

**PLAN PARA LA CREACION DE UNA EMPRESA DE GESTION DEL TALENTO
HUMANO PARA INSERCIÓN LABORAL DE ESTUDIANTES EN PREGRADO
DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC**

**DEYNER GARCIA LÓPEZ
JUAN MOYA
RAFAEL RAMOS MENDOZA**

**Trabajo de grado para optar el título de Administrador de Empresas
o Finanzas y Relaciones Internacionales**

**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

Barranquilla, Noviembre de 2012

**PLAN PARA LA CREACION DE UNA EMPRESA DE GESTION DEL TALENTO
HUMANO PARA INSERCIÓN LABORAL DE ESTUDIANTES EN PREGRADO
DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC**

**DEYNER GARCIA LÓPEZ
JUAN MOYA
RAFAEL RAMOS MENDOZA**

**Trabajo de grado para optar el título de Administrador de Empresas
o Finanzas y Relaciones Internacionales**

DIRECTOR: LUCY STELLA GONZALEZ VELILLA

**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

Barranquilla, Noviembre de 2012

NOTA DE ACEPTACION_____

PRESIDENTE DEL JURADO_____

JURADO 1._____

JURADO 2._____

RESUMEN

El presente trabajo tiene por finalidad, hacer un plan para la creación de una empresa de servicios temporales, para la inserción laboral de estudiantes en pregrado de séptimo a decimo semestre de la facultad de ciencias económicas de la Corporación Universidad de la Costa CUC. Que tiene como objetivo, promocionar a los estudiantes y graduados de esta institución implementando talleres especializados en competencias genéricas, visionando el mercado laboral y prepararlos para enfrentarlo.

Las Empresas de servicios temporales en Colombia tuvieron su origen y crecimiento de la necesidad de estas clase de servicio en materia laboral y por eso su reglamentación jurídica se ha dado con posterioridad al surgimiento de la actividad , sin que se logre conocer en algunos casos la forma como se realizan sus actividades, lo cual ha originado confusiones normativas , lográndose un avance normativo con la expedición de la ley 50 de 1990 y sus decretos reglamentarios en las que se le define su naturaleza jurídica , y las cataloga como aquella empresa que contrata la prestación de servicio con terceros beneficiarios .

Estas empresas son esencialmente generadoras de empleos, pero deben diferenciarse de los intermediarios laborales que son aquellas personas naturales o jurídicas que sin ser empleadores se encargan de contratar trabajadores a nombre de los empresarios, o de involucrar los trabajadores con una empresa en

la prestación de un determinado servicio; o de proponer trabajadores a un patrono por solicitud de este como es el caso de las bolsas de empleo.

ABSTRACT

This paper aims to make a plan for the creation of a temporary employment agency, job placement for undergraduate students in seventh to tenth semester of the Faculty of Economics of the University Corporation of Costa CUC. Which aims, advertise to students and graduates of this institution in implementing generic skills workshops, viewing the labor market and prepare them to face.

Temporary service companies originated in Colombia and growth of the need for these kinds of services in labor and therefore its legal regulation has occurred after the emergence of the activity, without achieving sometimes know how as they operate, which has caused confusion regulations, obtaining regulatory progress with the issue of Act 50 of 1990 and its implementing regulations in which it defines its legal nature, and cataloged as the company that hires the provision service to third party beneficiaries.

These companies are essentially generating jobs, but must be distinguished from that labor brokers are those persons or corporations without charge employers to hire workers on behalf of employers or workers involved with a company in the provision of a particular service, or offer workers an employer for such request as is the case of job boards.

AGRADECIMIENTOS

Mil palabras no bastarían para agradecerles a mis padres, a mi esposa, mis tías, abuelos y mi hija por su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles.

A todos, espero no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional. Un agradecimiento especial al Ingeniero Walberto Marriaga Castro, por su acompañamiento en todo el proceso de diseño y elaboración del trabajo de grado.

DEYNER

AGRADECIMIENTOS

A Dios.

*Por haberme permitido llegar hasta este punto y
haberme dado salud para lograr mis objetivos,
además de su infinita bondad y amor*

A mis padres, esposa e hijos

*por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la
motivación constante que me ha permitido ser una
persona de bien, por ser mi fortaleza en cada
momento. A la profesora Lucy González Vellilla,
por su dedicación y orientación en el desarrollo del
trabajo de grado*

JUAN

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme sabiduría y entendimiento

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

RAFAEL

Tabla de Contenido

1.TEMA: GESTION DEL TALENTO HUMANO	14
1.1TITULO PROPUESTO: CREACION DE UNA EMPRESA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO: CASO SELECCIÓN, PREPARACION E INSERCIÓN A LA VIDA LABORAL DE ESTUDIANTES, Y EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE LA COSTA	14
1.2.1 Antecedentes:.....	14
1.2.2 Descripción Del Problema.	17
1.2.3 FORMULACION DEL PROBLEMA	20
1.3 OBJETIVOS.....	21
1.3.1 Objetivo General.....	21
1.3.2 Objetivos Específicos	21
1.4 MARCO DE REFERENCIA	22
1.4.1 Marco Teórico.....	22
1.4.1.1 Modelo de Idalberto Chiavenato (2002).....	22
1.4.1.2 Admisión De Personas.	22
1.4.1.3 Reclutamiento:.....	23
1.6 DISEÑO METODOLOGICO	28
1.6.1 Tipo De Investigación:.....	28
1.6.2 Método.....	28
2.DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE ESTUDIANTES EGRESADOS EN SU INSERCIÓN EN LA VIDA LABORAL.	29
2.1 Análisis de resultados.....	29
2.2 Deserción escolar	42
3. VIABILIDAD DE MERCADO, OPERATIVA Y FINANCIERA DE LA EMPRESA	43
3.1 ESTUDIO DE MERCADO.....	43
3.1.1 Situación actual del mercado laboral	43
3.1.2 Mercado objetivo	45
3.1.2.1Demanda	45
3.1.2.2 Oferta.....	45
3.1.3 Estrategia de precio	46
3.1.4 Plan de mercadeo.....	47
3.1.4.1 Distribucion	47
3.1.4.2 Estrategia y presupuesto de publicidad	47
3.1.4.3 Estrategia de comunicación.....	48
3.1.5 Proyección de ventas primer año	48
3.1.6 Análisis de la competencia	49
3.2 PLAN OPERATIVO DE LA EMPRESA.....	51
3.2.1 Ficha técnica del servicio.....	51
3.2.2 Ventajas competitivas de la propuesta de valor.....	51
3.2.3 Descripción del proceso.....	52

3.2.4 NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS	54
3.2.5 LOCALIZACION	54
3.2.6 MANO DE OBRA REQUERIDA.....	54
3.2.7 ORGANIZACION	54
3.2.7.1 ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL	56
3.2.8 ASPECTOS LEGALES	56
3.2.8.1 ESTUDIO LEGAL	56
3.2.8.2 ESTRUCTURA JURIDICA Y TIPO DE SOCIEDAD	57
3.2.8.3 NOMBRE DEL GERENTE O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA	57
3.2.9 DISTRIBUCION DE LA PLANTA.....	58
3.3 PLAN ECONOMICO-FINANCIERO.....	58
3.3.1 Indicadores macroeconómicos	59
3.3.2 Políticas de cartera de la empresa	59
3.3.3 Gasto de personal	60
3.3.4 Gasto administrativo	61
3.3.5 Gastos de ventas	62
3.3.6 Inversiones	62
3.3.7 Estructura de financiación.....	63
3.3.8 Gastos de ventas	63
3.3.9 Presupuesto de ventas por producto	64
3.3.10 Balance general	65
3.3.11 Estado de resultados	67
3.3.12 Caja	68
3.3.13 Flujo de caja libre.....	69
3.3.14 Flujo de caj para un potencial inversionista	70
3.3.15 Evaluación del proyecto para emprendedor	70
3.3.16 Evaluación del proyecto para el inversionista	70
4.IMPACTOS DEL PROYECTO	72
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
ANEXOS	
BIBLIOGRAFIA	

Lista de Tablas

No		Pág
1	Nivel de ingreso familiar	42
2	Cálculo de precio	46
3	Presupuesto de ventas	47
4	Ventas primer año	48
5	Análisis de la competencia	49
6	Costos administrativos	54
7	Análisis DOFA	55
8	Indicadores macroeconómicos	59
9	Tasas de interés	59
10	Políticas de cartera	60
11	Gasto de personal	60
12	Gasto de personal administrativo	61
13	Gastos administrativos	61
14	Gastos de venta	62
15	Inversiones Primer año	62
16	Estructura financiación	63
17	Gastos de ventas anuales	63
18	Presupuesto de Ventas por producto	64
19	Proyección de Gastos de Personal	65
20	Balance general	66
21	Estado de resultados	67
22	Caja	68
23	Flujo de caja libre	69
24	Flujo de caja para el inversionista	70

Lista de Gráficos

No		Pág
1	Edad de los encuestados	30
2	programa al que pertenecen los encuestados	31
3	Semestre académico	32
4	Se encuentra laborando actualmente	33
5	Como financian los estudios	34
6	Experiencia laboral	35
7	Graduación teniendo experiencia laboral	36
8	Habilidades para diligenciar hojas de vida	37
9	Habilidad para pruebas psicotecnias	38
10	Habilidad en entrevista laborales	39
11	Medios para buscar empleo	40
12	Contar con una empresa que gestione empleo	41

Lista de Anexos

No		Pág
1	Modelo del instrumento	76
2	Logotipo de la empresa de servicios temporales emplaté s.a.s.	78
3	minuta constitución de la empresa	79
4	Contrato entre empresa de servicios temporal y la empresa que va utilizar los trabajadores en misión	92

1. **TEMA:** GESTION DEL TALENTO HUMANO

1.1 TITULO PROPUESTO: PLAN PARA LA CREACION DE UNA EMPRESA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO: CASO SELECCIÓN, PREPARACION E INSERCIÓN A LA VIDA LABORAL DE ESTUDIANTES EN PREGRADO DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Antecedentes:

Junto con los postulados de Mintzberg en el aspecto pragmático, pero con marcadas diferencias en la concepción del hombre, se encuentran los postulados de la Administración tradicional, los cuales vienen desde Taylor y Fayol que se han centrado en el hombre – cosa, despersonalizando las relaciones de trabajo y circunscribiendo la Gestión humana a lo que puede denominarse, en términos de Bedard (2003) “Gestión de Personal”. Dicha gestión se centra en los procesos que van desde la selección hasta la desvinculación laboral y en los cuales parece no existir ningún tipo de humanización de la organización. Según Klisberg (1995) esto lo que hace es mirar al hombre dentro de la organización desde una óptica puramente mecanicista y lo ubica solamente como un medio o una herramienta que sirve a los fines productivos y que puede ser descartado en cualquier momento. El hombre es sólo y únicamente un recurso para la producción.

En época contemporánea a la de Taylor y Fayol se encuentran los postulados de Weber (1993), quien con su particular visión de la sociedad, aportó al campo administrativo postulados en los cuales el tipo puro ideal de sociedad y de organización era aquella de carácter burocrático y una de las principales

características existentes en las sociedades y organizaciones era la orientación de la acción social¹ de los individuos y la racionalización de la organización social. Esta característica (desde la Sociología Comprensiva de Weber), supone unos principios, reglas y normas compartidas por todos y de obligatorio cumplimiento. Al trasladar al campo administrativo y a la Gestión humana la concepción de la burocracia de Weber, se evidencia la posibilidad de implementar una estrategia de gestión que permite legitimar el control sobre los empleados y este control, según Perrow (1991) se convierte en el fundamento de la eficiencia organizativa.

Por su parte, Idalberto Chiavenato en el 2002², define la gestión del recurso humano como: “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las “personas” o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, y evaluación de desempeño”. En este mismo sentido, García y Casanueva (1999), más que en la Gestión Humana se centran en la Gestión de Recursos Humanos y afirman que ésta es el conjunto de prácticas, técnicas y políticas que buscan la integración y la dirección de los empleados en la organización de forma que éstos desempeñen sus tareas de forma eficaz y eficiente y que la empresa consiga sus objetivos. Esta concepción (por demás reduccionista) de la gestión humana es ampliamente compartida por los Administradores y contribuye a centrar su

¹ Cuando se habla de “Acción Social” en el sentido weberiano, se está haciendo referencia a “una conducta humana, franca o no, a la que el individuo actuante le atribuye un sentido subjetivo”, es decir, es una conducta que implica sentido e intencionalidad para el actor mismo y que al ser objetivada en las relaciones sociales adquiere sentido y significación para los otros. Una ampliación de este concepto puede ser consultada en Timasheff, N. (1961).

² CHIAVENATO Idalberto . *Gestión del Talento humano*. México. Ed. Mc Grau Hill 2009

atención en las personas como un recurso renovable, descartable y puntual dentro de la organización. Además, de centrarse en el ser humano como un recurso, estos autores (al igual que muchos otros en diferentes épocas) introducen en el escenario administrativo una serie de pasos que deben seguirse de manera ordenada, coherente y lógica para asegurar el éxito de la gestión y desarrollar una estrategia de recursos humanos cuya pretensión es la tendencia a la generalización y la aplicabilidad en cualquier organización. Guardando relación con estas teorías, centramos el problema desde la gestión del talento humano de la Corporación Universidad de la Costa CUC, entidad que fue fundada el 16 de noviembre de 1970³, han sido cuatro décadas de brindar conocimiento a la región Caribe colombiana, mostrando día a día su empeño por mejorar la calidad de los estudiantes, buscando la excelencia en la educación, es por ello que ha gestionado la certificación de sus carreras, lo que la ha llevado en la actualidad a lograr pasar de ser Corporación a Universidad, sin embargo hay que reconocer que la situación económica que vive el país le ofrece a los egresados pocas posibilidades laborales, teniendo en cuenta la competitividad en el entorno, que se vuelve cada vez más exigente con el capital humano que contratan, razón por la cual es de gran importancia que el capital humano que egresa de la Universidad, posea las competencias de conocimiento técnica, preparación para presentar entrevistas y promoción al sector empresarial, elementos que permitan su selección al llenar las expectativas de la empresa contratante. Este proceso debe permitir aumentar la posibilidad a futuro de contratar personal egresado de esta

³ CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA-CUC. Historia. En línea www.cuc.edu.co revisado 3 2012

institución. Por lo expuesto anteriormente, los investigadores decidieron crear una Empresa de Servicios Temporales, con un gran sentido social, para promocionar inicialmente a los estudiantes de pregrado de los últimos semestres y a futuro a graduados de esta institución, implementando talleres especializados en competencias genéricas, visionando el mercado laboral y prepararlos para enfrentarlo.

1.2.2 Descripción Del Problema.

Durante las últimas décadas a nivel mundial ha evolucionado la figura en el mercado laboral, “las Empresas de Servicios Temporales, que son empresas constituidas con la finalidad de proveer personal a otras empresas (empresas en misión), son instituciones que asumen la condición de empleador de aquellos que trabajan para un tercero (empleados en misión). Este sistema ha tenido un crecimiento rápido en los países desarrollados; las empresas más grandes como Manpower, Olster-Adyser, Adecco, entre otras, tienen filiales a nivel internacional con un crecimiento sectorizado en América Latina”⁴, de acuerdo a lo expuesto por Magdalena Echeverría al 2001, a través de las Empresas de Servicios Temporales se emplean aproximadamente 1.200.000 trabajadores en Brasil, y más de 350.000 mil en Colombia, los dos países latinoamericanos con mayor desarrollo formal de este sistema de trabajo.

⁴ ECHEVERRIA. Magdalena. Empresas de empleo temporario, mercado laboral y formación para el trabajo. Chile: Unidad de Desarrollo Industrial y Tecnológico de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial. Proyecto CEPALYGTZ. 2001

Esta forma de empleo ha sido objeto de discusiones en la legislación de varios países, referente al hecho que esta formula pone en jaque el concepto de trabajo dependiente. Por otro lado la defensa establece que este modelo de empleo, sirven de nexo entre oferta y demanda; “satisfacen demandas de empresas con esquemas de empleo flexible (empleo just in time)”⁵; constituyen una oportunidad de empleo para personas que no pueden acceder a puestos de trabajo permanentes, que puede ser una opción en la iniciación en la vida laboral y que mejoran la empleabilidad.

Algunos argumentos en contra de las empresas temporales, apuntan a que es un sistema que puede generar un circuito semicerrado de trabajadores con “bajo nivel académico y de preparación”. Desde el punto de vista empresarial la discusión se centra en la contradicción entre la necesidad de las empresas modernas de contar con personal comprometido con la empresa y la falta de pertinencia que conlleva la figura del empleo temporal. “Las coincidencia que se dan es respecto al papel que el sistema de empresas temporales juega o debería jugar en la formación y desarrollo de habilidades para el trabajo”⁶, de la misma forma con la viabilidad de las E.S.T respecto a la relación directa con su capacidad de especialización y contribución a la calificación del personal. Tanto en la formación técnica específica como en la formación genérica del trabajo demandado. También se sostiene que el paso por diversos puestos de trabajo, el conocimiento de distintas tecnologías,

⁵ *Ibíd.*, página 8.

⁶ *Ibíd.*, pagina 10.

experiencias organizacionales y estilos de trabajo es un proceso de aprendizaje, mejor que cualquier otro.

Otro punto importante que se puede apreciar en el sistema de empresas temporales, es el tema de la calificación o calidad de personal que ofrecen, es variado porque se pueden encontrar las empresas temporales que son intermediarias en el mercado laboral, que solo reclutan, seleccionan y ofrecen personal a las empresas usuarias sin agregar valor agregado. Por otro se encuentran aquellas empresas que tienen su propia escuela de formación, un caso importante es el de la empresa Manpower en Chile y Colombia.

En el caso de Colombia algunas contrataciones laborales se han hecho por fuera de las condiciones previstas en nuestra legislación, no pagan seguridad social, no pagan prestaciones sociales, recargos nocturnos, y otros. Adicional a esto, le retienen a sus trabajadores un porcentaje que en muchos casos llega al 10% de sus pagos o compensaciones como cuota de administración, recursos de los que el trabajador jamás se beneficiará, pues estos son destinados para lucrar a los gestores de la empresa contratante. Todo esto se ha venido presentando especialmente a través de la utilización indebida de algunas figuras previstas en el Código Laboral. Tal hecho ha adquirido connotaciones importante en cuanto a la desviación de contratación laboral hacia otros sistemas laborales como es el caso de las “Cooperativas de Trabajos Asociados” ó CTA que por estar fuera del régimen laboral no se rigen por el Código Sustantivo de Trabajo, sirviendo esto de base para que en algunos casos se vulneren los derechos de los trabajadores.

A pesar de todas estas consideraciones referente a los tipos de contrataciones, o los modelos de las empresas para contratar personal, para un tercero, la evolución de las nuevas generaciones de profesionales, la globalización de la economía mundial, los tratados de libre comercio en naciones, entre otros aspectos, fundamentan el diseño e implementación de alternativas de adopción para enfrentar estos retos en el mercado y más que todo a nivel laboral. Respecto al mercado laboral, la presente investigación se enfocará como crear una empresa de servicios temporales con un modelo basado en escuelas de formación, además de los servicios básicos que ofrece este tipo de organización empresarial, enfocada a promover el recurso humano egresado de la Corporación Universidad de la Costa, como un piloto de iniciación.

1.2.3 FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Es viable la creación y puesta en marcha de la Empresa de Servicios Temporales, con sentido social, para seleccionar, preparar e insertar a la vida laboral estudiantes de pregrado de la Corporación Universidad de la Costa -CUC?

¿Cuál es el radio de aplicación donde la empresa conseguirá sus clientes internos y externos para desarrollar sus actividades?

¿Cuáles son los servicios que se ofrecerán a los clientes internos, externos y a la Corporación Universidad de la Costa CUC?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Realizar un plan para la creación de una empresa de Talento Humano dirigido a estudiantes de pregrado de la Corporación Universidad de la Costa CUC.

1.3.2 Objetivos Específicos

-Realizar diagnóstico de la situación actual de la gestión del talento humano de la Corporación Universidad de la Costa CUC. Desde la perspectiva de estudiantes en su inserción en la vida laboral.

-Analizar la viabilidad de la empresa desde los aspectos de mercados, económicos, financieros, técnicos, operativos y legal.

1.4 MARCO DE REFERENCIA

1.4.1 Marco Teórico

1.4.1.1 Modelo de Idalberto Chiavenato (2002).⁷

I. Chiavenato plantea que los principales procesos de la moderna gestión del talento humano se centran en 6 vertientes: en la admisión de personas relacionado directamente con el reclutamiento y selección, en la aplicación de personas (diseño y evaluación del desempeño) en la compensación laboral, en el desarrollo de las personas; en la retención del personal (capacitación) y en el monitoreo de las personas basados en sistemas de información gerencial y bases de datos. Estos procesos están influenciados por las condiciones externas e internas de la organización. Idalberto Chiavenato, (1995), las técnicas de entrenamiento se pueden clasificar en cuanto a uso, tiempo y lugar de aplicación.

1.4.1.2 Admisión de personas: “La admisión de personas es la etapa donde se busca, escoge y selecciona al mejor candidato para el puesto vacante de acuerdo a las cualidades del reclutado. Esta etapa incluye el reclutamiento y selección de personal. Antes de reclutar al personal se deben fijar políticas claras y eficaces, contar con un análisis de puestos y por último contar con un medio adecuado de requisición, para que jefes y trabajadores interactúen en armonía. Antes de empezar a seleccionar al personal se debe hacer un análisis de puestos, donde se identificará lo que requiere la empresa en cuanto a educación del candidato, experiencia, responsabilidad que tendrá, habilidades que debe tener.

El análisis se divide en: descripción y especificación del puesto de trabajo.

⁷ CHIAVENATO Idalberto . Gestión del Talento humano. México. Ed. Mc Grau Hill 2009

En la descripción se deben analizar los objetivos básicos y hacer una lista de las actividades que se deben desarrollar en el puesto de trabajo. En la especificación, es donde se deben establecer los requerimientos en cuanto a educación, experiencia, manejo de equipos, cursos especializados, dominio de lengua extranjera, responsabilidad de bienes o personas o equipos, condiciones ambientales de trabajo y requisitos físicos específicos.

