el sedentarismo en la población Adulta Mayor. Evaluar procesos de adaptación de la actividad física en nuestros usuarios. Realizar seguimientos continuos a los usuarios de nuestra empresa. Ejecutar programas de actividad física, deporte y recreación para los usuarios.
TIPO DE CONTRATO	Prestación de servicios.
CARGO	AUXILIAR CONTABLE
REQUISITOS	Técnico o tecnólogo Comercial con énfasis en contabilidad, Carreras Técnicas a fines. Experiencia mínima 1 año.
DEPENDENCIA	Área Financiera
JEFE INMEDIATO	Administrador Financiero
FUNCIONES	Elaborar la información financiera que refleja los resultados de la gestión junto con su Jefe Directo. Elaborar los recibos soportes de la empresa.

	Consignar los dineros recaudados el día siguiente a su recepción, en las mismas cantidades y especificaciones, atendiendo los conceptos y cuentas destinadas para tal fin. Mantener actualizado el archivo de documentos soporte de los pagos a terceros atendiendo su orden consecutivo y cronológico. Tener actualizados, organizados y a la mano los libros contables de la empresa. Crear un banco de datos que haga posible darle seguimiento económico actualizado a la empresa, sus planes y cumplimiento de metas. Apoyar en todo lo referente al área financiera al Administrador Financiero. Archivar recibos de pago, servicios públicos, facturas que correspondan a los ingresos y egresos de la empresa.
TIPO DE CONTRATO	Prestación de Servicios
CARGO	FISIOTERAPEUTA
REQUISITOS	Profesional en Fisioterapia, Profesional en Cultura Física o carreras afines con especialización en Rehabilitación deportiva o afines. Experiencia Mínima 1 año.
DEPENDENCIA	Área de Bienestar
JEFE INMEDIATO	Coordinador de Actividad Física, Deporte, Recreación y Cultura
FUNCIONES	Realizar masajes y fisioterapias a usuarios remitidos por el médico

	tratante. Educar al usuario y a sus familiares frente a las terapias a seguir. Llevar el control de los pacientes atendidos y tratamientos suministrados. Brindar a los usuarios junto con la auxiliar de enfermería asistencia terapéutica y primeros auxilios en caso de necesidad. Informar sobre las condiciones especiales en las que se encuentre algún usuario, restricciones de ejercicio y demás actividades. Llevar el control del archivo de las historias clínicas de los usuarios atendidos. Registrar estadísticas de los casos presentados. Mantener equipo en orden y sitio de trabajo y comunicar cualquier anomalía. Elaborar informes periódicos de las actividades realizadas.
TIPO DE CONTRATO	Prestación de servicios.
CARGO	RECREADOR
REQUISITOS	Técnico en Recreación, Estudiante mínimo IV Semestre de Cultura Física, Educación Física o Carreras a fines. Experiencia 6 meses (No Obligatorio)
DEPENDENCIA	Área de Bienestar

JEFE INMEDIATO	Coordinador de Actividad Física, Deporte, Recreación y Cultura.
FUNCIONES	Ser líder en procesos de ejecución y organización de programas recreativos. Comprender la estructura básica de la planeación de actividades recreativas. Identificar posibles herramientas en la operación de actividades recreativas. Implementar juegos con base en las características de la población objetivo de la empresa. Desarrollar habilidades en el manejo de herramientas básicas en los programas recreativos. Dirigir las actividades recreativas de la empresa. Responsable en el manejo de grupos. Ser una persona íntegra y leal con la institución.
TIPO DE CONTRATO	Prestación de Servicios
CARGO	DOCENTE DE DANZAS, YOGA Y PILATES
REQUISITOS	Profesional de Cultura Física, Educación Física, Ciencias del Deporte o carreras a fines con énfasis en Danzas, Yoga y Pilates
DEPENDENCIA	Área de Bienestar
JEFE INMEDIATO	Coordinador de Actividad Física, Deporte, recreación y Cultura.
FUNCIONES	Dirigir clases de danzas (para Adulto Mayor).

	Desarrollar habilidades motrices en los usuarios por medio de la danza. Programar las clases de danzas para los usuarios. Programar las clases de Yoga y Pilates para los usuarios, teniendo en cuenta el tipo de población. Responsable en el manejo de grupos. Dirigir las clases de Yoga y Pilates. Ser líder en procesos de ejecución y organización de programas de Culturales. Implementar actividades culturales para los usuarios de la empresa. Identificar posibles herramientas de trabajo en la operación de actividades culturales. Implementar actividades culturales, dancísticas con base en las características de la población objetivo de la empresa. Presentar informes periódicos de las actividades realizadas.
TIPO DE CONTRATO	Prestación de servicios
CARGO	AUXILIAR DE ENFERMERÍA
REQUISITOS	Auxiliar de enfermería, con curso de Primer Respondiente, con experiencia en la administración de medicamentos y toma de signos vitales. Experiencia mínima 6 meses con Adulto Mayor.
DEPENDENCIA	Área de Bienestar

JEFE INMEDIATO	Fisioterapeuta
FUNCIONES	Administrar los medicamentos de los usuarios, según necesidad. Tomas de signos vitales según necesidad. Preparar y organizar el material a ser utilizado por el paciente y/o usuario. Mantener ordenado y archivado las historias clínicas de los usuarios. Verificar la vigencia de los seguros médicos tanto de empleados como de usuarios. Ofrecer los primeros auxilios tanto a empleados como a usuarios. En caso de accidente, acompañar al empleado y/o usuario al centro médico más cercano. Mantener en orden y limpio los equipos y área de trabajo. Apoyar al fisioterapeuta en lo que se requiera.
TIPO DE CONTRATO	Término fijo 1 año.
CARGO	NUTRICIONISTA
REQUISITOS	Profesional en Nutrición y Dietética. Experiencia mínima 1 año.
DEPENDENCIA	Servicios generales
JEFE INMEDIATO	Jefe de Recursos Humanos
FUNCIONES	Elaborar planes alimenticios para los usuarios según necesidad. Evaluar a los usuarios para

