



**CREACIÓN DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS
COMO CENTRO RECREACIONAL EN EL MUNICIPIO DE LORICA CÓRDOBA
AÑO 2020.**

**LEIDY LÓPEZ MARTÍNEZ
DECI CECILIA MARTÍNEZ OSPINO**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
LORICA – CÓRDOBA
2020**



**CREACION DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS
COMO CENTRO RECREACIONAL EN EL MUNICIPIO DE LORICA CÓRDOBA
2020.**

**LEIDY LÓPEZ MARTÍNEZ
DECI CECILIA MARTINEZ OSPINO**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR EL
TÍTULO DE
ADMINISTRADOR EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**TUTOR:
NESTOR VANEGAS VUELVAS**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
LORICA – CÓRDOBA
2020**



DEDICATORIA

A Dios

*Por habernos guiado e iluminado en este camino y
poder llegar a este momento tan anhelado para
poder cumplir esta meta.*

A nuestras Familias

*Por haber sido nuestro principal motor de
inspiración y esfuerzo, ayuda incondicional amor
y entrega en este proceso.*



AGRADECIMIENTOS

La vida tiene grandes recompensas, fruto de dedicación, esfuerzos y perseverancia por eso agradecemos primeramente a Dios porque sin el nada de esto hubiese sido posible por darnos la sabiduría durante todo este camino y para que nos la siga dando.

Por otra parte, agradecemos a la universidad de Córdoba y a todo el cuerpo de docentes que hicieron parte en toda esta etapa de formación y orientación, con una excelente capacidad por parte del cuerpo de docentes para alcanzar estos objetivos de manera idónea a nuestras familias que siempre estuvieron acompañándonos en este proceso cuando fueron iniciados, para alcanzarlos y a todos esos amigos que hicieron parte en el proceso.



Tabla de contenido

Tabla de contenido	5
Introducción	13
Resumen Ejecutivo.....	15
Palabras claves: Empresa, Recreación, Servicio.....	15
Referente teórico y conceptual.....	16
1.1 Referente teórico	16
1.1.1 Recreación.....	16
1.1.2 Creación de empresas.....	16
1.2 Referente conceptual.....	18
Módulo de mercado.....	21
1.3 Servicio.....	21
1.3.1 Características.....	21
1.3.2 Catálogo de servicio.....	21
1.4 Usuario o consumidor final.....	23
1.5 Delimitación área geográfica.....	23
1.6 Análisis de demanda.....	23
1.6.1 Cálculo del tamaño de la muestra	24
1.6.2 Cuestionario.....	25
1.6.3 Cálculo de la demanda actual.....	25
1.6.4 Proyección de la demanda actual.....	25
Proyección de la demanda	26
1.7 Análisis de la oferta.....	26
1.7.1 Cálculo de la oferta actual.....	26
1.7.2 Proyección de la oferta actual.....	27
1.8 Determinación de la demanda existente.....	27



1.8.1	Tipo de demanda.....	27
1.8.2	Demanda existente.....	28
1.9	Análisis de precios principales competidores.....	29
1.10	Canales de comercialización.....	30
1.11	Imagen corporativa.....	30
1.12	Estrategia publicitaria.....	30
1.12.1	Marketing tradicional.....	30
1.12.2	Marketing por redes sociales.....	31
	Modulo técnico y organizacional.....	32
1.13	Tamaño del proyecto.....	32
1.14	Localización.....	34
1.14.1	Macrolocalización.....	34
1.14.2	Microlocalización.....	35
1.15	Distribución en planta.....	36
1.16	Proceso de prestación del servicio.....	37
1.16.1	Descripción.....	38
1.17	Naturaleza jurídica.....	39
1.18	Misión.....	40
1.19	Visión.....	40
1.20	Organigrama.....	40
1.21	Manual de funciones para cada cargo que hay en la empresa.....	41
	Módulos de impacto social, económico y ambiental.....	47
1.22	Impacto social.....	47
1.23	Impacto económico.....	47
1.24	Impacto ambiental.....	47
	Estudio Financiero.....	49
1.25	Inversiones.....	49
1.26	Costos operacionales.....	51
1.27	Distribución de costos.....	54



1.28.....	Punto de equilibrio (pe)
55	
1.29	Proyecciones financieras para el periodo de evaluación.....58
1.30	Calculo del capital de trabajo59
1.31	Evaluación financiera del proyecto64
Fuentes de financiación.....	66
Conclusión.....	67
Recomendaciones.....	68
Referencias bibliográficas.....	69
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	88
CAPÍTULO I.....	88
CAPÍTULO II.....	88



Lista de tablas

Tabla 1 Población objetivo	24
Tabla 2 Demanda actual	25
Tabla 3 Proyección de la demanda a 5 años	26
Tabla 4 Calculo de la oferta actual	26
Tabla 5 Proyección de la oferta a 5 años	27
Tabla 6 Tipo de demanda	28
Tabla 7 Proyección de la demanda insatisfecha	28
Tabla 8 Análisis de precios principales competidores	29
Tabla 9 Tamaño de producción según horas laborales por semana.	32
Tabla 10 Tamaño de producción según horas laborales al año.	32
Tabla 11 Tamaño de la producción según gama de servicios	33
Tabla 12 Macrolocalización	34
Tabla 13 Microlocalización1	35
Tabla 14 Manual de funciones del gerente.....	41
Tabla 15 Manual de funciones de la secretaria.....	42
Tabla 16 Manual de funciones del contador.....	43
Tabla 17 Manual de funciones asesores de área.....	44
Tabla 18 Manual de funciones auxiliar de oficios varios.....	45
Tabla 19 Manual de funciones técnico en mantenimiento	46
Tabla 20 Inversiones en obras físicas	49
Tabla 21 Inversión en maquinaria y equipo	49
Tabla 22 Inversión en muebles y enseres	50
Tabla 23 Inversiones en activos intangibles	50
Tabla 24 Costo de mano de obra	51
Tabla 25 Costo de materiales primer año de operación.....	51
Tabla 26 Costo de servicios - primer año de operación	51
Tabla 27 Gastos por depreciación	52
Tabla 28 Remuneración al personal administrativo	52
Tabla 29 Otros gastos administrativos.....	53



Tabla 30 Gastos de venta	53
Tabla 31 Amortización de gastos diferidos	53
Tabla 32 Distribución de costos	54
Tabla 33 % de participación en los costos de acuerdo a los servicios y líneas a ofertar	55
Tabla 34 Costo fijo total para cada servicio anualmente.....	56
Tabla 35 Costo unitario de los servicios a ofertar	56
Tabla 36 Cálculo del precio de venta unitario para cada servicio.	57
Tabla 37 Cálculo del costo de variable unitario para cada servicio.	57
Tabla 38 Cálculo del Punto de equilibrio para cada servicio.	58
Tabla 39 Programa de inversión fija del proyecto.....	58
Tabla 40 Inversión en capital de trabajo.....	59
Tabla 41 Programa de inversión.....	60
Tabla 42 Valor residual de activos	60
Tabla 43 Flujo neto de inversiones.....	60
Tabla 44 Cálculo del ingreso primer año de operaciones.....	61
Tabla 45 Presupuesto de ingresos.....	61
Tabla 46 Presupuesto de costo de producción.....	62
Tabla 47 Presupuesto de gastos de administración	62
Tabla 48 Presupuesto de gastos de ventas	62
Tabla 49 Presupuesto de costos operacionales.....	63
Tabla 50 Flujo neto de operación	63
Tabla 51 Flujo neto del proyecto.....	63
Tabla 52 Calculo del Valor Presente Neto (VPN).....	64
Tabla 53 Calculo de la Tasa Interna de Retorno (TIR)	65
Tabla 54 Calculo de la Razón Costo Beneficio R C/B.....	65
Tabla 55 Rango de edad de los encuestados.....	73
Tabla 56 Porcentajes de encuestas de personas que estas sometidas a estrés o tensiones.	74
Tabla 57 Necesidad de recrearse y distensionarse.....	75
Tabla 58 Servicios utilizados por los encuestados en centros recreacionales.	76
Tabla 59 Centros recreacionales visitados por los encuestados.	77
Tabla 60 Valor pagado por los encuestados por servicios en centros recreacionales.	78



Tabla 61 Respuestas obtenidas por los encuestados que no asisten a ningún centro recreacional.....	79
Tabla 62 Si existirá en Lórica un lugar innovador de recreación usted asistiría.	80
Tabla 63 Preferencia de los loriqueros respecto a la elección de los juegos	81
Tabla 64 Frecuencia con la que los loriqueros comprarían 1 unidad de servicio.....	82
Tabla 65 Frecuencia con la que los loriqueros comprarían 2 unidades de servicio	83
Tabla 66 Frecuencia con la que los loriqueros comprarían 3 unidades de servicio	84
Tabla 67 Calculo de la demanda actual	86



Lista de ilustraciones

Ilustración 1 Cancha Sintética.	22
Ilustración 2 Juegos Electrónicos	22
Ilustración 3 Juegos Tradicionales	22
Ilustración 4 Ubicación Municipio de Lorica.....	23
Ilustración 5 Canales de comercialización	30
Ilustración 6 Imagen corporativa.....	30
Ilustración 7 Distribución en planta fuente de elaboración propia.....	36
Ilustración 8 Diagrama de proceso de prestación del servicio fuente de elaboración propia...37	
Ilustración 9 Organigrama fuente de elaboración propia	40
Ilustración 10 Gráfica flujo neto del proyecto. Fuente: elaboración propia.....	64
Ilustración 11 Rango de edad de los encuestados.....	73
Ilustración 12 porcentajes de situaciones de estrés o tensión de los loriqueros.	74
Ilustración 13 porcentajes de encuestas según la población loriquera sobre necesidad de recrearse.	75
Ilustración 14 Rango porcentual sobre la utilización de servicios en centros recreacionales. .76	
Ilustración 15 Nombre de centros de recreación visitados por los loriqueros.....	77
Ilustración 16 Valor invertido en ir a recrearse los loriqueros.	78
Ilustración 17 Razones por las cuales algunos loriqueros no asisten a ningún centro recreacional.	79
Ilustración 18 Visitaría un lugar innovador elaboración propia.	80
Ilustración 19 Preferencia en cuanto a servicios recreativos.....	81
Ilustración 20 Frecuencia con la que compraría una unidad	82
Ilustración 21 Frecuencia con la que compraría dos unidades	83
Ilustración 22 Frecuencia con la que compraría tres unidades.....	84
Ilustración 23 Frecuencia con la que compraría cuatro unidades.....	85
Ilustración 24 Frecuencia con la que compraría cinco unidades	86
Ilustración 25 Con quien asistiría al centro recreacional.....	87



Lista de anexos

Anexo 1 Tabulación de resultados de la encuesta	71
Anexo 2 Reglamento interno de trabajo	88



Introducción

Santa Cruz de Lorica es un municipio del departamento de Córdoba, Colombia. Es conocida como ciudad antigua y señorial, la capital del bajo Sinú está ubicada en la porción septentrional del departamento de Córdoba y en la zona más baja del río Sinú, muy próxima al mar Caribe. Limita al norte con los municipios de San Antero, San Bernardo del Viento, Purísima y Momil, en una extensión de 63.1 km. al sur con los municipios de Cotorra y San Pelayo, con una extensión de 76.7 km, el municipio de Lorica cuenta con una población de 115.461 habitantes según censo del Dane.

El municipio de Lorica necesita de centros recreativos que permita a todos sus habitantes, acceder a la recreación, fuente importante para el desarrollo humano, la convivencia, esparcimiento y mejoramiento en la calidad de vida. En la actualidad, el municipio cuenta con cinco centros de recreación donde cuatro de estos ofrecen servicios de piscinas y uno solo vendría siendo la competencia directa ya que presta servicios similares a los que ofrecerían en Play center, por lo tanto las familias tienen que trasladarse a otros lugares para recrearse, de no solucionarse esta problemática las familias seguirían trasladándose a diferentes sitios en los que se encuentran centros recreativos, lo que ocasiona el traslado la demora en camino los costos de pasajes debido a la ubicación lejana. Ante lo anterior se propone la creación de una empresa que permita estudiar la posibilidad de construir un centro de recreaciones en una zona estratégica y de fácil acceso para todos los habitantes del municipio de Lorica y sus alrededores, con el fin de mejorar la calidad de vida de los Loriceros.

Por consiguiente se propone un estudio de factibilidad para la creación de una empresa dedicada a la prestación de servicios de centro recreacional para el municipio de Lorica, que permita un mejoramiento en la salud mental y física de sus habitantes y aporte a la economía de la región. En ese sentido, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las condiciones de mercado, técnico, administrativo, financiero para la creación de una empresa dedicada a la prestación de servicios recreacionales en el municipio de Lorica-Córdoba?

En la presente investigación la metodología utilizada fue de tipo descriptiva ya, que se busca especificar las propiedades, características y perfiles importantes de individuos, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno para ser sometido a un análisis. Describiendo situaciones,



eventos o hechos, recolectando datos sobre una serie de cuestiones para efectuar mediciones sobre ellas, buscando especificar propiedades, características y rasgos importantes del fenómeno objeto de este análisis (Maldonado, 2015).

El estudio de factibilidad para la creación de una empresa prestadora de servicios de centro recreacional para el municipio de Loricá - Córdoba, permiten la identificación de una oportunidad de negocio, dado que, en el municipio actualmente no existen suficientes empresas formales dedicadas a este mercado objetivo, por lo que no está siendo atendido debidamente.



Resumen Ejecutivo

Centro recreacional PLAY CENTER S.A.S.

Ubicación: Centro de Loricá – Córdoba.

Oportunidad de negocio: Ofrecer la prestación de servicios recreacionales para los habitantes de Loricá que quieran acceder a este tipo de servicio como juegos electrónicos, cancha sintética, juegos tradicionales, trampolines.

Competidores: Happy center.

Precio del servicio: El precio depende del servicio utilizado, puesto que cada juego va a tener su precio por tiempo de duración.

Servicio: servicios recreacionales de juegos tradicionales, trampolines, juegos electrónicos, cancha sintética

Presupuesto de inversión: La inversión fija es de 503.685.166

Rentabilidad: La TIR del plan de negocio es del 37%

Palabras claves: Empresa, Recreación, Servicio.

Company, Recreation, Service.



Referente teórico y conceptual

1.1 Referente teórico

1.1.1 Recreación.

Proviene del término latino recreativo. (RAE, 2013) Define recreación como acción y efecto de recrear y como diversión para alivio del trabajo, divertir, alegrar o deleitar. En términos populares a esta diversión también se le llama entretenimiento.

Los especialistas afirman que el entretenimiento es importante para mantener un equilibrio entre los deberes y la salud física y mental. Por eso, cuando la gente lleva una vida cada vez más sedentaria y con mayor estrés, la necesidad de recreación aumenta. La recreación abarca el juego en todas las expresiones y actividades como la música y el teatro, la danza. Se considera que toda acción recreativa contribuye al enriquecimiento de la vida. Por eso, la recreación también es una actitud o estado de ánimo, que expresa la naturaleza misma del hombre, encaminado al uso del tiempo libre.

Psicólogos especialistas en la materia afirman que la recreación es esencial para mantener un equilibrio entre los deberes, responsabilidad y cargas con la salud física y mental del individuo. Entre las actividades recreativas más tradicionales, por ejemplo cines, parques, centros recreacionales son consideradas formas para divertirse o distraerse. Otra importante fuente de recreación son los deportes, son actividades que reúnen a las personas para compartir y divertirse (Vasquez, 2018).

Concluyendo, la recreación es un término que abarca toda clase de diversión y paz interior útil para mantener estable la estructura psicológica del ser humano, así como también la salud física, tratando de evitar la explotación laboral o en los estudios, la recreación juega un papel muy importante en la sociedad, ya que gracias a ella las comunidades pueden impulsar la cultura y crear ambientes de armonía y comunicación óptimos para sustentar un desarrollo favorable para la sociedad.

1.1.2 Creación de empresas

(Anzolar, 1998) Llama al plan de negocios, “plan para la creación de empresas” definiéndolo como una herramienta muy útil para alcanzar el éxito. Es un medio para comunicar las ideas de



los emprendedores o a otras personas, y da las bases fundamentales para concretarlas. Su redacción sencilla apoya su finalidad principal; que sea de fácil comprensión para todos.

La finalidad de los planes es hacer posible el cumplimiento de los objetivos, esto es la expresión concreta del objeto que persigue una empresa, es decir lo que se propone hacer y lo que se piensa obtener con esta acción. (Rodríguez, 2001)

Para (Jahuel, 1998) “un plan de negocio es un documento amplio que ayuda al empresario a analizar el mercado y planear la estrategia del negocio”, si es preparado por una empresa existente sirve para asegurarse de que el crecimiento futuro se maneje adecuadamente; si es para un negocio nuevo, ayuda a evitar errores muy costosos. El plan también sirve para obtener financiamiento.

Los estudios que se deben llevar a cabo para la creación de la empresa son:

1.1.2.1 Estudio de mercado.

La realización del estudio de mercado para un producto, ya sea bien o servicio, tiene enorme importancia en la formulación del proyecto, ya que será la base a partir de la cual se podrán continuar los restantes estudios. Los datos que suministra se constituyen en requisitos indispensables para los estudios de tipo técnico y financiero del proyecto.

El estudio de mercado le permitirá establecer las cantidades del bien o del servicio, procedentes del proyecto, que la comunidad de una región o zona geográfica estaría dispuesta a adquirir a determinados precios. Además facilitará el conocimiento de las necesidades y características de los consumidores potenciales, de los canales de distribución, estrategias de promoción y publicidad, evolución de la demanda, condiciones de los proveedores, etc.