1.4.1.3 Reclutamiento: En esta etapa se atrae a una persona extraña o candidato, para posteriormente seleccionar al indicado y finalmente se le contrata. El reclutamiento se realiza para cubrir las vacantes que hay en una empresa y debe estar en mejora continua. Se debe obtener información de las últimas personas contratadas y se hacen ajustes con las nuevas requisiciones.

Los objetivos del plan de reclutamiento o de retención son los siguientes:

- Aumentar la diversidad
- Aumentar las utilidades
- Tener un banco de datos
- Reducir la rotación de personal

El reclutamiento es un proceso por el cual la empresa atrae personas comunicando y enterándolas sobre una vacante de trabajo, lo cual permite atraerlas para posteriormente seleccionar las adecuada o posibles candidatos. Al igual que existe un reclutamiento externo al presentarse una vacante y no haber personal dentro de la empresa que lo pueda ocupar, también se da el caso de que hay vacantes y el personal que actualmente labora en la empresa puede obtener ese puesto, ya que su experiencia y desarrollo dentro de la empresa ha sido provechoso.

Según Chiavenato (2002) el reclutar a las personas en el interior tiene ventajas que la empresa puede aprovechar el talento de los actuales

trabajadores, puede ser menos costoso que el contratar personal externo, motiva a los trabajadores a querer alcanzar un puesto más alto, ayuda a que el clima laboral sea estable y motiva a las personas a ser fieles a su empresa e intenten desarrollar su potencial.

Otros teóricos como Alfredo Guth, profesor de la Universidad de Guanajuato, en México, dice que el reclutamiento, es el proceso permanente mediante el cual una organización reúne solicitantes de empleo, de manera oportuna, económica y con suficiente cantidad y calidad para que posteriormente concurse en función de selección.

✓ **Ventajas del reclutamiento interno**

- Es una gran fuente de motivación: El empleado se siente que la empresa lo está tomando en cuenta y visualiza su progreso dentro de ella.
- Es más conveniente para la empresa: La compañía ya conoce al trabajador y su rendimiento reduciendo así las "sorpresas".
- Es más económico: La empresa se ahorra los gastos relacionados con la colocación de anuncios de vacantes en los periódicos y otros medios y costos relacionados con la recepción, admisión e integración de los nuevos empleados.
- Es más rápido: Sólo demoran los procesos de transferencia o ascenso del empleado, porque están ya familiarizados con la organización y sus miembros, acortando el tiempo de instalación y adaptación de uno externo.

✓ **Desventajas del reclutamiento interno.**

- Limita a la empresa en cuanto al talento disponible: Al solo reclutar internamente, no existe la oportunidad de que la empresa se fortalezca con nuevos talentos.
- Pérdida de autoridad: Esta situación ocurre debido a que los ascendidos a posiciones de mando podrían relajar su autoridad por su familiaridad con los subalternos.
- Dar un ascenso sólo por motivos de antigüedad: Si una empresa procede de esta forma, sus colaboradores podrían presuponer que con sólo tener muchos años de trabajo podrán lograr un ascenso.
- Imposibilidad de regreso al puesto anterior: Si una persona es promovida internamente a una posición superior y no se desempeña satisfactoriamente existe, en la mayoría de los casos, no hay camino de regreso hacia el puesto anterior. Por lo que existen grandes posibilidades de que sea despedida.
- La depresión y rotación: La depresión puede aparecer entre el personal de la empresa que fue considerado para una posición vacante y es elegido un candidato externo. Este personal incluso puede considerar presentar renuncia e irse hacia a otra empresa al concluir que no tienen oportunidad de crecer en la organización.

✓ **Reclutamiento Externo**

- Fuente externa se compone de la oferta de mano de obra exterior lo cual se componen de:
- Candidatos espontáneos. Son aquellos que se presentan en una empresa para dejar su hoja de vida o envían por apartado postal o correo electrónico su "curriculum vitae".
- Recomendaciones de los empleados de la empresa. En ocasiones, los empleados de una empresa pueden recomendar a personas para las vacantes que surjan lo cual se considera ventajoso, ya que en posiciones muy especializadas conocen a colegas que pudieran llenarlas además, es muy probable que el recomendado se desempeñe mejor para corresponder a quien lo recomendó.}

✓ **Ventajas y desventajas del reclutamiento externo**

- Enriquece a la empresa con ideas nuevas y experiencias. Personal que ha sido contratado de forma externa puede proporcionar nuevas formas de solucionar problemas organizacionales y a la vez, la empresa se mantiene actualizada con respecto a otras del exterior.
- Aprovechar inversiones en capacitación y desarrollo efectuadas por otras empresas o por los candidatos.

✓ **Entre las desventajas tenemos las siguientes:**

- Es más costoso, ya que en la mayoría de los casos involucra un pago (anuncio de periódico, agencias de colocación de empleo, cazadores de cabeza, etc.).
- Es menos seguro, ya que se desconoce totalmente los candidatos.
- Frustración del personal interno que considera que se ha preferido alguien de afuera que no conoce la cultura de la empresa y que se ha pasado por encima de ellos.

El reclutamiento para que sea eficaz debe atraer un "contingente de candidatos suficiente para abastecer adecuadamente el proceso de selección". Este se presenta a través de:

- Entorno de reclutamiento.
- Canales de reclutamiento.
- Forma de solicitud de empleo.
- Entorno del reclutamiento.

1.6 DISEÑO METODOLOGICO

1.6.1 Tipo de Investigación: Es de tipo exploratorio, la se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento. Este tipo de investigación tiene como función descubrir las bases y recabar información que permita como resultado del estudio, la formulación de una hipótesis. Las investigaciones exploratorias son útiles por cuanto sirve para familiarizar al investigador con un objeto que hasta el momento le era totalmente desconocido”⁸, sirve como base para la posterior realización de una investigación descriptiva, en este sentido, con el presente trabajo, se analizará esa importancia de interactuar entre los emprendedores y la Universidad, con el objetivo de llevar a cabo su propósito.

1.6.2 Método: De corte deductivo, se parte de la experiencia a nivel general de la asociación entre la Corporación Universidad de la Costa y emprendedores para crear empresa, y se llega al análisis de viabilidad a nivel local entre la institución y sus emprendedores.

1.6.3 Instrumento: La encuesta, La cual es de corte cuantitativo, y nos permite obtener datos estadísticos, que al ser analizados, ayudan a inferir una información exacta del problema en mención.

⁸ MORALES. Frank. Tipos de investigación. En línea <http://manuelgross.bligoo.com>

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC DESDE LA PERSPECTIVA DE ESTUDIANTES EN SU INSERCIÓN EN LA VIDA LABORAL.

2.1 ANALISIS DE RESULTADOS

En el anexo 1. Se puede observar el cuestionario completo de la encuesta. La población tenida en cuenta fue de 2.693 estudiantes matriculados. De acuerdo a los cálculos establecidos:

El tamaño de la muestra fue de 122. La variable de exclusión semestres inferiores a 7 semestres.

$$n = \frac{Nz^2(p * q)}{z^2(p * q) + (N - 1)E^2}$$

Siendo:

q= Nivel de confianza= 95%

N= Población= 2.693

E= Error máximo= 5%

p: Probabilidad de que el evento ocurra.

En la aplicación del instrumento se tuvo en cuenta la accesibilidad a la información, estudiantes que permitían que se les aplicara la encuesta, y la población estudiantil que en el momento de aplicación del mismo se encontraban en la Universidad, razón por la cual se puede apreciar algunos resultados en los cuales existe mayor porcentaje de población de estudiantes de algunas facultades.

Pregunta 1. ¿Cuál es su edad?

Gráfico 1.

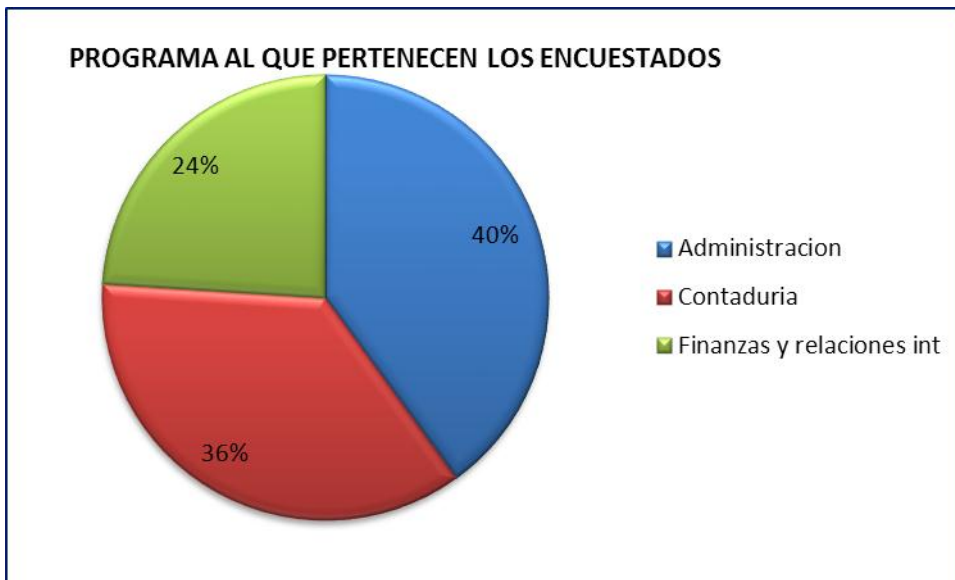


Fuente: Elaboración de los autores.

En la población encuestada, se encontró que un 55% tienen edades comprendidas entre los 26 y los 30 años, un 24% con edades de 20 a 25 y un restante 21% de 31 a 35 años. Como se observa son personas adultas, con metas establecidas, donde lo que prima en el momento es el deseo de superación, según lo expusieron algunos independiente del cuestionario.

Pregunta 2. ¿A qué programa pertenece?

Gráfico 2.

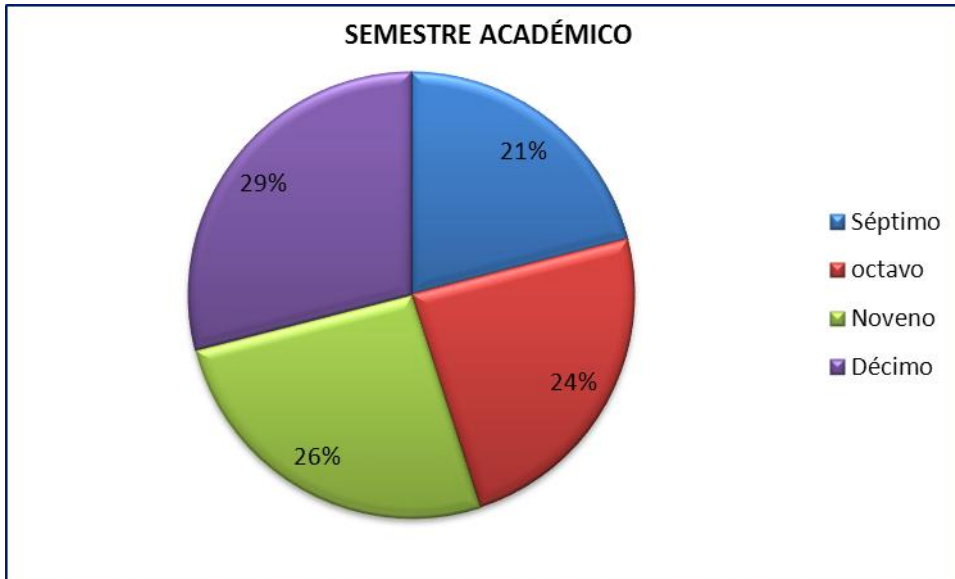


Fuente: Elaboración de los autores.

El 40% de los encuestados pertenecen al programa de administración de empresas, seguido de un 36% del programa de contaduría, un 24% programa de Finanzas y Relaciones internacionales, el programa de administración en salud no se incluyó en la encuesta porque es un programa nuevo y aun no hay matriculados entre séptimo y décimo semestre. Los programas con los cuales se tuvo mayor accesibilidad para aplicar el instrumento fueron Administración de Empresas y Contaduría.

Pregunta 3. ¿En qué semestre está matriculado en este momento?

Gráfico 3.



Fuente: Elaboración de los autores.

De acuerdo al semestre académico se encontró que el 29% de la población cursan décimo semestre, seguido de un 26% en noveno semestre, un 24% cursan octavo semestre y finalmente un 21% séptimo semestre, al ser una población adulta que saben lo que quieren y tienen una formación académica más completa de su profesión, se observó el entusiasmo de los estudiantes por trabajar, algunos por querer desempeñar rápidamente su profesión y otros por querer amortizar los compromisos económicos incurridos a lo largo de su carrera así como, prever gastos adicionales por derecho a grado, diplomados, o especializaciones como requisitos para optar el título profesional.

Pregunta 4. ¿Se encuentra laborando actualmente?

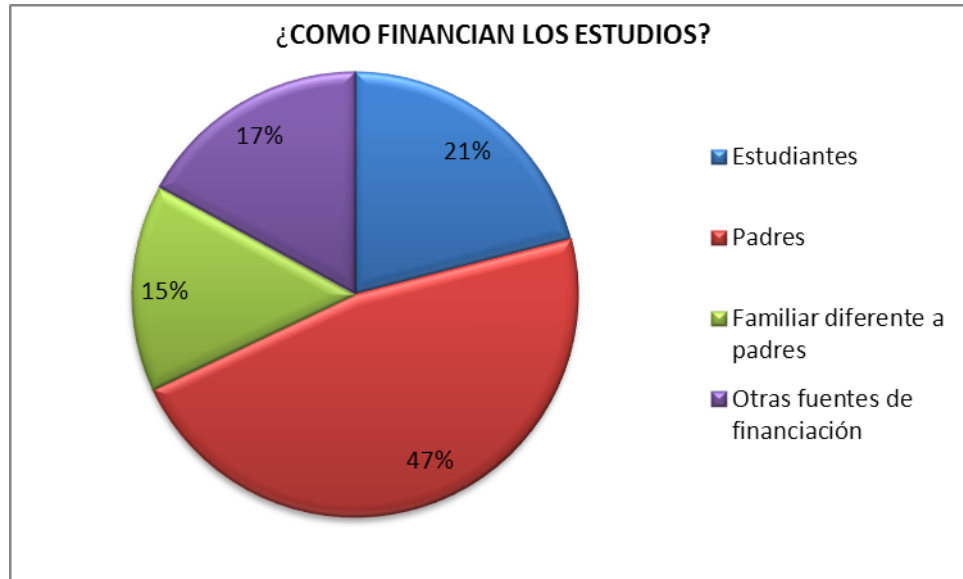
Gráfico 4.



Fuente: Elaboración de los autores.

El 79% de la población encuestada no está laborando actualmente, y el 21% si. Estos resultados son muy importantes para la Empresa de Servicios Temporales (E.S.T) a implementar, ya que el porcentaje que no labora representa un gran insumo como clientes potenciales para ésta y, a futuro, podrían ser empleados en misión de la misma, que los acogería para formarlos integralmente, complementando su formación con pruebas constantes, buscando medir sus falencias para profundizar en ellas y poder vincular laboralmente a una persona capaz de afrontar los retos que le demande el cargo, hacerle seguimientos personalizados antes, durante y después de estar trabajando, hasta formar un empleado digno de ser ejemplo para la sociedad, orgullo para la Universidad y una recomendación directa para que la empresa en misión (contratante) siga demandando los servicios de la Empresa de Servicios Temporales.

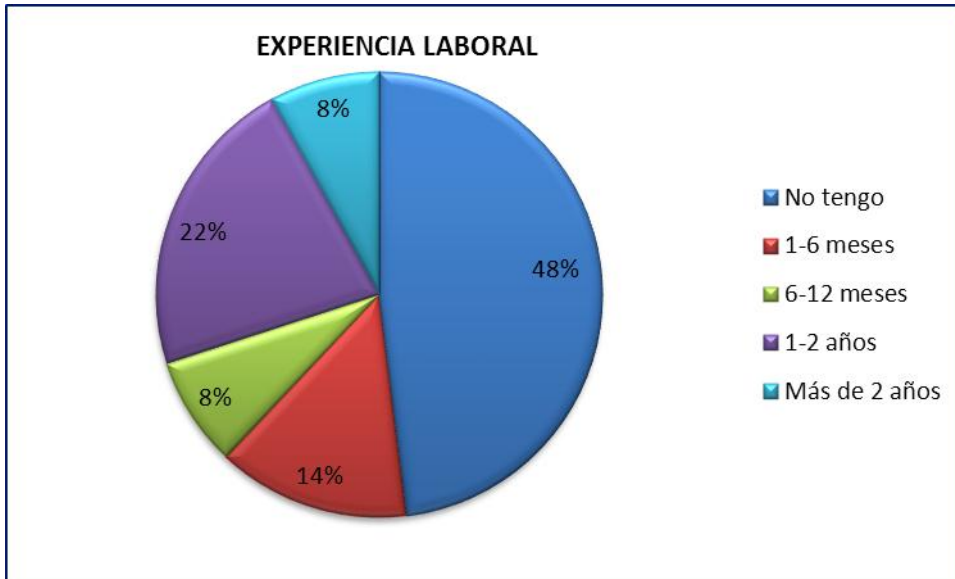
Pregunta 5. ¿Cómo financia sus estudios?
Gráfico 5.



Fuente: Elaboración de los autores.

Al 62% de los encuestados financia sus estudios, con ayuda de sus padres o algún familiar, un 21% lo financia con recursos propios, y el 17% con otras fuentes, que regularmente son créditos directos con la Universidad, créditos con ICETEX ó créditos bancarios. Son importantes estos resultados por que afirma que el 62% de los estudiantes depende principalmente de los padres y familiares para financiar sus estudios, siendo una dependencia absoluta como fuente de ingresos, motivo por el cual podrían presentarse deserciones universitarias e intermitencia en sus carreras si la estabilidad económica de estos es baja o nula. La vinculación laboral a la Empresa de Servicios Temporales (E.S.T) les brinda la oportunidad de ser auto sostenibles tanto en los gastos universitarios como personales, en otros casos podrían complementarlos, beneficiando de forma directa a la universidad porque disminuirá la deserción universitaria por falta de ingresos económicos.

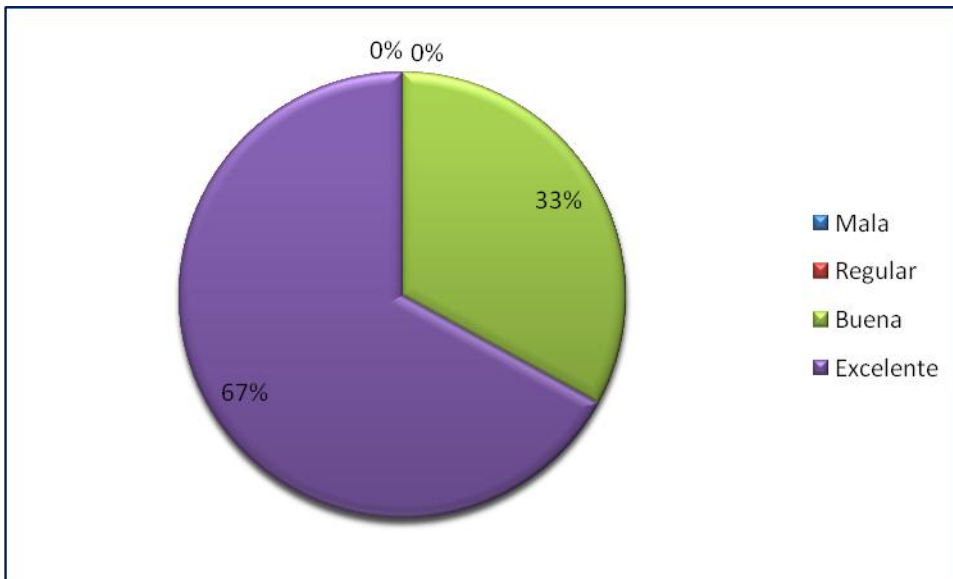
Pregunta 6. ¿La experiencia laboral que pueda soportar con documentos es?
Gráfico 6.



Fuente: Elaboración de los autores.

El 48% de los encuestados no tienen experiencia laboral, un 22% tiene de 1 a 2 años, el 14% de 1 a 6 meses, un 8% más de 2 años, y un restante 8% de 6 a 12 meses. Al desempleo de los estudiantes se suma la falta de experiencia laboral, por lo cual la estrategia que se implemente debe apuntar hacia el factor de preparación del capital humano y búsqueda de oportunidades laborales, ya que la experiencia laboral es parte intrínseca en el perfil de un trabajador, porque genera más fortalezas y valor agregado a una empresa, por ello el empeño de la Empresa de Servicios Temporales E.S.T en incentivar que los futuros egresados de la Corporación Universidad de la Costa CUC, puedan graduarse teniendo experiencia laboral y de esta manera hacerlos más competitivos en su entorno.

Pregunta 7. ¿Qué opina de graduarse teniendo experiencia laboral?
Gráfico 7.



Fuente: Elaboración de los autores.

Para el 67% de los encuestados sería excelente graduarse con experiencia laboral, para un 33% le parece buena la experiencia laboral antes de graduarse. Las alternativas regular y mala, no obtuvieron ponderaciones, porque se entiende el deseo de trabajar de todo profesional en formación, algunos manifestaron el deseo de tener experiencia previa antes de terminar su profesión lo cual le sirve para ir entrelazando la teoría vista en la Universidad con la vida práctica desde el punto de vista laboral, que además la mayoría de las empresas lo exigen como requisito en el perfil de requerimientos laborales a profesionales para poder vincularlos a éstas.

Pregunta 8. ¿En qué porcentaje cree que está su habilidad para diligenciar hojas de vida con énfasis en su perfil?