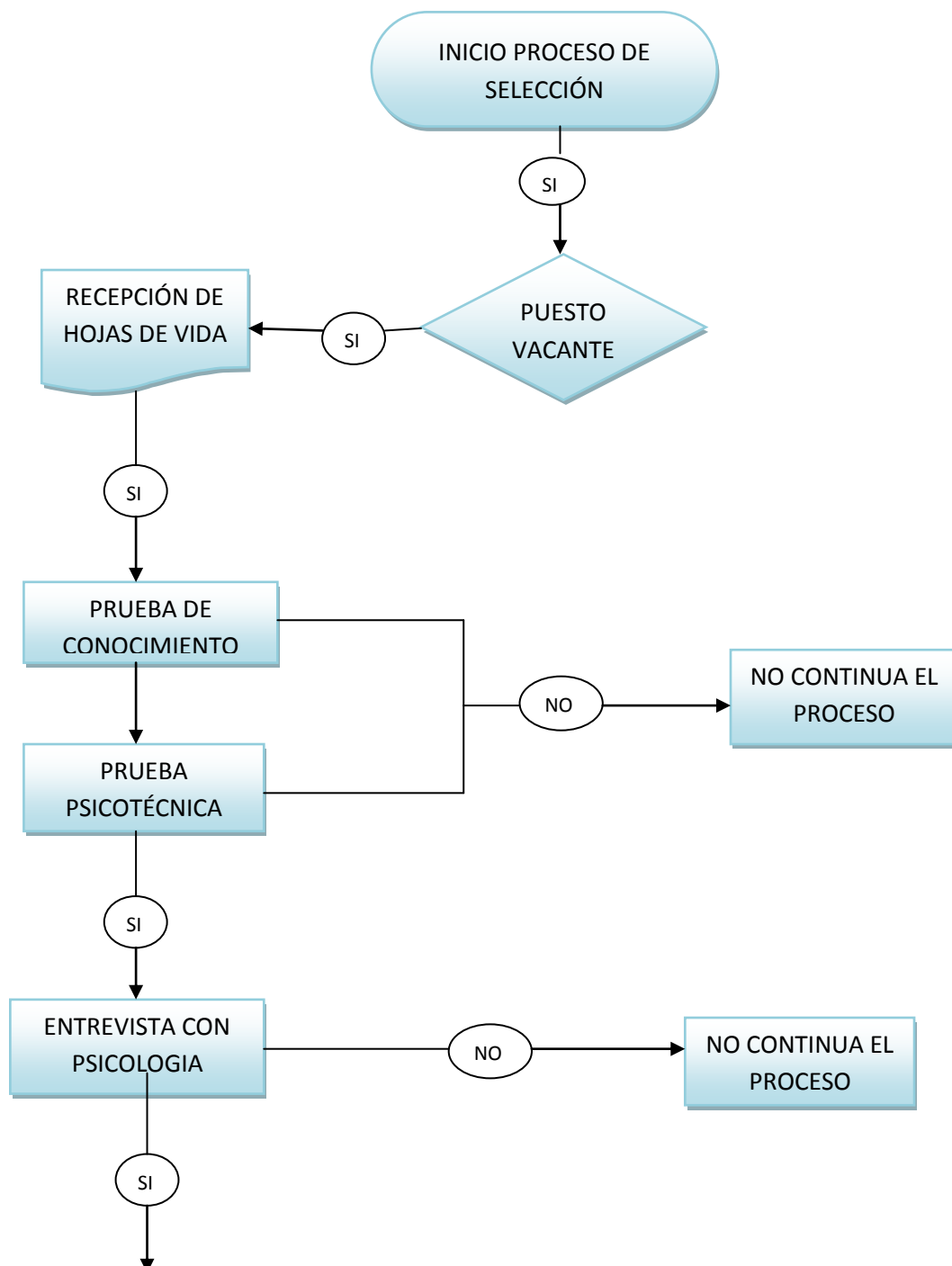
	elaboración de planes de alimentos. Realizar seguimiento de los alimentos preparados. Elaborar minutas alimenticias para los usuarios.
TIPO DE CONTRATO	Prestación de Servicios
CARGO	AUXILIAR DE COCINA Y ASEO
REQUISITOS	Bachiller Experiencia mínima 1 año.
DEPENDENCIA	Servicios Generales
JEFE INMEDIATO	Jefe de Recursos Humanos
FUNCIONES	Colaborar en el montaje de lencería, menaje, bebidas y alimentos en el lugar correspondiente, con el fin de atender al usuario según los requerimientos establecidos previamente y asegurar su satisfacción. Limpiar y desinfectar áreas de trabajo, oficinas, baños, comedor, áreas del Servicio de Alimentación, mediante la atención directa, oportuna y necesaria del usuario. Mantener servicios y productos de óptima calidad, que satisfagan a los usuarios y contribuyan a alcanzar los objetivos de la empresa.
TIPO DE CONTRATO	Término fijo 1 año.

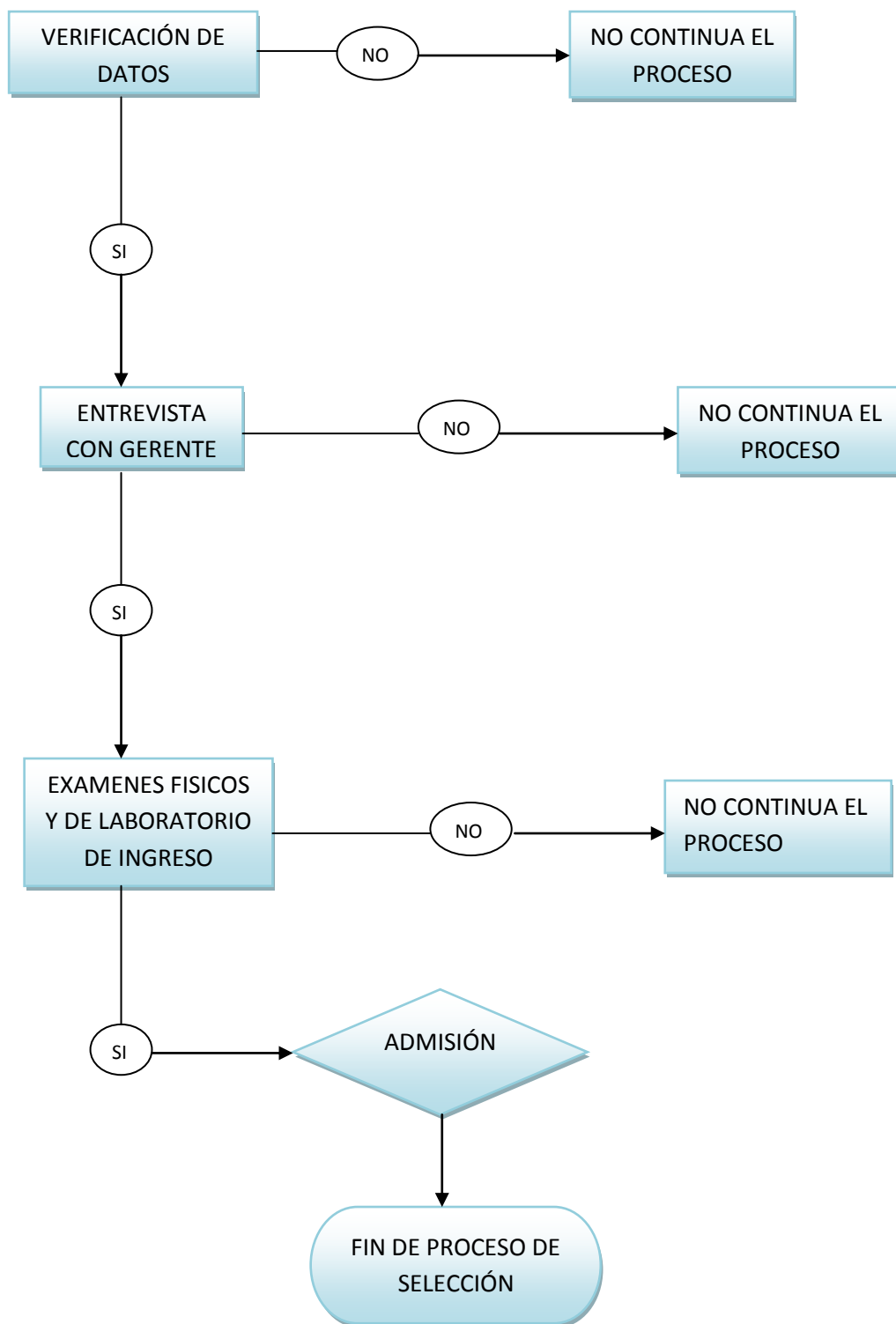
4.5 PROCESO DE INGRESO Y SALIDA DEL PERSONAL