Con el estudio de mercado se busca probar que existe un número suficiente de consumidores o usuarios, que cumplen ciertos requisitos para constituir una demanda que justifique la producción de un bien o la prestación de un servicio en un período de tiempo determinado.

Los componentes del estudio de mercado son: producto, usuarios o consumidores, delimitación del área geográfica, análisis de la demanda, análisis de la oferta, determinación del tipo de demanda, precios, comercialización y mercado de insumos.

1.1.2.2 Estudio técnico.

A través del estudio técnico se diseña la función de producción óptima que mejor utiliza los recursos disponibles para obtener el producto deseado, sea este un bien o un servicio. Este estudio indica cuando, donde, cuanto, cómo y con qué producir el producto o el servicio que se va a ofrecer en la empresa. Los componentes de este estudio son: determinación del tamaño de planta,



localización de la planta, distribución en planta, proceso productivo, maquinarias y equipos necesarios.

1.1.2.3 Estudio administrativo.

Uno de los aspectos que pueden constituirse en un momento dado en un factor determinante del éxito o fracaso de una empresa es la organización empresarial. En el estudio administrativo, se realizan los siguientes elementos: constitución jurídica de la empresa, misión, visión, estructura organizacional, manual de funciones, reglamento interno de trabajo e imagen corporativa.

1.1.2.4 Estudio financiero.

En el estudio financiero se determina el monto de los recursos financieros en el proyecto de creación de empresas, además se proyectan los resultados financieros en el período de evaluación.

1.1.2.4.1 El estudio financiero comprende.

Inversiones fijas requeridas, costos y gastos, punto de equilibrio, capital de trabajo, flujo neto de inversión, proyecciones financieras, flujo neto de operación y flujo neto del proyecto.

1.2 Referente conceptual

➤ **Centro recreacional:** (Mendo, 2000) Considera que es necesario buscar un aprovechamiento óptimo del tiempo libre que permita al individuo su formación como persona como la cuestión principal que gira en torno a la búsqueda permanente del tiempo libre. Ahora bien, la ausencia de experiencias de recreación no permite ocupar adecuadamente el tiempo libre, transformando la tendencia natural de juego, dinámica del ser humano en hábitos sedentarios que impiden al hombre desarrollarse como tal y lo convierten en un centro de diferentes enfermedades degenerativas y crónicas, provocadas por los hábitos poco saludables adquiridos.

➤ **Demanda:** Es la cantidad de bienes y servicios (o factores) que un comprador puede adquirir y desea hacerlo en un periodo de tiempo dado y a diferentes precios, suponiendo que otras cosas, tales como el ingreso del comprador, la publicidad y los precios de otros bienes, permanecen constantes.



- **Estudio administrativo:** Su fin es definir las necesidades del perfil del grupo empresarial y de personal que el negocio exige, las estructuras y estilos de dirección, los mecanismos de control, las políticas de administración de personal y de participación del grupo empresarial en la gestión y los resultados contando con todos estos elementos.

- **Estudio de mercado:** Como ya se definió, tiene por objeto determinar con un buen nivel de confianza aspectos como la existencia real de clientes, la disposición de ellos para pagar el precio establecido, la determinación de la cantidad demandada, la aceptación de las formas de pago, la validez de los mecanismos de mercadeo y ventas, la identificación de los canales de distribución a usar, y de las ventajas y desventajas competitivas.

- **Mercado:** Grupo de personas que esta dispuestas a consumir algún producto o servicio.

- **Oferta:** Es la cantidad de bienes y servicios o factores que un vendedor puede ofrecer y desea hacerlo, en un periodo dado de tiempo y a diferentes precios, suponiendo que otras cosas, tales como la tecnología, la disponibilidad de recursos, los precios de las materias primas y la regulación del estado, permanecer constantes.

- **Plan de negocio:** Es una forma de estructurar y organizar unas ideas de negocio para su futuro desarrollo.

- **Recreación:** La recreación es sinónimo de entretenimiento, divertimento actividad sin esfuerzo y no demasiado importante, que se desarrolla en un tiempo de poco valor social, en el tiempo no productivo, y se presenta como una actividad voluntaria. (Ramos, 2013)

- **Servicio:** Son las actividades que intentan satisfacer las necesidades de los clientes. los servicios son lo mismo que un bien, pero de forma no material o intangible.

- **TIR:** Tasa interna de retorno, es una tasa que lleve el valor presente a cero, utilizada para ver la viabilidad de un proyecto.



- **Ubicación estratégica:** Es el proceso de colocar una empresa en un entorno donde va a aprovechar al máximo su ubicación.

- **Valor agregado:** Es el valor que adquieren los productos o servicios en el proceso productivo por parte de la empresa que los desarrolla.

- **VPN:** valor presente neto, es el valor de unos flujos de caja futuras traídos al valor de hoy, se utiliza para ver la viabilidad de un proyecto y se compara con la TIR.



Módulo de mercado

1.3 Servicio

En el municipio de Lorica existe la necesidad de crear un espacio de recreación o una zona de juegos dotado y acondicionado, donde las familias, y sus niños puedan disfrutar e incentivar el uso de elementos lúdicos rítmicos y recreativos con estrategias didácticas con el objetivo de divertirse, entretenerse y disfrutar de las actividades con el propósito de ejercitar y satisfacer aspectos físicos, sociales y mentales que están vinculados al ocio y la suspensión de las actividades cotidianas, eliminando de esta manera el estrés y estimulando la integración entre grupos de personas y la buena relación entre los padres y sus hijos.

El centro recreacional “PLAY CENTER” contará con juegos electrónicos, escaladores, zona de juegos, cancha sintéticas para jugar futbol, juegos de mesa, trampolines y zonas de descanso, todo esto con el objetivo de satisfacer las necesidades de los pobladores del municipio de Santa Cruz de Lorica, puesto que dicho municipio no cuenta con estos espacios y por tanto las personas obligatoriamente se desplazan a otras ciudades.

1.3.1 Características.

La recreación ayuda a los individuos a liberarse de tensiones y estrés a los cuales estén sometidos por la rutina diaria y que mejor que hacerlo en lugares adecuados. La actividad física recreativa puede proporcionar esa deseada calidad de vida. El centro recreacional “PLAY CENTER” tendrá como finalidad prestar servicio de recreación donde las familias de todos los estratos puedan disfrutar de un ambiente agradable, con disponibilidad de servicios cancha sintéticas, juegos electrónicos y tradicionales. El servicio se realizará con los estándares más altos en calidad debido a que contará con personal especializado en recreación con un excelente conocimiento en servicio al cliente.

1.3.2 Catálogo de servicio.

Los servicios prestados por el centro recreacional “PLAY CENTER” tendrán como objetivo satisfacer las necesidades del cliente y buscar estrategias que vayan encaminadas a la innovación,

manteniendo canales que le permitan al cliente dar su punto de vista y opinión para aplicar y mantener la calidad en el servicio.

1.3.2.1 Canchas sintéticas.

Las canchas sintéticas permitirán la práctica de deportes y el entrenamiento, sometiendo al cuerpo humano a la práctica de una actividad física contemporánea.

1.3.2.2 Juegos electrónicos.

Los juegos electrónicos podrán ser utilizados mediante tarjetas recargables que le permitirán al usuario utilizar los distintos juegos hasta agotar su capacidad por tiempo.

1.3.2.3 Juegos tradicionales.

Estos tipos de juegos serán brindados por el centro recreacional para la distracción de los niños, permitiéndoles crear vínculos afectivos con los demás. Incluyen columpios, toboganes y piscinas de pelotas.

1.3.2.4 Trampolines.

Este tipo de juegos permitirán a los niños estimular sus habilidades para saltar balancearse de manera espontánea.



Ilustración 2 Juegos Electrónicos



Ilustración 3 Juegos Tradicionales



Ilustración 1 Cancha Sintética.

1.4 Usuario o consumidor final.

El centro recreacional “PLAY CENTER” estará destinado a todos los habitantes del municipio de Santa Cruz de Lórica, personas de ambos sexos con edades comprendidas entre los 5 y 50 años de todos los estratos económicos que deseen disfrutar de los servicios recreativos.

1.5 Delimitación área geográfica.



Ilustración 4 Ubicación Municipio de Lórica

“PLAY CENTER” estará ubicado en el municipio Santa Cruz de Lórica, Córdoba- Colombia. Este municipio tiene una población de 115.461 personas según censo del (Dane, 2019); es un municipio del departamento de Córdoba, Colombia. Es conocida como ciudad antigua y señorial, la capital del bajo Sinú, está ubicada en la porción septentrional del departamento de Córdoba y en la zona más baja del río Sinú, muy próxima al mar Caribe. Limita al norte con los municipios de San Antero, San Bernardo del viento, Purísima y Momil, en una extensión de 63.1 km. al sur con los municipios de Cotorra y San Pelayo, con una extensión de 76.7 km.

1.6 Análisis de demanda.

Para el respectivo análisis de la demanda, se establece que; el servicio a ofertar estará dirigido a los habitantes del municipio de Lórica de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 5 y 50 años. Tomando como base la información del Dane para el año 2020, teniendo en cuenta que los datos están desglosada por quinquenios se tomó como población objetivo la sumatoria de los datos según la siguiente tabla explicativa:



Tabla 1
Población objetivo

Quinquenio	ambos sexos
05 – 09	9.644
10- 14	9.704
15 – 19	9.580
20 – 24	9.244
25 – 29	8.602
30 – 34	7.779
35 – 39	7.469
40 – 44	7.319
45 – 49	7.086
Total	76.427

Nota: Cálculo de la población objetivo, para este proyecto; habitantes del municipio de Lorica de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 5 y 50 años en base a los datos demográficos y poblacionales del Dane. Fuente de elaboración propia.

1.6.1 Cálculo del tamaño de la muestra

Fórmula:

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

Donde:

$$z = 95\% = (1.96)$$

$$n = 76.427 \text{ personas}$$

$$p = 50\% = (0.5)$$

$$q = 50\% = (0.5)$$

$$e = 5\% = (0.05)$$

$$\text{Muestra por población: } n = \frac{(1.96)^2 (76.427) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (76.427-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 382$$

1.6.2 Cuestionario.

Una vez determinada la muestra representativa del total de la población objeto del estudio, se procederá a la aplicación del cuestionario estructurado, para realizar la recolección de la información, necesaria, para determinar la factibilidad que tendría, la creación de una empresa que preste servicios recreacionales en el municipio de Lorica. (Ver anexo 1)

1.6.3 Cálculo de la demanda actual.

La demanda actual fue calculada, tomando como referencia los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a la muestra calculada para este estudio.

Tabla 2
Demanda actual

Calculo de la demanda actual	Mensual	* # Meses al año	Total Anual
Total frecuencia * 1 unidades de servicio	5.150	* 12	= 61.798
Total frecuencia * 2 unidades de servicio	45.292	* 12	= 543.501
Total frecuencia * 3 unidades de servicio	147.850	* 12	= 1.774.203
Total frecuencia * 4 unidades de servicio	127.341	* 12	= 1.528.092
Total frecuencia * 5 unidades de servicio	24.519	* 12	= 294.231
Total demanda anual	350.152	* 12	= 4.201.825

Nota; Esta tabla corresponde al calculo realizado teniendo en cuenta cada una de las frecuencias y cantidad demandadas, lo cual dió como resultado una demanda potencial para el proyecto de **4.201.825** unidades de servicio al año. Fuente de elaboración; propia.

1.6.4 Proyección de la demanda actual

Para realizar la proyección de la demanda actual se utilizó la siguiente fórmula:

$$Df = Da (1 + i)^n$$

Donde:

Df = demanda futura

Da = **4.201.825** (demanda actual)

1 = constante.

i = índice crecimiento poblacional, para lorica es el 1,02%.

n = año a proyectar.

Tabla 3
Proyección de la demanda a 5 años

<i>Proyección de la demanda a 5 años</i>					
Formula					
	Df=Da (1+i)^n	n= Año	(Df)	Demanda	futura
Df1=	4.201.825 * (1+0,0102)^1	1			4.244.683
Df2=	4.201.825 * (1+0,0102)^2	2			4.287.979
Df3=	4.201.825 * (1+0,0102)^3	3			4.331.717
Df4=	4.201.825 * (1+0,0102)^4	4			4.375.900
Df5=	4.201.825 * (1+0,0102)^5	5			4.420.534
Proyección de la demanda					
Años	1	2	3	4	5
Demanda Futura	4.244.683	4.287.979	4.331.717	4.375.900	4.420.534

1.7 Análisis de la oferta.

Para el análisis de la oferta se tuvo en cuenta que hay, un negocio que presta un servicio similar al que se pretende ofrecer a los habitantes del municipio de Lorica.

1.7.1 Cálculo de la oferta actual.

Al consultar en Happy center, que representaría la competencia directa dado el tipo y estilo de servicio que ofrece, indagando respecto al número de servicios prestados a los habitantes de Lorica semanalmente, se obtuvo como resultado un promedio de 450 servicios semanales, por consiguiente; se tendría que, la oferta actual es:

Tabla 4
Calculo de la oferta actual

Semanal	*	# semanas al mes	*	# de meses al año
450	* 4 =	1.800	* 12 =	21.600

Nota; calculo correspondiente al promedio de unidades de servicio vendidas por la que seria la unica competencia directa (durante el mes anterior a la cuarentena). Fuente de elaboración; propia.

1.7.2 Proyección de la oferta actual.

Para la proyección de la oferta actual se utilizó la siguiente fórmula:

$$Of = Oa (1 + i)^n$$

Donde:

Of =? (Oferta futura)

Oa = 21.600 (oferta actual)

1 = constante.

i = índice crecimiento del sector comercio, que es el 0,075%.

n = año a proyectar.

Tabla 5

Proyección de la oferta a 5 años

proyección de la oferta a 5 años

Formula					
Of=Oa (1+i)^n			n	(of)	
of1=21,600 (1+0,0075)^1			1	21,616	
of2=21,600 (1+0,0075)^2			2	21,632	
of3=21,600 (1+0,0075)^3			3	21,649	
of4=21,600 (1+0,0075)^4			4	21,665	
of5=21,600 (1+0,0075)^5			5	21,681	
Proyección de la oferta					
	1	2	3	4	5
Oferta Futura	21.616	21.632	21.649	21.665	21.681

Nota: Proyección de la oferta a 5 años teniendo en cuenta Índice de crecimiento del sector, donde se tiene que: **i = 0.075%** fuente:Elaboración propia.

1.8 Determinación de la demanda existente.

1.8.1 Tipo de demanda.

El tipo de demanda existente resulta de la diferencia entre la demanda y la oferta actual.



$$D(e) = Da - Oa$$

Donde:

D (e) = demanda existente =?

Da = demanda actual = 4.201.825

Oa = oferta actual = 21.600

Tabla 6
Tipo de demanda

Formula	Variables		
D(e)=Da - Oa	(Da) Demanda Actual	(Oa) Oferta Actual	(De) Demanda existente
Totales	4.201.825	21.600	4.180.225

Nota: La demanda existente es la diferencia entre la demanda actual y la oferta actual cuyo resultado fue una demanda insatisfecha en 4.180.225 unidades de servicio anuales atendiendo a que la demanda es mayor que la oferta
Fuente de elaboración propia

1.8.2 Demanda existente.

Como la demanda es mayor a la oferta, el resultado del tipo de demanda existente es una Demanda insatisfecha por 4.180.225 unidades de servicios al año.

1.8.2.1 Proyección de la demanda insatisfecha.

La proyección de la demanda insatisfecha equivale a la diferencia entre la proyección de la demanda actual y la proyección de la oferta actual.

Tabla 7
Proyección de la demanda insatisfecha

Años	1	2	3	4	5
Demanda Actual	4.244.683	4.287.979	4.331.717	4.375.900	4.420.534
Oferta Actual	21.616	21.632	21.649	21.665	21.681
Demanda existente	4.223.067	4.266.347	4.310.068	4.354.235	4.398.853



Nota: La proyección de la demanda insatisfecha equivale a la diferencia entre la proyección de la demanda actual y la proyección de la oferta actual fuente de elaboración propia.

1.9 Análisis de precios principales competidores

Tabla 8
Análisis de precios principales competidores

empresas	juegos	precio/venta *hora
Happy center	convencionales	\$ 20.000
	canchas de futbol	\$ 80.000
	electrónicos	\$ 25.000
	trampolines	\$ 15.000
Promedio		\$ 35.000

Nota: Se expresa el portafolio de servicio y listado de precios de la única empresa que sería competencia directa de Play center que actualmente funciona en el municipio de Lorica.
fuente: elaboración propia.

Considerando los precios que tiene la competencia estos oscilan entre \$15000 y \$80.000 por hora, esto quiere decir, que el promedio de estos es de \$ 35.000 aspecto importante para tomar como guía y establecer un precio para este servicio, sin dejar por fuera el margen de utilidad deseado. Sin embargo, se debe tener en cuenta que este es solo uno de la gama de servicios que se manejan.

De acuerdo a la calidad que se espera agregar a los servicios ofrecidos por la empresa, “PLAY CENTER”, se tomara como referencia el portafolio de servicios de la competencia, con sus respectivos precios, para tomar una orientación de los precios que circulan en el mercado local y tomar una decisión de precios, analizando también, los costos de mantenimiento de estas áreas. Para la fijación de los precios en la prestación de los servicios, se tomará como base los costos más un margen de utilidad, teniendo en cuenta, también; que son varios servicios y el costo de estos, es diferente.

1.10 Canales de comercialización.

PLAY CENTER, presentará un canal de distribución directo al usuario, con el objetivo de reducir costos y percibir una relación más cercana con el cliente, para mirar hábitos y modelos de comportamiento, para su satisfacción plena.