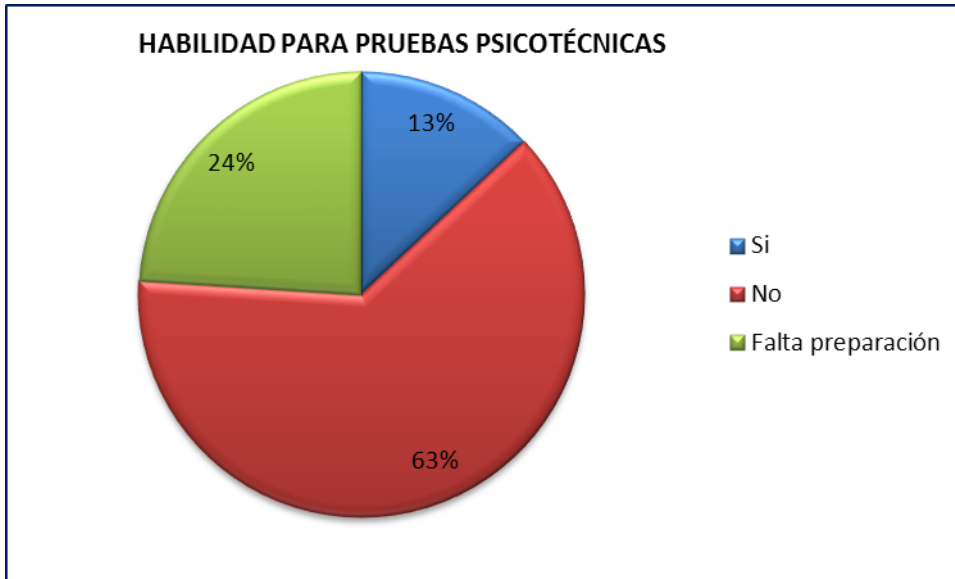
Gráfica 8.



Fuente: Elaboración de los autores.

Las respuestas dejan entrever la necesidad de afianzar más la estrategia de capacitación a la vida laboral de los egresados, teniendo en cuenta que la presentación de una hoja vida con énfasis en el perfil profesional y laboral es el primer paso para iniciar un proceso de selección para un cargo.

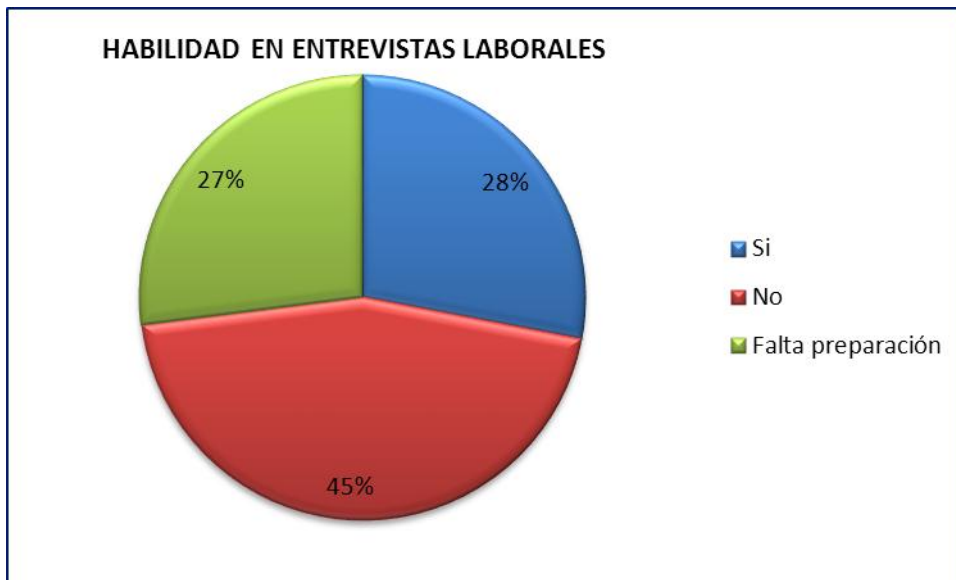
Pregunta 9. ¿Cree que tiene habilidad para presentar pruebas psicotécnicas?
Gráfica 9.



Fuente: Elaboración de los autores.

El 63% consideran que no tienen habilidad para presentar este tipo de pruebas, un 24% manifiestan que les hace falta preparación y un restante 13% que si tienen habilidad. Es una pregunta congruente con las anteriores donde se visualiza la falta de preparación para enfrentar un proceso de selección de los estudiantes, por lo tanto nos arroja porcentajes altos que demuestran la necesidad que tienen de fortalecer sus habilidades en la presentación de pruebas Psicotécnicas, siendo estas unas herramientas intrínsecas en la Empresa de Servicio Temporal que contará con personal idóneo para afianzar la orientación y preparación de todos los estudiantes, como estrategia en la inserción a la vida laboral.

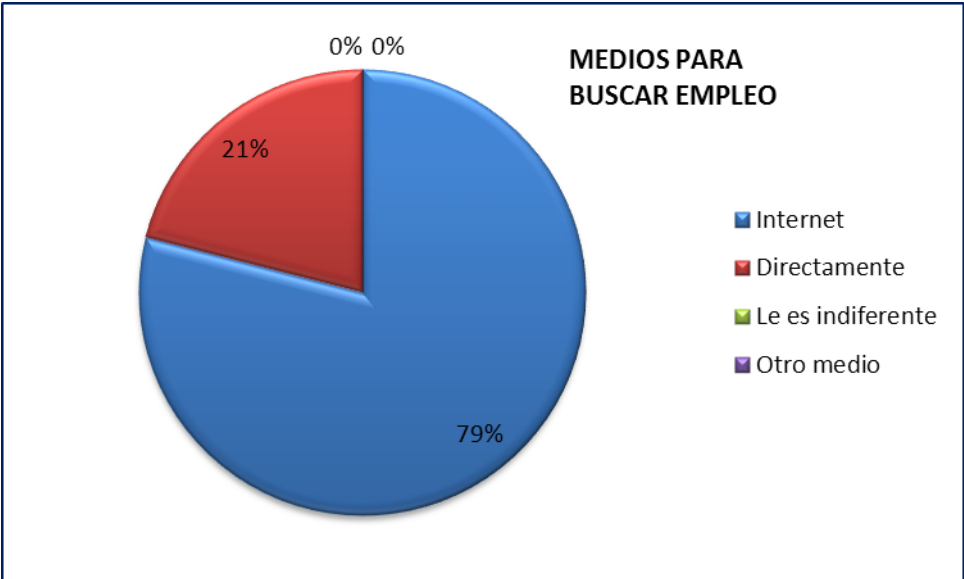
Pregunta 10. ¿Cree que tiene habilidad para presentar entrevistas laborales?
Gráfica 10.



Fuente: Elaboración de los autores.

El 45% de los encuestados dicen no estar preparados para presentar una entrevista, el 28% dice si estar preparados y finalmente el 27% dicen que les falta más preparación para esta actividad, esto evidencia la necesidad de establecer estrategias de mitigación a la problemática que se presenta en el proceso de oportunidades laborales para los estudiantes de la Universidad, donde se hace manifestar que necesitan fundamentación teórica y practica para presentarse a una entrevista laboral.

Pregunta 11. ¿Cuáles son los medios utilizados para buscar empleos?
Gráfica 11.

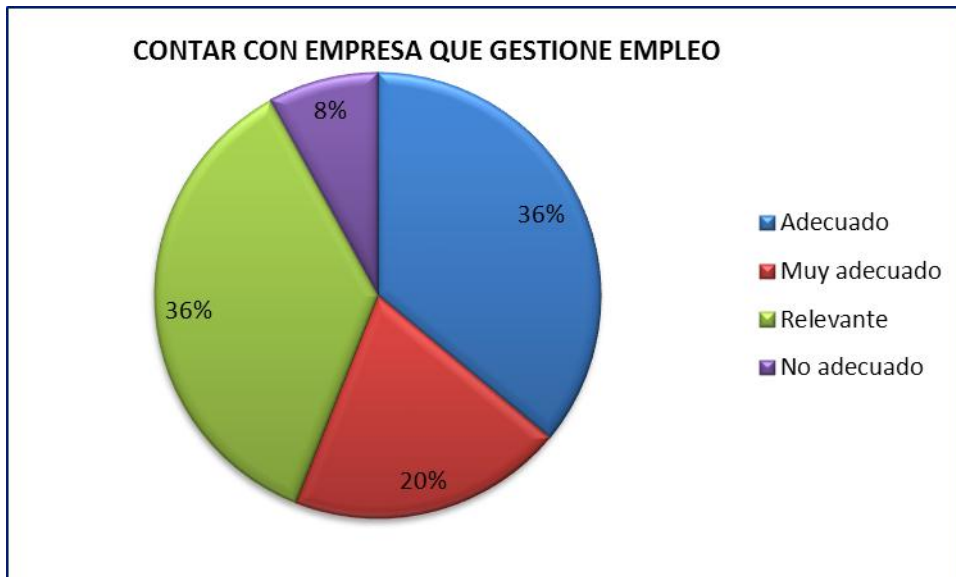


Fuente: Elaboración de los autores.

El 79% de los encuestados prefieren internet como medio para buscar en empleo, el 21% lo hacen directamente. Este resultado refleja la importancia que tiene internet para los estudiantes, por ello la Empresa de Servicios Temporales se apoyará en las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC'S) para captar hojas de vida por este medio, aprovechando sus bondades.

Pregunta12. ¿Qué opina sí la universidad contara con una empresa de empleo aliada con atención personalizada, orientación, y talleres que le ayudaran a usted conseguir empleo?

Gráfica 12.



Un 36% dice que es adecuado que exista la agencia, otro 36% manifiesta que es relevante, un 20% dice que es muy adecuada la idea y un 8% final dice que no es adecuado. Se puede inferir que no se sienten satisfechos con las gestiones que hace la Universidad referente a la búsqueda de oportunidades de empleo, y que debe diseñar estrategias de inserción laboral donde se involucren a los educandos y a los egresados.

2.2. Deserción escolar

En los últimos años al igual que otras instituciones a nivel nacional, muchos estudiantes por falta de oportunidades laborales para poder financiar sus estudios, o porque son padres de familia, han desertado de la institución.

Tabla 1. Nivel de ingreso familiar

SMMLV= Salario Mínimo Mensual Legal Vigente

Ingreso de la familia del estudiante	Total Nacional		Total Departamentos	
	2006	2011	2006	2011
0-1 SMMLV	13,28%	15,7%	22,8%	29,2%
1-2 SMMLV	37,60%	42%	36,3%	41,3%
2-7 SMMLV	47%	39,1%	39,9%	28,4%
Más de 7 SMMLV	2,2%	3,1%	0,9%	1,1%

Fuente: SPADIES. Ministerio de Educación Nacional.2012

En el caso de la deserción universitaria el Departamento del Atlántico ocupó el segundo lugar a nivel nacional después de La Guajira con un 47,9% según datos de Ministerio Educación, para el 2011. En este mismo estudio la corporación universidad de la costa cuc ocupó el cuarto lugar a nivel regional con 57,7%⁹.

A corte de 2009, la corporación universidad de la costa cuc por causa de la deserción dejó de recibir ingresos por el orden de \$2.594.851.625,¹⁰ indicando que se deben tomar las medidas de contingencia efectivas que impidan una mayor deserción.

⁹ PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Diagnóstico deserción Región Caribe. Memorias Cartagena abril 2012

¹⁰ Ibíd. pagina 3.

3 VIABILIDAD DE MERCADO, OPERATIVA Y FINANCIERA DE LA EMPRESA EMPLEATE S.A.S

3.1 ESTUDIO DE MERCADO

3.1.1 Situación Actual del Mercado Laboral.

La globalización ha implicado a las empresas implementar formas de búsqueda más flexibles de trabajo, tratando de minimizar los riesgos y adaptarse rápidamente a las tendencias económicas. Los gobiernos acorde con la globalización desean reducir el gasto público, así como empleados buscan más flexibilidad y facilidad de acceso al empleo¹¹, se presume que esta evolución ha conllevado a la creación de empresas o agencias de empleo a nivel mundial.

Una de las razones por las cuales el sector empresarial utiliza los servicios de las agencias de empleo es porque favorecen la agilidad y eficiencia en los procesos productivos actuales. Su argumento principal es que el servicio ofrecido por estas, permite cubrir necesidades específicas de producción sin tener que ampliar la nómina laboral, además de disminuir costos y aumentar la productividad en algún grado. Un informe del Banco de la República revela que el crecimiento de la economía colombiana crecerá en el año 2012 entre 4,2% y 4,3 %, con grandes expectativas por estar por encima del crecimiento del continente, lo cual le da a los empresarios mayor fiabilidad para mantener sus costos de producción (incluye mano de obra).

El resultado consolidado del sector del servicio temporal en el país a 31 de diciembre de 2011, se indica la celebración de 1.462.586 contratos laborales con trabajadores en misión, frente a 1.142.646 del año 2010, lo que arroja un monto salarial de 4.96 billones de pesos, que representa en aportes a la Seguridad Social Integral 1.2 billones de pesos, y a la parafiscalidad 365.360 millones, correspondiendo a Cajas de Compensación Familiar 162.382 millones, ICBF 127.786 millones y SENA 81.191 millones. Estas estadísticas nos muestran la

¹¹ ACOSSET. El Sector de Servicios Temporales en Colombia, una Visión Global y Local. Bogotá

formalización del empleo que se viene dando a través de las EST legalmente constituidas, y la fidelización del Servicio Temporal en los diferentes sectores empresariales del país.

Sin embargo, hay que anotar que la demanda creciente de las empresas, por contratar con servicios temporales, es una consecuencia directa de la crisis económica mundial. Según estadísticas de la ANDI, establecen que en los últimos siete años (periodo 2.006-2012) el empleo industrial ha decrecido un 25% y las empresas no están haciendo inversiones en nuevos proyectos, simplemente acuden a la banca para mantener el capital de trabajo”¹²

Las agencias de empleo temporal contratan directamente con las empresas afiliadas para la selección y contratación laboral. La Empresa Temporales ET cobra directamente a sus clientes un porcentaje que oscila entre el 11% y el 13% de comisión, sin afectar los ingresos del trabajador.

¹² Estudio referenciado por: SERNA, Dubys. Muñoz Patricia. Flórez Olga. Plan de negocios para el suministro de personal para oficios varios. CEIPA. Sede Bogotá D.C. 2.012

3.1.2 Mercado Objetivo

El mercado son estudiantes de los semestres 7, 8, 9 y 10 de la Corporación Universidad de la Costa. De acuerdo a reportes de la Universidad en el primer semestre se matricularon 8080 en todos los programas. De los cuales 2.693 son de Ciencias Económicas, de la cual se tomó la muestra de 122 estudiantes que están de 8 a 10 semestre correspondiente al 4,5% de la población estudiantil. La edad promedio de los estudiantes oscila entre los 19 y 35 años de edad. “De esta población el 48% no tiene experiencia laboral, un 22% tiene de 1 a 2 años de experiencia laboral, el 14% de 1 a 6 meses de experiencia, un 8% más de 2 años, y un restante 8% 6 a 12 meses”¹³.

3.1.2.1 Demanda.

La empresa iniciará sus labores con el 22% de la población, es decir 568 estudiantes matriculados. Potencialmente, se atenderá el 2% de las 27,091 pymes en el Atlántico.

3.1.2.2 Oferta

En el año 2011 los oferentes de mano de obra a través de Empresas de Servicios Temporales en Colombia totalizaron 1.348.187 personas. De acuerdo a la Clasificación Nacional de Ocupaciones, las 5 ocupaciones en las que se ofreció la mayor cantidad de mano de obra en el país fueron: oficinistas y auxiliares con 237.407 personas, que representan el 17.6% del total; ocupaciones elementales en ventas y servicios con 157.108 personas (11.7%); ayudantes de procesamiento y fabricación con 154.777 personas (11.5%); ocupaciones administrativas con 130.167 personas (9.7%); y ocupaciones técnicas en ventas y servicios con 105.769 personas (7.8% del total). Las ocupaciones con menor número de inscripciones fueron ocupaciones técnicas relacionadas con ciencias naturales con 3.111 personas; ocupaciones de nivel medio en servicio social,

¹³ Resultados encuesta grupo investigador

educación y religión con 2.656 inscritos y ocupaciones profesionales en arte y cultura con 1.680 personas.

3.1.3 Estrategias de precio

Los precios estarán sujetos a la variación en el mercado, y a la vigilancia que se realice en el mercado de la competencia. Además, lo más importante es que se tuvo en cuenta el precio de acuerdo a la tabla 2, tomando como base el (SMMLV) y del cual se derivan los demás costos salariales que son: prestaciones sociales, seguridad social y aportes parafiscales.

Tabla 2. Cálculo del precio

Base: \$566.700 SALARIO MINIMO LEGAL VIGENTE (SMMLV) 2012			
EMPLEADO			
SALARIO			\$ 566.700
AUXILIO			67.800
BASE			634.500
PENSION	4%		22.668
SALUD	4%		22.668
EMPRESA			
PRESTACIONES SOCIALES	BASE PRESTACIONAL	FACTOR	TOTAL
CESANTIAS	634.500	8,33%	52.854
INTERES CENSANTIAS	634.500	1%	6.345
PRIMA SE SERVICIOS	634.500	8,33%	52.854
VACACIONES	566.700	4,20%	23.801
SEGURIDAD SOCIAL			
PENSION	566.700	12%	68.004
SALUD	566.700	8,50%	48.170
ARP	566.700	2,44%	13.827

PARAFISCALES			
CAJA	566.700	4,00%	22.668
I.C.B.F	566.700	3%	17.001
SENA	566.700	2%	11.334
SEGURO COLECTIVO	566.700	1%	5.667
TOTAL FACTOR PRESTACIONAL		50,83%	\$ 322.525
Costo para la empresa: 566.700+322.525= 889.225			
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN		8%	\$ 71.138

Fuente: Elaborado por los autores.

3.1.4 Plan De Mercadeo

3.1.4.1 Distribución. Será directa con las empresas interesadas, la presentación de perfiles, disponibilidades.

3.1.4.2 Estrategia y Presupuesto de Publicidad

- La estrategia publicitaria estará determinada en fase inicial del proyecto por 3 visitantes directos a las empresas.
- Publicidad en redes sociales.
- Pagina web.

Tabla 3. Presupuesto de ventas

DETALLE	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	DURACION EN MESES	TOTAL
VENEDORES	3	634.500	3	\$ 5.710.500
REDES SOCIALES	3	480.000	3	\$ 4.320.000
PAGINA WEB	1	3.800.000	12	3.800.000
TOTAL PRESUPUESTO PUBLICIDAD				\$ 13.830.500

Fuente: Elaborado por los autores

3.1.4.3 Estrategia De Comunicación

Es directa con los clientes, a través de los link para las empresas donde tendrán sus consultas, es decir, la empresa generará informes bimensuales estadísticos, de regulaciones a las empresas, la vía telefónica y las visitas constantes será otra de las estrategias importantes de comunicación con el cliente.

3.1.5 Proyección de Ventas Primer Año

Se tomó el 22% de la población objetivo estudiantes de 7, 8, 9 y 10 pertenecientes a los programas de Administración de Empresas, Contaduría, y Finanzas, no se incluye Administración en Servicios de Salud por estar hasta tercer semestre en el momento de la investigación; se trabajó un incremento en las ventas mensual estable del 10%.

Tabla 4. Ventas primer año

Mes	Mes1	Mes2	Mes3	Mes4	Mes5	Mes6	Mes7	Mes8	Mes9	Mes10	Mes11	Mes 12	Total
Cantidad	200	220	242	266	293	322	354	390	429	472	519	571	4.277
Precio \$ 71.138	71.138	71.138	71.138	71.138	71.138	71.138	71.138	71.138	71.138	71.138	71.138	71.138	
Ventas (en miles)	14.228	15.650	17.215	18.937	20.831	22.914	25.205	27.726	30.498	33.548	36.903	40.593	304.247

Fuente: Elaborado por los autores.

3.1.6 ANALISIS DE LA COMPETENCIA

A continuación la tabla 5, muestra las empresas de servicios temporales que se ubican en la región Caribe, con incidencia en el Distrito de Barranquilla.

Tabla 5. Análisis de la competencia

EMPRESA	SERVICIO	UBICACIÓN	COMISIÓN	TAMAÑO
Activos S.A	Administración integral de personal	Bogotá Antioquia y eje Cafetero Región Caribe Región Oriental	7 -10%	10.000 empleados
Manpower S.A	Selección Outsourcing Servicios temporales. Consultoría Capacitación	Bogotá Bucaramanga Barranquilla Chile	7-11%	10.000 empleados
Asertempo Colombia Ltda	Administración de personal. Outsourcing de recursos humanos	Bogotá. Región Caribe. Antioquia Oriente	7-10%	8.000 empleados
SOS Empleados Administración y Nomina	Administración de nómina. Servicios para planta. Servicio para oficina	Bogotá Medellín Cali Bucaramanga Santa Marta Barranquilla	7-10%	6.500 empleados
Coltemp S.A.S	Administración de personal. Outsourcing de	Bogotá Barranquilla Ciénaga	7-10%	3.000 empleados

	Recursos humanos	Ibagué Itagüí Envigado		
Eficiencia	Administración de personal Outsourcing de recursos humanos	Barranquilla	7-10%	3.000 empleados

Fuente: Análisis de los autores. 2012

De acuerdo a lo descrito en la tabla 5, Manpower S.A es la competencia directa de la empresa Empléate SAS, ya que tiene 30 años de experiencia en el mercado laboral colombiano, posee actualmente más de 30 oficinas en 19 ciudades del país. Esta cobertura nacional garantiza a sus empleados y clientes atención rápida y oportuna ante eventualidades, trámites, dotaciones y todas las actividades y requerimientos propios del negocio, con servicios y procedimientos certificados bajo la norma ISO 9001.

Le brinda a sus empleados los siguientes servicios:

- ✓ **Fondo de empleados.**
- ✓ **Universidad Virtual gratuita:** Brinda de manera gratuita a todos los individuos vinculados laboralmente la oportunidad de consolidar su educación a través de herramientas de última generación que le permiten acceso a mas de 4,000 cursos en diferentes idiomas provistos por las mejores universidades e instituciones del mundo
- ✓ **Acompañamiento en eventos de salud.**

Todas las anteriores características, han situado a la competencia en unas de las primeras en prestación de servicios temporales en América Latina. Razón por la cual dentro de las estrategias a diseñar debe estar la educación continua a

nuestros empleados, con el propósito de ofrecer en el mercado un capital humano capacitado, con competencias para enfrentar la vida laboral.