4.5.1 PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

Para que la empresa funcione es necesario contar con un mecanismo o proceso que permita dotarse de gente capacitada y así contar con un funcionamiento eficaz y de calidad, que satisfaga las necesidades del usuario.

4.5.2 PROCESO DE SELECCIÓN





La grafica anterior, muestra el proceso de selección que se realizara al personal a contratar y muestra los filtros que hay en dicho proceso de selección, inicialmente se realizara la recepción de hojas de vida, al revisar las hojas de vida, los aspirantes elegidos deben presentar tanto una prueba de conocimiento como una prueba psicotécnica, que dicha prueba será evaluada por una psicóloga, es aquí donde se encuentra el primer filtro, quienes no pasen alguna de las pruebas no continuara el proceso de selección; luego se pasa a la entrevista con Psicología, que determinara sí continua o no el proceso, quien continúe pasara a la verificación de los datos que aparecen en las hojas de vida, al confirmar datos se citara para entrevista con el Gerente de la empresa, de continuar en el proceso se enviara al aspirante a la toma de exámenes de laboratorio y examen físico de ingreso, el aspirante al tener en orden los papeles y los resultados de los exámenes pasara a la admisión y firma del contrato.

4.6 PERFIL DEL EMPLEADO

Para la elección del personal para el Centro de recreación para el Adulto Mayor, se define un modelo que cumpla con las expectativas de la empresa, por lo tanto se enumeraran ciertas características que deberá reunir el aspirante al cargo:

- Educación Académica
- Formación Moral
- Habilidad de Desempeño del Cargo
- Experiencia Laboral
- Confianza
- Integridad
- Confidencialidad
- Profesionalismo
- Responsabilidad
- Habilidad en el Manejo de Grupos

4.7 TIPOS DE CONTRATO

4.7.1 TERMINO INDEFINIDO

Este tipo de contrato no tiene fecha de terminación, se ofrecen todas las prestaciones sociales establecidas por la ley (seguridad social, cesantías, vacaciones y primas). Al no pactarse una fecha cierta de terminación del contrato, este no se puede terminar por efecto del paso del tiempo; sólo se puede terminar por decisión voluntaria del empleador ya sea justificada o no; de ser el último caso habrá que pagar la respectiva indemnización. Igualmente el contrato de trabajo en el que no se definió una duración, se terminará cuando el trabajador se pensione, cuando alcance los requisitos para ello o cuando el empleador decida ya no trabajar más con la empresa.

Contrato para: EL GERENTE

4.7.2 TERMINO FIJO

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

Sí antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

Se cancelará antes del tiempo estipulado por parte del empleador sólo en caso de falta grave al reglamento y/o normas internas que ameriten su cancelación.

Un contrato de trabajo a término fijo como bien lo dice la norma, puede ser renovado indefinidamente sin que por esto se convierta en un contrato a término indefinido.

Contrato para: Administrador Financiero, Secretaria Ejecutiva, Jefe de Recursos Humanos, Coordinador de Actividad Física, Deporte, recreación y Cultura, Auxiliar Contable, Coordinador Área de Mercadeo, Auxiliar de Cocina y Aseo, Cocinera, Auxiliar de enfermería.

4.7.3 PRESTACIÓN DE SERVICIO

Este tipo de contrato se celebra de forma bilateral en una empresa entre una empresa y una persona natural o jurídica, la remuneración se acuerda entre las partes y

no genera relación laboral ni obliga a la empresa a pagar prestaciones sociales; la duración del contrato es igual en común acuerdo entre ambas partes, según el trabajo que se realice.

Un contrato de servicios no tiene las mismas condiciones, ni requisitos de un contrato laboral, puesto que en el caso de un contrato de servicios, la obligación es de hacer algo, más no de cumplir un horario ni de tener subordinación permanente, aunque en los dos casos, obviamente hay remuneración.

Este tipo de contratos no genera relación laboral ni Prestaciones Sociales y se celebran por el término estrictamente indispensables. Puede ser civil o comercial, dependiendo el encargo (si se deriva un contrato mercantil se regirá por la legislación comercial, en cambio, la prestación de servicios inherentes a profesiones liberales a profesiones liberales se regirá por la legislación civil).

Sobre el “contrato de prestación de servicios”, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-154/97, Magistrado Ponente HERNANDO HERRERA VERGARA, señaló que *“un contrato de prestación de servicios era la actividad independiente desarrollada, que puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada.”*

De igual forma mediante sentencia del 16 de mayo de 1991, proferida por el Consejo de Estado, sección primera, expediente 1323, Magistrado Ponente LIBARDO RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, se aclaró que a pesar de que ni el Código Civil ni el Código de Comercio definen lo que debe entenderse como contrato de Prestación de Servicios, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua y la concepción tradicional que se ha tenido de aquel, puede afirmarse que son aquellas actividades en las cuales predomina el ejercicio del intelecto y que han sido reconocidas por el Estado.

Contrato para: Profesional de Cultura Física, Fisioterapeuta, Recreador, Docente Danzas, Yoga y Pilates, Docente Manualidades, Nutricionista.