(servicio-consumidor final)

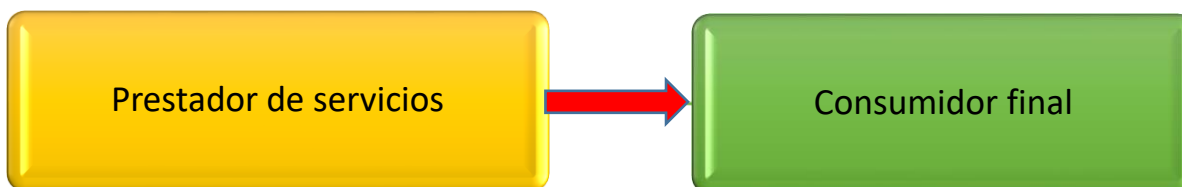


Ilustración 5
Canales de comercialización

1.11 Imagen corporativa



Ilustración 6
Imagen corporativa

1.12 Estrategia publicitaria

1.12.1 Marketing tradicional.

- Publicidad voz a voz con familiares y amigos que nos recomienden después de ir a conocer los servicios que brinda la empresa.



- 1000 volantes y 2 pasacalles en puntos estratégicos del municipio de Lórica.

- Anuncios en la radio.

- Publicidad llamativa en el local o punto estratégico de venta.

1.12.2 Marketing por redes sociales.

Publicación de contenido en redes sociales como: Facebook e Instagram y adicionalmente, crear una página web para mejorar el reconocimiento de la empresa al público en general. Se hará publicidad por medio de publicación de fotos llamativas de los servicios que se prestarán y la experiencia de los usuarios, estableciendo un canal activo, en donde se reciban comentarios, quejas e inquietudes, se den a conocer promociones y descuentos, etc.

Inicialmente, la publicidad en las redes sociales será compartida con amigos y familiares, posteriormente se ha de pagar publicidad en Facebook para poder llegar a más usuarios.

Modulo técnico y organizacional

1.13 Tamaño del proyecto

El análisis de resultados del estudio de mercado muestra que la demanda actual del mercado supera a la oferta actual, por lo que se puede inferir que existe una demanda insatisfecha, por otro lado, la empresa PLAY CENTER prestara sus servicios los siete días de la semana, laborando (9) nueve horas los fines de semana (viernes, sábados, domingos y festivos), y (5) cinco los demás días de la semana. Demanda

Tabla 9
Tamaño de producción según horas laborales por semana.

Días laborales	Horas diarias	Total días * Horas lb. diarias	Total horas semanales
lunes a jueves	5	4	20
viernes, sábado, domingo y festivos	9	3	27
Total			47

Nota: Calculo del Tamaño de la producción anual teniendo en cuenta las horas diarias* días laborales* # de operarios. Fuente: Elaboracion propia

De acuerdo lo anterior se tendría que:

Tabla 10

promedio horas diarias	* Días lab. semana	= total lab. horas semanales	* # semanas al mes	= horas mensuales capacidad producción	* # meses al año	= total horas anuales de servicio
6,7	7	47	4	188	12	2.256

Tamaño de producción según horas laborales al año.

Nota: Calculo del tamaño de la producción anual teniendo en cuenta las horas diarias* días laborales. fuente: elaboracion propia.

La capacidad del proyecto en cuanto a horas destinadas a la prestación de servicios es de 2.256 horas anuales.

Teniendo en cuenta el número de horas en atención al usuario y que se manejarán varios tipos de servicios que a su vez tienen diferente duración, se procederá al cálculo del tamaño de la producción anual de acuerdo con la duración de cada servicio, los recursos con los que contaría teniendo en cuenta además el cálculo anterior de las horas de servicio anual.

Tabla 11
Tamaño de la producción según gama de servicios

juegos * duración C/U	Servicios * horas	# Máquinas	Usuarios por juego	Total servicios por hora	Total oferta
Capacidad para la sección de juegos electrónicos					
Juegos de carrera (10 minutos)	6	2	1	12	27.072
Juegos de lucha (10 minutos)	6	1	1	6	13.536
Juegos de baile (15 minutos)	4	1	1	4	9.024
Subtotal	16	4	3	22	49.632
Capacidad juegos convencionales					
Piscinas de pelotas (15 minutos)	4	2	10	80	180.480
Juegos de abejas giratorias (10 minutos)	6	1	6	36	81.216
Tobogán triple (10 minutos)	6	1	10	60	135.360
Subtotal	16	3	26	136	397.056
Capacidad trampolines					
Trampolín inflable (15 minutos)	4	2	10	80	180.480
Subtotal	4	2	10	80	180.480
Capacidad cancha sintética					
Cancha sintética (1 hora)	1	1		1	2.256
Subtotal	1	1		1	2.256
Total tamaño de producción según unidades de servicio					629.424

Nota: Esta tabla corresponde al cálculo de la cantidad de unidades de servicio a producir anualmente de acuerdo a las características de cada servicio y los recursos disponibles para la prestación de los mismos es de tener en cuenta que la columna **Total oferta = Total servicios por hora * Total horas anuales de servicio** que para este proyecto es de 2.256 horas anuales. Fuente: Elaboración propia

En el anterior cálculo, se puede decir que la empresa PLAY CENTER, en 2.256 horas de atención al público al año, estará en capacidad de ofrecer 629.424 unidades de servicios anuales en total incluyendo todas sus líneas.



Se concluye además que en función de la demanda actual la empresa PLAY CENTER S.A.S. al producir esas **629.424** Unidades de servicio que es su tamaño de producción en el primer año de operación, supliría el **18%**, de la demanda insatisfecha. Lo cual la configura como una buena oportunidad de negocio.

1.14 Localización

1.14.1 Macrolocalización

Tabla 12
Macrolocalización

Actores relevantes	Peso asign. esc.0-1	Alternativa de localización					
		Lorica		San Bernardo		San Antero	
		Calific. esc.1-100	Califica. Pond.	Calific. esc.1-100	Calific. Pond.	Calific. esc.1-100	Calific. Pond.
Económicos							
Ubicación de usuarios	0,2	80	16	60	12	60	12
Vías de comunicación	0,2	70	14	50	10	60	12
Medios de comunicación.	0,1	80	8	60	6	70	7
Dinamismo económico	0,2	90	18	60	12	70	14
Costo mano de obra	0,05	70	3,5	70	3,5	80	4
Cultural							
Auge creciente hacia actividades recreativas	0,1	80	8	70	7	60	6
Hábitos de consumo	0,05	80	4	60	3	70	3,5
Social							
Interés del municipio en la creación empresas.	0,1	80	8	80	8	80	8
Tota	1		79,5		61,5		66,5

Nota: Análisis de la localización óptima del proyecto teniendo en cuenta las características socioeconómicas, culturales y políticas de la región Fuente: Elaboración propia. Resultado elegido atendiendo a aspectos de especial interés para el desarrollo del proyecto como lo son: Ubicación del consumidor, mejores medios y vías de comunicación, mayor dinamismo económico y auge creciente hacia la práctica de actividades de tipo lúdico/recreativas.

De acuerdo al análisis realizado de Macrolocalización se puede apreciar que el municipio óptimo para la realización del proyecto es Lorica-Córdoba, ya que, este presenta mejores condiciones económicas y culturales como lo son la ubicación del consumidor, mejores medios y vías de



comunicación, mayor dinamismo económico auge creciente hacia la práctica de actividades de tipo recreativa, según los factores relevantes evaluados frente a los otros municipios comparados.

1.14.2 Microlocalización.

Tabla 13
Microlocalización1

Factores relevantes	Peso asignado (0-1)	alternativa de localización					
		Zona Centro		Bajo Kennedy		Campo Alegre	
		Calific.	Peso Pond.	Calific.	Peso Pond.	Calific.	Peso Pond.
Económicos							
Ubicación de usuarios	0,2	80	16	60	12	60	12
Vías de comunicación	0,2	70	14	50	10	60	12
Medios de comunicación.	0,1	80	8	60	6	70	7
Dinamismo económico	0,2	90	18	60	12	70	14
Costo mano de obra	0,05	70	3,5	70	3,5	80	4
Cultural							
Auge creciente hacia actividades recreativas en el municipio.	0,1	80	8	70	7	60	6
Hábitos de consumo	0,05	80	4	60	3	70	3,5
Social							
Interés del municipio por la creación de este tipo de empresas.	0,1	80	8	80	8	80	8
Total	1		79,5		61,5		66,5

Nota: análisis de la localización óptima del proyecto teniendo en cuenta las ventajas que se tienen ya a nivel del municipio elegido de acuerdo a las necesidades del proyecto para lograr un mejor funcionamiento puesta en marcha y sostenibilidad Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta el análisis anterior, la Microlocalización será en Lorica, Córdoba, zona Centro ya que, esta presenta el mayor puntaje aceptable para el buen funcionamiento de la idea de negocio, según los factores relevantes evaluados tales como: mayor facilidad para arrendar locales, mayor afluencia de clientes y mejores vías de acceso.

1.15 Distribución en planta

2.

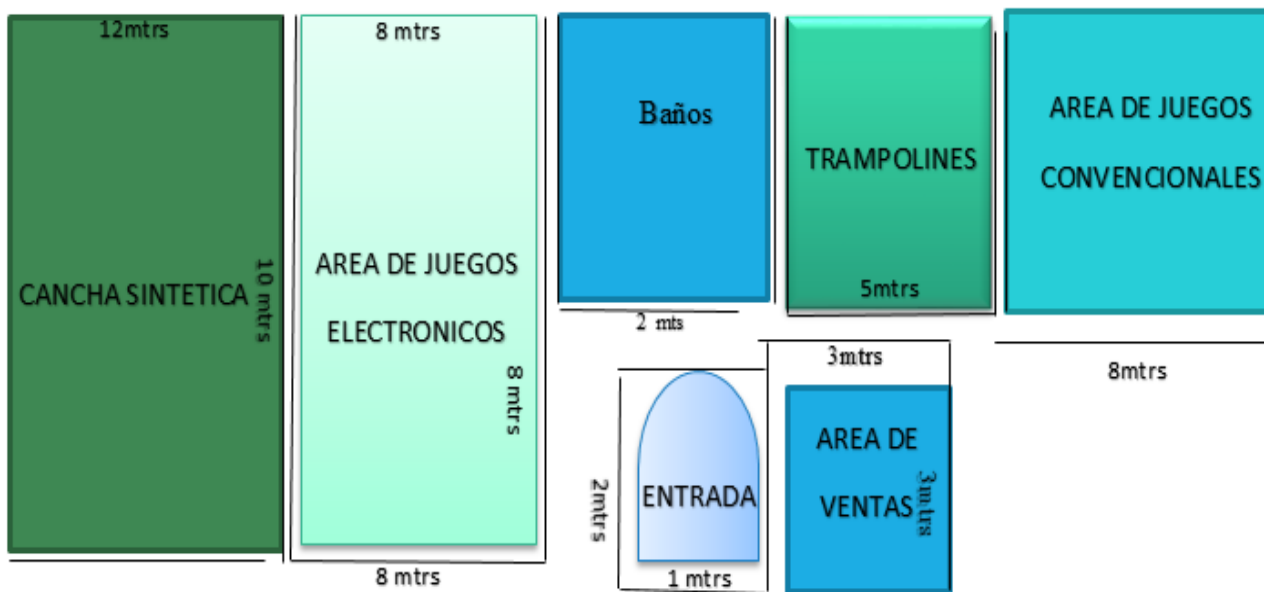


Ilustración 7
Distribución en planta fuente de elaboración propia

1.16 Proceso de prestación del servicio.



Ilustración 8
Diagrama de proceso de prestación del servicio fuente de elaboración propia.



1.16.1 Descripción.

- **Bienvenida al cliente:** Se recibe al cliente y se le orienta sobre los servicios que se van a ofrecer y se le brindan las indicaciones pertinentes a la hora de acceder a los servicios.

- **Compra de boletos o recargas en las tarjetas para acceso a los distintos juegos:** En el área de ventas se estará realizando la debida distribución de manillas y venta de tarjetas y recargas para el acceso a los distintos espacios de recreación del centro recreacional PLAY CENTER de todos los clientes.

- **Personal de información y encargado del área de los juegos:** Estarán al cuidado y orientación en cada una de las áreas, un personal que se encuentre capacitado para la supervisión de cada una de las áreas de servicio.

- **Experiencia del servicio:** Los clientes disfrutaran de su experiencia grata al momento de entrar al centro recreacional y disfrutara de su experiencia en PLAY CENTER.

- **Salida del cliente:** el cliente saldrá del establecimiento y abandonará su experiencia.



1.17 Naturaleza jurídica

PLAY CENTER será una empresa constituida legalmente como una sociedad por acciones simplificadas (S.A.S), puesto que, este tipo de sociedad permite diversas formas de flexibilidad en su operación y desarrollo siendo idónea, para llevar a cabo la idea de negocio.

De acuerdo con la Ley (juridica, 2008) la sociedad por acciones simplificada tiene múltiples ventajas entre otras se destacan:

- Mayor amplitud para establecer el objeto social.
- Limitación de responsabilidades.
- Autonomía para establecer las normas que más se ajusten al negocio.
- No obligatoriedad de la revisoría fiscal o junta directiva.
- Facilidad para contar con apoyo de fondos de capital de riesgo y capital semilla.
- Puede constituirse por una o varias personas naturales o jurídicas.

Nota: Las responsabilidades son limitadas hasta el monto de sus respectivos aportes. Salvo lo previsto en el artículo 42 de la presente ley, el o los accionistas no serán responsables por las obligaciones laborales, tributarias o de cualquier otra naturaleza en que incurra la sociedad.

La sociedad por acciones simplificada, para efectos tributarios obedecen las reglas que aplican a sociedad anónima.



1.18 Misión

Brindar el mejor servicio de recreación dirigido a niños, jóvenes y adultos ofreciéndoles calidad y variedad de servicios, siendo un lugar agradable y acogedor, procurando una asistencia personalizada, responsable y capacitada fomentando el desarrollo social con el fin de lograr satisfacer a cada cliente en el municipio de Lorica-Córdoba.

1.19 Visión

Al año 2025, ser reconocida como la empresa número uno en la prestación de servicios recreacionales en el municipio de Lorica-Córdoba, brindándole a los clientes servicio agradable y un ambiente en óptimas condiciones.

1.20 Organigrama.

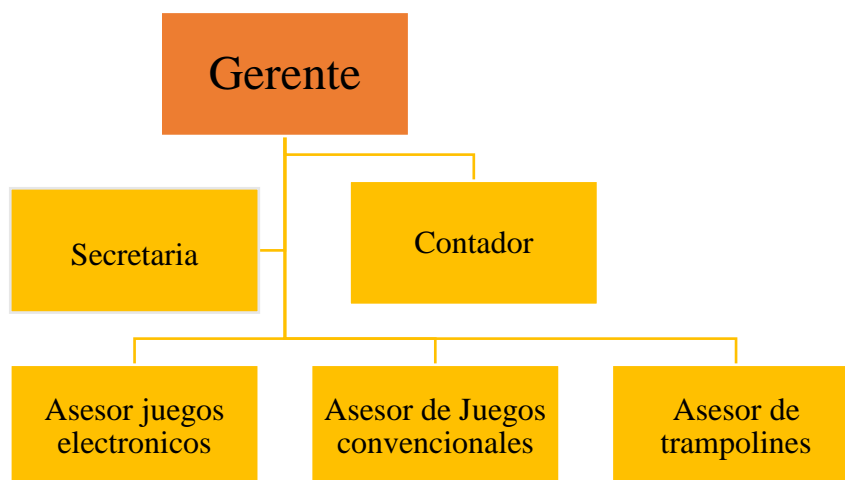


Ilustración 9
Organigrama fuente de elaboración propia

1.21 Manual de funciones para cada cargo que hay en la empresa.

Tabla 14
Manual de funciones del gerente.

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del cargo:	Gerente
Dependencia:	Junta de accionistas o accionistas
Número de cargos:	1
Reporta a:	Accionistas
Requisitos mínimos	
Educación:	Administración de empresas
Experiencia:	Mínimo 3 años de experiencia en gerencia general y conocimientos básicos de las áreas funcionales de una empresa
Objetivo principal	
Administrar y orientar los recursos de la empresa en pro del crecimiento y expansión de la visión empresarial	
Funciones del cargo	
Administrar de manera eficiente y eficaz los recursos financieros, humanos, y técnicos de la empresa.	
Prever que las áreas de la compañía estén cumpliendo con lo planificado y optimizadas con el plan operativo y estratégico.	
Gestionar un buen ambiente de trabajo y relaciones entre los subordinados.	



Fuente: Elaboración propia



Tabla 15
Manual de funciones de la secretaria

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del cargo:	Secretaria
Dependencia:	Gerencia
Número de cargos:	1
Reporta a:	Gerente
Requisitos mínimos	
Educación:	Técnicas de oficina y secretariado
Experiencia:	Mínimo 2 años de experiencia
Objetivo principal	
Llevar la documentación y correspondencia de la empresa, sin evadir la autoridad de la gerencia general	
Funciones del cargo	
Recibir y emitir la correspondencia autorizada por la gerencia Redactar las actas en reuniones extraordinarias o planificadas cada mes Detallar el cronograma de actividades al gerente.	