3.2 PLAN OPERATIVO DE LA EMPRESA

3.2.1 Ficha técnica del servicio

- Denominación: Empresa de servicios temporales
- Denominación técnica: suministro de personal para las pymes de Barranquilla y su área metropolitana inicialmente.
- Unidad de medida: Número de afiliaciones

3.2.2 Ventajas competitivas y propuesta valor

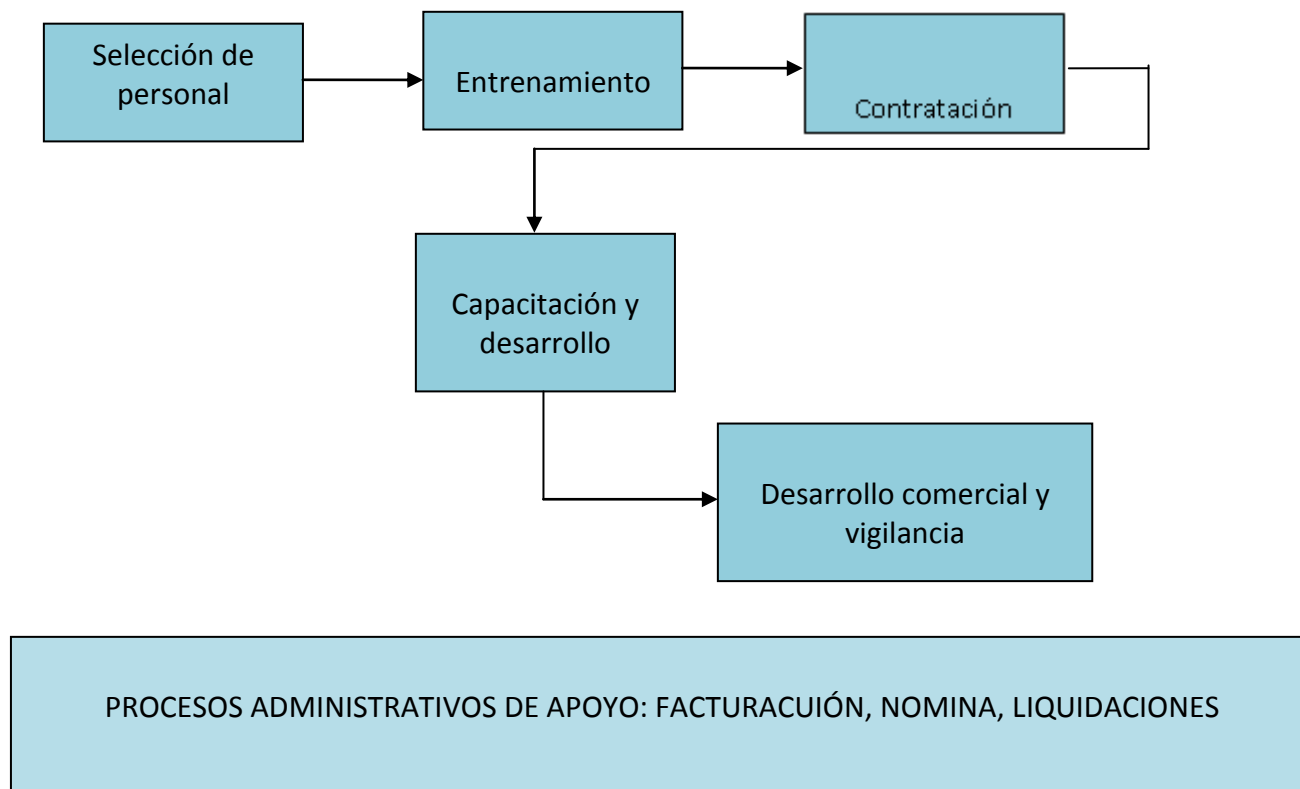
La propuesta valor de la empresa está determinado por el modelo de negocios que es ofrecer empleados altamente capacitados de acuerdo a las necesidades básicas de las empresas, con bajo costo en la administración y, como factor diferenciador, el constante seguimiento a las labores del empleado.

Las ventajas competitivas son:

- Empleados capacitados en competencias.
- Costo de administración más bajo del mercado regional.
- Diversidad en el perfil de los empleados.

3.2.3 Descripción del proceso

Figura 1. Flujo de proceso EMPLEATE SAS



Fuente: Elaborado por los autores.

- **Selección de personal:** Adecuar los procesos de reclutamiento y selección de personal de acuerdo a las competencias definidas por el enfoque empresarial basado en competencias laborales y que garantice el buen desempeño de los trabajadores en misión en los diferentes empleos que soliciten las empresas; de la misma manera establecer los perfiles profesionales y laborales tanto de vacantes y postulantes para la estandarización de procesos para la contratación y retención de los mejores trabajadores.

- **Entrenamiento:** De acuerdo el perfil del trabajador así recibirá un entrenamiento inicialmente de servicio al cliente, competencias, legislación laboral, salud ocupacional entre otras.
- **Contratación:** Debe responder a la normatividad vigente observando estrictamente las debidas afiliaciones al sistema de seguridad social de salud, pensiones, riesgos profesionales y diligenciamiento del tipo de contrato que se adelante con el trabajador.
- **Capacitación y desarrollo:** Implementar programas adecuados y pertinentes para el mejoramiento de las condiciones laborales, mentales y de seguridad industrial que redunden en el bienestar de los trabajadores de planta y en misión. De igual manera propender por la calidad del trabajo capacitando al personal en las diferentes áreas que requiera tanto la empresa como el mundo laboral actualmente.
- **Desarrollo comercial:** Lograr el posicionamiento de la empresa en el sector y velar por el cumplimiento de las metas comerciales propuestas para obtener una participación importante del 3% al 5% del mercado en la ciudad de Barranquilla durante los tres primeros años de funcionamiento de la empresa.
- **Procesos de apoyo**
 Se dividen es tres tipos los administrativos y financieros, de gestión de tecnologías y comunicaciones y de auditoría. Los primeros deben responder a las expectativas del cliente tanto interno como externo desarrollar sus procesos de manera eficiente y eficaz de acuerdo con las expectativas del servicio que deben ser determinadas por la dirección, a través de las mediciones de calidad del servicio que se realizarán en diferentes épocas y mediante diferentes mecanismos.

3.2.4 Necesidades y requerimientos

- PC
- Mobiliario de oficina
- Equipos de comunicación

3.2.5 Localización

La empresa estará ubicada en el Distrito de Barranquilla, en la carrera 53 con calle 70, Centro Comercial Gran centro segundo piso, Muy cerca a las universidades y zona de Empresas de Servicios Temporales reconocidas a nivel nacional.

3.2.6 Mano de Obra Requerida

1. Gerente
2. Auxiliar administrativo
3. Gerente comercial
4. Psicóloga
5. Servicios generales
6. Mensajero

Tabla 6. Costos administrativos

Mano de obra

1. Gerente:	\$2.500.000
2. Auxiliar administrativo	\$700.000
3. Gerente comercial	\$2.000.000
4. Psicóloga	\$1.800.000
5. Servicios generales	\$566.700
6. Mensajero	\$566.700
SubTotal mensual	\$8.133.400

Servicios

1. Internet
2. Teléfono
3. Agua
4. Luz

\$1.000.000

3.2.7 Organización

3.2.7.1 Estrategia Organizacional

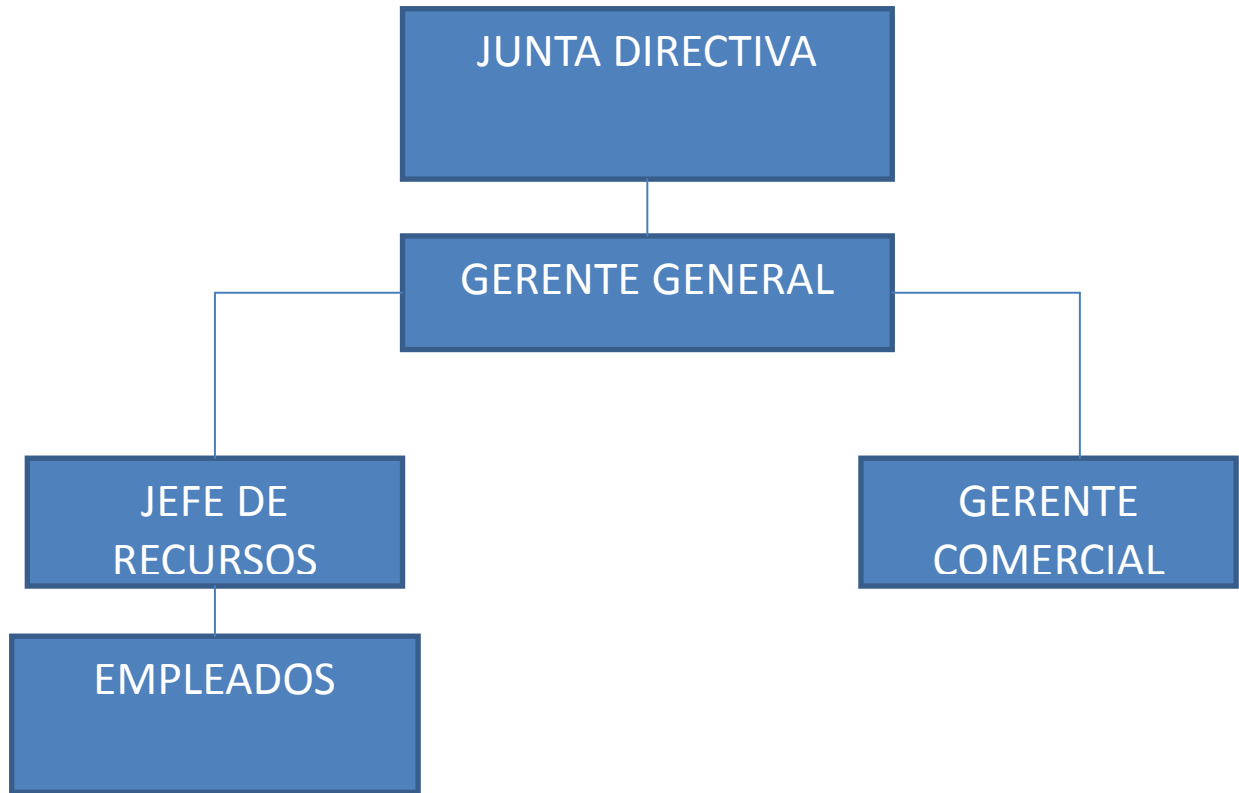
Tabla 7. Análisis DOFA

D	O	F	A
Barreras de salidas pólizas de cumplimiento	Opciones de empleados con diferentes perfiles en la Universidad para ofrecer al mercado	Ventajas en los costos de producción	Creación de nuevas empresas temporales
	Concentración de proveedores	Elementos competitivos como calidad, oportunidad del servicio, proceso de selección y cobertura	Poder de negociación de la competencia
	Existencia de productos sustitutos	Poder de negociación con los proveedores	

Fuente:Elaborado por los autores.

- **Estructura organizacional**

Figura 2. Organigrama de la empresa EMPLEATE S.A.S



Fuente: Elaborado por los autores.

3.2.8 Aspectos Legales

3.2.8.1 Estudio legal

Las Empresas de Servicios Temporales se rigen por la legislación y normatividad permanente así:

- Ley 50 de 1990, artículos 71 al 94
- Decreto 4369 de 2006
- Decreto 3769 de 2004
- Decreto 1530 de 1996, capítulo IV, artículos 10 al 14
- Decreto 1300 de 2005
- Decreto 1430 2010
- Decreto 1429 primer empleo

3.2.8.2 Estructura Jurídica y Tipo de Sociedad

La Empresa que tomamos para el estudio de viabilidad y factibilidad es una Sociedad por Acciones Simplificada (S.A.S.) que funciona de la siguiente manera:

- Qué es la Sociedad Simplificada por Acciones SAS?
 - Es un vehículo jurídico para la realización de cualquier actividad empresarial.
 - Que puede ser constituida por una o varias personas naturales o jurídicas.
 - Cuyos accionistas limitan su responsabilidad hasta el monto de sus aportes.
 - Que una vez inscrita en el registro mercantil, forma una persona jurídica distinta de sus acciones

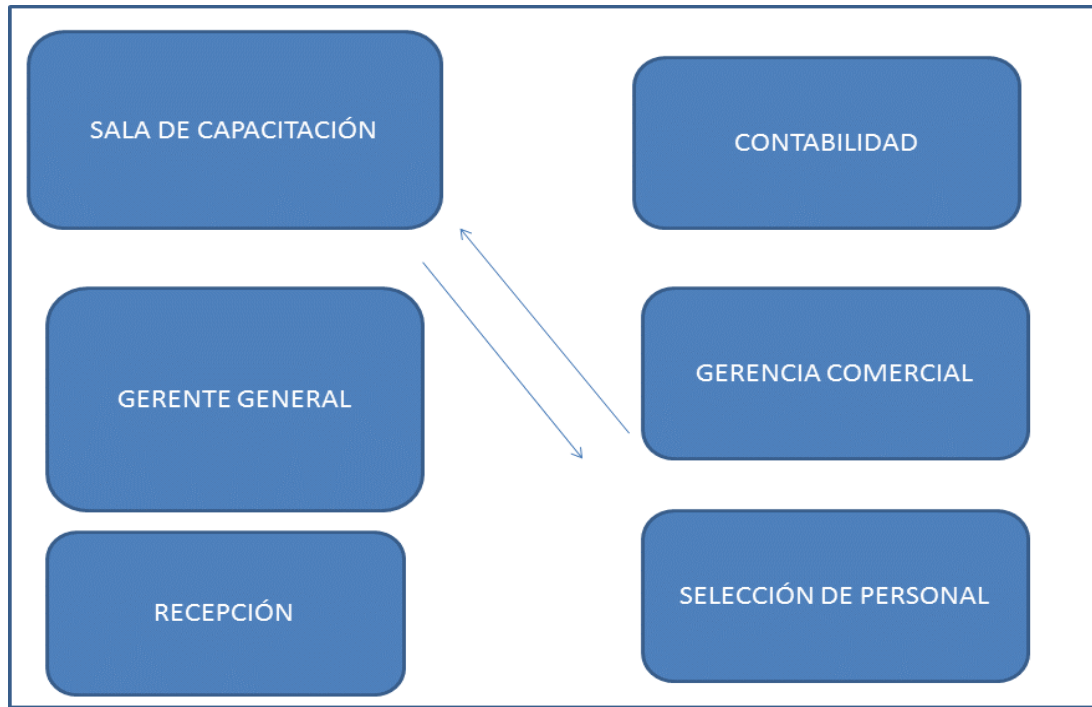
La empresa estará constituida legalmente como Sociedad de Acciones Simples (SAS) y cuya razón social se denominará “Empresa de Servicios Temporales Empléate S.A.S.”

3.2.8.3 Nombre del gerente o representante legal de la empresa

Juan Manuel Moya con cédula de ciudadanía 17.954.571 de Fonseca, La Guajira.

3.2.9 Distribución de la Planta

Figura 3. Distribución en Planta



Fuente: Elaborado por los autores.

La distribución en planta está por proceso, la doble fecha entre selección de personal y entrenamiento, permite visualizar que una vez es seleccionado el empleado, pasa a entrenamiento y de allí nuevamente a selección donde se determinará si está preparado para la vida laboral.

3.3 PLAN ECONOMICO-FINANCIERO

3.3.1 Indicadores Macroeconómicos

Teniendo en cuenta que para realizar y proyectar un modelo a financiar es necesario conocer a profundización las variables de proyección de un determinado país, se seleccionaron las variables macroeconómicas que regirán en los próximos 6 años la economía del país. La tabla 8, muestra los indicadores macroeconómicos, proyectados para los próximos 6 años. 2.012 a 2.017 en

Colombia, que serán aplicados a la Empresa de Servicio Temporal EMPLEATE S.A.S.

Tabla 8. Indicadores macroeconómicos

ESCENARIOS MACROECONOMICOS						
Años	2012	2013	2014	2015	2016	2017
IPC COP	3,27%	4,06%	3,90%	3,80%	3,50%	3,50%
IPP	2,95%	3,39%	3,50%	3,60%	3,40%	3,40%
PIB (Variación)	0,34%	2,30%	3,50%	4,00%	4,50%	4,50%
IPC USD	0,70%	2,12%	2,20%	2,40%	2,50%	2,20%
Devaluación	9,71%	-11,69%	6,84%	-3,25%	-13,39%	6,06%
Impuestos	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%	33,00%

Fuente: BanColombia

Tabla 9. Tasas de interés.

TASAS DE INTERES						
Años	2012	2013	2014	2015	2016	2017
DTF Promedio	5,43%	4,41%	5,78%	6,27%	7,00%	7,00%
Crédito Tesorería	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%	4,00%
Crédito Ordinario	15,00%	15,00%	15,00%	15,00%	15,00%	15,00%

Fuente: BanColombia

3.3.2 Políticas de Cartera de la Empresa

Para determinar el modelo de ingresos netos, la empresa a implementar, tendrá la siguiente política de cartera.

Tabla 10. Políticas de cartera

POLITICAS EMPRESA	
Devoluciones y Rebajas	3%
Días Cuentas Por Cobrar	30
Provisión de Cuentas por Cobrar	1,0%
Días Cuentas Por Pagar	30
Días de Inventario	0
Días de Caja	15
Ventas Crédito	0%
Comisiones sobre Ventas	0%

Fuente: Elaborado por los autores.

3.3.3 Gasto de Personal

En las tablas 11 y 12, se describen los gastos producto del pago de personal del departamento comercial y administrativo. En la estrategia comercial están incluidos 3 vendedores, los cuales se encargarán de presentar el portafolio de servicios de la empresa, a los potenciales clientes.

Tabla 11. Gasto de personal

PROYECCION DE GASTOS DE PERSONAL						
Departamento Comercial						
CARGOS	No Cargos	Salario	Subsidio	FSS	FP	FPYSS
Director Comercial	1	2.000.000	0	31,94%	26,00%	57,94%
Vendedores	3	600.000	67.800	31,94%	28,00%	59,93%
Mensajero	0	0	0	31,94%	0,00%	31,94%
Secretaria	0	0	0	31,94%	0,00%	31,94%
Director Comercial	0	0	0	31,94%	0,00%	31,94%
Totales	4	2.600.000	67.800	31,94%	26,46%	58,40%

Fuente: Elaborado por los autores

Tabla 12. Gasto de personal administrativo

Departamento Administrativo						
CARGOS	No Cargos	Salario	Subsidio	FSS	FP	FPYSS
Gerente general	1	2.500.000	0	30,54%	26,00%	56,54%
Auxiliar Administrativo	1	700.000	67.800	30,54%	27,71%	58,26%
Mensajero	1	566.700	67.800	30,54%	28,11%	58,66%
Gerente de gestión Humana	1	1.800.000	0	30,54%	26,00%	56,54%
Servicios Generales	1	566.700	67.800	30,54%	28,11%	58,66%
Totales	5	6.133.400	203.400	30,54%	26,59%	57,13%

Fuente: Elaborado por los autores.

En la planta de personal administrativo, se cuenta con un gerente que se encargará de planificar, orientar, dirigir el desarrollo integral de la compañía de acuerdo con el plan estratégico, presupuesto, código de buen gobiernos y las disposiciones legales para lograr la suficiente creación de valor para los clientes alcanzando su fidelidad, de tal forma que genere valor para los empleados y accionistas.

3.3.4 Gastos Administrativos

Tabla 13. Gastos administrativos

Gastos Administrativos Mensuales	2013
Honorarios Revisor y Contador	1.200.000
Arrendamientos	500.000
Mantenimiento	100.000
Servicios Públicos	500.000
Gastos Legales	100.000
Suministro de Cafetería y Aseo	150.000
Útiles de Papelería y Suministros	80.000
Otros (Internet & conectividad)	100.000
Total Gastos Administrativos	2.730.000

Fuente: Elaborado por los autores.

3.3.5 Gastos de Ventas

3.3.6 Tabla 14. Gastos de venta.

Gastos Ventas Mensuales	2013
Arrendamientos	0
Seguros	300.000
Publicidad, página web, vendedores	1.137.317
Gastos Legales	0
Suministro de Cafetería y Aseo	0
Útiles de Papelería y Suministros	0
Otros	0
Total Gastos Ventas	1.437.317

Fuente: Elaborado por los autores.

Se incluye en esta tabla, los seguros de funcionamiento. Gastos de vendedores, páginas web y publicidad mediante redes sociales.

3.3.6 Inversiones

Tabla 15. Inversiones Primer año

INVERSIONES						
PERIODO (AÑOS)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Terrenos	0	0	0	0	0	0
Construcciones y Edificios	0	0	0	0	0	0
Maquinarias y Equipos	5.000.000	0	0	0	0	0
Muebles y Enseres	3.000.000	0	0	0	0	0
Acreditación de Capital (Póliza de garantía)	170.010.000	0	0	0	0	0
Equipos de Oficina	0	0	0	0	0	0
Total activos	178.010.000	0	0	0	0	0
Activos Intangibles		0	0	0	0	0
Gastos Anticipados	0	0	0	0	0	0
Capital de trabajo	18.100.717	0	0	0	0	0
Requerimientos de inversión	196.110.717	0	0	0	0	0

Fuente: Elaborado por los autores.

Se incluye dentro del capital requerido \$170.010.000, correspondientes a los 300 salarios mínimos mensuales legal vigentes SMMLV que debe contener la empresa de acuerdo a la ley.

3.3.7 Estructura de Financiación

Tabla 16. Estructura financiación

ESTRUCTURA DE FINANCIACION						
PERIODO (AÑOS)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Capital	50,0%	90,0%	90,0%	90,0%	100,0%	100,0%
Deuda	50,00%	10,00%	10,00%	10,00%	0,00%	0,00%
Gracia	0	0	0	0	0	0
Cuotas	2	2	2	2	2	2
Plazo	2	2	2	2	2	2

Fuente: Elaborado por los autores.

Los emprendedores inician con un 50% de la financiación, en la proyección se observa que para el segundo año, solo necesita un 10% de financiación.