4.8 CONTROL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Para realizar el control del desempeño de los empleados, se tendrá en la empresa un buzón de sugerencias que se revisara mensualmente y se tomaran las medidas respectivas, también se tendrán encuestas de satisfacción para que los usuarios, hagan conocer sus necesidades, sus felicitaciones o sugerencias para cualquier cosa que tenga que ver con los servicios ofertados por la empresa.

4.8.1 CONTROL DEL PERSONAL

Este control se realizara teniendo en cuenta el cumplimiento de logros y metas, evaluaciones de desempeño, teniendo en cuenta el cumplimiento, la destreza y creatividad.

- ✓ El personal administrativo cumplirá horario de 8:00am – 5:00pm.
- ✓ El personal de Cocina y Servicios Generales, Secretaria y el Mensajero cumplirán horario de 7:00 – 5:00pm.
- ✓ El personal que contratado por Prestación de Servicios asistirá a la empresa según necesidades y cronograma de actividades.
- ✓ Se tendrán dos (2) Auxiliares de Enfermería y trabajara una (1) en el horario de 7:00am – 1:00pm y la otra trabajará de 1:00pm – 7:00pm de lunes a viernes y sábados de 7:00am – 7:00 pm.

4.8.2 CONTROL FLUJO DE EFECTIVO

- ✓ Consultar con un contador público.
- ✓ Se puede utilizar el Método en Valores de Caja: Este método registra los ingresos cuando se recibe el efectivo y registra los gastos cuando se recibe la factura. La mayoría de las empresas de servicio opera con el Método en Valores de Caja porque es mucho más fácil de comprender y contabilizar.
- ✓ Preparar estados de resultados de forma frecuente, al menos una vez por mes, o quizá hasta una vez por semana.
- ✓ Mantenerse al tanto de los porcentajes clave del estado de resultado.
- ✓ Comparar el estado de resultados actual con lo de los periodos anteriores.
- ✓ Evitar delegar la capacidad de firmar cheques y órdenes de compra.
- ✓ Se tendrá un registro de clientes que toman el servicio para controlar la entrada y salida de quienes hacen uso de nuestros servicios.
- ✓ Diariamente se hará caja en las diferentes jornadas. Al finalizar la jornada se contabilizara con facturas los ingresos de dinero, igualmente al terminar la semana.

4.8.3 CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Para la capacitación del personal de la empresa se acudiría:

- a. Inicialmente a las Administradoras de Riesgo Profesional, para capacitar a todo el personal en prevención de accidentes laborales, en la adecuada mecánica corporal para evitar lesiones generadas por el trabajo.
- b. Capacitaciones de trabajo en equipo, comunicación, estas capacitaciones se realizaron con empresas de coaching.
- c. Capacitaciones por parte de los Bomberos, Defensa Civil y Cruz Roja para la Prevención y Atención de Desastres Naturales, Accidentes Domésticos, primero Auxilios.
- d. Capacitación frente a los procesos de calidad de la empresa, por parte del personal idóneo.

4.9 ASPECTOS LEGALES DE LA EMPRESA

4.9.1 CONSTITUCIÓN LEGAL DE LA EMPRESA

Esta será una **Empresa Unipersonal**, la constitución de una Empresa Unipersonal debe efectuarse por escrito, es decir, que debe haber un documento privado o escritura pública cuando se aportan bienes inmuebles, y con estricta sujeción a las normas contempladas en el Artículo 72 de la Ley 222 de 1995.

Sí se constituye por documento privado, éste deberá ser reconocido por el constituyente o empresario ante Juez o Notario o presentado personalmente al Secretario de la Cámara.

ACTO CONSTITUTIVO

(Yesenia Ruiz Rojas), de nacionalidad (Colombiana), identificado con (CC 52'882.001), domiciliado en la ciudad de (Bogotá DC), declara -previamente al establecimiento y a la firma de los presentes estatutos-, haber decidido constituir una sociedad por acciones simplificada denominada (CRAM, Centro de Recreación para el Adulto Mayor), para realizar cualquier actividad civil o

comercial lícita, por término indefinido de duración; la administración y representación, que será el representante legal designado mediante este documento.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1º. Forma.- La compañía que por este documento se constituye es una sociedad por acciones simplificada, de naturaleza comercial, que se denominará (CRAM Centro de Recreación para el Adulto Mayor) regida por las cláusulas contenidas en estos estatutos, LEY 1276 de 2009, Ley de Protección al Adulto Mayor y en las demás disposiciones legales relevantes.

Artículo 2º. Objeto social.- La sociedad tendrá como objeto principal (La Actividad Física y La Recreación) así mismo como el cuidado integral del Adulto Mayor.

Artículo 3º. Domicilio – El domicilio principal de la sociedad será en la ciudad de Bogotá, en el Barrio Modelia y su dirección para las notificaciones judiciales será la **Carrera 74B # 1 a 99**

Artículo 4º. Término de duración – El término de duración será Indefinido.

4.9.2 REQUISITOS PARA EL DOCUMENTO DE CONSTITUCIÓN

- Nombre, documento de identidad, domicilio y dirección del empresario.
- Denominación o razón social de la empresa, seguida de la expresión “Empresa Unipersonal” ó de su sigla E.U., so pena de que el empresario responda ilimitadamente.
- El domicilio de la empresa.
- El término de duración, sí este no fuera indefinido.
- Una enunciación clara y completa de las actividades principales, a menos que se exprese que la empresa podrá realizar cualquier acto lícito de comercio.

- El monto del capital haciendo una descripción pormenorizada de los bienes aportados con estimación de su valor. El empresario responderá por el valor asignado a los bienes en el documento constitutivo.
- El número de cuotas de igual valor nominal en que se dividirá el capital de la empresa.
- La forma de administración y el nombre, documento de identidad y las facultades de sus administradores. A falta de estipulaciones se entenderá que los administradores podrán adelantar todos los actos comprendidos dentro de las actividades previstas. Delegada totalmente la administración y mientras se mantenga dicha delegación, la empresa no podrá realizar actos y contratos a nombre de la empresa unipersonal.

4.9.3 APOORTE DE PARAFISCALES

Toda empresa que tenga trabajadores vinculados mediante Contrato de trabajo debe hacer un aporte equivalente al 9% de su Nómina por concepto de los llamados Aportes Parafiscales, los cuales se distribuirán de la siguiente manera:

- 4% para el subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar), regulado por la Ley 21 de 1982.
- 3% para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), regulado por la Ley 89 de 1988.
- 2% para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), reglamentado por la Ley 119 de 1994.