Fuente: Elaboración propia



Tabla 16
Manual de funciones del contador

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del cargo:	Contador
Dependencia:	Gerencia - secretaria
Número de cargos:	1
Reporta a:	Secretario
Requisitos mínimos	
Educación:	Contabilidad y finanzas
Experiencia:	Mínimo 3 años de experiencia
Objetivo principal	
Contabilizar y registrar las operaciones de la compañía que involucren la erogación o ingreso de dinero	
Funciones del cargo	
Registrar las operaciones o transacciones de la empresa	
Hacer asientos contables y los correspondientes estados financieros	
Presentar los informes y estados financieros al secretario	

Fuente: Elaboración propia



Tabla 17
Manual de funciones asesores de área

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del cargo:	Asesores de área
Dependencia:	Gerencia - secretaria
Número de cargos:	3
Reporta a:	Secretario
Requisitos mínimos	
Educación:	Asesorías en deporte y recreación.
Experiencia:	Mínimo 3 años de experiencia
Objetivo principal	
Instruir al cliente en caso de que no se familiaricé en el uso de los distintos juegos que se encuentren en el área y facilitar ayuda.	
Funciones del cargo	
Instruir al cliente para que se sienta cómodo. Ofrecer ayudas que vayan encaminadas al buen uso de los juegos.	

Fuente: Elaboración propia



Tabla 18
Manual de funciones auxiliar de oficios varios

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Oficios varios
Dependencia:	Gerencia
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Accionistas
Requisitos Mínimos	
Educación:	Bachiller / curso de oficios varios
Experiencia:	Mínimo 1 años de experiencia en oficios varios y generales y conocimientos básicos de las áreas funcionales de una empresa.
Objetivo Principal	
Mantener en buenas adecuaciones las distintas áreas de la empresa para su buena presentación y funcionalidad.	
Funciones del Cargo	
Administrar de manera eficiente y eficaz los recursos asignados para la realización de labores.	
Prever que las áreas de la compañía estén en buen estado.	
Conservar un buen ambiente de trabajo.	

Fuente: Elaboración propia



Tabla 19
Manual de funciones técnico en mantenimiento

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Técnico en mantenimiento
Dependencia:	Gerencia
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Accionistas
Requisitos Mínimos	
Educación:	Bachiller /Técnico en mantenimiento
Experiencia:	Mínimo 3 años de experiencia en mantenimiento
Objetivo Principal	
Mantener y proveer de calidad los diferentes equipamientos de prestación del servicio.	
Funciones del Cargo	
Mantener y reparar los equipamientos.	
Mantener la calidad y funcionamientos de las máquinas y demás servicios.	

Fuente: Elaboración propia



Módulos de impacto social, económico y ambiental

1.22 Impacto social

La creación de esta empresa en el municipio de Lorica establecería una nueva fuente de empleo formal ya que aportaría estabilidad laboral al menos a 5 empleados que estarían vinculados directamente a la empresa. Tener una fuente de ingresos formal implica tener mejores oportunidades sociales, acceso a la salud y educación para sus familias, o simplemente les posibilita la adquisición y consumo de más productos y servicios.

De forma general ofrece bienestar social a la población loriquera ya que, con el pago de impuestos al municipio este ente territorial tendrá más recursos con los cuales poner en marcha programas sociales que beneficien toda la comunidad, por otro lado, es importante tener en cuenta que el servicio que se estaría ofreciendo contribuye al mejoramiento de la salud física y mental de los demandantes.

1.23 Impacto económico

A nivel económico, la creación de esta empresa en el municipio de Lorica ayudaría a dinamizar y a fortalecer la economía local, ya que le permitiría al municipio obtener nuevos ingresos vía impuesto correspondientes, recursos estos que servirían para que se puedan realizar obras y programas que generen desarrollo y crecimiento económico. Simultáneamente generaría ingresos para los trabajadores de la empresa, quienes mejorarían las condiciones económicas de sus hogares, e indirectamente la economía local se vería beneficiada porque el aumento en la capacidad de consumo beneficiaría a los comerciantes del municipio y estos al generar más ingresos, tributan más y también con el pago de sus impuestos, contribuyendo al ciclo de la economía local.

1.24 Impacto ambiental

El proyecto del centro recreacional impulsara un buen uso y conservación del medio ambiente a través de la aplicación de buenas prácticas ambientales, lo que le permitan a la comunidad una buena proyección con el medio que los rodea, permitiéndoles a los clientes desarrollar hábitos de conservación y pre-velación dentro y fuera del centro.



Por otra parte, podemos decir que estas prácticas incentivan a la conservación del medio ambiente en estos proyectos ya que esto generaría mejores oportunidades y reconocimientos a nivel regional teniendo en cuenta que el medio ambiente es fundamental para la buena calidad de vida.

Estudio Financiero

1.25 Inversiones.

Tabla 20
Inversiones en obras físicas

Detalle de inversión	CANT.	Costo unitario	Costo total	Vida útil años
Terreno x 310 mts²				N/A
	1	150.000.000	150.000.000	
Edificación				20
	1	250.000.000	250.000.000	
Total			400.000.000	

Nota: este dato corresponde a la Inversión en adecuaciones del terreno y construcción de obras necesarias para el funcionamiento de la idea de negocio. Fuente de elaboración propia.

Tabla 21
Inversión en maquinaria y equipo

Detalle de inversión	Cant.	Costo unit.	Costo total	Vida útil años
Juego de lucha	1	9.911.714	9.911.714	5
Juego de carrera	2	7.929.371	15.858.742	5
Piscina de pelotas	2	2.000.000	4.000.000	3
Tobogán triple	1	8.000.000	8.000.000	10
Juegos de abeja giratoria	1	9.000.000	9.000.000	5
Trampolines	2	7.762.855	15.525.710	10
Cancha sintética	1	15.000.000	15.000.000	10
Juego de baile	1	7.000.000	7.000.000	10
Planta generadora de energía	1	1.260.000	1.260.000	5
Total			85.556.166	

Nota: este es el valor que se ha de invertir en bienes de capital es decir la maquinaria y equipo necesarios en el proceso productivo constituye un valor inicial que ha de depreciarse anualmente teniendo en cuenta la vida útil por ello y para efectos de calculo de depreciación en este cuadro se tiene en cuenta además del valor total en base al precio unitario* la cantidad de de los activos la respectiva vida útil de cada uno fuente: elaboración propia.



Tabla 22
Inversión en muebles y enseres

Detalle de inversión	Cant.	Costo Unitario	Costo total	Vida Útil años
Computadores	2	1.500.000	3.000.000	5
Escritorios	2	250.000	500.000	5
Sillas para escritorio	2	119.000	238.000	3
Aires acondicionado	2	1.972.000	3.944.000	3
Sistema de amplificación de sonido	1	799.000	799.000	1
Kits cámaras de seguridad (8 lentes)	1	950.000	950.000	1
Mesas Rimax	20	59.900	1.198.000	5
Sillas Rimax	100	39.000	3.900.000	5
Total			14.529.000	

Nota: valoración de los bienes muebles que necesita la empresa para entrar en funcionamiento constituye un valor inicial que ha de depreciarse anualmente teniendo en cuenta la vida útil de cada activo: fuente: elaboración propia.

Tabla 23
Inversiones en activos intangibles

Detalle de inversión	Costo total
Estudio de factibilidad	1.000.000
Gastos de organización	1.500.000
Imprevistos	300.000
Montaje y puesta en marcha	800.000
Total inversión en activos intangibles	3.600.000

Nota: el total de este cuadro corresponde a la inversión inicial que ha de realizarse para que la empresa pueda entrar en funcionamiento, es decir que serían preoperativos sin los que la empresa no podría operar iguales durante los cinco años que se proyectaran en este estudio Fuente: Elaboración propia.



1.26 Costos operacionales

Tabla 24

Costo de mano de obra

Cargo	Remun. mensual	Remun. anual	Prest. sociales	Costo total
Mano de obra directa				
Asesor de área (3)	2.941.971	35.303.652	18.121.365	53.425.017
Subtotal mano de obra		35.303.652	18.121.365	53.425.017
Mano de obra indirecta				
Técnico de mantenimiento	300.000	3.600.000		3.600.000
Subtal. mano obra indirecta		3.600.000		3.600.000
Total		38.903.652	18.121.365	57.025.017

Nota: el total del costo de la mano correspondiente al área de producción del servicio, incluida la mano de obra directa e indirecta; en los valores se ha tomado en cuenta las prestaciones de ley que corresponden según el caso, con su respectivo auxilio de transporte (valor 1 SMLMV para el año en curso). El técnico de mantenimiento se le contrata por prestación de servicios ya que su función es realizar el mantenimiento preventivo de la cancha, dos veces al mes y eso es lo que cobra el por la prestación de ese servicio Fuente: Elaboración propia.

Tabla 25

Costo de materiales primer año de operación

Material	Unidad de medida	Cant.	Costo unit,	Costo total
Materiales directos				
Mallas cancha sintética	Unidades	48	150.000	7.200.000
Balones cancha Sintética	Unidades	24	120.000	2.880.000
Pelotas plásticas	Unidades	12	107.000	1.284.000
Subtotal Mat. directos				11.364.000
Materiales indirectos				
Subtotal Cost. Mat. Indirec.				-
Total				11.364.000

Nota; este cuadro representa la sumatoria total de los costo de materiales necesarios para el primer año de operación incluye tanto los materiales directos como indirectos Fuente: Elaboración propia.

Tabla 26

Costo de servicios - primer año de operación

Servicios	Unid. de medida	Cant.	Costo unit.	Costo total
Acueducto y alcantarillado	mts ³	12	150.000	1.800.000
Energía eléctrica	kW/h	12	500.000	6.000.000
Telefonía e internet	impulso	12	120.000	1.440.000
Total				9.240.000

Nota: la sumatoria corresponde al total de costo de servicios publicos que ha de necesitar la empresa para su normal funcionamiento durante el primer año de operación. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 27
Gastos por depreciación

Activos de producción	Vida útil	Costo del activo	1	2	3	4	5	Valor Residual
Terreno x 310 mts ²	N/A	150.000.000		-	-	-	-	150.000.000
Edificación	20	250.000.000	12.500.000	12.500.000	12.500.000	12.500.000	12.500.000	187.500.000
Juego de lucha	5	9.911.714	1.982.343	1.982.343	1.982.343	1.982.343	1.982.343	-
Juego de carrera	5	15.858.742	3.171.748	3.171.748	3.171.748	3.171.748	3.171.748	-
Piscina de pelotas	3	4.000.000	1.333.333	1.333.333	1.333.333			0
Tobogán triple	10	8.000.000	800.000	800.000	800.000	800.000	800.000	4.000.000
Juegos/abeja giratoria	5	9.000.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	1.800.000	-
Trampolines	10	15.525.710	1.552.571	1.552.571	1.552.571	1.552.571	1.552.571	7.762.855
Cancha sintética	10	15.000.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	7.500.000
Juego de baile	10	7.000.000	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000	3.500.000
Planta generadora de energía	5	1.260.000	252.000	252.000	252.000	252.000	252.000	-
Computadores	5	3.000.000	600.000	600.000	600.000	600.000	600.000	-
Escritorios	5	500.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	-
Sillas para escritorio	3	238.000	79.333	79.333	79.333			0
Aires acondicionado	3	3.944.000	1.314.667	1.314.667	1.314.667			0
Sistema de sonido	1	799.000	799.000					-
Kits cámaras/seguridad	1	950.000	950.000					-
Mesas Rimax	5	1.198.000	239.600	239.600	239.600	239.600	239.600	-
Sillas Rimax	5	3.900.000	780.000	780.000	780.000	780.000	780.000	-
Total		500.085.166	30.454.596	28.705.596	28.705.596	25.978.262	25.978.262	360.262.855

Nota: agrupa los valores correspondientes a la inversión en activos que ha de realizar la empresa la depreciación ha sido calculada por el método de línea recta. Otro dato importante que se empleara mas adelante es el valor residual de los activo al cabo del quinto año de operaciones de la empresa: Fuente: Elaboración propia

Tabla 28
Remuneración al personal administrativo

Cargo	Rem. mensual	rem, anual	Prest. Soc.	Rem. anual
Gerente	1.800.000	21.600.000	11.087.280	32.687.280
Contador	700.000	8.400.000		8.400.000
Secretaria	980.657	11.767.884	6.040.455	17.808.339
Auxiliar de oficios varios	980.657	11.767.884	6.040.455	17.808.339
Total		53.535.768	23.168.190	76.703.958

Nota: esta tabla relaciona el valor a pagar anualmente por concepto de remuneración al personal administrativo con algunas anotaciones tener en cuenta como las siguientes 1) El contador trabajara bajo la modalidad de contrato por honorarios, por lo cual no tiene derecho a prestaciones sociales. 2) El resto del personal si se le reconoce el pago correspondiente a prestaciones sociales de ley. 3) se le reconoce además el auxilio de transporte, para el año en curso. Fuente: Elaboración propia.



Tabla 29
Otros gastos administrativos

Detalle	Costo mensual	Costo anual
Elementos de aseo y cafetería	180.000	2.160.000
Dotación de trabajadores		1.500.000
Industria y comercio		1.200.000
Elementos de papelería	40.000	480.000
Mantenimiento de maquinas	400.000	4.800.000
Total		10.140.000

Nota: Sumatoria de los gastos generales de Administración Adicionales o diferentes a los gastos correspondientes a pagos laborales. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 30
Gastos de venta

Detalle	Costo anual	Observación
Publicidad	1.200.000	
Total	1.200.000	

Nota: Sumatoria de los gastos de ventas. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 31
Amortización de gastos diferidos

Activos	Plazo amortización	Costo del activo	Valor amortización anual				
			1	2	3	4	5
Gastos pre operativos.	5	3.600.000	720.000	720.000	720.000	720.000	720.000
Valor a amortizar		3.600.000	720.000	720.000	720.000	720.000	720.000

Nota: esta tabla corresponde a la sumatoria de los activos intangibles o gastos preoperativos los cuales son amortizados anualmente en partes iguales. Fuente: Elaboración propia.

1.27 Distribución de costos.

Tabla 32
Distribución de costos

Detalle	Costos		
	Costos total	Costos Fijos	Costos Variables
Costos de Producción.			
M de O. Directa	53.425.017		53.425.017
M de O. Indirecta	3.600.000	3.600.000	
Mat. Directos.	11.364.000		11.364.000
Mat. Indirectos.	-		-
Servicios	9.240.000		9.240.000
Depreciación	30.454.596	30.454.596	
Subtotal	108.083.612	34.054.596	74.029.017
Gastos de Administrativos			
Sueldos y Prestac.	76.703.958	76.703.958	
Otros Gast. Adm.	10.140.000	10.140.000	
Amortización.	720.000	720.000	
Subtotal	87.563.958	87.563.958	-
Gastos de venta			
Publicidad	1.200.000	1.200.000	
Subtotal	1.200.000	1.200.000	-
Total	196.847.570	122.818.553	74.029.017

Nota: En esta tabla se relaciona los costos totales haciendo una distinción entre cuáles de estos son fijos y cuáles son variables por ello su nombre distribución de costo. Para la elaboración de este cuadro se tiene en cuenta todos los valores consignados en todas las tablas que se han hecho hasta el momento correspondientes al estudio financiero financiero claro está. Fuente: Elaboración propia.

Es de tener en cuenta el porcentaje de participación en la distribución de costos, tanto por línea como por servicio. Para la determinación de los costos unitarios, con los que se ha de establecer los precios de venta unitaria, y el respectivo punto de equilibrio para cada servicio. Esto considerando que se tiene un variado número de servicios y su incidencia en los costos totales difiere los unos de los otros para ello se elabora la siguiente tabla explicativa.

Tabla 33
% de participación en los costos de acuerdo a los servicios y líneas a ofertar

Servicio	COST. TOTALES	COST. FIJOS	COST. VARIABLES
% Línea de juegos electrónicos 40%			
Juegos de carrera 35%	27.558.660	17.194.597	10.364.062
Juegos de lucha 40%	31.495.611	19.650.969	11.844.643
Juegos de baile 25%	19.684.757	12.281.855	7.402.902
% Línea de juegos convencionales 30%			
Piscinas de pelotas 50%	29.527.135	18.422.783	11.104.352
Juegos de abejas giratorias	11.810.854	7.369.113	4.441.741
Tobogán triple 30%	17.716.281	11.053.670	6.662.611
Trampolines 5%			
Trampolín inflable	9.842.378	6.140.928	3.701.451
Cancha sintética 25%			
Cancha sintética	49.211.892	30.704.638	18.507.254
Totales	196.847.570	122.818.553	74.029.017

Nota: esta información es vital para poder establecer con mayor precisión los costos que servirán como base para el cálculo de los precios de venta y los puntos de equilibrio de los distintos servicios que ofrecerá la empresa PLAY CENTER S.A.S. Fuente: Elaboración propia.

1.28 Punto de equilibrio (pe)

Establece el punto exacto de la producción en que la empresa empieza a generar ganancia o utilidad, es decir establece el número de unidades a producir para que los ingresos se igualen a los costos y gastos.

Formula:

$$PE = \frac{CFT}{(PVU - CVU)}$$

Se necesita entonces conocer:

Costos fijos totales = (CFT)

Precio de venta unitario = (PVU)

Costo variable unitario = (CVU)



Donde:

Tabla 34
Costo fijo total para cada servicio anualmente

Servicio	Cost. fijos
Juegos de carrera	17.194.597
Juegos de lucha	19.650.969
Juegos de baile	12.281.855
Piscinas de pelotas	18.422.783
Juegos de abejas giratorias	7.369.113
Tobogán triple	11.053.670
Trampolín inflable	6.140.928
Cancha sintética	30.704.638
Totales	122.818.553

Nota esta tabla contiene los costos fijos totales correspondientes a cada uno de los servicios a ofertar. Fuente: Elaboración propia.

CFT= 122.818.553 = (Tercera columna cuadro de distribución de costos).

$$CU = \frac{CT}{\text{Unidades producidas}}$$

Tabla 35
Costo unitario de los servicios a ofertar

Servicio	Cost. totales	total unidades producidas	Cost. Unit.
Juegos de carrera	27.558.660	27.072	1.018
Juegos de lucha	31.495.611	13.536	2.327
Juegos de baile	19.684.757	9.024	2.181
Piscinas de pelotas	29.527.135	180.480	164
Juegos de abejas giratorias	11.810.854	81.216	145
Tobogán triple	17.716.281	135.360	131
Trampolín inflable	9.842.378	180.480	63
Cancha sintética	49.211.892	2.256	21.814

Nota: el costo unitario resulta de dividir los costos totales por las unidades producidas, como se indica en la formula ubicada en la parte superior de esta tabla. Fuente: Elaboración propia.