3.3.8 Gastos de ventas

Tabla 17. Gastos de ventas anuales

PROYECCION DE VENTAS ANUALES					
	2013	2014	2015	2016	2017
Arrendamientos	0	0	0	0	0
Seguros	3.600.000	3.600.000	3.600.000	3.600.000	3.600.000
Servicios Públicos	13.647.804	13.647.804	13.647.804	13.647.804	13.647.804
Gastos Legales	0	0	0	0	0
Suministro de Cafetería y Aseo	0	0	0	0	0
Útiles de Papelería y Suministros	0	0	0	0	0
Otros	0				
Total Gastos Ventas	17.247.804	17.247.804	17.247.804	17.247.804	17.247.804
Gastos Administrativos y de Ventas	54.220.453	55.598.581	57.352.236	59.162.740	61.041.592

Fuente: Elaborado por los autores.

3.3.9 Presupuesto de Ventas por producto

Tabla 18. Presupuesto de ventas por producto.

PRESUPUESTO						
SUMINISTRO DE PERSONAL						
PRESUPUESTO DE VENTAS POR PRODUCTO (UNIDADES Y PESOS)						
PERIODOS (AÑOS)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
INGRESOS TOTALES		482.968	514.136	552.884	596.849	645.537
Devoluciones y Rebajas	-	14.489	15.424	16.587	17.905	19.366

Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 19. Proyección de Gastos de Personal

PROYECCION DE GASTOS DE PERSONAL						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nomina Dpto Comerciales						
Sueldo Dpto Comercial		45.600.000,0	47.451.360,0	49.301.963,0	51.175.437,6	52.966.578,0
Subsidios		2.134.800,0	2.221.472,9	2.308.110,3	2.395.818,5	2.479.672,2
Comisiones		-	-	-	-	-
Comisiones Por Pagar		-	-	-	-	-
Pago de Comisiones		-	-	-	-	-
Seguridad Social		14.562.360,00	15.153.591,82	15.744.581,90	16.342.876,01	16.914.876,67
Seguridad Social por Pagar		1.213.530,0	1.262.799,3	1.312.048,5	1.361.906,3	1.409.573,1
Pago Seguridad Social		13.348.830,00	15.104.322,50	15.695.332,72	16.293.018,17	16.867.209,95
Prestaciones Sociales		12.039.738,77	12.528.552,16	13.017.165,70	13.511.817,99	13.984.731,62
Prestaciones Sociales por Pagar		4.455.248,0	4.636.131,1	4.816.940,2	4.999.983,9	5.174.983,3
Pago Prestaciones Sociales		7.584.490,77	12.347.669,09	12.836.356,59	13.328.774,27	13.809.732,19
Obligaciones Laborales		74.336.898,77	77.354.976,86	80.371.820,96	83.425.950,15	86.345.858,41
Pago Salarios y Prestaciones		68.668.120,77	77.124.824,47	80.141.762,67	83.193.048,58	86.123.192,25
Obligaciones Laborales Por Pagar		5.668.778,0	5.898.930,4	6.128.988,7	6.361.890,2	6.584.556,4
Nomina Dpto Administrativo						
Sueldo Dpto Administrativo		73.600.800,0	76.588.992,5	79.575.963,2	82.599.849,8	85.490.844,5
Subsidios		2.134.800,0	2.221.472,9	2.308.110,3	2.395.818,5	2.479.672,2
Seguridad Social		22.480.628,35	23.393.341,86	24.305.682,20	25.229.298,12	26.112.323,55
Seguridad Social por Pagar		1.873.385,7	1.949.445,2	2.025.473,5	2.102.441,5	2.176.027,0
Pago Obligaciones Laborales		20.607.242,66	23.317.282,40	24.229.653,83	25.152.330,13	26.038.738,10
Prestaciones Sociales		19.513.356,00	20.305.598,25	21.097.516,59	21.899.222,22	22.665.694,99
Prestaciones Sociales por Pagar		7.068.656,0	7.355.643,4	7.642.513,5	7.932.929,0	8.210.581,6
Pago Prestaciones Sociales		12.444.700,00	20.018.610,82	20.810.646,49	21.608.806,70	22.388.042,48
Obligaciones Laborales		117.729.584,35	122.509.405,48	127.287.272,29	132.124.188,64	136.748.535,24
Pago Salarios y Prestaciones		108.787.542,66	122.146.358,58	126.924.373,84	131.756.805,13	136.397.297,27
Obligaciones Laborales por Pagar		8.942.041,7	9.305.088,6	9.667.987,0	10.035.370,6	10.386.608,5
TOTALES						
Obligaciones Laborales		192.066.483	199.864.382	207.659.093	215.550.139	223.094.394
Pago Salarios y Prestaciones		177.455.663	199.271.183	207.066.137	214.949.854	222.520.490
Obligaciones Laborales por Pagar		14.610.820	15.204.019	15.796.976	16.397.261	16.971.165

Fuente: Elaborado por los autores.

3.3.10 Balance General

Tabla 20. Balance general

BALANCE GENERAL PROYECTADO						
SUMINISTRO DE PERSONAL						
CIFRAS EN MILES DE PESOS						
PERIODOS (AÑOS)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Caja	18.101	14.339	15.922	16.527	17.141	17.736
Excedentes de tesorería	0	57.635	96.537	207.591	305.799	409.498
Cuenta por cobrar	0	0	0	0	0	0
Provisión Cuenta Por Cobrar	0	0	0	0	0	0
Anticipo de impuestos	0	0	3.569	11.806	53.310	115.536
Inventarios	0	0	0	0	0	0
Activos Diferidos	0	0	0	0	0	0
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES	18.101	71.974	116.028	235.924	376.250	542.770
Propiedad Planta y Equipo bruta	178.010	178.010	178.010	178.010	178.010	178.010
Depreciación acumulada	0	(34.802)	(69.604)	(104.406)	(139.208)	(174.010)
Activos Intangibles	0	0	0	0	0	0
Amortización Acumulada	0	0	0	0	0	0
TOTAL ACTIVOS FIJOS	178.010	143.208	108.406	73.604	38.802	4.000
TOTAL ACTIVOS	196.111	215.182	224.434	309.528	415.052	546.770
TOTAL ACTIVOS	196.111	215.182	224.434	309.528	415.052	546.770
Porción corriente	49.028	49.028	0	0	0	0
Cuenta por pagar	0	10.224	10.639	11.054	11.474	11.876
Obligaciones Laborales		14.611	15.204	15.797	16.397	16.971
Impuesto por pagar	0	14.277	23.611	35.540	46.214	58.396
TOTAL PASIVOS CORRIENTE	49.028	88.140	49.454	62.391	74.086	87.243
Créditos a largo plazo	49.028	0	0	0	0	0
TOTAL PASIVOS	98.055	88.140	49.454	62.391	74.086	87.243
Capitalizaciones	98.055	98.055	98.055	98.055	98.055	98.055
Reserva legal	0	0	2.899	7.692	14.908	24.291
Utilidades retenidas	0	0	26.088	69.232	134.173	218.620
Utilidad del período	0	28.987	47.938	72.157	93.829	118.561
Total patrimonio	98.055	127.042	174.980	247.137	340.966	459.527
Total pasivo y patrimonio	196.111	215.182	224.434	309.528	415.052	546.770
Control	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Caja Mínima		14.339	15.922	16.527	17.141	17.736
Cuentas por Cobrar		0	0	0	0	0
Anticipo de Impuestos		0	3.569	11.806	53.310	115.536
Inventarios		0	0	0	0	0
Capital de Trabajo Operativo KTO	18.101	14.339	19.491	28.333	70.451	133.272
Cuentas por Pagar	0	10.224	10.639	11.054	11.474	11.876
Obligaciones Laborales	0	14.611	15.204	15.797	16.397	16.971
Impuestos por Pagar	0	14.277	23.611	35.540	46.214	58.396
Pasivos Operativos	0	39.112	49.454	62.391	74.086	87.243
Capital de Trabajo Neto Operativo KTNO	18.101	(24.773)	(29.963)	(34.058)	(3.635)	46.029
Variación KTNO	18.101	(42.873)	(5.190)	(4.095)	30.424	49.664
PPYE Neto	178.010	143.208	108.406	73.604	38.802	4.000
Activos Diferidos	0	0	0	0	0	0
Capital Empleado Operativo	196.111	118.435	78.443	39.546	35.167	50.029

Fuente: Elaborado por los autores.

3.3.11 Estado de resultados

Tabla 21. Estado de resultados

ESTADO DE RESULTADOS PROYECTADOS						
SUMINISTRO DE PERSONAL						
CIFRAS EN MILES DE PESOS						
PERIODOS (AÑOS)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ingresos Brutos	0	482.968	514.136	552.884	596.849	645.537
Devoluciones y Rebajas	0	(14.489)	(15.424)	(16.587)	(17.905)	(19.366)
Costo de las ventas	0	(122.688)	(127.669)	(132.648)	(137.689)	(142.508)
Gastos de admón y ventas	0	(246.287)	(255.463)	(265.011)	(274.713)	(284.136)
Gastos Anticipados						
EBITDA	0	99.504	115.580	138.638	166.542	199.527
Depreciaciones	0	(34.802)	(34.802)	(34.802)	(34.802)	(34.802)
Provisión Cartera	0	0	0	0	0	0
Amortización	0	0	0	0	0	0
Amortización	0	0	0	0	0	0
UTILIDAD OPERATIVA	0	64.702	80.778	103.836	131.740	164.725
Gastos financieros	0	(21.438)	(11.534)	0	0	0
Rendimientos financieros	0	0	2.305	3.861	8.304	12.232
UTILIDAD ANTES DE IMP.	0	43.264	71.549	107.697	140.044	176.957
Impuestos	0	(14.277)	(23.611)	(35.540)	(46.214)	(58.396)
UTILIDAD NETA	0	28.987	47.938	72.157	93.829	118.561

Fuente: Elaborado por los autores.

Los estados de resultados muestran una empresa con una operación operativa financiera estable, positiva, con buenos ingresos que le permiten mantenerse en operación y con buenas utilidades al final.

3.3.12 Caja

Tabla 22. Caja

SUMINISTRO DE PERSONAL						
CIFRAS EN MILES DE PESOS						
PERIODOS (AÑOS)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
INGRESOS						
Recaudo en ventas	0	468.479	498.712	536.297	578.944	626.171
Capitalizaciones	98.055	0	0	0	0	0
Desembolsos de créditos	98.055	0	0	0	0	0
Ingresos financieros	0	0	2.305	3.861	8.304	12.232
Créditos de tesorería	0	0	0	0	0	0
TOTAL INGRESOS	196.111	468.479	501.017	540.159	587.247	638.403
EGRESOS						
Pago a proveedores	0	(112.464)	(127.254)	(132.233)	(137.269)	(142.106)
Gastos de admon y ventas	0	(231.676)	(254.870)	(264.418)	(274.113)	(283.562)
Gastos Anticipado	0	0	0	0	0	0
Pago Capital	0	(49.028)	(49.028)	0	0	0
Intereses	0	(21.438)	(11.534)	0	0	0
Compra de activos	(178.010)	0	0	0	0	0
Compra de activos intangibles	0	0	0	0	0	0
TOTAL EGRESOS	(178.010)	(414.606)	(460.532)	(428.499)	(488.426)	(534.109)
Variación de caja (ING-EGRESO)	18.101	53.873	40.485	111.660	98.821	104.294
Caja inicial	0	18.101	71.974	112.459	224.118	322.940
Caja Final	18.101	71.974	112.459	224.118	322.940	427.234
DÉFICIT	0	0	0	0	0	0
CAJA MINIMA	18.101	14.339	15.922	16.527	17.141	17.736
EXCEDENTE DE TESORERIA	0	57.635	96.537	207.591	305.799	409.498

Fuente: Elaborado por los autores.

3.3.13 Flujo de caja libre

Tabla 23. Flujo de caja libre

FLUJO DE CAJA LIBRE DEL PROYECTO						
SUMINISTRO DE PERSONAL						
CIFRAS EN MILES DE PESOS						
PERIODOS (AÑOS)	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ingresos Netos	0	468.479	498.712	536.297	578.944	626.171
Costo de las ventas	0	(122.688)	(127.669)	(132.648)	(137.689)	(142.508)
Gastos de administración y ventas	0	(246.287)	(255.463)	(265.011)	(274.713)	(284.136)
EBITDA	0	99.504	115.580	138.638	166.542	199.527
UTILIDAD OPERATIVA (UAI)	0	64.702	80.778	103.836	131.740	164.725
UTILIDAD OP. DESPUES DE IMP (UNODI)	0	43.350	54.121	69.570	88.266	110.366
Depreciación	0	34.802	34.802	34.802	34.802	34.802
Amortizaciones	0	0	0	0	0	0
Provisiones	0	0	0	0	0	0
Variación de capital de trabajo	(18.101)	42.873	5.190	4.095	(30.424)	(49.664)
Inversión en activos fijos	(178.010)	0	0	0	0	0
Inversión en activos Intangibles	0	0	0	0	0	0
Inversión en Activos Diferidos	0	0	0	0	0	0
Valor Recuperable						50.029
FLUJO DE CAJA LIBRE	(196.111)	121.026	94.113	108.467	92.644	145.533

Fuente: Elaborado por los autores.

El flujo de caja libre muestra un el saldo disponible para pagar a posibles accionistas y para cubrir el servicio de la deuda (intereses de la deuda + principal de la deuda) de la empresa, después de descontar las inversiones realizadas en activos fijos y en necesidades operativas de fondos.

3.3.14 Flujo de caja para un potencial de inversionista

Tabla 24. Flujo de caja para el inversionista

FLUJO DE CAJA DEL ACCIONISTA						
SUMINISTRO DE PERSONAL						
CIFRAS EN MILES DE PESOS						
Flujo de Caja del Proyecto	(196.111)	121.026	94.113	108.467	92.644	145.533
Desembolsos	98.055	49.028	0	0	0	0
Amortización Créditos	0	(49.028)	(49.028)	0	0	0
Intereses	0	(21.438)	(11.534)	0	0	0
Beneficio Tributario	0	7.075	3.806	0	0	0
FLUJO DE CAJA ACCIONISTA	(98.055)	106.662	37.358	108.467	92.644	145.533

Fuente: Elaborado por los autores.

Se calculó un flujo de caja para una inversión, el cual dio como resultado positivo y con grandes proyecciones, en los indicadores de evaluación se encontrarán los resultados.

3.3.15 Evaluación del Proyecto para el emprendedor

EVALUACION FINANCIERA PARA EL EMPRENDEDOR	
Valor presente neto FC	105.028
Tasa interna de retorno	87,19%
Periodo de Recuperación	1

Fuente: Elaborado por los autores.

Para el emprendedor el emprendedor es de \$105.028.000, una tasa interna de retorno excelente del 87,19%, con un periodo de recuperación de 1 año.

3.3.16 Evaluación del proyecto para el inversionista

EVALUACION FINANCIERA PARA EL INVERCIONISTA	
CCPP	32,59%
Valor presente neto FCL	60.712
Tasa interna de retorno	48,63%
Periodo de Recuperación	2

Fuente: Elaborado por los autores.

La tasa interna para el inversionista arroja buenas perspectivas de ingresos y de recuperación de su inversión en 2 años.

En lo referente al costo del capital ponderado (CCP) es el 32,59%, es decir, La empresa no creará valor para sus inversores a menos que pueda ganar más que su costo de capital. Una forma estándar de expresar el costo de capital de una empresa es el promedio ponderado del costo de las fuentes individuales de capital que se utilizan: se entiende que se tiene en cuenta el costo de capital de cada componente, se pondera cada componente como porcentaje del capital total y se le aplica es la tasa marginal de impuesto de la empresa. Para el emprendedor la tasa interna de retorno es del 52%, indica que es un proyecto rentable.

De acuerdo a los resultados el proyecto es viable para los emprendedores como para los inversionistas porque tiene una TIR excelente para proyectos de servicios.

4. IMPACTOS DEL PROYECTO

a. **IMPACTO AMBIENTAL:** Ambientalmente es positivo, no generara daños al entorno de desempeño de la organización empresarial. Es una empresa de servicios de provisión de recurso humano a otras empresas.

b. **IMPACTO SOCIOECONOMICO:** Es positivo teniendo en cuenta que es una empresa que promocionará ante otras empresas el recurso humano profesional egresado de universidades con perfil definidos de acuerdo a las necesidades del entorno. Dentro del valor agregado que ofrecerá estará la capacitación del recurso humano ofrecido, de acuerdo a las necesidades de las organizaciones empresariales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- El proyecto es viable, ya que se cuenta con las características requeridas mínimas que exige el mercado y que ofrecen así las empresas que hacen parte de la competencia. Desde el punto de vista de mercado, la creación de una nueva empresa, con los estudios y parámetros que se establecieron para este caso, son aptos para desarrollar un negocio en este sector competitivo en el país,
- Los resultados de la pesquisa documental demuestran que las empresas necesitan cada vez más, de la tercerización de sus procesos, requiriendo así la asistencia y participación de organizaciones que se encarguen de los mismos.
- Se requiere en el mercado, una empresa que preste servicios que aun no han sido del todo satisfechos, de modo tal que se cuente con los parámetros y características básicos para poder cubrir una demanda.
- La creación de la empresa es aprovechar la expansión de empresas nacionales y extranjeras que día a día se radican en Barranquilla y su área metropolitana, así como el aprovechamiento mismo del crecimiento de las ya existente, productos de los diferentes tratados de libre comercio celebrados en los últimos años.
- Desde el punto de vista financiero, se enuncia que la viabilidad del negocio es alta y favorable, ya que al calcular la tasa Interna de retorno dio como resultado 52,07% para el emprendedor y una tasa interna del 48% para el inversionista.
- En lo referente a la contratación inicialmente de estudiantes en pregrado de los semestres séptimo a décimo de la facultad de Ciencias Económicas de

la Universidad Corporación de la Costa-CUC, beneficiará a esta Institución porque mitigará la deserción universitaria por problemas económicos ya que la E.S.T EMPLEATE busca hacerlos auto sostenibles económicamente y mejorar su perfil laboral con la experiencia obtenida antes de graduarse, y para la futura contratación de egresados se debe dar un trato especial teniendo en cuenta el nivel de preparación académico que algunos pueden tener y la búsqueda de las oportunidades laborales debe estar acorde con su formación de postgrados en algunos casos.

ANEXOS

ANEXO 1.

MODELO DEL INSTRUMENTO

La presente encuesta tiene como finalidad realizar una investigación de mercado para un proyecto de grado la Universidad de la Costa –CUC, de la Facultad de Ciencias Económicas.

1. ¿Cuál es su edad?

2. ¿A qué programa pertenece?

a) Administración () B) Contaduría () C) Finanzas ()

h) otras

¿Cuál? _____

2. ¿En qué semestre está matriculado en este momento?

a) 7 () B) 8 () C) 9 ()

d) 10 ()

3. ¿Se encuentra laborando actualmente?

a) SI ()

b) NO ()

4. ¿Cómo financia sus estudios?

a) Esfuerzo propio () b) Padres () c) Familiar diferente a
padres ()

d) Otra fuente de financiación

¿Cuál? _____

5. ¿Le gustaría estar trabajando para pagar o ayudar a pagar sus estudios?

a) SI ()

b) NO ()

6. ¿La experiencia laboral que pueda soportar con documentos es?

a) No tengo () b) 1-6 meses () c) 6-12 meses ()

d) 1-2 años () e) Más de 2 años

7- ¿Qué opina de graduar teniendo experiencia laboral?

- a) Mala () b) Regular () c) Buena ()
d) Excelente ()

8-¿En qué porcentaje cree que está su habilidad para diligenciar hojas de vida con énfasis en su perfil?

- a) 0-20 % () b) 20-40 % () c) 40-60% ()
d) 60-80 % () e) 80-100 % ()

9-¿Cree que tiene habilidad para presentar pruebas psicotécnicas?

- Si ()
No ()
Falta preparación ()

10-¿Cree que tiene habilidad para desenvolverse en entrevistas laborales?

- Si ()
No ()
Falta preparación ()

11-¿Cuáles son los medios utilizados para presentar hojas de vida?

- a) Internet () b) Directamente () c) Le es indiferente ()
d) otro medio, ¿Cuál?_____

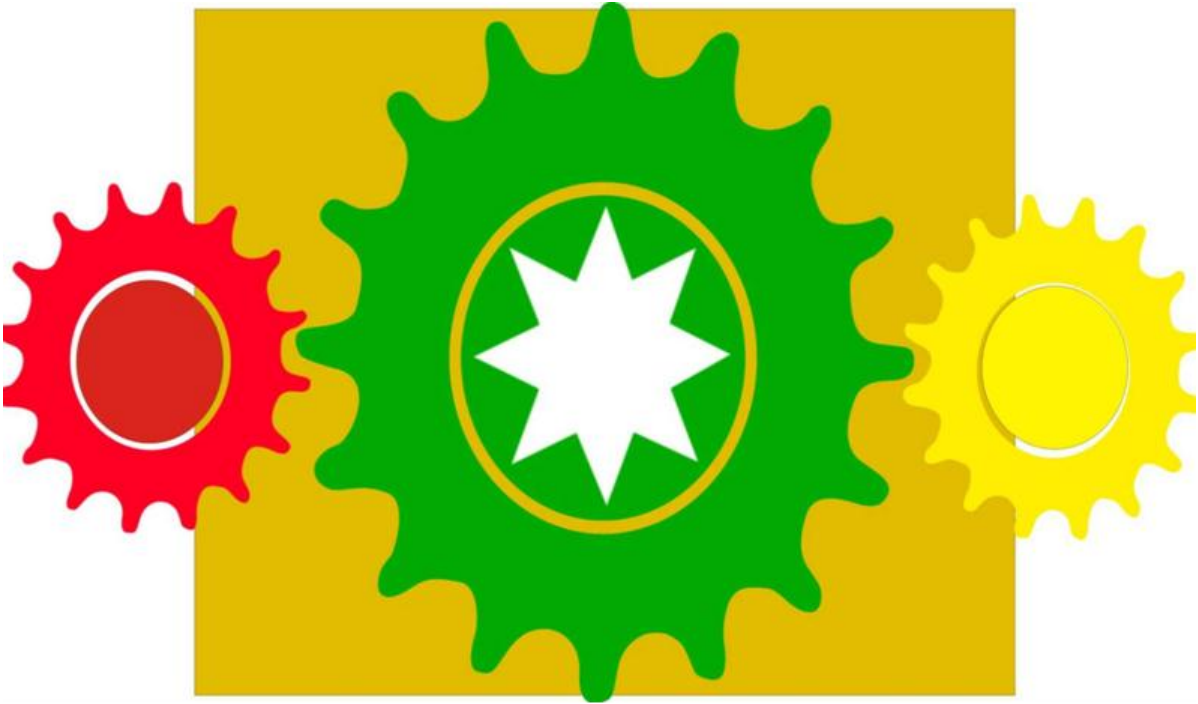
12- Que opina sí la universidad contara con una empresa de empleo aliada con atención personalizada, orientación, y talleres que le ayudaran a usted a conseguir empleo?