CAPITULO V

5. ANÁLISIS FINANCIERO

Al terminar los estudios anteriores, se inicia el estudio, análisis y evaluación financiera de la empresa, con una proyección de 5 años, partiendo desde el año 2012.

5.1 INVERSIONES DEL PROYECTO

A continuación se presentará la tabla que cuantifica los recursos financieros requeridos para la constitución de la empresa.

DESCRIPCIÓN	VALOR	%
EQUIPO DE OFICINA	\$ 2,730,000.00	24
MUEBLES Y ENSERES	\$ 4,980,000.00	43
MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 1,000,000.00	9
GASTOS DIVERSOS	\$ -	-
PAPELERÍA	\$ 895,000.00	8
CAPITAL DE TRABAJO	\$ 2,000,000.00	17
TOTAL INVERSIÓN	\$ 11,605,000.00	

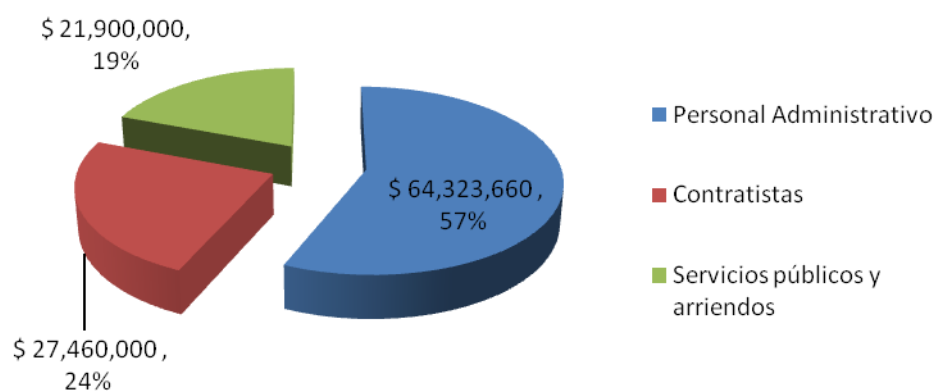
5.2 PROYECCIONES DE VENTA

AÑO	PROYECCION	INGRESO TOTAL ANUAL
2012	38	\$119,100,000.0
2013	40	\$129,431,925.0
2014	42	\$140,279,614.6
2015	44	\$153,008,586.9
2016	46	\$166,764,058.8

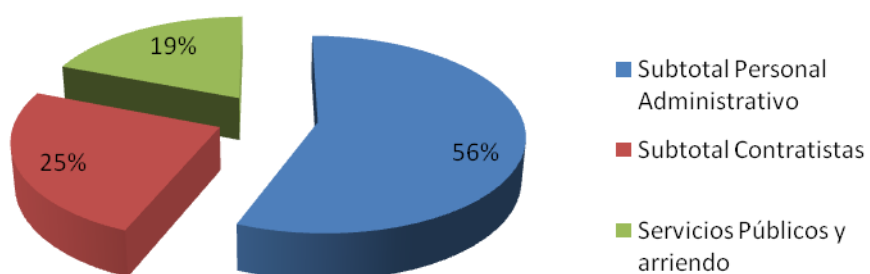
5.3 GASTOS DE ADMINISTRACIÓN

CONCEPTO / MES	MES
Subtotal Personal Administrativo	\$ 5,360,305
Subtotal Contratistas	\$ 2,360,000
Servicios Públicos y arriendo	\$ 1,825,000
TOTAL COSTOS FIJOS	\$ 9,545,305