Se tiene que (PVU) sería entonces:

$$PVU = CU + \left(\frac{CU * Margen de utilidad}{100 - margen de utilidad} \right)$$

Tabla 36
Cálculo del precio de venta unitario para cada servicio.

Servicio	Precio de venta unit.
Juegos de carrera	2.545
Juegos de lucha	5.817
Juegos de baile	5.453
Piscinas de pelotas	409
Juegos de abejas giratorias	364
Tobogán triple	327
Trampolín inflable	158
Cancha sintética	54.534

Nota: para el calculo de este dato se tuvo en cuenta el dato obtenido en la tabla anterior aplicandole un margen de utilidad que se estableció en un 60% para todos los servicios ofrecidos. Fuente: Elaboración propia.

Costo variable unitario = (CVU)

$$CVU = \frac{CVT}{Unidades producidas}$$

Tabla 37
Cálculo del costo de variable unitario para cada servicio.

Servicio	Cost. Variables (Total)	Total unidades producidas	Costo Variable unitario
Juegos de carrera 35%	10.364.062	27.072	383
Juegos de lucha 40%	11.844.643	13.536	875
Juegos de baile 25%	7.402.902	9.024	820
Piscinas de pelotas 50%	11.104.352	180.480	62
Juegos de abejas giratorias	4.441.741	81.216	55
Tobogán triple 30%	6.662.611	135.360	49
Trampolín inflable	3.701.451	180.480	21
Cancha sintética	18.507.254	2.256	8.204
Totales	74.029.016		

Nota: para poder calcular el punto de equilibrio se debe contar con el Costo Variable Unitario, el cual se haya aplicando la fórmula de la parte superior de esta tabla y los resultados son los que se encuentran consignados en esta. Fuente: Elaboración propia

Hechas todas las aclaraciones del caso y del respectivo cálculo de variables necesarias se procede entonces a determinar el (pe) reemplazando por los valores encontrados.

$$PE = \frac{CFT}{(PVU - CVU)}$$

Tabla 38
Cálculo del Punto de equilibrio para cada servicio.

Servicio	Cost. fijos	Precio de venta unit.	Cost. Variable unit.	P.E.
Juegos de carrera	17.194.597	2.545	383	7.953
Juegos de lucha	19.650.969	5.817	875	3.976
Juegos de baile	12.281.855	5.453	820	2.651
Piscinas de pelotas	18.422.783	409	62	53.018
Juegos de abejas giratorias	7.369.113	364	55	23.858
Tobogán triple	11.053.670	327	49	39.764
Trampolín inflable	6.140.928	158	21	44.795
Cancha sintética	30.704.638	54.534	8.204	663
Totales	122.818.553			

Nota: Debido a que se ofrecerán diferentes servicios a diferentes precios, se hace necesario determinar un punto de equilibrio para cada servicio, ya que no se podría generalizar un solo punto de equilibrio para todos los servicios dado que estos incurren cada uno en diferentes gastos y/o costos fijos y variables. Fuente: elaboración propia.

1.29 Proyecciones financieras para el periodo de evaluación

Tabla 39
Programa de inversión fija del proyecto

Concepto	Años					
	0	1	2	3	4	5
Activos fijos tangibles						
Obras físicas	400.000.000					
Maquinarias y equipos	85.556.166					
Muebles y enseres	14.529.000					
Subtotal	500.085.166					
Activos Diferidos						
Gastos Pre-operativos	3.600.000					
Subtotal	3.600.000					
Total Inversión Fija	503.685.166					

Nota: esta tabla relaciona el total de los gastos que se deben hacer para poder empezar a funcionar diferentes de los gastos de operación o capital de trabajo, (a calcular en la tabla siguiente), en síntesis esta tabla comprende el total invertido tanto en activos fijos como en activos diferidos. Fuente: Elaboración propia.



1.30 Calculo del capital de trabajo

Para calcular el capital de trabajo con un ciclo operativo de 30 días se tiene que:

Capital de Trabajo = (CT)

$$CT = \left(\frac{\text{costo total} - \text{Depreciación} - \text{Amortización}}{360} \right) * 30$$

Donde:

Costo total = **196.847.570**

Depreciación = **30.454.596**

Amortización = **720.000**

CT = \$ 13.806.081

Tabla 40
Inversión en capital de trabajo

Detalle	Años				
	0	1	2	3	4
Capital de trabajo	13.806.081	524.631	544.567	545.325	545.353

Nota: El Capital de trabajo corresponde al total de costos de operaciones del primer año (distribución de costos cuadro 12) descontándole la depreciación y la amortización porque no representan un efectivo que se necesite en el periodo, ya que al haber sido desembolsados inicialmente solo se tienen en cuenta en libros como gastos de cada año de operaciones. para el calculo de las inversiones en capital de trabajo se ha tomado un ciclo operacional de 30 días desde que inicia y finaliza el proceso de prestación del servicio tomando como referencia un índice de inflación de 3.8 % lo cual supone un incremento anual en esta proporción para los valores resultantes Fuente: Elaboración propia.

Tabla 41
Programa de inversión

Concepto	Años					
	0	1	2	3	4	5
Capital de trabajo	13.806.081	524.631	544.567	545.325	545.353	

Nota: Para el cálculo del programa de inversión se ha tomado en cuenta un índice de inflación de 3,8%, esto indica que cada año el capital de trabajo tendrá un incremento del valor descrito en la tabla de acuerdo a cada año de operaciones. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 42
Valor residual de activos

Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Activos de producción					360.262.855
Subtotal activos de producción					360.262.855
Vr. Residual Capital de Trabajo					15.965.957
Total vr. Residual					376.228.812

Nota: El valor residual de los Activos de producción; corresponde al valor en libros que tendría los activos fijos, maquinarias, equipo de producción y demás muebles y/o enseres con los que cuenta la empresa una vez descontados los valores correspondientes al desgaste anual durante los 5 años de operaciones que llevaría la empresa (Gastos por depreciación). Mientras que el valor residual del capital de trabajo corresponde a la sumatoria total de los valores del capital de trabajo más la adición anual que habría que tenerse en cuenta con base al índice de inflación que en este caso es del 3,8%. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 43
Flujo neto de inversiones

Concepto	Años					
	0	1	2	3	4	5
Inversión fija	503.685.166					
Capital de trabajo	13.806.081	524.631	544.567	545.325	545.353	
Valor residual						15.965.957
Inversiones	517.491.247	524.631	544.567	545.325	545.353	15.965.957

Nota: en esta tabla se relaciona los flujos de efectivo necesario para el funcionamiento de la empresa año tras año donde el año 0 representa la inversión inicial con la que se trabajaría el primer año, por ello la proyección empieza del año 0 – 4 mientras que en el quinto año se relaciona el valor residual del capital para inicial de producción del sexto año de funcionamiento de la empresa. Fuente: Elaboración propia.

Para el cálculo del ingreso se ha de tener en cuenta la variedad de servicio a ofrecer los diferentes precios de ventas así como también las cantidades de unidades de servicios a producir

anualmente atendiendo a los cálculos previamente realizados en el establecimiento del tamaño del proyecto según se puede apreciar en la tabla siguiente.

Tabla 44
Cálculo del ingreso primer año de operaciones

Servicio	Total unidades producidas	Precio de venta	Ingreso x serv. Anual
Juegos de carrera	27.072	2.545	68.896.649
Juegos de lucha	13.536	5.817	78.739.028
Juegos de baile	9.024	5.453	49.211.892
Piscinas de pelotas	180.480	409	73.817.839
Juegos de abejas giratorias	81.216	364	29.527.135
Tobogán triple	135.360	327	44.290.703
Trampolín inflable	180.480	158	28.443.445
Cancha sintética	2.256	54.534	123.029.731
Totales	629.424		495.956.423

Nota: Para determinar el ingreso anual por el primer año de operación se debe calcular servicio por servicio; ya que tanto precios como cantidades son diferentes, para cada servicio, otra forma sería, con los promedios tanto de las cantidades de servicios producidas como los precios de venta. Fuente: Elaboración propia.

El total de ingresos para el primer año de operación es \$ **495.956.423**

Tabla 45
Presupuesto de ingresos

Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Ingresos por ventas	495.956.423	514.802.767	534.365.273	554.671.153	575.748.657
Total ingreso	495.956.423	514.802.767	534.365.273	554.671.153	575.748.657

Nota: Ingreso=precio de venta unitario * unidades producidas primer año de operación servicio por servicio; para el cálculo de las proyecciones se ha tomado en cuenta índice de inflación de 3.8% Esto en teoría indica que el precio de venta aumentaría de acuerdo al índice de inflación tal ocurre con todos los gastos y costos en los que la empresa tendría que incurrir para producir la mismas unidades anualmente. Fuente: Elaboración propia..

Tabla 46
Presupuesto de costo de producción

Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Costos directos					
Materiales directos	11.364.000	11.795.832	12.244.074	12.709.348	13.192.304
Mano de obra directa	53.425.017	55.455.167	57.562.464	59.749.837	62.020.331
Depreciación	30.454.596	31.611.870	32.813.121	34.060.020	35.354.301
Subtotal costo directo	95.243.612	98.862.869	102.619.658	106.519.205	110.566.935
Gastos generales de fabricación					
Materiales indirectos	-	-	-	-	-
Mano de obra indirecta	3.600.000	3.736.800	3.878.798	4.026.193	4.179.188
Servicios	9.240.000	9.591.120	9.955.583	10.333.895	10.726.583
Subtotal	12.840.000	13.327.920	13.834.381	14.360.087	14.905.771
Total	108.083.612	112.190.789	116.454.039	120.879.293	125.472.706

Nota: relaciona de manera anticipada los costo de producción, es decir los materiales tanto directos como indirectos que se necesitaria para la produccion de acuerdo al tamaño establecido previamente en el Modulo Tecnico de la empresa teniendo en cuenta claro esta un incremento equivalente al indice de inflación que en este caso se estimó en 3,8%. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 47
Presupuesto de gastos de administración

Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Sueldos y prestaciones	76.703.958	79.618.708	82.644.219	85.784.699	89.044.518
Otros gastos de administración	10.140.000	10.525.320	10.925.282	11.340.443	11.771.380
Amortización	720.000	720.000	720.000	720.000	720.000
Total	87.563.958	90.864.028	94.289.501	97.845.142	101.535.898

Nota: En esta tabla se relacionan los gastos generales de administración, otros gastos Administrativos y la amortizacon anual de los costos diferidos. Todos ellos se han presupuestado de acuerdo al indice de inflación. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 48
Presupuesto de gastos de ventas

Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Publicidad	1.200.000	1.245.600	1.292.933	1.342.064	1.393.063
Total	1.200.000	1.245.600	1.292.933	1.342.064	1.393.063

Nota:Relaciona todos los gastos del area de ventas presupuestados de acuerdo al indice de inflacion del 3,8%, en este caso en particular. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 49
Presupuesto de costos operacionales

Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Costos de producción	108.083.612	112.190.789	116.454.039	120.879.293	125.472.706
Gastos de administración	87.563.958	90.891.388	94.345.261	97.930.381	101.651.735
Gastos de ventas	1.200.000	1.245.600	1.292.933	1.342.064	1.393.063
Total Cost. Operacionales	196.847.570	204.327.777	212.092.233	220.151.738	228.517.504

Nota: esta tabla relaciona y suma los resultados obtenidos de las tres (3) tablas anteriores y representa el costo total de operaciones para el primer año de funcionamiento con su respectivo presupuesto anual con base a la inflación. Fuente: Elaboración propia.

Tabla 50
Flujo neto de operación

Detalle	Años				
	1	2	3	4	5
Ingresos operacionales	495.956.423	514.802.767	534.365.273	554.671.153	575.748.657
Egresos operacionales	196.847.570	204.327.777	212.092.233	220.151.738	228.517.504
Utilidad operacional	299.108.854	310.474.990	322.273.040	334.519.415	347.231.153
Impuestos	98.705.922	102.456.747	106.350.103	110.391.407	114.586.280
Utilidad neta	200.402.932	208.018.243	215.922.936	224.128.008	232.644.872
Más depreciación	30.454.596	28.705.596	28.705.596	25.978.262	25.978.262
Más amortización	720.000	720.000	720.000	720.000	720.000
Flujo neto de operaciones	231.577.527	237.443.839	245.348.532	250.826.270	259.343.135

Nota: corresponde a lo que sería el estado de resultados de la empresa resta al total de ingresos, los gastos operacionales, descuenta la tasa de impuesto a la renta, a la tasa del 33% con sus respectivas proyección teniendo en cuenta el índice de inflación, sumándole además la depreciación y amortización del primer año de operaciones Fuente: Elaboración propia.

Tabla 51
Flujo neto del proyecto

Detalle	Años					
	0	1	2	3	4	5
Flujo neto de inversión.	517.491.247	524.631	544.567	545.325	545.353	545.355
Flujo neto de operaciones		231.577.527	237.443.839	245.348.532	250.826.270	259.343.135
Total Flujo Neto del Proyecto	-517.491.247	231.052.896	236.899.272	244.803.207	250.280.917	258.797.780

Nota: representa los salidas y entradas totales que tendrá el proyecto, en este caso el particular, muestra que la inversión inicial total de la operación es de 121.091.247 la cual es negativa porque es la salida de capital que tendría que hacer el inversionista en el año 0, y en los años siguientes muestra cual sería el ingreso o las entradas que estos tendría como retorno de su inversión; es el resultado final del estudio financiero y constituye la base sobre la cual se ha de realizar la evaluación financiera que es la que finalmente es la que determina la viabilidad del proyecto a nivel financiero, es decir, en términos de rentabilidad. Fuente: Elaboración propia.

Representación gráfica del flujo neto del proyecto

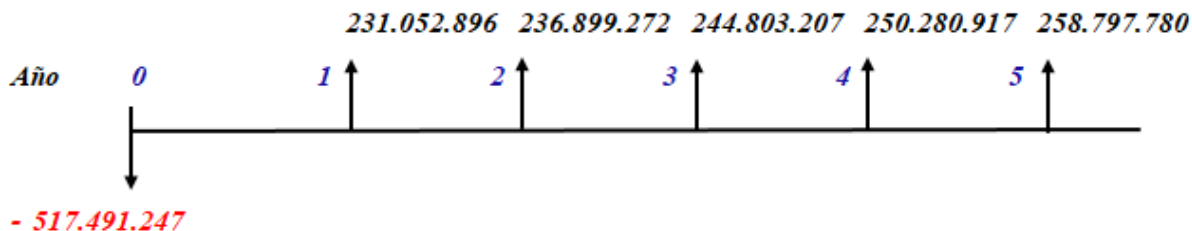


Ilustración 10

Gráfica flujo neto del proyecto. Fuente: elaboración propia

1.31 Evaluación financiera del proyecto

Donde:

VPN=?

Tasa de oportunidad= 27%

Tabla 52

Calculo del Valor Presente Neto (VPN)

PERIODO	VALOR
año 0	-517.491.247
año 1	231.052.896
año 2	236.899.272
año 3	244.803.207
año 4	250.280.917
año 5	258.797.780
VPN	105.369.337

Nota: Los cálculos fueron realizados con formula financiera de Microsoft Excel. Fuente: Elaboración propia.

El resultado anterior indica que con la inversión en el proyecto se obtendrá una riqueza adicional de \$ **105.369.337**, por encima de la que se obtendría al invertir en una alternativa de inversión que genere un 27% de rentabilidad.

Tabla 53
Calculo de la Tasa Interna de Retorno (TIR)

PERIODO	Valor
AÑO 0	-517.491.247
AÑO 1	231.052.896
AÑO 2	236.899.272
AÑO 3	244.803.207
AÑO 4	250.280.917
AÑO 5	258.797.780
TIR	37%

Nota: Los cálculos fueron realizados con formula financiera de Microsoft Excel. Fuente: Elaboración propia.

Este resultado indica que los dineros invertidos en el proyecto tienen una rentabilidad del 37% mayor que la tasa de oportunidad, lo cual indica que el proyecto es factible financieramente.

Tabla 54
Calculo de la Razón Costo Beneficio R C/B

Periodo	Beneficio	Costo	R B/C
Año 1	231.052.896		
Año2	236.899.272		
Año 3	244.803.207		
Año 4	250.280.917		
Año 5	258.797.780		
Total	1.221.834.072	517.491.247	2,36

Nota: Los cálculos corresponden a los resultados de dividir el total de los rendimientos o beneficios esperados entre el costo o valor de la inversion fueron realizados. Fuente: Elaboración propia.

El resultado anterior indica que por cada peso invertido en el proyecto se obtiene un ingreso de \$2,36 pesos, por encima de la que genera la alternativa del 27%, siendo atractiva para el inversionista.



Fuentes de financiación

El plan de negocios Play Center será presentado a la Unidad de Emprendimiento de la Universidad de Córdoba para gestionar recursos y así ponerlo en marcha. Además estos se presentarían en las convocatorias hechas por el fondo emprender del Sena. Por otra parte, también podemos mencionar que este plan atractivo se puede llevar acabo con recursos propios para cumplir a cabalidad con su funcionamiento.