- a) Adecuado () b) Muy Adecuado () c) Relevante ()
d) No adecuado ()

Gracias por su tiempo!

ANEXO 2

**LOGOTIPO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES
EMPLEATE S.A.S**



ANEXO 3
MINUTA CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA

Empresa de Servicios Temporales EMPLEATE S.A.S

*En la ciudad de Barranquilla, Departamento del Atlántico, República de Colombia, a los 16 días del mes de octubre de 2012; los señores: **Juan Manuel Moya** identificado con la cédula **17.954.571**, **Deyner García López** identificado con la cédula **1.052.701.174** y **Rafael Ramos** identificado con la cédula **1.003.602.821** mayores de edad, domiciliados en Barranquilla, teléfonos 301 4170837-314 5673990-315 6626256-304 4008850; obrando en las siguientes condiciones, han celebrado un **CONTRATO DE SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADAS** la que se registrará por los siguientes estatutos, y en lo no previsto en ellos, por las normas aplicables a este tipo de sociedad; - **ARTICULO No. PRIMERO - DENOMINACIÓN O RAZON SOCIAL Y NATURALEZA:** La sociedad se denominará: - **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES EMPLEATE S.A.S.** razón social bajo la cual girará en adelante. - **ARTICULO No. SEGUNDO - DOMICILIO:** La sociedad es de nacionalidad colombiana y tendrá como domicilio principal la ciudad la carrera 53 No 68-105 Centro comercial Gran centro segundo piso, ciudad de BARRANQUILLA departamento del ATLANTICO, pudiendo no obstante establecer oficinas, sucursales o agencias en cualquier lugar del territorio nacional y del extranjero. - **ARTICULO No. TERCERO - DURACIÓN:** La sociedad tendrá un término de duración indefinida, contados a partir de la fecha de otorgamiento de este documento, pero podrá disolverse antes por alguna de las causales establecidas en este Estatuto Social o en la Ley. - **ARTICULO No. CUARTO OBJETO SOCIAL:** LA SELECCIÓN, CONTRATACION Y ADMINISTRACION DEL RECURSO HUMANO EN MISION PARA ENTIDADES PRIVADAS Y ESTATALES EN TODO EL TERRITORIO COLOMBIANO. - **ARTICULO No. QUINTO - CAPITAL SOCIAL:** El Capital de la sociedad se encuentra conformado así: a) Capital Autorizado: Es la suma de \$ 12.000.000 b) Capital Suscrito y pagado \$12.000.000 dividido en 120 acciones de un valor nominal cada una de \$ 1.00.000, representado en títulos negociables y, el cual se haya pagado así:*

SOCIOS	CUOTA	CAPITAL SUSCRITO Y PAGO
Juan Manuel Moya	40	\$ 4.000.000
Deyner García López	40	\$ 4.000.000
Rafael Ramos	40	\$4.000.000
TOTAL	120	\$ 12.000.000

PARAGRAFO: PRIMERO: En ningún caso. El plazo para el pago de las acciones excederá de 30 días - **ARTICULO No. SEXTO - ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN, Y DIRECCIÓN:** Cuando la mayoría absoluta así lo decida la Sociedad tendrá los siguientes órganos de Administración y Dirección. 1) Asamblea General de Accionistas (cuando se constituye con dos o más accionistas); 2) Gerente y 3) Subgerente. **NOBRAMIENTOS:** Se realizan los siguientes nombramientos: Como Gerente a **JUAN MANUEL MOYA**, identificado con la cédula de ciudadanía No.17.954571 de Fonseca La Guajira-, y Subgerente, **DEYNER GARCIA LÓPEZ** identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.052.701.174 de Talaigua Nuevo Bolívar- **ARTICULO No. SEPTIMO - REPRESENTACIÓN LEGAL:** El Representante Legal de la Sociedad es el Gerente, quien será reemplazado en sus faltas absolutas, temporales, ocasionales o accidentales por el subgerente, con las mismas facultades de aquel. Los representantes Legales tendrán la administración y gestión de los negocios sociales con sujeción a la ley, los estatutos sociales, los reglamentos y resoluciones de la Asamblea General de Accionistas (o por decisión del accionista único). - **ARTICULO No. OCTAVO - NOMBRAMIENTO Y PERÍODO:** El gerente y subgerente serán designados por un período de un (1) año contados a partir de su elección, pero podrán ser reelegidos indefinidamente o removidos libremente en cualquier tiempo. Si la asamblea (o el accionista único) no elige a los Representante Legales en las oportunidades que deba hacerlo, continuarán los anteriores en sus cargos, hasta tanto no se efectúe nuevo nombramiento. **Parágrafo:** El nombramiento de los Representantes Legales deberá inscribirse en el Registro Mercantil, el cual se hará en la Cámara de Comercio del domicilio social, previa presentación del acta (o documento) en que conste su designación, con la constancia de que aquel ha aceptado el cargo. Mientras no se cancele la inscripción en el Registro Mercantil serán representantes legales las personas que aparezcan allí inscritas. - **ARTICULO No. NOVENO - FACULTADES REPRESENTANTE LEGAL:** En desarrollo de lo contemplado en los artículos 99 y 196 del Código de Comercio, son funciones y facultades del Representante Legal las propias de su cargo y en especial las siguientes: 1) Representar a la Sociedad judicial o extrajudicialmente, ante los asociados, ante terceros y ante toda clase de autoridades judiciales y administrativas, funcionarios, personas jurídicas o naturales, etc., 2) Ejecutar los acuerdos y resoluciones de la Asamblea General de Accionistas (o del accionista único), 3) Ejecutar los actos y celebrar los contratos que tiendan a llenar los fines de la sociedad y el objeto social. En ejercicio de esta facultad podrá: enajenar, adquirir, mudar, gravar, limitar en cualquier forma y a

cualquier título los bienes muebles e inmuebles de la sociedad; transigir, comprometer, conciliar, desistir, novar, recibir e interponer acciones y recursos en cualquier género de todos los negocios o asuntos de cualquier índole que tenga pendiente la sociedad; contraer obligaciones con garantía personal, prendaria o hipotecaria, dar o recibir dinero en mutuo, hacer depósitos bancarios; firmar toda clase de títulos valores y negociar esta clase de instrumentos, firmarlos, aceptarlos, protestarlos, endosarlos, pagarlos, descargarlos, tenerlos o cancelarlos; comparecer en juicios en que se discute el dominio de los bienes sociales de cualquier clase; formar nuevas sociedades o entrar a formar parte de otras ya existentes, 4) Constituir los apoderados judiciales y extrajudiciales que juzgue necesarios para la adecuada representación de la sociedad, delegándoles las facultades que estime conveniente, de aquellas que él mismo goza, 5) Presentar al accionista(s) en forma periódica, un informe del desarrollo del objeto social acompañado de anexos financieros y comerciales, 6) Presentar los informes y documentos de que trata el artículo 446 del Código de Comercio, 7) Designar, promover y remover el personal de la sociedad siempre y cuando ello no dependa de otro órgano social y señalar el género de sus labores, remuneraciones, etc., y hacer los despidos del caso, 8) Convocar a la Asamblea General de Accionistas (o informar al accionista único) a reuniones de cualquier carácter, 9) Delegar determinadas funciones propias de su cargo dentro de los límites señalados en estos estatutos, 10) Cuidar la recaudación e inversión de los Fondos de la Empresa, 11) Velar porque todos los empleados de la sociedad cumplan estrictamente sus deberes y poner en conocimiento de la Asamblea de Accionistas (o del accionista) las irregularidades o faltas graves que ocurran sobre este particular, 12) Todas las demás funciones no atribuidas por los accionista(s) u otro órgano social que tengan relación con la dirección, de la empresa social, y de todas las demás que le delegue la ley, la Asamblea General (o accionista único).

PARAGRAFO.- El Representante Legal tiene autorización para la celebración de cualquier acto o contrato que no supere los 300 salarios mínimos legales mensuales vigentes a partir de ese monto requerirá autorización de la Asamblea de Accionistas. - **ARTICULO No. DECIMO - PROHIBICIONES A**

ADMINISTRADORES: Salvo en los casos de representación legal, los administradores y empleados de la sociedad mientras estén en el ejercicio de sus cargos, no podrán representar en las reuniones de la Asamblea acciones distintas de las propias, ni sustituir los poderes que para este efecto se confieran. Tampoco podrán votar en la aprobación de balances, ni cuentas de fin de ejercicio, ni en las de liquidación del patrimonio social. - **ARTICULO No. UNDECIMO - LA**

ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS. La Asamblea General de Accionistas la constituyen los accionistas inscritos en el libro de Registro de Acciones o sus representantes o mandatarios, reunidos conforme a las prescripciones legales y estatutarias. - **ARTICULO No. DOCE - FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA ASAMBLEA:** Corresponde a la Asamblea General de Accionistas en reuniones ordinarias, lo siguiente: 1) El delineamiento general de las políticas de la sociedad, 2) El estudio y aprobación de todas las reformas a los estatutos de la sociedad, 3) El examen, aprobación o improbación de los balances del ejercicio social, los inventarios, el estado de resultados, los informes, cuentas que deberán rendir el Representante Legal y el Revisor Fiscal, si lo hubiera y los demás funcionarios de

la Sociedad. En desarrollo de esta atribución no podrán votar los accionistas que sean administradores en la Sociedad. 4) Elegir y remover libremente al gerente y al subgerente y al Revisor Fiscal, 5) Ordenar las reservas ocasionales de capital, 6) Decidir sobre la fusión, transformación o disolución anticipada de la sociedad, 7) Decidir sobre las acciones de carácter ordinario que se colocarán en el mercado sin sujeción al derecho de preferencia y autorizar la negociación o emisión de acciones sin cumplir con el Derecho de Preferencia, 8) Disponer el monto del dividendo así como la forma y plazo con que se pagará, 9) Exigir al Representante Legal, al Revisor Fiscal y demás funcionarios de la sociedad, los informes simples o razonados y pormenorizados sobre cualquier tema o punto que considere de interés, así como estudiar, aprobar, o rechazar dichos informes, 10) Ordenar las acciones que correspondan contra el representante legal, el Revisor Fiscal y contra los demás funcionarios de la sociedad, 11) Adoptar en general todas las medidas que demande el cumplimiento de los estatutos sociales y el interés de la sociedad, 12) Ejercer todas las demás funciones y atribuciones que legalmente hayan sido establecidas a su favor. **PARÁGRAFO - PRESIDENCIA DE LA ASAMBLEA:** La Asamblea General de Accionistas (o por decisión del accionista único) designará al Presidente en cada reunión y se requiere que este sea accionista o representante de accionista. - **ARTICULO No. TRECE - COLOCACIÓN DE ACCIONES:** Las acciones en reserva y las provenientes de cualquier aumento de capital suscrito y/o pagado quedan a disposición de el accionista (o Asamblea General de Accionistas), con facultad de ordenar y reglamentar su colocación cuando lo considere conveniente, de acuerdo con las disposiciones contenidas en estos estatutos. - **ARTICULO No. CATORCE - DERECHOS DE LOS ACCIONISTAS:** Cada acción conferirá los siguientes derechos a su titular: 1.- Participar en las deliberaciones de la Asamblea General de Accionistas y votar en ellas. 2.- Recibir una parte proporcional de los beneficios sociales establecidos por los balances de fin de ejercicio, con sujeción a lo dispuesto en la ley o en los estatutos. 3.- Negociar las acciones, teniendo en cuenta el derecho de preferencia a favor de los accionistas y de la sociedad. 4.- Inspeccionar libremente los libros y papeles de la sociedad dentro de los quince (15) días hábiles anteriores a la Asamblea General en que se aprueben los estados financieros del final de ejercicio. 5.- Recibir una parte proporcional de los activos sociales al tiempo de la liquidación y una vez pagado el pasivo externo. - **ARTICULO No. QUINCE - TÍTULOS:** A todos los suscriptores se les hará entrega de los títulos que acrediten su calidad de accionistas. Los títulos serán nominativos y se expedirán en series continuas, con las firmas del representante legal y el secretario, y en ellos se indicará: a) Denominación de la Sociedad, su domicilio, la escritura (Si se constituyo mediante escritura pública)), fecha y notaria de otorgamiento de la Escritura Pública de Constitución. b) El nombre del accionista. c) La cantidad de acciones que representa cada título y su valor nominal. d) la expresión de que se trata de acciones ordinarias. **PARAGRAFO PRIMERO:** Mientras esté pendiente la cancelación de parte alguna del capital suscrito de una acción, al accionista se le expedirán certificados provisionales en los que se hará constar el monto de la suscripción y la forma de pago y tendrán las mismas especificaciones que los definitivos. Pagadas totalmente las acciones, se cambiaran los certificados provisionales por títulos definitivos. **PARAGRAFO**

SEGUNDO: *Un mismo título puede comprender varias acciones, cuando el titular de ellas sea la misma persona, pero ello no obsta para que la sociedad, por solicitud del accionista, expida cuantos títulos se le demanden siempre y cuando se respete que, como mínimo un título debe corresponder a una acción.* - **ARTICULO No. DIEZ Y SEIS - INDIVISIBILIDAD DE LAS ACCIONES:** *La acción es indivisible en virtud de ello, cuando varias personas sean titulares conjuntos de una acción, deberán designar un representante único para el ejercicio de los derechos inherentes a la acción y a falta de acuerdo, él o los interesados deberán acudir a un Juez del domicilio social para que lo designe y hasta tanto no haya único representante quedarán en suspenso los derechos de la correspondiente acción.* - **ARTICULO No. DIECISIETE - DERECHO DE PREFERENCIA:** *Se establece un doble derecho de preferencia así: a) Derecho de preferencia en la suscripción de nuevas acciones que emita la sociedad mediante el cual, cada accionista puede suscribir de la emisión un porcentaje proporcional al de sus acciones en el capital suscrito de la sociedad, al momento de aprobarse el Reglamento de Colocación de Acciones. Si sobraren acciones por suscribir, en la segunda vuelta cada accionista podrá establecer el número de acciones que de las ofrecidas desea suscribir. Después de agotado el procedimiento anterior, si sobraren acciones habrá una tercera vuelta, en que podrán concurrir libremente terceros.* **PARAGRAFO:** *El derecho a la suscripción de acciones es negociable, pero estará sometido al Derecho de Preferencia.* b) *Derecho de Preferencia en la negociación de acciones, mediante el cual, los accionistas existentes en el momento de la negociación de una o varias acciones tiene derecho de adquirirlas en igual proporción a la de sus acciones suscritas. Si los accionistas interesados en la oferta discreparen respecto del precio, plazo y demás condiciones de la oferta, se designarán tres peritos de común acuerdo por las partes y, en su defecto, la Cámara de Comercio del domicilio social hará la designación. Los peritos designados emitirán, de acuerdo con el análisis de los estados financieros su concepto sobre el precio comercial de la acción, el plazo y demás condiciones de la oferta. El justiprecio y el plazo serán obligatorios para las partes. Sin embargo, ellas podrán convenir en que las condiciones de la oferta sean definitivas, si fueren más favorables a los presuntos adquirientes que las fijadas por los peritos.* - **ARTICULO No. DIECIOCHO - EJERCICIO DEL DERECHO DE PREFERENCIA:** *Para efectos de ejercer el derecho de preferencia en la negociación de las acciones, el accionista que pretenda transferirlas deberá poner la oferta en conocimiento de la Sociedad a través del representante legal, con indicación del número de acciones a transferir, el precio de ellas, el plazo, la forma de pago y demás condiciones de la oferta. El representante legal, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de recibo de la oferta, dará traslado de la oferta por escrito a cada uno de los accionistas que aparezcan inscritos en el Registro de Acciones que lleva la Sociedad y a la dirección allí registrada, indicándoles que disponen de un plazo no mayor a tres (3) meses calendario para dar respuesta a la oferta, señalando el número de acciones que de las ofrecidas, el accionista desea adquirir. Vencido el plazo anterior, si sobraren acciones, la sociedad podrá si lo estima conveniente, adquirir dentro de los parámetros y exigencias legales, las acciones ofrecidas para lo cual dispone de un plazo de quince (15) días calendario contados a partir del vencimiento del término de*

preferencia de los accionistas frente a terceros, teniendo en cuenta que en cualquier diferencia entre el oferente y la sociedad será definida por peritos, como se ha señalado en estos estatutos. Si sobren acciones después de agotado el procedimiento anterior, estas podrán ser colocadas libremente en cabeza de terceros. **PARAGRAFO PRIMERO:** Siempre que la Sociedad vaya a adquirir sus propias acciones, debe obtener autorización de la Asamblea de accionistas con el voto favorable de no menos del setenta por ciento (70%) de las acciones suscritas y pagarlas con utilidades líquidas. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Los administradores no podrán ni por sí ni por interpuesta persona enajenar o adquirir acciones de la misma sociedad, ni suscribir acciones mientras estén en el ejercicio de sus cargos, a menos que dichos administradores ostenten la calidad de accionistas previamente o que la operación se halle ajena a motivos de especulación y con autorización de la asamblea de accionistas. Otorgada con el voto favorable de las dos terceras partes de sus miembros, excluido el del solicitante, o de la asamblea general, con el voto favorable de la mayoría absoluta. - **PARAGRAFO TERCERO:** La Asamblea de Accionistas con el voto del ciento por ciento (100%) de las acciones suscritas podrá autorizar la emisión de acciones sin sujeción al derecho de preferencia. - **ARTICULO No. DIECINUEVE - ACCIONES EN MORA DE PAGARSE:** Cuando existan acciones cuyo capital suscrito no haya sido íntegramente pagado y el accionista esté en mora de cancelarlo, no podrá ejercer ninguno de los derechos inherentes a su condición de tal. Ante este evento, La asamblea de accionistas podrá ordenar o el cobro ejecutivo del valor de la acción con los intereses moratorios más las costas de la cobranza o acumular las sumas de capital pagado de las diferentes acciones del socio y emitirle un título por el valor realmente pagado previa deducción de un porcentaje como indemnización que acuerde la asamblea, el cual no puede ser superior al veinte por ciento (20%) del valor pagado de acciones hasta ese momento. Las acciones que por ese procedimiento se retiren al accionista, se colocarán entre los restantes accionistas con el derecho de preferencia para la suscripción de acciones y solo cuando los restantes accionistas o la sociedad no estén interesados en adquirirlas, podrán colocarse libremente en cabeza de terceros. - **ARTICULO No. VEINTE - IMPOSIBILIDAD DE EJERCER EL DERECHO DE PREFERENCIA:** No habrá lugar a ejercer el derecho de preferencia en la negociación o transferencia de acciones, en los siguientes casos: Cuando la transferencia la haga el accionista a favor de sus hijos, nietos, padres o hermanos. - **ARTICULO No. VEINTIUNO - CONTINUACIÓN DE LA SOCIEDAD CON LOS HEREDEROS:** En caso de muerte de uno de los accionistas, la sociedad podrá continuar con sus herederos. No obstante, los restantes accionistas sobrevivientes, dentro del mes siguiente de la fecha de la adjudicación, tienen derecho de adquirir las acciones del fallecido, por el valor intrínseco a la fecha de la adjudicación. El ingreso de los herederos queda sometido a aprobación del cien por ciento (100%) de las acciones suscritas. - **ARTICULO No. VENTIDOS - NEGOCIACIÓN DE ACCIONES:** Las acciones observando el derecho de preferencia se negociarán mediante endoso acompañado de la entrega material del título que las contiene, pero para que este acto produzca efecto respecto de la Sociedad y de terceros, se requiere de la inscripción en el Libro de Registro de acciones, mediante orden escrita del enajenante, siendo entendido que esta orden podrá darse en forma de endoso