Costos Administrativos



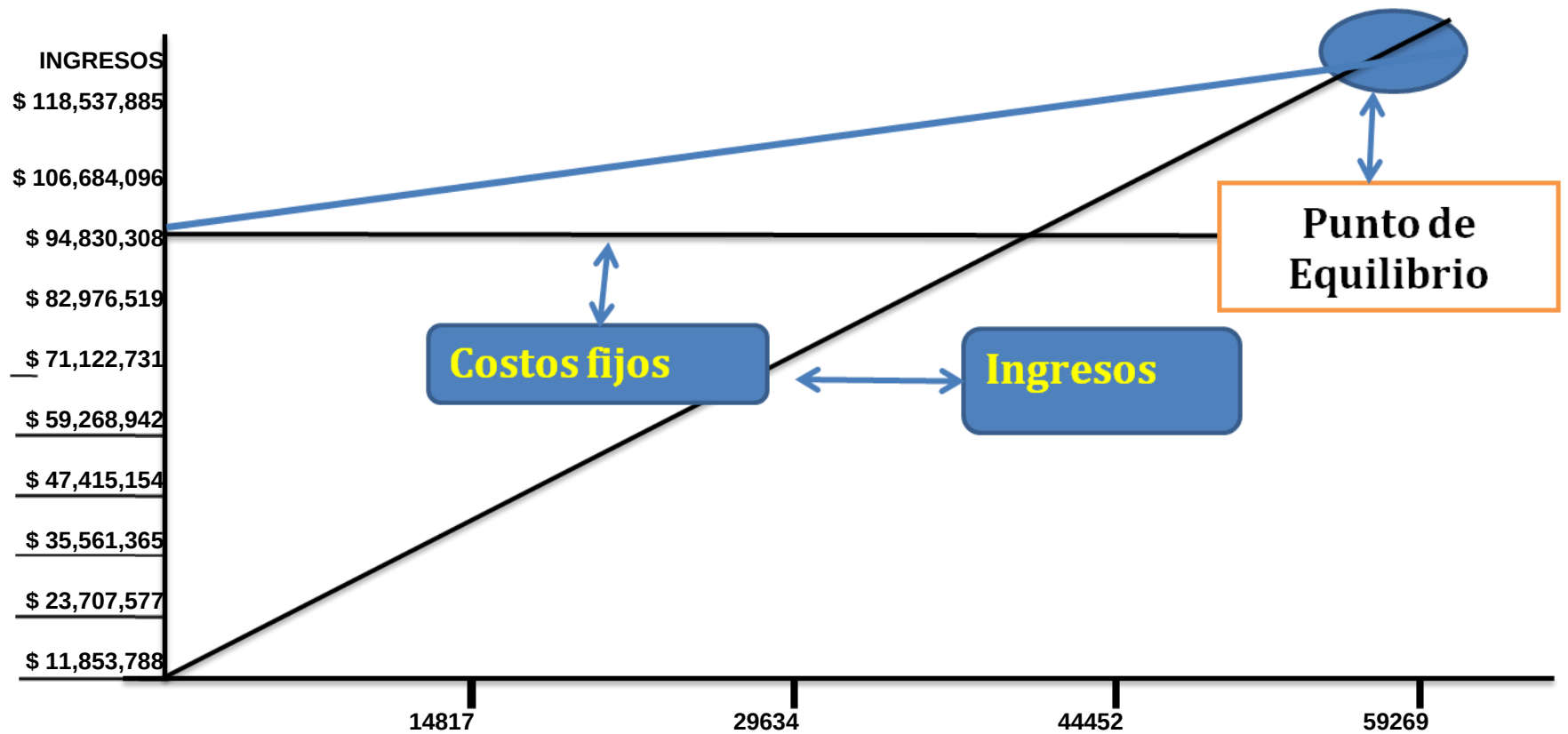
MES



5.4 PUNTO DE EQUILIBRIO

CONCEPTO	2012	2013	2014	2015	2016
Venta de Planes Anual	380	397	419	440	462
INGRESOS	\$ 119,100,000.00	\$ 129,431,925.00	\$ 140,279,614.63	\$ 153,008,586.87	\$ 166,764,058.83
COSTOS					
COSTOS VARIABLES	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
COSTOS FIJOS					
Costos Fijos Operativos	\$ 4,854,224.86	\$ 4,909,664.86	\$ 5,004,588.43	\$ 5,107,089.32	\$ 5,176,890.17
Costos Fijos Administración	\$ 113,683,660.00	\$ 117,662,588.10	\$ 121,451,323.44	\$ 126,163,634.79	\$ 130,957,852.91
TOTAL COSTOS FIJOS	\$ 118,537,884.86	\$ 122,572,252.96	\$ 126,455,911.87	\$ 131,270,724.11	\$ 136,134,743.08
TOTAL COSTOS	\$ 118,537,884.86	\$ 122,572,252.96	\$ 126,455,911.87	\$ 131,270,724.11	\$ 136,134,743.08
Punto de Equilibrio Ingresos	\$ 118,537,885				
Cantidad de Ventas	59269				

5.4.1 GRAFICA PUNTO EQUILIBRIO



5.5. BALANCE

5.5.1 BALANCE INICIAL/ACTIVOS

ACTIVOS	
Activos Corrientes:	
Efectivo	\$ 2,000,000.00
Cuentas Por Cobrar	
Inventarios	
Otros Activos corrientes	
Total Activos Corrientes:	\$ 2,000,000.00
Activos Fijos:	
Muebles y Equipos	\$ 11,305,000.00
TERRENOS	
Depreciación Acumulada	
Total Activos fijos:	\$ 11,305,000.00
Cargo Diferidos	\$ 0.00
TOTAL ACTIVOS	\$ 13,305,000.00

5.5.2 BALANCE INICIAL/PASIVOS

PASIVOS	
Pasivos Corrientes:	
Obligaciones Privadas	\$ 11,305,000.00
Proveedores	
Pasivo Fiscal	
Otros Pasivos Corrientes	
Total Pasivos Corrientes:	\$ 11,305,000.00
TOTAL PASIVOS	\$ 11,305,000.00

5.5.3 BALANCE INICIAL PATRIMONIO

PATRIMONIO	
Capital	\$ 2,000,000.00
Reserva legal	
Utilidades del periodo	
TOTAL PATRIMONIO	\$ 2,000,000.00
TOTAL PASIVO MAS PATRIMONIO	\$ 13,305,000.00

ANEXOS

ANEXO 1. MODELOS DE CONTRATOS

1.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO

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 se desempeñarán 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 correspondientes 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 este 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 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 ya señaladas. 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 cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo de Trabajo. Tercera. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el 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 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 jornada ordinaria de 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. Los primeros dos meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato unilateralmente, en cualquier momento de dicho periodo. Vencido éste, la duración del contrato será indefinida, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo; no obstante el trabajador podrá dar por terminado este contrato mediante aviso escrito al empleador con antelación no inferior a treinta días. En caso de no dar el trabajador el aviso, o darlo tardíamente, deberá al empleador una indemnización equivalente a Sexta. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; y, además, por parte del empleado, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para las 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 al 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 concordancia 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 reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado por 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:

EMPLEADOR

TRABAJADOR

TESTIGO

.....

C.C. No. de..... C.C. No. de C.C. No. de
.....

En..... a los..... días del mes de..... de.....

1.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO 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 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:

- 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.
- 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;
- 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.
- 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 _____

1.3 CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

Entre los suscritos, _____, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. _____ expedida en _____, actuando en nombre y representación de la empresa _____ “quien en adelante se denominará EL CONTRATANTE, por una parte, y por otra, _____, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. _____ expedida en _____, CONTADOR PUBLICO, actuando en nombre propio y quien para los efectos del presente Contrato se denominará EL CONTRATISTA, **acuerdan celebrar el presente contrato de prestación de servicios de revisoría fiscal**, el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA.-OBJETO: EL CONTRATISTA en su calidad de ejecutor, se obliga para con el CONTRATANTE a realizar todas las tareas propias a la naturaleza de la revisoría fiscal de la empresa _____.

SEGUNDA.- VALOR: El valor del presente contrato será de \$ _____ pesos mensuales pagaderos el primer día hábil de cada mes.

TERCERA.- LUGAR DE TRABAJO: El contratista se obliga para con el contratante a realizar las labores propias del presente contrato, en el lugar de domicilio del contratante

CUARTA. HORARIO DE TRABAJO: El horario será el que las necesidades resultantes de la naturaleza de la revisoría fiscal y de este contrato así lo exijan.

QUINTA.-DURACIÓN: Este contrato tiene una vigencia por el tiempo de ____ meses y regirá a partir de la fecha en que se firme.

De conformidad con lo anterior, las partes suscriben el presente documento en dos ejemplares del mismo tenor, a los ____ días del mes de ____ de ____.

EL CONTRATISTA,

EL CONTRATANTE,

Anexo 2

Marco Legal – Ley del Adulto Mayor

LEY 1276 DE 2009

Diario Oficial No. 47.223 de 5 de enero de 2009

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

A través de la cual se modifica la Ley 687 del 15 de agosto de 2001 y se establecen nuevos criterios de atención integral del adulto mayor en los centros vida.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTÍCULO 1o. OBJETO. La presente ley tiene por objeto la protección a las personas de la tercera edad (o adultos mayores) de los niveles I y II de Sisbén, a través de los Centros Vida, como instituciones que contribuyen a brindarles una atención integral a sus necesidades y mejorar su calidad de vida.

ARTÍCULO 2o. ALCANCES. La presente ley aplica en todo el territorio nacional; en las entidades territoriales de cualquier nivel, que a la fecha hayan implementado el cobro de la estampilla y estén desarrollando programas que brinden los servicios señalados en la presente ley. Los recursos adicionales generados en virtud de esta ley, serán aplicados a los programas de adulto mayor, en los porcentajes aquí establecidos.