Conclusión

Después de haber realizado el estudio de factibilidad para la creación de una empresa dedicada a la prestación de servicios recreacionales de juegos electrónicos, trampolines, cancha sintética en el municipio de Lorica se encontró una oportunidad de negocio, puesto que en este municipio no cuenta con una empresa que brinde todos estos servicios recreacionales. Por ende, cabe destacar lo importante que será contar con un centro recreacional con servicios nuevos. El módulo de mercado demostró la existencia de una demanda insatisfecha pues la demanda actual es mayor que la oferta actual en este mercado, esto se evidenció por medio de la aplicación de las encuestas realizadas, una alta aceptación de los loriqueros para contar con este servicio. En el módulo técnico y organizacional se conocieron aspectos fundamentales para la puesta en marcha del proyecto tales como la localización, el tamaño, mano de obra, la organización jurídica que es requerida. PLAY CENTER busca ofrecer a la población unos servicios de calidad y una experiencia diferente al visitarlo.



Recomendaciones

Teniendo en cuenta las indagaciones y los resultados obtenidos se recomienda llevar a cabo el proceso de creación de la empresa Centro Recreacional Play Center en el municipio de Lorica-Córdoba.

El municipio de Lorica-Córdoba es atractivo para la creación de empresas debido a su gran cantidad de habitantes los cuales pueden acceder a esta clase de servicios ofrecidos por el centro teniendo en cuenta la capacidad de consumo ya que la competencia en estas instancias es poca según datos recopilados en las encuestas.

Por otra parte se puede interferir que la creación de nuevas empresas ayuda a la generación de empleo permitiendo un incremento en la economía y una baja en la tasa de desempleo permitiendo que personas de escasos recursos puedan acceder al consumo de sus necesidades básicas con la que muchas veces no pueden acceder debido a la falta de oportunidades.

Finalmente cabe mencionar que la Universidad de Córdoba debería fomentar entre la comunidad estudiantil capacidades que le permitan desarrollar proyectos encaminados al emprendimiento a crear empresas ya que con esto podemos radicar muchos factores que influyen en la economía y mucho más después de la problemática que atravesamos como lo es el covid-19.



Referencias bibliográficas

- (s.f.). Obtenido de <https://www.municipio.com.co/municipio-santa-cruz-de-lorica.html>
- (1998), L. j. (s.f.). Obtenido de
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/rosas_r_f/capitulo2.pdf
1258. (2008). Obtenido de <https://actualicese.com/servicios-contables-prestados-mediante-una-sas-pueden-catalogarse-como-no-mercantiles/>
- 1258, L. (2008). Obtenido de <https://actualicese.com/servicios-contables-prestados-mediante-una-sas-pueden-catalogarse-como-no-mercantiles/>
- (05 de Diciembre de 2008). Obtenido de
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=34130>
- Anzolar. (1998). Obtenido de
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/rosas_r_f/capitulo2.pdf
- Dane. (s.f.). Obtenido de <https://www.dane.gov.co/>
- Dane. (2019). Obtenido de <https://www.dane.gov.co/>
- Jahuel, L. (1998). Obtenido de
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/rosas_r_f/capitulo2.pdf
- juridica, S. (05 de 12 de 2008). *Alcaldia de Bogota* . Obtenido de
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=34130>
- Maldonado, J. A. (15 de 09 de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/la-metodologia-de-la-investigacion/>
- Mendo, H. (2000). Obtenido de <https://www.efdeportes.com/efd127/una-revision-teorica-oocio-tiempo-libre-y-animacion-sociocultural.htm>
- personas. (s.f.). Obtenido de <https://www.municipio.com.co/municipio-santa-cruz-de-lorica.html>
- RAE. (2013). *EcuRed*. Obtenido de
<https://www.ecured.cu/Recreaci%C3%B3n#:~:text=Origen%20y%20definici%C3%B3n,e%20divertir%2C%20alegrar%20o%20deleitar.&text=La%20recreaci%C3%B3n%20abarca%20el%20juego,y%20el%20teatro%2C%20la%20danza.>



Ramos, R. (2013). *Ceip*. Obtenido de

http://www.ceip.edu.uy/documentos/2013/ProgramaMaestrosComunitarios/encastres/recreacion_imprensa3.pdf

Rodriguez. (2001). Obtenido de

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/rosas_r_f/capitulo2.pdf

Vasquez, R. (12 de Abril de 2018). Obtenido de

https://profericardovasquez7.es.tl/Recreaci%F3n-V-Ciclo-_-Turno-Ma%F1ana.htm



Anexo 1 Tabulación de resultados de la encuesta

Cuestionario

Centro recreacional "PLAY CENTER"

Fines académicos

Estudiantes de Admón. en finanzas

Proyecto "plan de negocios"

Nombre: _____

Celular: _____ **Género:** _____

1. ¿en qué rango de edad se encuentra usted?

15 a 20 años

20 a 30 años

30 a 40 años

40 a 50 años

2. ¿Qué tan regular está sometido usted a situaciones de estrés o tensión?

Muy seguido

Diariamente

Pocas veces

3. ¿Siente la necesidad de ir a un lugar donde pueda recrearse y distorsionarse?

Sí -----

No -----

4. ¿Ha tenido usted la oportunidad de utilizar los servicios de algún centro recreacional? Si su respuesta es no pase a la pregunta # 7

Sí -----

No -----



5. ¿Cómo se llama el (os) centro(s) recreacional (es) que ha visitado?

6. ¿Cuál es el valor que ha pagado por ese servicio?

7. ¿Por qué no asiste a ningún centro recreacional?

a) Falta de tiempo

b) Falta de dinero

c) No le gusta.

d) No existe en lórica un lugar que sea de su agrado dedicado a prestar esos servicios

8. ¿Utiliza usted los servicios de centros recreacionales?.

Si -----

No -----

9. ¿de los siguientes servicios cuál utilizaría usted?

juegos de carrera	¿Cuántos? -----
juegos de lucha	¿Cuántos? -----
juegos de baile	¿Cuántos? -----
piscinas de pelotas	¿Cuántos? -----
juegos de abejas giratorias	¿Cuántos? -----
tobogán triple	¿Cuántos? -----
trampolín inflable	¿Cuántos? -----
cancha sintética	¿Cuántos? -----

9. ¿Con qué frecuencia asistiría al centro recreacional?

10. ¿Con quién asistiría?

Análisis de los resultados

De las personas encuestadas el 51% fueron hombres mientras que el 49% fueron mujeres, que dedicaron un pequeño espacio y contestaros el cuestionario, estas personas fueron seleccionadas de manera aleatoria en las salidas de los supermercados y otros puntos de la ciudad y al azar hasta completar el total de las encuestas correspondientes al tamaño de la muestra que para este estudio fue de 382.

Tabla 55

Rango de edad de los encuestados

1 ¿En qué rango de edad se encuentra usted?		
Opciones	Personas	%
De 15 a 20 años	92	24%
De 20 a 30 años	234	61%
De 30 a 40 años	40	10%
De 40 y más...	16	4%
Total	382	100%

Fuente: Elaboración propia

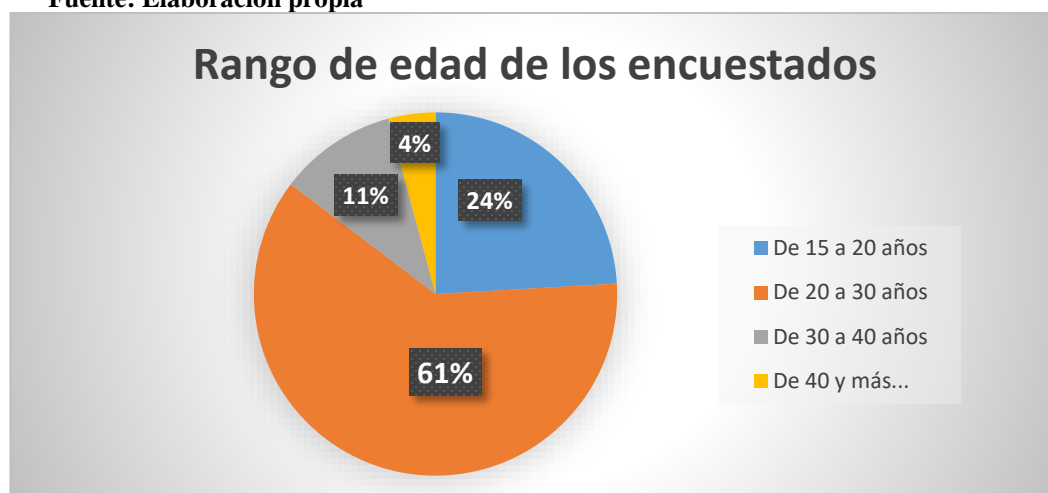


Ilustración 11

Rango de edad de los encuestados

Fuente: Elaboración propia

Al preguntar el rango de edad en que se encuentran las personas encuestadas y una vez realizada la tabulación de los resultados se obtuvo que: el 24% está entre los 15 -20 años,

la mayoría de los encuestados que sumo un 61% se encontraban entre 20 – 30, un 11% entre los 30 – 40 y el 4% restante más de 40 años.

Tabla 56

Porcentajes de encuestas de personas que estas sometidas a estrés o tensiones.

2. ¿Qué tan regular está sometido usted a situaciones de estrés o tensión?

Opciones	Personas	%
Muy seguido	130	34%
Diariamente	237	62%
Pocas veces	15	4%
Total	382	100%

Nota: tabulación datos obtenidos aplicación del cuestionario. Fuente: Elaboración propia.

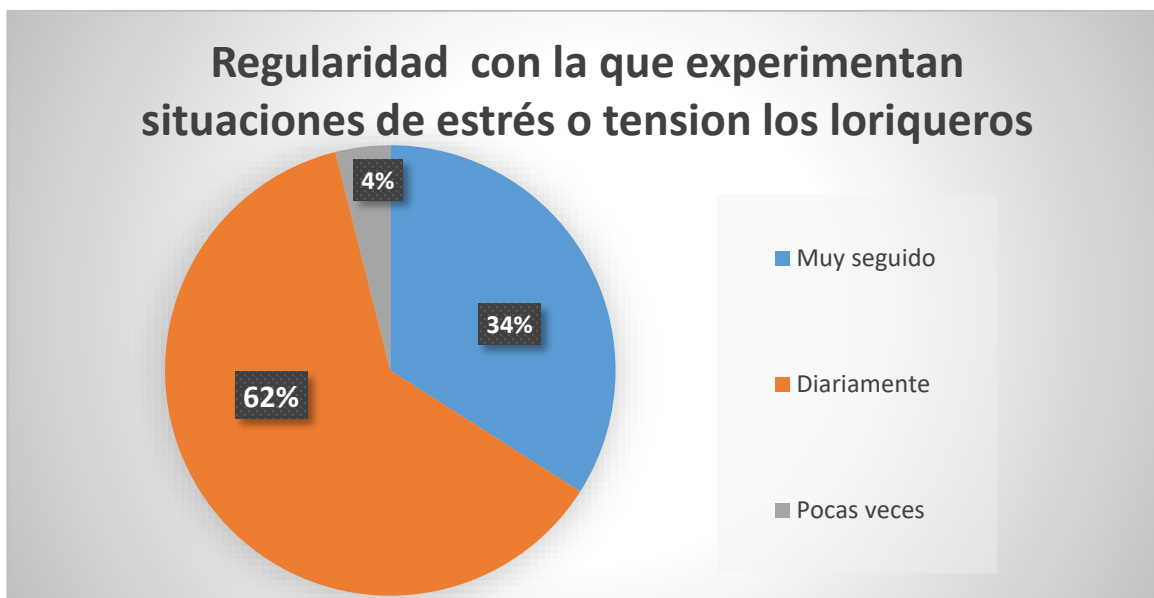


Ilustración12
porcentajes de situaciones de estrés o tensión de los loriqueros.

Fuente: Elaboración propia

El total de las personas encuestadas expresan que en algún momento han experimentado situaciones que les provocan estrés o tensión; el 34% muy seguido, diariamente 62% y muy pocas veces 4%.

Tabla 57

Necesidad de recrearse y distensionarse

3. ¿Siente la necesidad de ir a un lugar donde pueda recrearse y distensionarse?

Opciones	Personas	%
Sí	275	72%
No	107	28%
Total	382	100%

Nota: refleja la necesidad de ir a un lugar para la recreación expresada por los loriqueros

Fuente: Elaboración propia



Ilustración13

porcentajes de encuestas según la población loriquera sobre necesidad de recrearse.

Fuente: Elaboración propia

El 72% de los encuestados manifiesta sentir la necesidad de acudir a un lugar donde poder recrearse y distraerse, mientras que el 28% dice no haber sentido esa necesidad.

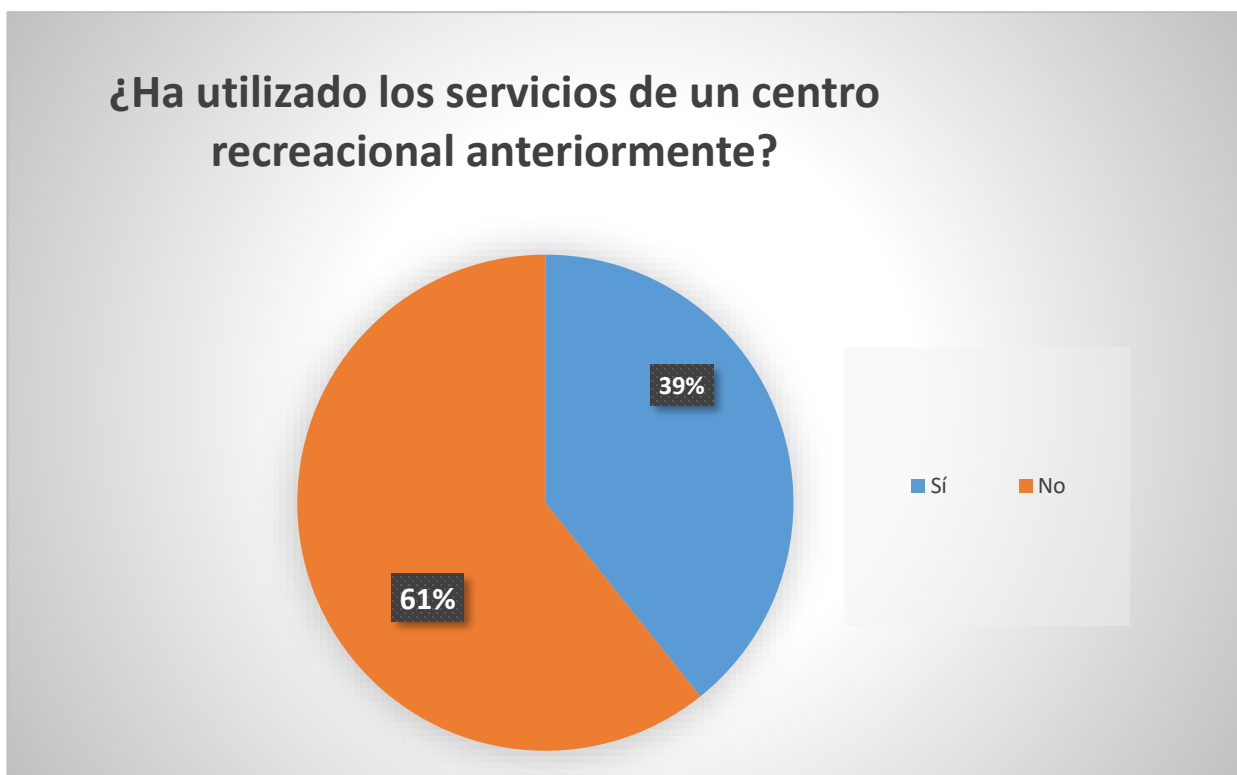
Tabla 58

Servicios utilizados por los encuestados en centros recreacionales.

**4. ¿Ha tenido usted la oportunidad de utilizar los servicios de algún centro recreacional?
(Si su respuesta es no pase a la pregunta # 7)**

Opciones	Personas	%
Sí	150	39%
No	232	61%
Total	382	100%

Nota: Fuente: Elaboración propia



Ilustración

Rango porcentual sobre la utilización de servicios en centros recreacionales.

Fuente: Elaboración propia

Del total de las personas encuestadas solo el 39% ha tenido la oportunidad de utilizar los servicios de un centro recreacional, anteriormente; mientras que el 61% afirma no haberlos usado.

Tabla 59
Centros recreacionales visitados por los encuestados.