sobre el título respectivo. Para hacer la nueva inscripción y expedir el título al adquirente será necesaria la cancelación previa de los títulos del tradente. Hasta tanto no se hayan cumplido los anteriores trámites no se entiende perfeccionada la negociación de las acciones. La Sociedad podrá negarse a hacer la inscripción de la transferencia de la acción o acciones, cuando observe que en la misma no se cumplieron las prescripciones estatutarias o legales. **PARAGRAFO PRIMERO:** Los dividendos pendientes pertenecerán al adquirente desde la fecha de traspaso de las acciones, salvo pacto en contrario de las partes, consagrado expresamente. **PARAGRAFO SEGUNDO:** En las ventas forzadas y en las adjudicaciones judiciales de acciones nominativas, la inscripción en el libro del Registro de acciones se hará mediante exhibición del original o copia autenticada de los documentos pertinentes. **PARAGRAFO TERCERO:** Las acciones y los demás valores que emita esta sociedad no podrán inscribirse en el Registro Nacional de Valores y Emisores, ni negociarse en bolsa. - **ARTICULO No. VENTITRES - LIBRO DE REGISTRO DE ACCIONES:** La sociedad inscribirá las acciones en un libro registrado en la Cámara de Comercio, en el cual se anotarán los títulos expedidos, con indicación de su número y fecha de inscripción, la enajenación o traspaso de acciones, los embargos, demandas judiciales que se relacionen con ellas, las prendas y demás gravámenes y limitaciones del dominio. - **ARTICULO No. VENTICUATRO - TRANSFERENCIA DE ACCIONES NO LIBERADAS:** Las acciones nominativas no liberadas son transferibles de la misma manera que las acciones liberadas, pero el suscriptor y los adquirentes subsiguientes serán solidariamente responsables por el importe no pagado de ellas. - **ARTICULO No. VENTICINCO - PRENDA DE ACCIONES Y DERECHOS DEL ACREEDOR PRENDARIO:** Las acciones nominativas pueden ser dadas en prenda por su titular y en ella se perfeccionará mediante el registro del contrato de prenda en el libro de Registro de Acciones. La prenda no conferirá al acreedor los derechos inherentes a la calidad de accionistas, a que se refiere el artículo 7 de estos estatutos y el Código de Comercio. - **ARTICULO No. VENTISEIS - EXTRAVIO DE TÍTULOS:** En los casos de hurto de las acciones, la sociedad los sustituirá entregándole un duplicado al titular que aparezca inscrito en el Libro de Registro de Acciones, comprobando el hecho ante los administradores y en todo caso, presentando copia auténtica del denuncia correspondiente. Cuando el accionista solicite un duplicado por pérdida o extravío otorgará la garantía que exija la Asamblea General. En caso de deterioro, la expedición de un duplicado requerirá la entrega por parte del accionista de los títulos originales deteriorados, para que la sociedad los anule o destruya. - **ARTICULO No. VENTISIETE - REPRESENTACIÓN:** Los accionistas podrán hacerse representar en las reuniones de asamblea mediante poder otorgado por escrito en el que se indique; nombre del apoderado y la fecha de la reunión para el cual se confiere. Esta representación no podrá otorgarse a persona jurídica, salvo que se conceda en el desarrollo de un negocio fiduciario. El poder puede comprender dos o más reuniones de la Asamblea pero en tal caso deberá ser otorgado por Escritura Pública o por documento privado legalmente reconocido. **PARAGRAFO:** Las acciones de un mismo accionista siempre deben votar en un mismo sentido. Es por ello que un accionista no puede constituir más de un apoderado. - **ARTICULO No. VENTIOCHO - ACCIONES EN COMUNIDAD:** Cuando una o más acciones

pertenezcan en común y pro indiviso a varias personas, estas designarán un representante único, quien ejercerá los derechos inherentes a la acción. A falta de acuerdo, el juez del domicilio social designará el representante de tales acciones a petición de cualquier interesado. El albacea con tenencia de bienes representará las acciones que pertenezcan a la sucesión ilíquida, a falta de albacea la representación la ejercerá la persona que elija por mayoría de votos los sucesores reconocidos. - **ARTICULO No. VENTINUEVE - CLASES DE REUNIONES:** Las reuniones de la Asamblea General de Accionistas podrán ser ordinarias y extraordinarias. Las ordinarias se efectuarán dentro de los tres (3) primeros meses de cada año, en el domicilio social, previa citación que haga el Gerente o Revisor Fiscal (Si lo hubiera) y en caso de citación plural valdrá la convocatoria para fecha más próxima. Las extraordinarias se llevarán a cabo cuando las necesidades imprevistas o urgentes de la compañía así lo exijan, por convocación del Gerente o del Revisor Fiscal. No obstante podrá reunirse sin previa citación y en cualquier sitio, cuando esté representada la totalidad de las acciones suscritas. - **ARTICULO No. TREINTA - REUNIONES ORDINARIAS:** Las reuniones ordinarias tendrán por objeto examinar la situación de la Sociedad, designar a los representantes legales, determinar las directrices económicas de la Sociedad, considerar los estados financieros del último ejercicio social, resolver sobre la distribución de utilidades y, en fin, acordar todas las providencias tendientes a asegurar el cumplimiento del objeto social. - **ARTICULO No. TREINTA Y UNO - REUNIONES POR DERECHO PROPIO:** Si la asamblea no es citada a reuniones ordinarias dentro del período señalado, en ella podrá reunirse por derecho propio el primer día hábil del mes de abril a las 10 de la mañana (10 a.m.), en la sede donde funciona la administración de la sociedad. Dicha reunión será ordinaria y sesionará con cualquier número plural de acciones presentes y representadas. Sin embargo las reformas estatutarias y la creación de acciones privilegiadas requerirán siempre el quórum previsto en la ley o en los estatutos sociales. - **ARTICULO No. TREINTA Y DOS - REUNIONES EXTRAORDINARIAS:** La asamblea de accionistas podrá ser convocada a sesiones extraordinarias el Gerente o el Revisor fiscal y en los casos previstos en la ley por el Superintendente de Sociedades. Igualmente se convocará a solicitud de un número plural de accionistas que represente por lo menos la cuarta parte (1/4) de las acciones suscritas, caso en el cual la citación deberá cumplirla el Gerente o el Revisor Fiscal. El Superintendente de Sociedades podrá ordenar la convocatoria a Asamblea o hacerla directamente cuando lo solicite el número plural de accionistas que represente no menos de la quinta parte (1/5) de las acciones suscritas. Siempre que se citare a reunión extraordinaria deberá incluirse en la citación el orden del día. En tales reuniones la Asamblea únicamente podrá tomar decisiones relacionadas con los temas previstos en el orden del día. No obstante con el voto favorable del setenta por ciento (70%) de las acciones suscritas presentes y representadas, la Asamblea podrá ocuparse de otros temas para reuniones ordinarias, una vez agotado el orden del día. - **ARTICULO No. TREINTA Y TRES - REUNIONES NO PRESENCIALES:** Las reuniones no presenciales podrán darse tanto en la reunión ordinaria como en la extraordinaria de conformidad con lo establecido en los artículos 19 y 20 de la ley 222 de 1.995. - **ARTICULO No. TREINTA Y CUATRO - CONVOCATORIA:** La convocatoria para reuniones ordinarias debe hacerse con una antelación de

quince (15) días hábiles para aquellas reuniones en las que haya de aprobarse balance y/o inventarios y/o estado de resultados. Para las reuniones extraordinarias se hará con una antelación de cinco (5) días calendario. La convocatoria se hará por uno de los siguientes medios de comunicaciones escritas, carta, telegrama, fax enviadas a cada uno de los accionistas a la dirección o fax registrados en la secretaria de la sociedad o mediante aviso publicado en un periódico de circulación nacional. Toda citación deberá contener el día, hora y lugar en que deba reunirse la Asamblea y el orden del día cuando sea extraordinaria. En el acta de la sesión correspondiente debe dejarse constancia de la forma y fecha en que se hizo la citación. - **ARTICULO No. TREINTA Y CINCO - QUORUM:** Habrá dos tipos de quórum con relación a la Asamblea General de Accionistas uno para deliberar y otro para decidir, así: A) QUORUM DELIBERATORIO: Constituye quórum para deliberar la presencia de la mayoría absoluta de las acciones suscritas de la sociedad y para establecerlo se deberá tener en cuenta el Libro de Registro de Acciones, de tal manera que toda acción que se contabilice deberá estar allí inscrita y verificarse la identificación de su titular, así como la idoneidad de la representación en los eventos en que el accionista actué a través de representante. B) QUORUM DECISORIO. Las decisiones de la Asamblea se tomarán por la mayoría absoluta de votos presentes o representados, salvo que la ley o los estatutos exijan mayoría especiales, siempre y cuando exista quórum para deliberar, el cual deberá mantenerse durante todo el tiempo de la reunión. Para establecer el quórum deliberatorio y decisorio se exigirá siempre la presencia de un número plural de accionistas y no podrá existir ni el uno, ni el otro, con la presencia de un solo accionista, así sea titular y este representado el número de acciones exigido para su existencia. Cuando se trate de aprobar balances, cuentas de fin de ejercicio y de liquidación, la decisión se tomará por la mayoría de votos presentes, descontado los que corresponden a los administradores o empleados de la Sociedad, quienes como se indicó no podrán votar en estos actos. Para reformar estatutos se requerirá el voto favorable de un número plural de accionistas que represente cuando menos el setenta por ciento (70%) de las acciones suscritas de la Sociedad presentes en la reunión. - **ARTICULO No. TREINTA Y SEIS - DERECHO DE VOTO:** En la Asamblea de Accionistas cada socio tendrá tantos votos cuantas acciones suscritas tenga en la Sociedad. - **ARTICULO No. TREINTA Y SIETE - REUNIONES DE SEGUNDA CONVOCATORIA:** Si se convoca la Asamblea de Accionistas y esta no se lleva a cabo por falta de quórum, se citará a una nueva reunión que sesionará y decidirá válidamente con un número plural de accionistas, cualquiera que se la cantidad de las acciones que esté representada. La nueva reunión deberá efectuarse no antes de los diez (10) días hábiles ni después de los treinta (30) días hábiles, contados desde la fecha fijada para la primera reunión. Para las reformas de estatutos y la creación de acciones privilegiadas, se requerirá el voto favorable de un número plural de accionistas que represente cuando menos el setenta por ciento (70%) de las acciones suscritas de la sociedad presentes en la reunión para las primeras y no menos del setenta y cinco por ciento (75%) de las acciones suscritas para las segundas.- **ARTICULO No. TREINTA Y OCHO - SECRETARIO:** La Asamblea General de Accionistas designará en cada reunión una persona para que actúe como secretario de la

Asamblea, quien será el encargado de gestionar y adelantar las tareas de mecánica de la reunión y elaborar el acta de la misma. - **ARTICULO No. TREINTA Y NUEVE - ACTAS:** Las decisiones de la Asamblea General de Accionistas, se harán constar en actas aprobadas por la misma o por las personas designadas en la reunión para tal efecto y además serán firmadas por el Presidente y Secretario de la misma. Ellas se encabezarán con su número y expresarán: lugar, fecha y hora de la reunión, número de acciones suscritas presentes o representadas en la reunión, el medio, antelación y órgano que convocó a la reunión, la lista de los asistentes con indicación del número de acciones propias o ajenas que representen, los asuntos tratados, las decisiones adoptadas y el número de votos obtenidos a favor, en contra o en blanco, las constancias escritas presentadas por los asistentes durante la reunión, las designaciones efectuadas y la fecha y hora de su clausura. - **ARTICULO No. CUARENTA - DEL REVISOR FISCAL:** Cuando por estatutos se decida tener Revisor Fiscal, este será un contador público elegido por la Asamblea General de Accionistas (o por decisión del accionista único) para un período igual al del representante legal, podrá ser reelegido indefinidamente o removido libremente antes del vencimiento del mismo. El Revisor Fiscal tendrá un suplente que lo reemplazará en sus faltas absolutas, temporales o accidentales. Para ser Revisor fiscal de la Sociedad se requiere ser Contador Público con matrícula vigente. (Nota: Para este tipo de sociedades comerciales no es obligatorio tener Revisor Fiscal). - **ARTICULO No. CUARENTA Y UNO - FUNCIONES Y ATRIBUCIONES:** El Revisor Fiscal tendrá las siguientes funciones y atribuciones: 1) Verificar que se cumplan a cabalidad los estatutos de la sociedad, las órdenes e instrucciones impartidas por la Asamblea General de Accionistas (o por el accionista único), 2) Examinar y emitir conceptos sobre los estados financieros, actas y libros de contabilidad, la correspondencia, el archivo de la sociedad y velar porque la contabilidad y todos los demás actos de la Sociedad se ajusten a las prescripciones legales, 3) Autorizar con su firma los balances de la Sociedad, 4) Informar a la Representación Legal, y a la Asamblea de Accionistas (o al accionista único) sobre todas las irregularidades que observe en el desarrollo de las operaciones sociales, 5) Convocar a la Asamblea de Accionistas a reuniones ordinarias o extraordinarias cuando juzgue conveniente, 6) Rendir al accionistas un informe sobre la gestión de la Sociedad, así como su marcha según su apreciación y todos los demás informes que se le solicite o estime conveniente, 7) Colaborar con las entidades gubernamentales que ejerzan inspección y vigilancia de la compañía y rendirles los informes a que haya lugar o que le soliciten, 8) Inspeccionar los bienes de la Sociedad y procurar que se tomen oportunamente las medidas de conservación y seguridad de los mismos y de los que ella tenga en custodia a cualquier título, 9) Todas las demás funciones que por Ley o por estatutos correspondan a la Revisoría Fiscal. - **ARTICULO No. PARAGRAFO - INCOMPATIBILIDADES:** No podrán ser revisores fiscales los asociados de la misma compañía, de sus matrices o subordinadas, ni quienes estén ligados por matrimonio o parentesco dentro del cuarto (4) grado de consanguinidad, primero (1) civil, segundo (2) de afinidad o sean consocios de los administradores y funcionarios directivos, cajero, contador de la misma sociedad. - **ARTICULO No. CUARENTA Y DOS - PROHIBICIONES REVISOR FISCAL:** El Revisor Fiscal no podrá: 1) Ni por sí ni por interpuesta persona ser accionista de la

sociedad, siendo incompatible con cualquier otro cargo en ella, en el ministerio público o en la rama jurisdiccional, 2) Celebrar contratos con la compañía directa o indirectamente. - **ARTICULO No. CUARENTA Y TRES - REMUNERACIÓN:** El Revisor Fiscal recibirá por sus servicios, la remuneración que señale la Asamblea General de Accionistas (o por decisión del accionista único). - **ARTICULO No. CUARENTA Y CUATRO - BALANCE GENERAL:** La sociedad tendrá un período fiscal anual que termina el 31 de diciembre de cada año, fecha en la cual se deberá efectuar un corte de cuentas y elaborarse un balance general, un estado de resultados, un inventario, un proyecto de distribución de utilidades, todo lo presentará a la Asamblea de Accionistas en su reunión ordinaria anual o en su defecto en la primera reunión extraordinaria que se celebre. - **ARTICULO No. CUARENTA Y CINCO - RESERVA LEGAL:** De conformidad con lo dispuesto en la ley, la sociedad formará una reserva legal anual con no menos del diez por ciento (10%) de las utilidades líquidas de cada ejercicio, hasta llegar al tope del cincuenta por ciento (50%) del capital suscrito. - **ARTICULO No. CUARENTA Y SEIS - RESERVAS OCACIONALES:** La Asamblea General de Accionistas (o el accionista único) podrá ordenar la creación de reservas ocasionales con fines específicos, las cuales serán obligatorias para el ejercicio en el cual se decreten. No obstante, la Asamblea podrá cambiar la destinación de la reserva ocasional u ordenar su distribución como utilidades cuando haya necesidad de utilizarla. - **ARTICULO No. CUARENTA Y SIETE - DIVIDENDOS:** Aprobado el Balance, el Estado de Resultados y efectuada la reserva legal y ocasional decretada, hechas las apropiaciones para el cumplimiento de las obligaciones fiscales y tributarias, se procederá a estudiar y decidir sobre el proyecto de distribución de utilidades. Dichos dividendos se cancelarán en la forma y tiempo que acuerde la Asamblea General de Accionistas (o por decisión del accionista único), salvo que se disponga una capitalización de ellos, para lo cual se tendrá en cuenta el quórum decisorio de ley. En todo caso cuando se configure una situación de control en los términos previstos en la ley, solo podrá pagarse el dividendo en acciones liberadas de la misma sociedad a los socios que así lo acepten. - **ARTICULO No. CUARENTA Y OCHO - DISOLUCIÓN:** La sociedad se disolverá por las siguientes causales: 1) Por vencimiento del término de duración pactado, si no se prorrogare el tiempo, 2) Por la declaratoria de quiebra, debidamente ejecutoriada, 3) Por la enajenación total de sus activos, como consecuencia de la fórmula concordataria, 4) Por la decisión de la Asamblea General de Accionistas (o por decisión del accionista único) con un quórum no inferior al setenta por ciento (70%) de las acciones suscritas presentes o representadas en la Asamblea, 5) Por la concurrencia de pérdidas que reduzcan el patrimonio neto por debajo del cincuenta por ciento (50%), 6) Por la reducción de los accionistas, 7) Cuando el noventa y cinco por ciento (95%) de las acciones suscritas llegue a pertenecer a un solo accionista, 8) Por la ocurrencia de cualquiera de las causales previstas en el artículo 218 del Código de Comercio, 9) Por decisión de la autoridad competente y en fin por todas las previstas en la ley y en estos estatutos. - **ARTICULO No. CUARENTA Y NUEVE - LIQUIDACIÓN:** Disuelta la sociedad por cualquier causa, se procederá a la liquidación de acuerdo con lo previsto por la ley. Una vez disuelta se deberá avisar por medio de un periódico que circule regularmente en el lugar del domicilio social y se fijara en lugar visible en las

oficinas y establecimientos de comercio de la sociedad, con el fin de que todos los acreedores hagan valer sus créditos; después de treinta (30) días de la publicación se formará un inventario de bienes y obligaciones. En el pago de las obligaciones se tendrá en cuenta la prelación de créditos establecidos por la ley. Pagadas las acreencias y hechas las reservas para el pago de aquellas cuyos titulares no se hicieron presentes se elaborará por el liquidador un proyecto de pago de las acciones y distribución de activos superior al valor de estas si quedará, con indicación de los pagos que deban hacerse en especie y en dinero, señalándose para los primeros el valor que se les atribuye a los bienes a entregar.

- **ARTICULO No. CINCUENTA - EL LIQUIDADOR:** La liquidación del patrimonio social, la realizará la persona designada como liquidador, a falta de designación, le corresponderá al Representante Legal. El Liquidador tendrá un suplente quien actuará en las faltas absolutas, temporales, ocasionales o accidentales de aquel con las mismas facultades. - **ARTICULO No. CINCUENTA Y UNO - FUNCIONAMIENTO DE LA ASAMBLEA:** En el período de liquidación la Asamblea sesionará en sus reuniones ordinarias y extraordinarias en la forma prevista en estos estatutos y tendrá las funciones compatibles con el estado de liquidación, tales como aprobar los estados financieros y la cuenta final de liquidación. Igualmente la Junta Asesora sesionará en la época prevista en estos estatutos o en la ley. - **ARTICULO No. CINCUENTA Y DOS - CUENTA FINAL DE LIQUIDACIÓN:** Cancelado el pasivo social externo, se elaborará la cuenta final de liquidación y el acta de distribución del remanente social entre los accionistas, la cual será aprobada por la Asamblea de accionistas, previa convocatoria realizada por el liquidador. Si hecha la citación no se hacen presentes los accionistas, se convocará a una segunda reunión para dentro de los diez (10) días hábiles siguientes y si en esa ocasión no concurre ninguno, se entenderán aprobadas las cuentas de los liquidadores, las cuales no podrán ser impugnadas posteriormente. Aprobada la cuenta final de liquidación, se entregara a los accionistas lo que les corresponde y si hay ausentes o son numerosos, los liquidadores citaran a través de avisos que se publicarán por no menos de tres (3) veces, con intervalos de ocho (8) a diez (10) días, en un periódico que circule en el lugar del domicilio social; para lo cual el liquidador entregara los documentos de traspaso a que haya lugar, los bienes que correspondan a los accionistas que no se hubiesen presentado a recibirlos, sólo podrán reclamarlos dentro del año siguiente, transcurrido el cual los bienes pasaran a ser propiedad de la entidad de beneficencia. - **ARTICULO No. CINCUENTA Y TRES - DISTRIBUCIONES EN ESPECIE:** En el momento de aprobarse la cuenta final de liquidación, se podrán hacer distribuciones en especie. Cuando se hagan adjudicaciones de bienes para cuya tradición de ley exige formalidades especiales el liquidador deberá cumplir con ellas. Si la formalidad consiste en el otorgamiento de escritura pública, bastará que se eleve la parte pertinente del Acta donde conste tal adjudicación. - **ARTICULO No. CINCUENTA Y CUATRO - PROHIBICIONES:** La sociedad no podrá constituir en garante de obligaciones de terceros ni firmar títulos de contenido crediticio, ni personales o de participación, ni títulos valores representativos de mercancías, y si de hecho lo hiciesen, las cauciones así otorgadas no tendrán valor alguno y debe responder el patrimonio de quien lo comprometió. - **ARTICULO No. CINCUENTA Y CINCO - CLÁUSULA**

COMPROMISORIA: Toda controversia o diferencia relativa a este contrato, a su ejecución, a su liquidación, al cumplimiento de cualquiera de las obligaciones señaladas en el mismo y las que surgieran entre los socios y la sociedad o entre aquellos por razón de tal contrato social, se resolverán por un Tribunal de Arbitramento que funcionará en el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Cámara de Comercio del domicilio de la sociedad y que se sujetará a lo dispuesto en el Decreto 2279 de 1989, ley 23 de 1991, Decreto 2651 de 1991, ley 377 de 1997, ley 446 de 1998 y a las demás disposiciones legales que los reglamenten, adicionen o modifiquen y de acuerdo con las siguientes reglas: a. El Tribunal estará integrado por uno o tres árbitros según sea de menor o mayor cuantía, respectivamente. b. El Tribunal decidirá en derecho. c. El Tribunal funcionará en el Centro de Conciliación y Arbitraje de la Cámara de Comercio del domicilio de la sociedad.

Los estatutos contenidos en el presente **DOCUMENTO PRIVADO**, han sido aprobados por los SOCIOS ACCIONISTAS PRESENTES, quienes firman y autenticaron en señal de aceptación.

En constancia se firma en la ciudad de Barranquilla, departamento del Atlántico a los 16 días del mes de octubre de 2012.

JUAN MANUEL MOYA

CC. 17.954.571 de Fonseca La Guajira
Gerente

DEYNER GARCIA LOPEZ

C. C. No. 1.052.701.174 de Talaigua Nuevo
Subgerente

FIEL COPIA DEL ORIGINAL

ANEXO 5

CONTRATO ENTRE EMPRESA DE SERVICIO TEMPORAL Y LA EMPRESA CLIENTE QUE VA UTILIZAR LOS TRABAJADORES EN MISIÓN

CONTRATO No.