ARTÍCULO 3o. Modifícase el artículo 1o de la Ley 687 de 2001, el cual quedará así: Autorízase a las Asambleas departamentales y a los concejos distritales y municipales para emitir una estampilla, la cual se llamará Estampilla para el bienestar del Adulto Mayor, como recurso de obligatorio recaudo para contribuir

a la construcción, instalación, adecuación, dotación, funcionamiento y desarrollo de programas de prevención y promoción de los Centros de Bienestar del Anciano y Centros de Vida para la Tercera Edad, en cada una de sus respectivas entidades territoriales. El producto de dichos recursos se destinará, como mínimo, en un 70% para la financiación de los Centros Vida, de acuerdo con las definiciones de la presente ley; y el 30% restante, a la dotación y funcionamiento de los Centros de Bienestar del Anciano, sin perjuicio de los recursos adicionales que puedan gestionarse a través del sector privado y la cooperación internacional.

PARÁGRAFO: el recaudo de la Estampilla de cada Administración Departamental se distribuirá en los distritos y municipios de su Jurisdicción en proporción directa al número de Adultos Mayores de los niveles I y II del sisbén que se atiendan en los centros vida y en los centros de bienestar del anciano en los entes Distritales o Municipales.

ARTÍCULO 4o. Modifícase el artículo 2o de la Ley 687 de 2001, el cual quedará así: Artículo 2o. El valor anual a recaudar, por la emisión de la estampilla a la cual se refiere el artículo anterior, será como mínimo, en los siguientes porcentajes, de acuerdo con la categoría de la entidad territorial:

Departamentos y Municipios de Categoría Especial y categoría 1o 2% del valor de todos los contratos y sus adiciones.

Departamentos y Municipios de 2a y 3a Categorías: 3% del valor de todos los contratos y sus adiciones.

Departamentos Municipios de 4a, 5a, y 6a, Categorías: 4% del valor de todos los contratos y sus adiciones.

ARTÍCULO 5o. Modifícase el artículo 4o de la Ley 687 de 2001, el cual quedará así: El recaudo de la estampilla será aplicado, en su totalidad, a la dotación y funcionamiento de los Centros de Bienestar del Anciano y de los Centros Vida para la Tercera Edad, en su respectiva jurisdicción, de acuerdo con las definiciones de la presente ley.

ARTÍCULO 6o. BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios de los Centros Vida, los adultos mayores de niveles I y II de Sisbén o quienes según evaluación socioeconómica, realizada por el profesional experto, requieran de este servicio para mitigar condiciones de vulnerabilidad, aislamiento o carencia de soporte social.

PARÁGRAFO. Los Centros Vida tendrán la obligación de prestar servicios de atención gratuita a los ancianos indigentes, que no pernocten necesariamente en los centros, a través de los cuales se garantiza el soporte nutricional, actividades educativas, recreativas, culturales y ocupacionales y los demás servicios mínimos establecidos en la presente ley.

ARTÍCULO 7o. DEFINICIONES. Para fines de la presente ley, se adoptan las siguientes definiciones:

a) Centro Vida al conjunto de proyectos, procedimientos, protocolos e infraestructura física, técnica y administrativa orientada a brindar una atención integral, durante el día, a los Adultos Mayores, haciendo una contribución que impacte en su calidad de vida y bienestar;

b) Adulto Mayor. Es aquella persona que cuenta con sesenta (60) años de edad o más. A criterio de los especialistas de los centros vida, una persona podrá ser clasificada dentro de este rango, siendo menor de 60 años y mayor de 55, cuando sus condiciones de desgaste físico, vital y psicológico así lo determinen;

c) Atención Integral. Se entiende como Atención Integral al Adulto Mayor al conjunto de servicios que se ofrecen al Adulto Mayor, en el Centro Vida, orientados a garantizarle la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, interacción social, deporte, cultura, recreación y actividades productivas, como mínimo;

d) Atención Primaria al Adulto Mayor. Conjunto de protocolos y servicios que se ofrecen al adulto mayor, en un Centro Vida, para garantizar la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades y su remisión oportuna a los servicios de salud para su atención temprana y rehabilitación, cuando sea el caso. El proyecto de atención primaria hará parte de los servicios que ofrece el Centro Vida, sin perjuicio de que estas personas puedan tener acceso a los programas de este tipo que ofrezcan los aseguradores del sistema de salud vigente en Colombia.

e) Geriátría. Especialidad médica que se encarga del estudio terapéutico, clínico, social y preventivo de la salud y de la enfermedad de los ancianos.

f) Gerontólogo. Profesional de la salud especializado en Geriátría, en centros debidamente acreditados, de conformidad con las normas vigentes y que adquieren el conocimiento y las destrezas para el tratamiento de patologías de los adultos mayores, en el área de su conocimiento básico (medicina, enfermería, trabajo social, psicología, etc.).

g) Gerontología. Ciencia interdisciplinaria que estudia el envejecimiento y la vejez teniendo en cuenta los aspectos biopsicosociales (psicológicos, biológicos, sociales).

ARTÍCULO 8o. Modifícase el artículo 5o de la Ley 687 de 2001, el cual quedará así: Responsabilidad. El Alcalde municipal o distrital será el responsable del desarrollo de los programas que se deriven de la aplicación de los recursos de la estampilla y delegará en la dependencia afín con el manejo de los mismos, la ejecución de los proyectos que componen los Centros Vida y creará todos los sistemas de información que permitan un seguimiento completo a la gestión por estos realizada.

PARÁGRAFO. Los distritos y municipios podrán suscribir convenios con entidades reconocidas para el manejo de los Centros Vida; no obstante, estos deberán prever dentro de su estructura administrativa la unidad encargada de

su seguimiento y control como estrategia de una política pública orientada a mejorar las condiciones de vida de las personas de tercera edad.

ARTÍCULO 9o. ADOPCIÓN. En el Acuerdo del Concejo municipal o distrital, en donde se establezca la creación de la estampilla, se adoptarán las definiciones de Centros Vida, anteriormente contempladas, estableciendo aquellos servicios que como mínimo, se garantizarán a la población objetivo, de acuerdo con los recursos a recaudar y el censo de beneficiarios.

PARÁGRAFO 1o. A través de una amplia convocatoria, las Alcaldías establecerán la población beneficiaria, de acuerdo con los parámetros anteriormente establecidos, conformando la base de datos inicial para la planeación del Centro Vida.