5. ¿Cómo se llama el centro recreacional que ha visitado?		
Opciones	Personas	%
Happy Center	29	19%
Varios centros recreacionales Montería y otras ciudades	121	81%
Total	150	100%

Fuente: Elaboración propia

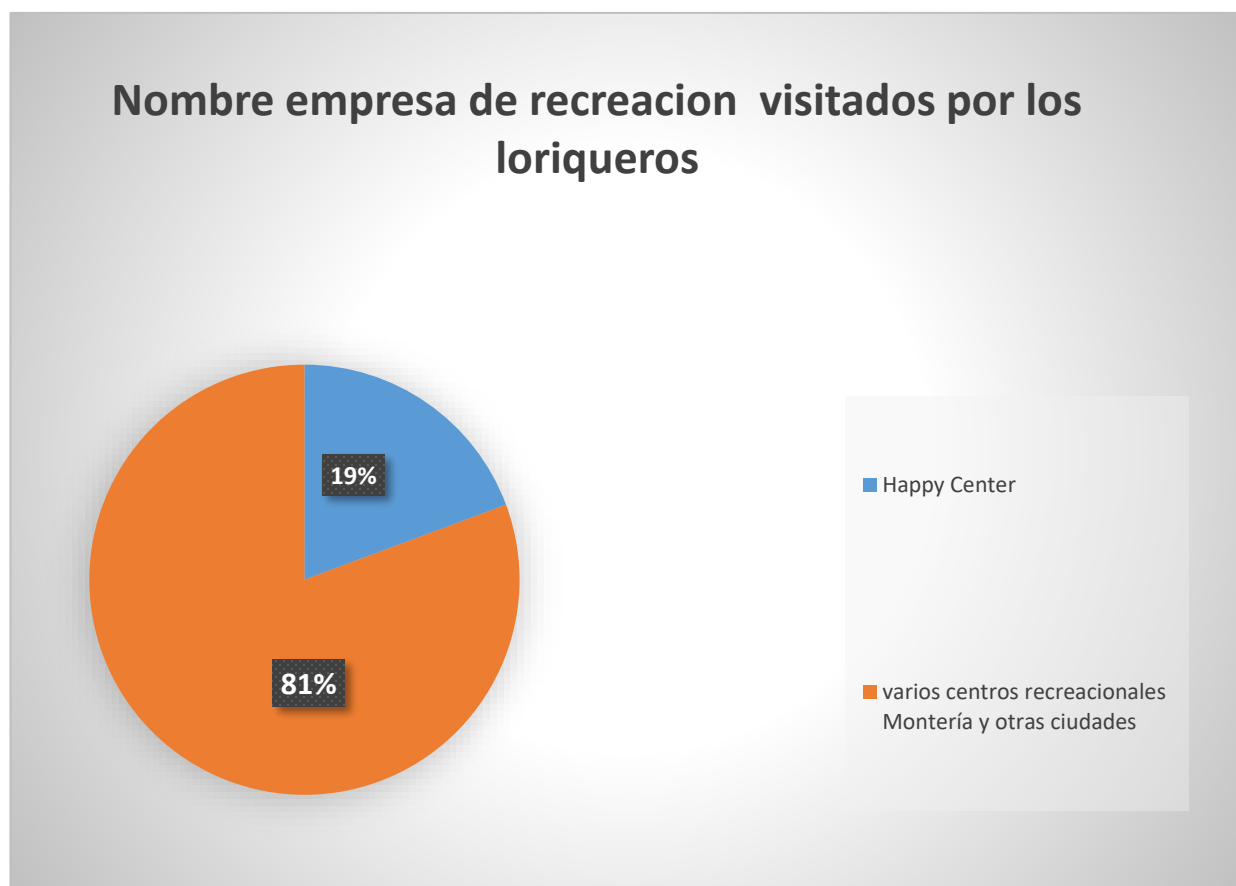


Ilustración15
Nombré de centros de recreación visitados por los loriqueros.

Fuente: Elaboración propia

De los encuestados que manifestaron haber utilizado los servicios de centros recreacionales el 81%, afirma que ha sido en otras ciudades mientras que el 19% ha visitado el centro recreacional denominado Happy center que esta acá en la ciudad de Lórica.

Tabla 60

Valor pagado por los encuestados por servicios en centros recreacionales.

6. ¿Cuál es el valor que ha pagado por ese servicio?

Opciones	Personas	%
De 30000 a 50000	88	59%
De 50000 a 100000	53	35%
De 100000 en adelante	9	6%
Total	150	100%

Fuente: Elaboración propia

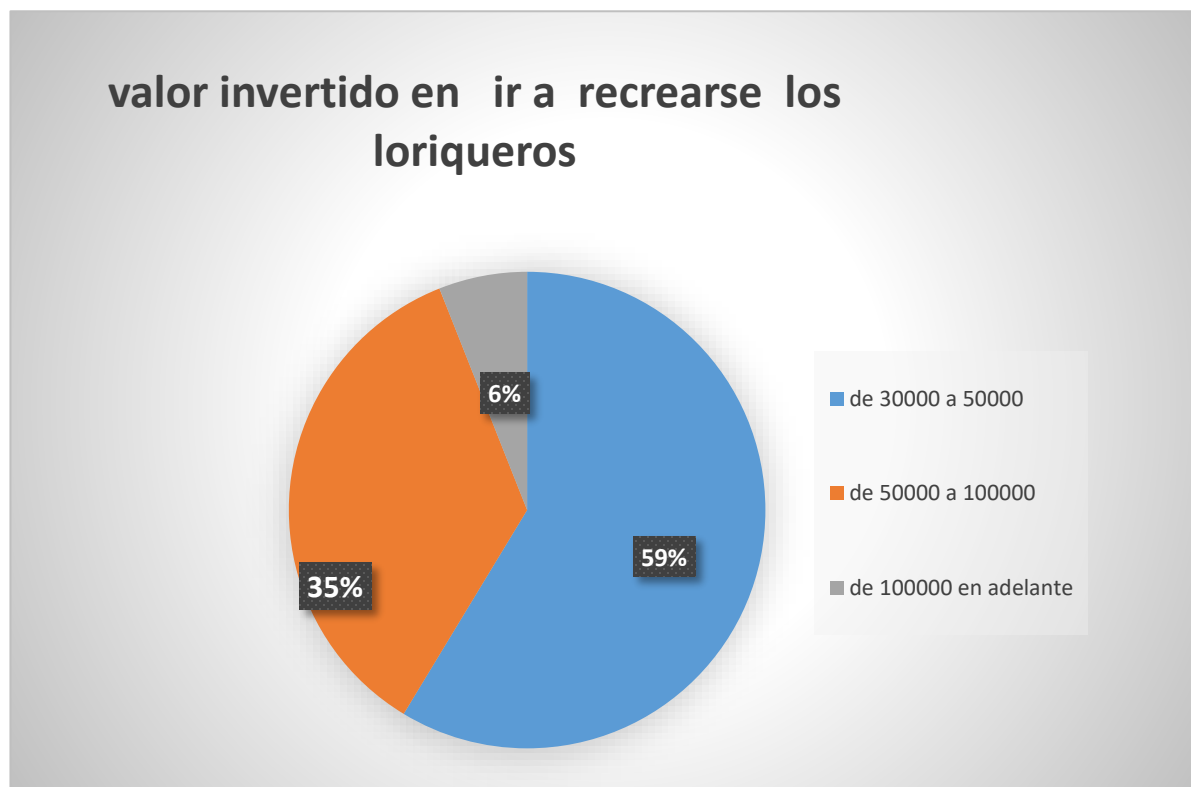


Ilustración
Valor invertido en ir a recrearse los loriqueros.

Fuente: Elaboración propia

El 59% de las personas encuestadas y que han tenido la oportunidad de asistir a centros recreacionales expresan, que el valor oscila entre 30 mil y 50 mil pesos, pero, el 35% entre 50 mil a 100 mil pesos; mientras que el 6% dice haber invertido más de 100 mil pesos en servicios de algún centro recreacional.

Tabla 61

Respuestas obtenidas por los encuestados que no asisten a ningún centro recreacional.

7. ¿Por qué no asiste a ningún centro recreacional?

Opciones	Personas	%
Falta de tiempo	39	17%
Falta de dinero	26	11%
No le gusta.	65	28%
No existe en lórica un lugar que sea de su agrado	102	44%
Total	232	100%

Nota: Esta pregunta la respondieron todos aquellos que manifestaron que han asistido nunca a un centro recreacional. Fuente: Elaboración propia



Ilustración 17

Razones por las cuales algunos loriqueros no asisten a ningún centro recreacional.

Fuente: Elaboración propia

El 44% de las personas encuestadas que expresaron no haber asistido nunca a un centro recreacional, dicen que ello obedece principalmente a que en la ciudad de Lorica no existe un lugar que ofrezca estos servicios y que sea de su agrado, el 17% por falta de tiempo, el 11% por falta de recursos económicos. Y el 28% manifiesta que, no le gustan; los centros recreacionales.

Tabla 62

Utiliza usted los servicios de centros recreacionales

8. ¿ Utiliza usted los servicios de centros recreacionales

Opciones	Personas	%
Sí	153	40%
No	229	60%
Total	382	100%

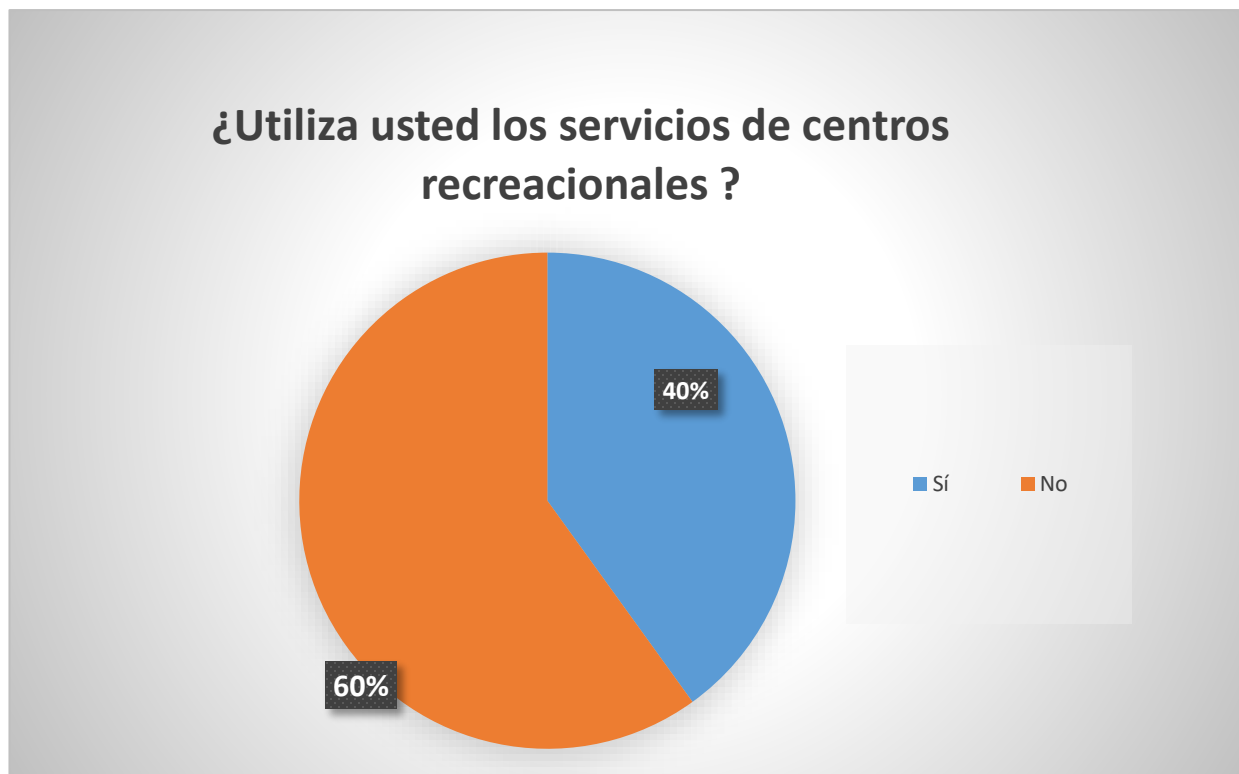


Ilustración 18
Visitaría un lugar innovador elaboración propia.

9. ¿de los siguientes servicios cual utilizaría usted?

Para tabular esta respuesta se ha tomado el número de servicios que los usuarios han seleccionado independientemente de cual sea este servicio, obviamente sus respuestas ayudaron a definir la elección de los servicios para armar el portafolio teniendo en cuenta la preferencia de los usuarios.

Tabla 63

Preferencia de los loriqeros respecto a la elección de los juegos

Preferencia de los loriqeros respecto a la elección de los juegos

Unid. Servicio	# de personas	%
1	9	6%
2	27	18%
3	54	35%
4	49	32%
5	14	9%
Totales	153	100%

Preferencia en cuanto a la elección de servicios recreativos por # unidades de servicio

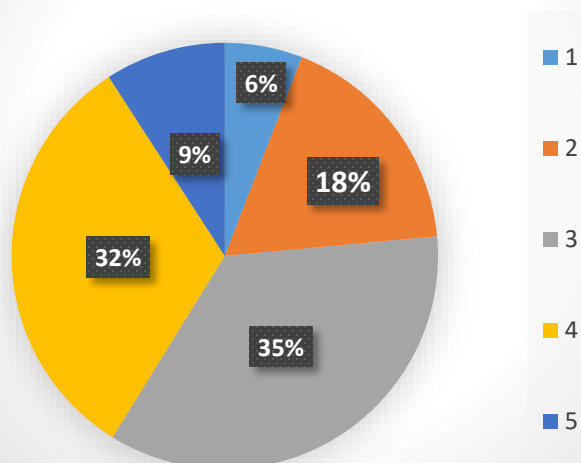


Ilustración 19

Preferencia en cuanto a servicios recreativos

Tabla 64

Frecuencia con la que los loriqueros comprarían 1 unidad de servicio

<i>Frecuencia con la que los loriqueros comprarían 1 unidad de servicio</i>		
Opciones	# de personas	%
Diaria	0	0%
Dos veces por semana	1	11%
Al menos una vez a la semana	2	22%
Quincenal	4	44%
Mensual	2	22%
Total	9	100%

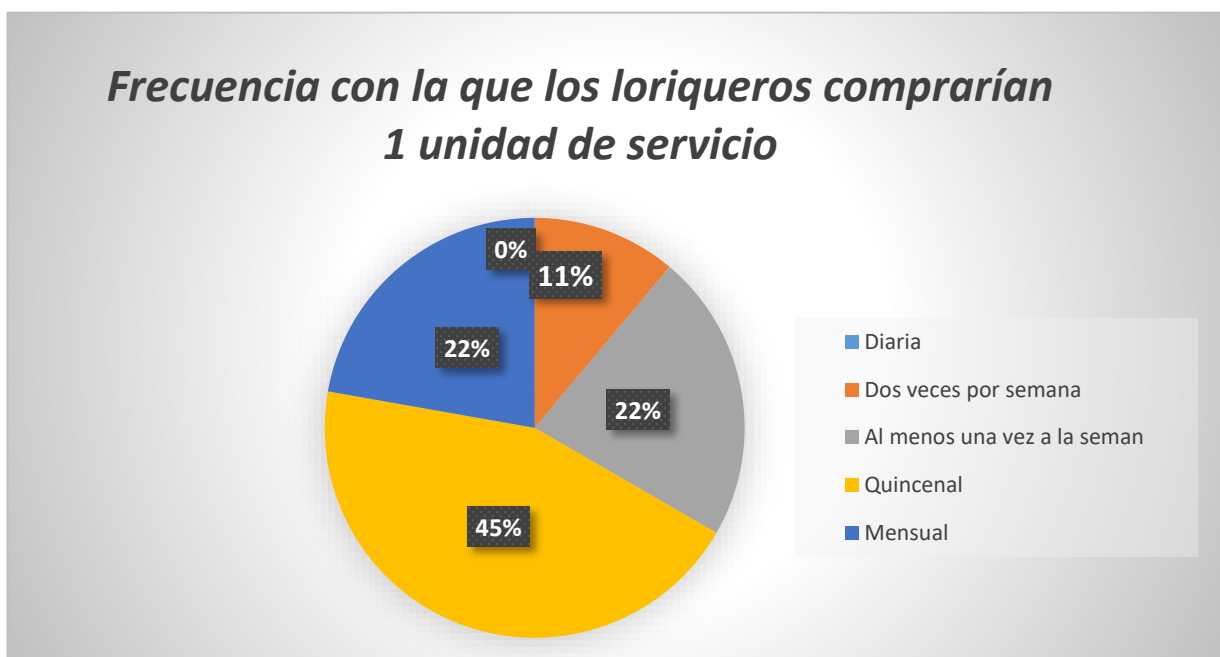


Ilustración 20

Frecuencia con la que compraría una unidad

1.801 * 0%	=	- * 1	=	- * 30	=	-
1.801 * 11%	=	198 * 1	=	198 * 8	=	1.585
1.801 * 22%	=	396 * 1	=	396 * 4	=	1.585
1.801 * 44%	=	792 * 1	=	792 * 2	=	1.585
1.801 * 22%	=	396 * 1	=	396 * 1	=	396
Total frecuencia * 1 unid. de servicio				5.150	*	12 = 61.798

Tabla 65

Frecuencia con la que los loriqueros comprarían 2 unidades de servicio

<i>Frecuencia con la que los loriqueros comprarían 2 unidades de servicio</i>		
Opciones	# de personas	%
Diaria	1	4%
Dos veces por semana	6	22%
Al menos una vez a la semana	1	4%
Quincenal	8	29%
Mensual	11	41%
Total	27	100%

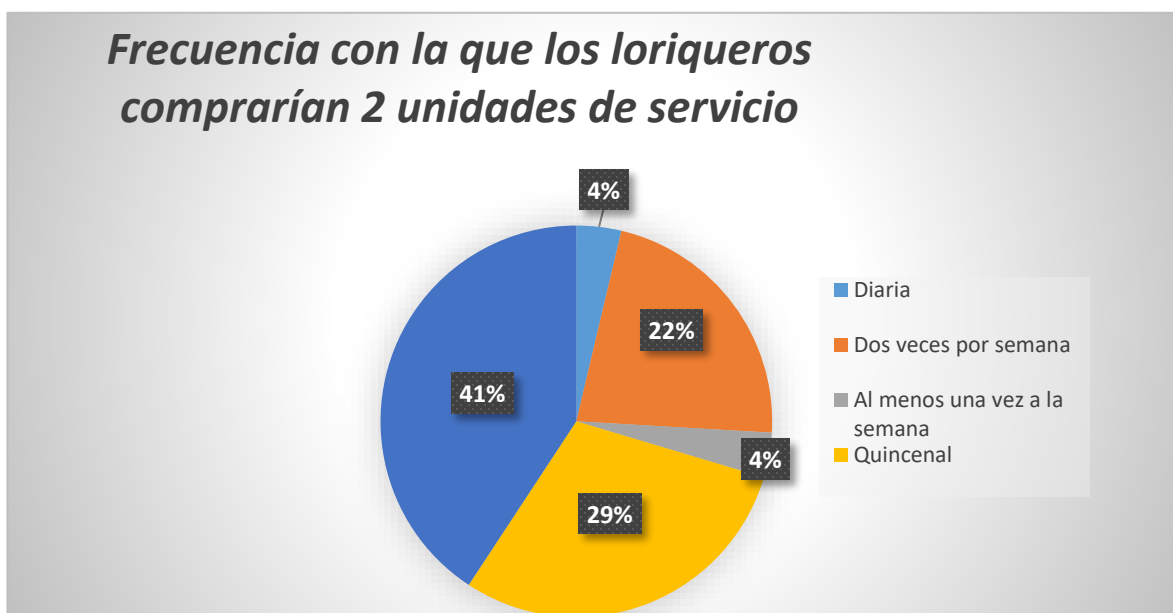


Ilustración 21

Frecuencia con la que compraría dos unidades

$$\begin{aligned}
 5.510 * 4\% &= 220 * 2 = 441 * 30 = 13.224 \\
 5.510 * 22\% &= 1.212 * 2 = 2.424 * 8 = 19.395 \\
 5.510 * 4\% &= 220 * 2 = 441 * 4 = 1.763 \\
 5.510 * 29\% &= 1.598 * 2 = 3.196 * 2 = 6.392 \\
 5.510 * 41\% &= 2.259 * 2 = 4.518 * 1 = 4.518
 \end{aligned}$$