CONTRATISTA:

OBJETO:

VALOR: \$

PLAZO:

Entre los suscritos a saber _____, identificado con la cédula de ciudadanía número _____ de _____, actuando en nombre y representación de la Comisión de Regulación de Telecomunicaciones, en su calidad de Director Ejecutivo, debidamente facultado para la celebración del presente contrato, de conformidad con las normas establecidas en la Ley 80 de 1993 y demás disposiciones concordantes y complementarias, quien para efectos del presente contrato se denominará **LA COMISIÓN** y _____, identificado con la cédula de ciudadanía número _____ de _____, en su calidad de Representante Legal de _____, con NIT _____, matrícula No. _____, constituida por escritura pública No. _____ de la Notaría _____ de _____ del _____ de _____ de _____, inscrita el _____ de _____ de _____ bajo el No. _____ del Libro _____, tal como consta en el certificado de existencia y representación legal del _____ de _____ de 201X, expedido por la Cámara de Comercio de _____ y quien en lo sucesivo se denominará **EL CONTRATISTA**, hemos convenido en celebrar el presente contrato de prestación de servicios, previas las siguientes consideraciones: 1)

_____ 2) _____ 3)
_____ (etc). En virtud de lo anterior, el presente

contrato se registrará por las siguientes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMERA. OBJETIVO GENERAL: EL CONTRATISTA** se compromete para con **LA CRT** A suministrar personal en labores de aseo y cafetería, mantenimiento, mensajería, conmutador y conducción. **PARÁGRAFO.- EL CONTRATISTA** ejecutará el objeto del contrato en los términos y condiciones previstas tanto en la oferta presentada, así como lo previsto en los términos de referencia y sus adendos, documentos estos que hacen parte integrante del presente contrato. **CLÁUSULA SEGUNDA. OBJETIVOS ESPECÍFICOS** _____ " **CLÁUSULA TERCERA.- VALOR**

TOTAL DEL CONTRATO: Para todos los efectos fiscales, el valor del presente contrato se fija en la suma de _____ DE PESOS M/CTE. (\$ _____) incluido el IVA. **PARÁGRAFO. EL CONTRATISTA** declara

expresamente que el precio incluye la totalidad de las obligaciones a su cargo, de tal manera que el precio pactado constituye la única contraprestación que recibirá **EL CONTRATISTA** en virtud de éste contrato. **CLÁUSULA CUARTA:**

SUJECCIÓN.- Este contrato está sujeto a la apropiación prevista en el presupuesto de _____ de la CRT , _____, según consta en el certificado de disponibilidad presupuestal No. - _____ del _____ de _____ de 2006, expedido por el Asesor 1020-15, quien hace las veces de Jefe de Presupuesto de la CRT **CLÁUSULA QUINTA.- PLAZO.-** El plazo del presente contrato será de xx,

contado a partir de la fecha del acta de inicio, que deberá suscribirse a más tardar dentro de la semana siguiente a la legalización del presente contrato. **CLÁUSULA SEXTA.- FORMA DE PAGO.- LA COMISIÓN** pagará a **EL CONTRATISTA** el valor total del presente contrato contra la presentación de las facturas, previo recibido a satisfacción por parte del supervisor del contrato. **PARÁGRAFO.-** Todos los pagos se harán con sujeción a la aprobación del PAC, por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y previa acreditación del cumplimiento por parte del contratista de sus obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social Integral, parafiscales (Cajas de Compensación Familiar, SENA e ICBF), de conformidad con lo establecido en la Ley 789 de 2002, modificada por la Ley 828 de 2003: "...el incumplimiento de esta obligación será causal para la imposición de multas sucesivas hasta tanto se dé el cumplimiento, previa verificación de la mora mediante liquidación efectuada por la entidad administradora. Cuando durante la ejecución del contrato o a la fecha de su liquidación se observe la persistencia de este incumplimiento, por cuatro (4) meses la entidad estatal dará aplicación a la cláusula excepcional de caducidad administrativa.". **CLÁUSULA SÉPTIMA.- GARANTÍA ÚNICA.** Para cubrir cualquier hecho constitutivo de incumplimiento de las obligaciones a cargo de **EL CONTRATISTA**, éste se compromete a constituir a favor de **LA COMISIÓN** una garantía única que avalará el cumplimiento de las obligaciones surgidas del presente contrato, la cual deberá amparar los siguientes riesgos: a) el **cumplimiento**, por un veinte por ciento (20%) del valor total del contrato y por un término igual al de la duración del mismo y cuatro (4) meses más, contados a partir de la fecha de su perfeccionamiento; b) la **calidad**, por un diez por ciento (10%) del valor total del contrato, y por un término igual al de la duración del mismo y cuatro (4) meses más. c) **pago de salarios y prestaciones sociales.** En el evento de que **EL CONTRATISTA** requiera vincular personal para el desarrollo del objeto contratado, deberá amparar este riesgo en cuantía equivalente al 15% del valor total del contrato y con vigencia igual al término de su duración y tres años más. Dicha garantía deberá tomarse dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha de la suscripción del contrato, y será constituida en una Compañía de Seguros legalmente establecida en Colombia. **CLÁUSULA OCTAVA.- CLÁUSULA OCTAVA: SUPERVISIÓN.- LA COMISIÓN** ejercerá la COMISIÓN DE REGULACION DE T ELECOMUNICACIONES - R EPUB L ICA DE COLOMBIA TÉRMINOS DE REFERENCIA SERVICIOS TEMPORALES Fecha actualización: 09/08/2006 Página 13 de 17 Revisado por: CSR Centro de Sistemas de Gestión Fecha revisión: 09/08/06 Revisión No. 1 Aprobado por: Director Ejecutivo Fecha de vigencia: 01/02/05 supervisión y/o coordinación del presente contrato a través del asesor que hace las veces de Jefe de Personal. Serán funciones del supervisor velar por el desempeño de la firma contratista, recibir y aprobar todos los informes presentados, comunicar a la firma las decisiones tomadas en relación con el proyecto y ejecutar las demás actividades que le sean propias. En consecuencia, desarrollará las siguientes actividades: **1)** Velar y verificar que **EL CONTRATISTA** cumpla con el objeto del contrato y de las obligaciones por él contraídas; **2)** Informar respecto a las demoras o incumplimiento de las obligaciones del **CONTRATISTA**; **3)** Realizar un seguimiento permanente a la ejecución del contrato; **4)** Recepcionar la correspondencia del **CONTRATISTA** y hacer las observaciones que estime

convenientes; **5)** Exigir el cumplimiento del cronograma de actividades y plazos estipulados en el contrato y en la propuesta presentada por **EL CONTRATISTA**; **6)** Requerir al **CONTRATISTA** sobre el cumplimiento y obligaciones en los términos estipulados en el presente documento; **7)** Aprobar o improbar los informes que presente **EL CONTRATISTA** en ejecución del contrato. Así mismo, podrá solicitar los informes a que haya lugar. **8)** Certificar respecto al cumplimiento a satisfacción del objeto contractual por parte del **CONTRATISTA**, cuando haya lugar a ello, y al momento de liquidar el contrato. Dicha certificación se constituye en requisito previo para cada uno de los pagos que deba realizar **LA COMISIÓN**; **9)** Solicitar la suscripción de contratos adicionales o modificatorios, previa la debida y detallada sustentación; **10)** En caso de presentarse situaciones que requieran conceptos jurídicos especializados, de los cuales no tenga el suficiente conocimiento, así lo hará saber, con miras a lograr la mejor decisión para las partes; **11)** Verificar que **EL CONTRATISTA** cumpla con lo indicado en su propuesta, con la calidad del objeto contractual; **12)** Estudiar las situaciones particulares e imprevistas que se presenten en desarrollo del contrato, conceptuar sobre su desarrollo general y los requerimientos para su mejor ejecución, manteniendo siempre el equilibrio contractual; y, **13)** Todas aquellas a que haya lugar, para la correcta ejecución del contrato, y que no se encuentren expresamente descritas en esta cláusula.

CLÁUSULA NOVENA: MULTAS. - En caso de mora o incumplimiento parcial de las obligaciones adquiridas por **EL CONTRATISTA**, **LA COMISIÓN** cobrará multas diarias y sucesivas equivalentes al uno por mil del valor total de este contrato, por cada día hábil de retardo o incumplimiento, sin que el monto total de la multa exceda el diez por ciento (10%) de su valor total, cantidad que se imputará a la de los perjuicios que sufra **LA COMISIÓN** por el incumplimiento, las cuales podrán ser descontadas de los créditos a favor del **CONTRATISTA**, o haciendo efectiva la póliza que ampara el riesgo de cumplimiento. **PARÁGRAFO.**

PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE LAS MULTAS. El procedimiento para aplicación de las multas previstas en esta cláusula, será la siguiente: 1) El funcionario o comité encargado del control de ejecución del presente contrato, enviará a la Coordinación Ejecutiva un informe escrito sobre los hechos que puedan constituir el fundamento para aplicación de las multas. 2) Una vez recibido por parte de la Coordinación Ejecutiva, se estudiará si tales hechos constituyen incumplimiento de las obligaciones del **CONTRATISTA**, que ameriten la aplicación de las multas pactadas. Para el efecto, dicha Coordinación citará al **CONTRATISTA** con el fin de solicitarle las explicaciones del caso y determinar su grado de responsabilidad; 3) Si **LA COMISIÓN** considera que el incumplimiento amerita la multa, determinará su monto y lo descontará de los saldos a favor del **CONTRATISTA**, una vez se encuentre en firme el acto administrativo que declare el incumplimiento e imponga la multa. **CLÁUSULA DÉCIMA: PENAL**

PECUNIARIA.- En caso de incumplimiento de las obligaciones contractuales, por una de las partes, ésta deberá pagar a la otra la suma equivalente al diez por ciento (10%) del valor total del contrato, la cual será cancelada o descontada según el caso, al momento de efectuarse el pago del contrato. **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA: CESIÓN DEL CONTRATO.-** **EL CONTRATISTA** no podrá ceder total o parcialmente el presente contrato, ni subcontratar el objeto del presente contrato a persona alguna natural o jurídica, nacional o extranjera, a

excepción del caso previsto en el artículo 9o. de la Ley 80 de 1993. **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES.-** EL **CONTRATISTA** declara bajo la gravedad del juramento, el cual se entiende prestado con la firma del presente contrato, que no se halla incurso en ninguna de las causales de inhabilidad e incompatibilidad previstas en la ley. En consecuencia asumirá totalmente cualquier reclamación y pago de perjuicios que por esta causa promueva un tercero contra **LA COMISIÓN** o cualquiera de sus funcionarios. **PARÁGRAFO.** Que para dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 901 de 2004 y en la Circular Externa 057 de 2004, **LA COMISIÓN** efectuó la respectiva consulta en la página Web de la Contaduría General de la Nación, constatando la no inclusión del contratista en el Boletín de Deudores Morosos del Estado – BDME, por lo cual se encuentra habilitado para suscribir el presente contrato. Igualmente, dando cumplimiento a lo previsto en la Ley 863 de 2003, requirió la presentación de la declaración juramentada correspondiente y el formulario de consignación de los derechos de expedición del mencionado certificado, número 24170661, los cuales fueron debidamente aportados por **EL CONTRATISTA**. **CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: EXCLUSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.-** Puesto que **EL CONTRATISTA** ejecutará el objeto de este contrato con plena autonomía técnica y administrativa, queda entendido que no existe vinculación laboral alguna entre **LA COMISIÓN** y **EL CONTRATISTA**. **CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: ACUERDO ESPECIAL.-** Además de la posibilidad de terminación de este contrato por mutuo COMISION DE REGULACION DE T ELECOMUNICACIONES - R EPUB L ICA DE COLOMBIA TÉRMINOS DE REFERENCIA SERVICIOS TEMPORALES Fecha actualización: 09/08/2006 Página 14 de 17 Revisado por: CSR Centro de Sistemas de Gestión Fecha revisión: 09/08/06 Revisión No. 1 Aprobado por: Director Ejecutivo Fecha de vigencia: 01/02/05 acuerdo de los contratantes o por parte de **LA COMISIÓN**, en caso en que se verifique que **EL CONTRATISTA** está incurso en antecedentes de cualquier naturaleza, por estipulación expresa se incluyen las causales de terminación, interpretación y modificación unilaterales, de sometimiento a las leyes nacionales y de caducidad previstas en la Ley 80 de 1993. Igualmente, en cuanto a su liquidación, adiciones, cesión y responsabilidad, este contrato se rige por la citada ley y en las materias no reguladas por ella, por las disposiciones de la Legislación civil Colombiana. **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: PERFECCIONAMIENTO.-** Este contrato que contiene el acuerdo sobre el objeto y la contraprestación queda perfeccionado con la firma de las partes. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: EJECUCIÓN.-** De conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la Ley 80 de 1993, para su ejecución se requiere la aprobación la garantía por parte de **LA COMISIÓN** y la existencia de la disponibilidad presupuestal correspondiente. **CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: PUBLICACIÓN.-** **EL CONTRATISTA** deberá hacer publicar el texto del presente Contrato en el Diario Único de Contratación Administrativa, requisito que se entiende cumplido con la presentación del recibo de pago de los derechos correspondientes. Dicho trámite deberá llevarse a cabo dentro de los cinco (5) días siguientes al perfeccionamiento del contrato. Igualmente, deberá cancelar el impuesto de timbre en la cuantía correspondiente. No habrá lugar a desembolsos por parte de **LA COMISIÓN** mientras no se cumpla esta obligación. **CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: DOMICILIO.-** Para todos los efectos judiciales y

extrajudiciales las partes declaran la ciudad de Bogotá D.C., como su domicilio contractual. **CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: LIQUIDACIÓN.** La liquidación del presente contrato se realizará de acuerdo a lo previsto en los Artículos 60 y 61 de la Ley 80 de 1.993 **CLÁUSULA VIGÉSIMA: DOCUMENTOS QUE HACEN PARTE DE ESTE CONTRATO.-** Hacen parte integral del presente contrato, los siguientes documentos: **1)** Análisis de conveniencia y oportunidad y Términos de referencia. **2)** Certificado de Existencia y Representación Legal de la firma _____, expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, del _____. **3)** Certificado de Disponibilidad No. _____. **4)** Oferta del contratista del _____. **5)** Acta No. _____ del Comité de Compras, Licitaciones y Contratos. **7)** Formato único de hoja de vida de la firma contratista. Para constancia se firma en la ciudad de Bogotá, D.C., a los **LA COMISIÓN,**

Director Ejecutivo
EL CONTRATISTA,

Representante Legal

BIBLIOGRAFIA

- ✓ ACOSSET. El Sector de Servicios Temporales en Colombia, una Visión Global y Local. Bogotá
- ✓ CHIAVENATO Idalberto . Gestión del Talento humano. México. Ed. Mc Grau Hill 2009
- ✓ ECHEVERRIA. Magdalena. Empresas de empleo temporario, mercado laboral y formación para el trabajo. Chile: Unidad de Desarrollo Industrial y Tecnológico de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial. Proyecto CEPALYGTZ. 2001
- ✓ HERNANDEZ SAMPIERI. ROBERTO. Metodología de la Investigación. México. Mac Graw Hill 2da Edición 2000
- ✓ MORALES. Frank. Tipos de investigación. En línea <http://manuelgross.bligoo.com>
- ✓ PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Diagnóstico deserción Región Caribe. Memorias Cartagena abril 2012
- ✓ SERNA, Dubys. Muñoz Patricia. Flórez Olga. Plan de negocios para el suministro de personal para oficios varios. CEIPA. Sede Bogotá D.C. 2.012

REFERENCIAS ELECTRONICAS

- ✓ CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA-CUC. Historia. En línea
www.cuc.edu.co revisado 3 2012

- ✓ ESPINOZA FLORES, Sofía Alejandra. Administración del personal: una
visión del norte del Perú investigaciones. En línea www.
<http://www.eumed.net/libros/2008a/365/Proceso%20de%20Compensacion%20de%20Personas%20para%20el%20Puesto%20de%20Representante%20Financiero.htm>

- ✓ http://www.notinet.com.co/serverfiles/load_file_mi.php?archivo=cestectm.htm&submit=Ver+Minuta+Laboral+Seleccionada



**ANEXO 1
CARTA DE ENTREGA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Barranquilla, Fecha

Marque con una X

Tesis Trabajo de Grado

Yo JUAN MANUEL MOYA, identificado con C.C. No.17.954571 expedida en Fonseca (Guajira), actuando en nombre propio y como autor de la tesis y/o trabajo de grado titulado PLAN PARA LA CREACION DE UNA EMPRESA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTUDIANTES EN PREGRADO DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC presentado y aprobado en el año 2012 como requisito para optar al título de ADMINISTRADOR DE EMPRESAS; hago entrega del ejemplar respectivo y de sus anexos de ser el caso, en formato digital o electrónico (DVD) y autorizo a la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA, para que en los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia, utilice y use en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador de la obra objeto del presente documento.

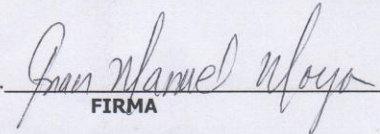
Y autorizo a la Unidad de información, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Corporación Universitaria de la Costa, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en la página Web de la Facultad, de la Unidad de información, en el repositorio institucional y en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la institución y Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato DVD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

EL AUTOR - ESTUDIANTES, manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y la realizó sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es de su exclusiva autoría y detenta la titularidad ante la misma. PARÁGRAFO: En caso de presentarse cualquier reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión, EL ESTUDIANTE - AUTOR, asumirá toda la responsabilidad, y saldrá en defensa de los derechos aquí autorizados; para todos los efectos, la Universidad actúa como un tercero de buena fe.

Para constancia se firma el presente documento en dos (02) ejemplares del mismo valor y tenor, en Barranquilla D.E.I.P., a los 7 días del mes de Noviembre de Dos Mil Doce 2012.

EL AUTOR - ESTUDIANTE.


FIRMA



**ANEXO 1
CARTA DE ENTREGA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Barranquilla, Fecha

Marque con una X

Tesis Trabajo de Grado

Yo RAFAEL DAVID RAMOS MENDOZA, identificado con C.C. No.78.034.348 expedida en Cereté (Córdoba), actuando en nombre propio y como autor de la tesis y/o trabajo de grado titulado PLAN PARA LA CREACION DE UNA EMPRESA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTUDIANTES EN PREGRADO DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC presentado y aprobado en el año 2012 como requisito para optar al título de PROFESIONAL EN FINANZAS Y RELACIONES INTERNACIONALES hago entrega del ejemplar respectivo y de sus anexos de ser el caso, en formato digital o electrónico (DVD) y autorizo a la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA, para que en los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia, utilice y use en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador de la obra objeto del presente documento.

Y autorizo a la Unidad de información, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Corporación Universitaria de la Costa, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en la página Web de la Facultad, de la Unidad de información, en el repositorio institucional y en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la institución y Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato DVD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

EL AUTOR - ESTUDIANTES, manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y la realizó sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es de su exclusiva autoría y detenta la titularidad ante la misma. PARÁGRAFO: En caso de presentarse cualquier reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión, EL ESTUDIANTE - AUTOR, asumirá toda la responsabilidad, y saldrá en defensa de los derechos aquí autorizados; para todos los efectos, la Universidad actúa como un tercero de buena fe.

Para constancia se firma el presente documento en dos (02) ejemplares del mismo valor y tenor, en Barranquilla D.E.I.P., a los 7 días del mes de Noviembre de Dos Mil Doce 2012.

EL AUTOR - ESTUDIANTE.


FIRMA



**ANEXO 1
CARTA DE ENTREGA Y AUTORIZACIÓN DE LOS AUTORES PARA LA CONSULTA, LA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Barranquilla, Fecha

Marque con una X

Tesis Trabajo de Grado

Yo DEYNER GARCIA LÓPEZ, identificado con C.C. No.1052701174 expedida en Talaigua Nuevo (Bolívar), actuando en nombre propio y como autor de la tesis y/o trabajo de grado titulado PLAN PARA LA CREACION DE UNA EMPRESA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTUDIANTES EN PREGRADO DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC presentado y aprobado en el año 2012 como requisito para optar al título de ADMINISTRADOR DE EMPRESAS; hago entrega del ejemplar respectivo y de sus anexos de ser el caso, en formato digital o electrónico (DVD) y autorizo a la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DE LA COSTA, para que en los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia, utilice y use en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador de la obra objeto del presente documento.

Y autorizo a la Unidad de información, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Corporación Universitaria de la Costa, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en la página Web de la Facultad, de la Unidad de información, en el repositorio institucional y en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la institución y Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato DVD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer.

EL AUTOR - ESTUDIANTES, manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y la realizó sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es de su exclusiva autoría y detenta la titularidad ante la misma. PARÁGRAFO: En caso de presentarse cualquier reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión, EL ESTUDIANTE - AUTOR, asumirá toda la responsabilidad, y saldrá en defensa de los derechos aquí autorizados; para todos los efectos, la Universidad actúa como un tercero de buena fe.

Para constancia se firma el presente documento en dos (02) ejemplares del mismo valor y tenor, en Barranquilla D.E.I.P., a los 7 días del mes de Noviembre de Dos Mil Doce 2012.

EL AUTOR - ESTUDIANTE. DEYNER Garcia López
FIRMA



**ANEXO 2
FORMULARIO DE LA DESCRIPCIÓN DE LA TESIS O DEL TRABAJO DE GRADO**

TÍTULO COMPLETO DE LA TESIS O TRABAJO DE GRADO:

PLAN PARA LA CREACION DE UNA EMPRESA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE ESTUDIANTES EN PREGRADO DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC

SUBTÍTULO, SI LO TIENE:

AUTOR AUTORES

Apellidos Completos	Nombres Completos
GARCIA LOPEZ	DEYNER
MOYA	JUAN MANUEL
RAMOS MENDOZA	RAFAEL DAVID

DIRECTOR (ES)

Apellidos Completos	Nombres Completos
GONZALEZ VELILLA	LUCY

JURADO (S)

Apellidos Completos	Nombres Completos
MARQUEZ CASTAÑEDA	RENE

ASESOR (ES) O CODIRECTOR

Apellidos Completos	Nombres Completos
GARIZABAL DONADO	MILDRED

TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS Y PROFESIONAL EN FINANZAS Y RELACIONES INTERNACIONALES

FACULTAD: CIENCIAS ECONOMICAS

PROGRAMA: Pregrado X Especialización _____

NOMBRE DEL PROGRAMA ADMINISTRACION DE EMPRESAS O FINANZAS Y RELACIONES INTERNACIONALES