PARÁGRAFO 2o. De acuerdo con los recursos disponibles y necesidades propias de la entidad territorial, podrán establecerse varios Centros Vida, estratégicamente ubicados en el perímetro municipal, que operando a nivel de red, podrán funcionar de manera eficiente, llegando a la población objetivo con un mínimo de desplazamientos.

ARTÍCULO 10. VEEDURÍA CIUDADANA. Los Grupos de Adultos Mayores organizados y acreditados en la entidad territorial serán los encargados de efectuar la veeduría sobre los recursos recaudados por concepto de la estampilla que se establece a través de la presente ley, así como su destinación y el funcionamiento de los Centros Vida.

ARTÍCULO 11. Modifícase el artículo 6o de la Ley 687 de 2001, el cual quedará así. Servicios mínimos que ofrecerá el Centro Vida. Sin perjuicio de que la entidad pueda mejorar esta canasta mínima de servicios, los Centros Vida ofrecerán al adulto mayor los siguientes:

- 1) Alimentación que asegure la ingesta necesaria, a nivel proteico-calórico y de micronutrientes que garanticen buenas condiciones de salud para el adulto mayor, de acuerdo con los menús que de manera especial para los requerimientos de esta población, elaboren los profesionales de la nutrición.
- 2) Orientación Psicosocial. Prestada de manera preventiva a toda la población objetivo, la cual persigue mitigar el efecto de las patologías de comportamiento que surgen en la tercera edad y los efectos a las que ellas conducen. Estará a cargo de profesionales en psicología y trabajo social. Cuando sea necesario, los adultos mayores serán remitidos a las entidades de la seguridad social para una atención más específica.
- 3) Atención Primaria en Salud. La cual abarcará la promoción de estilos de vida saludable, de acuerdo con las características de los adultos mayores, prevención de enfermedades, detección oportuna de patologías y remisión a los servicios de salud cuando ello se requiera. Se incluye la atención primaria, entre otras, de patologías relacionadas con la malnutrición, medicina general, geriatría y odontología, apoyados en los recursos y actores de la Seguridad

Social en Salud vigente en Colombia, en los términos que establecen las normas correspondientes.

4) Aseguramiento en Salud. Será universal en todos los niveles de complejidad, incluyendo a los adultos mayores dentro de los grupos prioritarios que define la seguridad social en salud, como beneficiarios del régimen subsidiado.

5) Capacitación en actividades productivas de acuerdo con los talentos, gustos y preferencias de la población beneficiaria.

6) Deporte, cultura y recreación, suministrado por personas capacitadas.

7) Encuentros intergeneracionales, en convenio con las instituciones educativas oficiales.

8) Promoción del trabajo asociativo de los adultos mayores para la consecución de ingresos, cuando ello sea posible.

9) Promoción de la constitución de redes para el apoyo permanente de los Adultos Mayores.

10) Uso de Internet, con el apoyo de los servicios que ofrece Compartel, como organismo de la conectividad nacional.

11) Auxilio Exequial mínimo de 1 salario mínimo mensual vigente, de acuerdo con las posibilidades económicas del ente territorial.

PARÁGRAFO 1o. Con el propósito de racionalizar los costos y mejorar la calidad y cantidad de los servicios ofrecidos, los Centros Vida podrán firmar convenios con las universidades que posean carreras de ciencias de la salud (medicina, enfermería, odontología, nutrición, trabajo social, psicología, terapias, entre otras); carreras como educación física, artística; con el Sena y otros centros de capacitación que se requieran.

PARÁGRAFO 2o. En un término no mayor de 2 meses de promulgada la presente ley, el Ministerio de la Protección Social establecerá los requisitos mínimos esenciales que deberán acreditar los Centros Vida, así como las normas para la suscripción de convenios docentes-asistenciales.

ARTÍCULO 12. ORGANIZACIÓN. La entidad territorial organizará los Centros Vida, de tal manera que se asegure su funcionalidad y un trabajo interdisciplinario en función de las necesidades de los Adultos Mayores; contará como mínimo con el talento humano necesario para atender la dirección general y las áreas de Alimentación, Salud, Deportes y Recreación y Ocio Productivo, garantizando el personal que hará parte de estas áreas para asegurar una atención de alta calidad y pertinencia a los Adultos Mayores beneficiados, de acuerdo con (os requisitos que establece para, el talento humano de este tipo de centros, el Ministerio de la Protección Social.

ARTÍCULO 13. FINANCIAMIENTO. Los Centros Vida se financiarán con el 70% del recaudo proveniente de la estampilla municipal y departamental que establece la presente ley; de igual manera el ente territorial podrá destinar a estos fines, parte de los recursos que se establecen en la Ley 715 de 2001, Destinación de Propósito General y de sus Recursos Propios, para apoyar el

funcionamiento de los Centros Vida, los cuales podrán tener coberturas crecientes y graduales, en la medida en que las fuentes de recursos se fortalezcan.

PARÁGRAFO. La atención en los Centros Vida, para la población de Niveles I y II de Sisbén, será gratuita; el Centro podrá gestionar ayuda y cooperación internacional en apoyo a la tercera edad y fijar tarifas mínimas cuando la situación socioeconómica del Adulto Mayor, de niveles socioeconómicos más altos, así lo permita, de acuerdo con la evaluación practicada por el profesional de Trabajo Social. Estos recursos solo podrán destinarse, al fortalecimiento de los Centros Vida de la entidad territorial.

ARTÍCULO 14. La presente ley hará parte integral de las políticas, planes, programas o proyectos que se elaboren en apoyo a los adultos mayores de Colombia.

ARTÍCULO 15. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga los apartes de otras leyes, normas o reglamentos que le sean contrarias.

REFERENTES BIBLIOGRAFICOS

- ✚ <http://www.dane.gov.co/censo/files/libroCenso2005nacional.pdf>
- ✚ LEY 1276 de 2009, Ley de Protección al Adulto Mayor
- ✚ ARTÍCULO: “Significado de la calidad de vida del adulto mayor para si mismo y para su familia, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, www.scielo.org.pe, 2007.
- ✚ RECORRIENDO A BOGOTÁ D.C, Diagnóstico físico y socioeconómico de las localidades de Bogotá, Alcaldía Mayor de Bogotá, 2006.
- ✚ <http://www.alcaldiabogota.gov.co/>
- ✚ <http://www.gerontologia.org/noticia.php?id=117>
- ✚ www.sdp.gov.co
- ✚ Dulcey-Ruiz, E. y Parales, C. La construcción social del envejecimiento y de la vejez: Un análisis discursivo en prensa escrita. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 34 (1-2), 107-121, 2002. Bogotá.
- ✚ Código Sustantivo de Trabajo. <http://www.secretariasenado.gov.co/leyes/>
- ✚ 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