Total frecuencia * 2 unidades de servicio

$$45.292 * 12 = 543.501$$

Tabla 66

Frecuencia con la que los loriqueros comprarían 3 unidades de servicio

<i>Frecuencia con la que los loriqueros comprarían 3 unidades de servicio</i>		
Opciones	# de personas	%
Diaria	3	5%
Dos veces por semana	8	15%
Al menos una vez a la semana	16	30%
Quincenal	11	20%
Mensual	16	30%
Total	54	100%

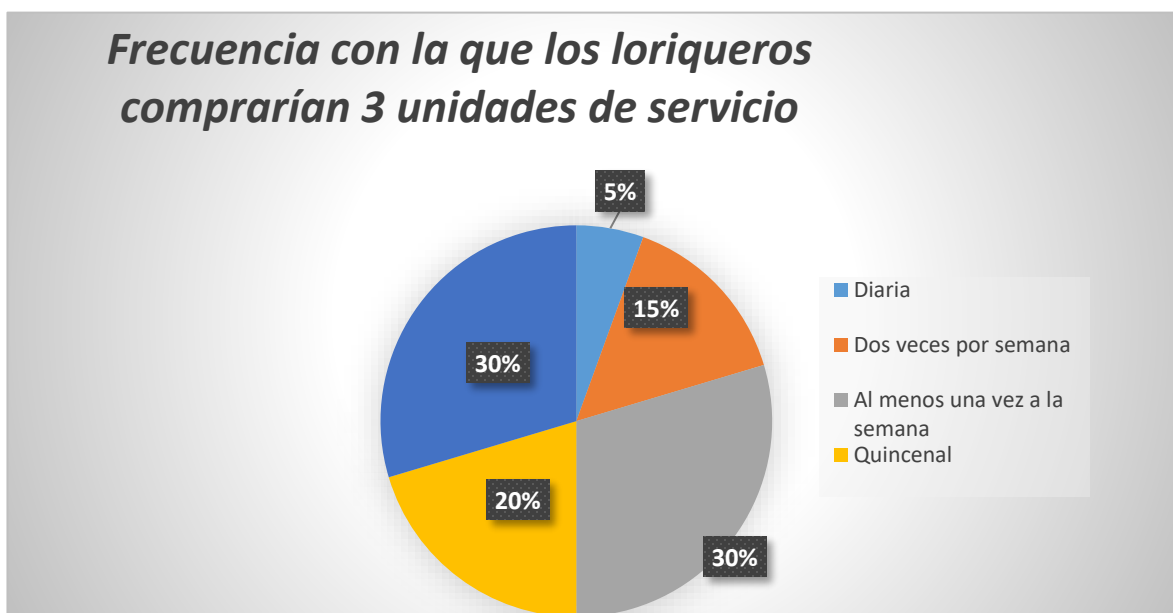


Ilustración 22

Frecuencia con la que compraría tres unidades

$$\begin{aligned}
 10.714 * 5\% &= 536 * 3 = 1.607 * 30 = 48.212 \\
 10.714 * 15\% &= 1.607 * 3 = 4.821 * 8 = 38.570 \\
 10.714 * 30\% &= 3.214 * 3 = 9.642 * 4 = 38.570 \\
 10.714 * 20\% &= 2.143 * 3 = 6.428 * 2 = 12.857 \\
 10.714 * 30\% &= 3.214 * 3 = 9.642 * 1 = 9.642
 \end{aligned}$$

Total frecuencia * 3
unidades de servicio

$$147.850 * 12 = 1.774.203$$

Frecuencia con la que los loriqueros comprarían 4 unidad de servicio

Opciones	# de personas	%
Diaria	1	2%
Dos veces por semana	4	8%
Al menos una vez a la semana	13	26%
Quincenal	16	33%
Mensual	15	31%
Total	49	100%

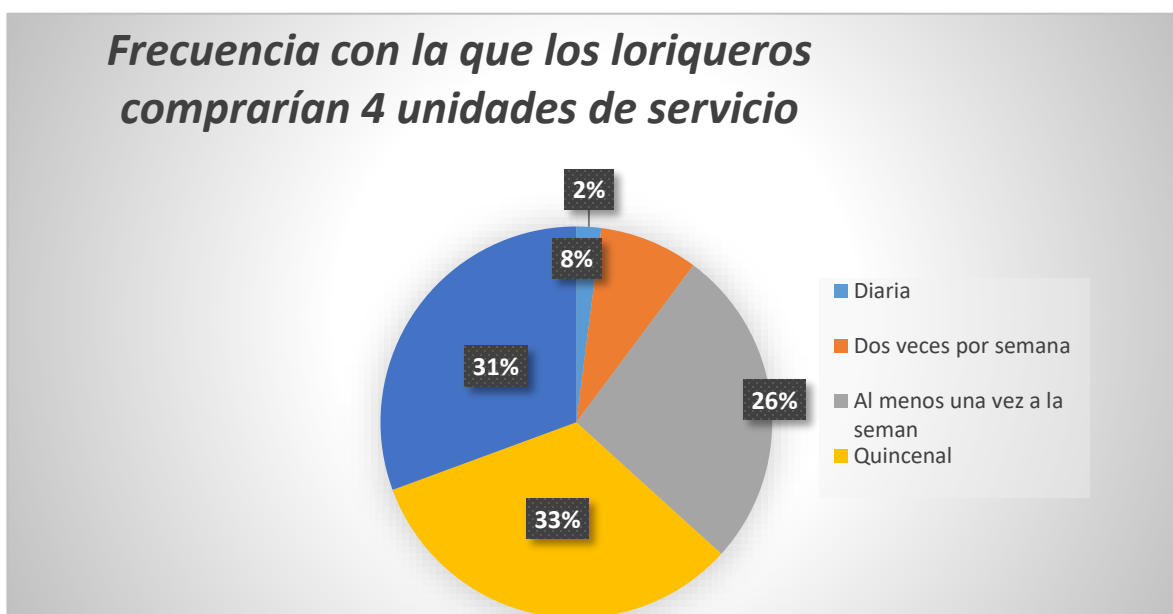


Ilustración 23
Frecuencia con la que compraría cuatro unidades.

$$\begin{array}{r}
 9.795 * 2\% = 196 * 4 = 784 * 30 = 23.509 \\
 9.795 * 8\% = 784 * 4 = 3.135 * 8 = 25.076 \\
 9.795 * 26\% = 2.547 * 4 = 10.187 * 4 = 40.749 \\
 9.795 * 33\% = 3.233 * 4 = 12.930 * 2 = 25.860 \\
 9.795 * 31\% = 3.037 * 4 = 12.146 * 1 = 12.146 \\
 \hline
 \text{Total frecuencia * 4} \\
 \text{unidades de servicio} \qquad \qquad \qquad \mathbf{127.341 * 12 = 1.528.092}
 \end{array}$$

Frecuencia con la que los loriqueros comprarían 5 unidades de servicio

Opciones	# de personas	%
Diaria	0	0%
Dos veces por semana	0	0%
Al menos una vez a la semana	2	14%
Quincenal	5	36%
Mensual	7	50%
Total	14	100%

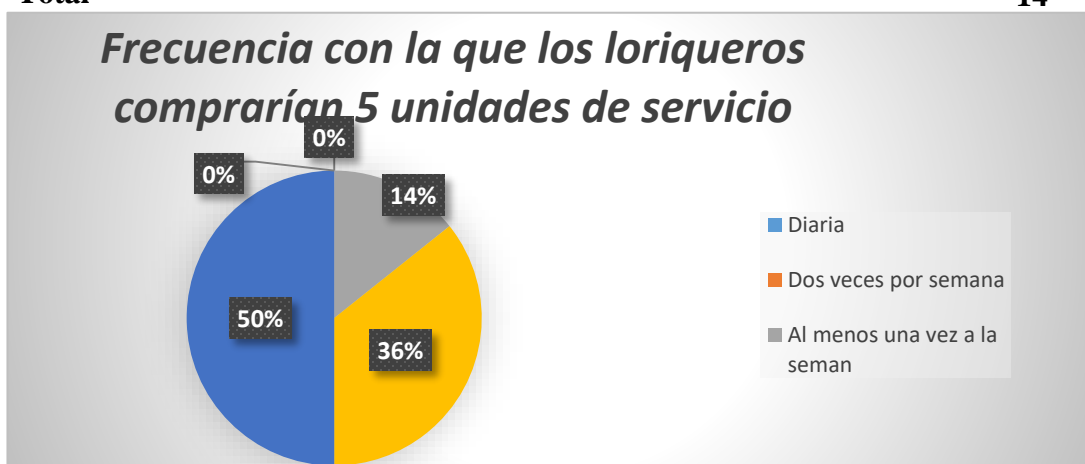


Ilustración 24

Frecuencia con la que compraría cinco unidades

2.755 * 0%	=	-	* 5 =	-	* 30 =	-
2.755 * 0%	=	-	* 5 =	-	* 8 =	-
2.755 * 14%	=	386	* 5 =	1.928	* 4 =	7.714
2.755 * 36%	=	992	* 5 =	4.959	* 2 =	9.918
2.755 * 50%	=	1.377	* 5 =	6.887	* 1 =	6.887
Total frecuencia * 5 unidades de servicio				24.519	*	12 = 294.231

Tabla 67

Calculo de la demanda actual

Calculo de la demanda actual	Mensual	* # Meses al año	Anual
Total frecuencia * 1 unidad de servicio	5.150	* 12	= 61.798
Total frecuencia * 2 unidades de servicio	45.292	* 12	= 543.501
Total frecuencia * 3 unidades de servicio	147.850	* 12	= 1.774.203
Total frecuencia * 4 unidades de servicio	127.341	* 12	= 1.528.092
Total frecuencia * 5 unidades de servicio	24.519	* 12	= 294.231
Total demanda anual	350.152	*	12 = 4.201.825

11. ¿Con quién asistiría al centro recreacional?

Opciones	Personas	%
familia	101	38%
amigos	148	56%
solo	16	6%
Total	265	100%

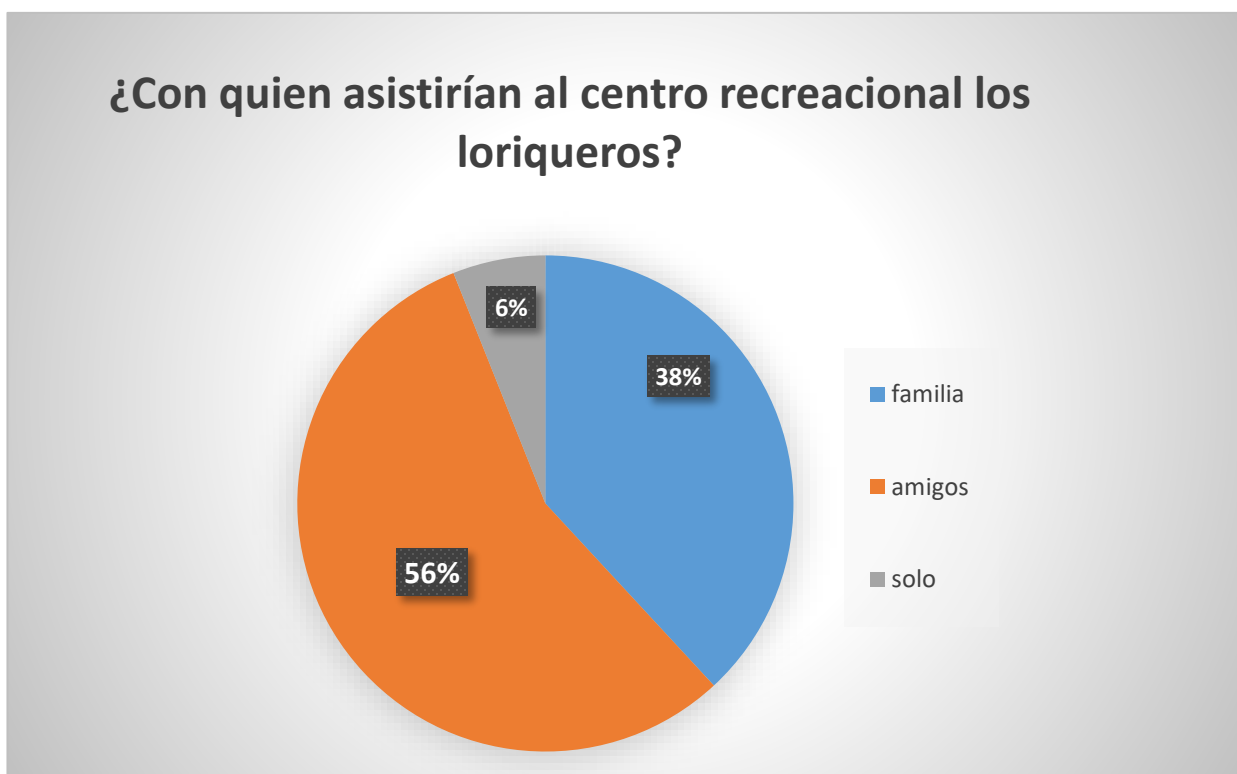


Ilustración 25
Con quien asistiría al centro recreacional



Anexo 2 Reglamento interno de trabajo

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa Centro Recreacional PLAY CENTER domiciliada en el Municipio de Loricá-Córdoba y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ART. 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa Centro Recreacional PLAY CENTER debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.



b) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PAR.—El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1°); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1° y 2°, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Período de prueba

ART. 3°—La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).



ART. 4°—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, num. 1°).

ART. 5°—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

ART. 6°—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 7°—Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°).



CAPÍTULO IV

Horario de trabajo

ART. 8°—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Días laborables.

Personal administrativo y asesores de área

Lunes a Jueves:

3:00 pm a 8:00 pm

Viernes a Domingo

12:00 pm. a 9:00 p.m.

PAR. —Para las empresas que laboran el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PAR. 1°—Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).



PAR. 2º—Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

CAPÍTULO V

Las horas extras y trabajo nocturno

ART. 9º—Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).



2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ART. 10. —Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ART. 11.—El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1°).

ART. 12. —Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PAR. —La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.



ART. 13. —La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PAR. 1º—En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PAR. 2º—Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 14. —Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día



Lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1º, dic. 22/83).

PAR. 1º—Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, num. 5º).

PAR. 2º—Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (L. 50/90, art. 28).

PAR. 3º—Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).



PAR. 3.1. —El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1° de abril del año 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ART. 15.—El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ART. 16. —Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).



Vacaciones remuneradas

ART. 17. —Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1°).

ART. 18. —La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 19. —Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 20. —Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART. 21. —En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.



La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 22. —Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 23. —Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

PAR. —En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3°, par.).

Permisos

ART. 24.—La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión



de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.
- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, num. 6°).

CAPÍTULO VII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan ART.

25. —Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.



2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 26. —Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 27. —Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, num. 1°).



Períodos de pago:

Ejemplo: quincenales, mensuales (uno de los dos o los dos).

ART. 28. —El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO VIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y Seguridad en el trabajo.

ART. 29. —Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 30. —Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren



Asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 31. —Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 32. —Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 33.—Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PAR.—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que



se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 34. —En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ART. 35.—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 36. —Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 37.—En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa



como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

Prescripciones de orden

ART. 38. —Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO X

Orden jerárquico

ART. 39. —El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Gerente, secretaria, asesores de área, contador.

PAR. —De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: El Gerente.

CAPÍTULO XI

Labores prohibidas para mujeres y menores

ART. 40.—Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

CAPÍTULO XII

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores ART. 42. —Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados

en el artículo 24 de este reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos

o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

ART. 43. —Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

ART. 44. —Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para

cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la

Cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 45. —Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPÍTULO XIII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ART. 46. —La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ART. 47—Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ART. 48. —Constituyen faltas graves:

a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

ART. 49. —Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ART. 50. —No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XIV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 51. —Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Ejemplo: gerente, subgerente, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad (diferente del que aplica las sanciones).

ART. 52. —Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PAR. —En la empresa PLAY CENTER no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV

Publicaciones

ART. 53. —Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

CAPÍTULO XVI

Vigencia

ART. 54. —El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPÍTULO XVII

Disposiciones finales

CAPÍTULO XVIII

Cláusulas ineficaces

ART. 56.—No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

CAPÍTULO XIX

Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ART. 57. —Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 58. —En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos (a título de ejemplo):

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

- a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente;

- b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 59. —Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieran mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos, 2 veces al mes y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Fecha: mayo

de 2020.

Dirección:

Lorica

Ciudad:

Lorica

Departamento: Córdoba.

Representante legal: Leidy López Martínez