

**CREACIÓN DE UN CENTRO DE ENTRENAMIENTO DE ALTO  
RENDIMIENTO QUE OFREZCA SUS SERVICIOS PARA DEPORTISTAS  
PROFESIONALES Y ATLETAS AMATEURS EN LA CIUDAD DE MONTERÍA**

**YERLIS CASARRUBIA ORTEGA**

**ANTONIO CARLOS ASSÍS ESPITIA**

**ASESOR**

**JORGE RAFAEL GARCÍA PATERNINA**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS JURÍDICAS Y**

**ADMINISTRATIVAS**

**ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**MONTERÍA - CÓRDOBA**

**2020**

**CREACIÓN DE UN CENTRO DE ENTRENAMIENTO DE ALTO  
RENDIMIENTO QUE OFREZCA SUS SERVICIOS PARA DEPORTISTAS  
PROFESIONALES Y ATLETAS AMATEURS EN LA CIUDAD DE MONTERÍA**

**YERLIS CASARRUBIA ORTEGA**

**ANTONIO CARLOS ASSÍS ESPITIA**

**ASESOR**

**JORGE RAFAEL GARCÍA PATERNINA**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS JURÍDICAS Y**

**ADMINISTRATIVAS**

**ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**MONTERÍA - CÓRDOBA**

**2020**

## *Agradecimientos*

*Primeramente, le doy gracias a Dios por permitirme culminar mis estudios profesionales y dar comienzo a una nueva etapa en mi vida que un día anhelé. Hoy puedo decir que todo sueño se puede volver realidad con perseverancia y fe. Agradezco a mi familia en general porque son los que me han forjado a ser como soy, un ser humano integro que hace prevalecer la academia y los valores ante cualquier situación. También agradezco a los compañeros de estudio y a mis maestros que hicieron de este proceso un camino ameno lleno de aprendizaje, personas cuya amistad perdurará en el tiempo de manera incondicional. Y finalmente gracias a la Universidad de Córdoba, por darme la oportunidad de ser parte de su comunidad como estudiante y futuramente como un orgulloso egresado.*

*Primeramente agradecer a Dios por darme sabiduría para culminar este proceso de aprendizaje y formación como profesional, acompañándome durante el camino y permitiéndome cumplir cada objetivo planteado.*

*A mí madre por su apoyo incondicional, gracias por inculcar en mí el ejemplo de sacrificio, fortaleza y valentía para afrontar las situaciones adversas de la vida.*

*A mí asesor por su entrega y acompañamiento en este proceso*

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION .....	10
RESUMEN EJECUTIVO.....	13
3. REFERENTE TEORICO Y CONCEPTUAL .....	14
4. MODULO DE MERCADO.....	17
4.1. SERVICIO A OFRECER.....	17
4.1.1. CARACTERÍSTICAS.....	17
4.1.2. USOS.....	20
4.1.3. SUSTITUTOS .....	20
4.1.4. COMPLEMENTARIOS.....	20
4.2. CONSUMIDOR FINAL .....	20
4.3. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA .....	21
4.4. ANÁLISIS DE LA DEMANDA.....	22
4.4.1. Cálculo del tamaño de la muestra.....	22
4.6.2. Instrumento para recolectar la información.....	23
4.6.3. Análisis de los resultados .....	23
4.6.3. Análisis de la demanda.....	23
4.6.5 Proyección de la demanda actual .....	24
4.7. ANÁLISIS DE LA OFERTA .....	25
4.7.1. Proyección de la oferta .....	25

4.8. DEMANDA EXISTENTE (INSATISFECHA).....	25
4.9 ANALISIS DE PRECIOS .....	26
4.10 CANALES DE COMERCIALIZACIÓN .....	26
4.11 ESTRATEGIAS DE PUBLICIDAD .....	27
4.12 IMAGEN CORPORATIVA – LOGO. ....	27
5. MODULO TÉCNICO Y ORGANIZACIONAL.....	28
5.1. TAMAÑO DEL PROYECTO .....	28
5.2. LOCALIZACIÓN .....	28
5.2.1. Macrolocalización .....	28
5.2.2. Microlocalización .....	29
5.3. DISTRIBUCIÓN EN PLANTA .....	30
5.4 PROCESO DEL SERVICIO PRESTADO .....	31
5.5. NATURALEZA JURÍDICA.....	32
5.6 MISIÓN.....	32
5.7 VISIÓN.....	32
5.8 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA .....	33
6. MÓDULOS DE IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL. ....	40
7. MODULO FINANCIERO.....	42
7.1 INVERSIONES.....	42

7.3 CALCULO PRECIO DE VENTA Y PUNTO DE EQUILIBRIO .....	50
7.4 PROYECCIONES FINANCIERAS .....	51
7.5 FLUJO DEL PROYECTO.....	53
7.5 EVALUACION FINANCIERA .....	54
8. FUENTES DE FINANCIACIÓN.....	55
9. CONCLUSIONES .....	56
10. RECOMENDACIONES.....	57
ANEXOS .....	60
ANEXO 1 ENCUESTAS .....	60
ANEXO 2 REGLAMENTO DE LA EMPRESA .....	70

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Datos de demanda - Elaboración propia datos de la encuesta .....	23
Tabla 2 Población interesada en el servicio- Elaboración propia datos de la encuesta ..	24
Tabla 3 Proyección de la demanda - Elaboración propia datos de la encuesta.....	25
Tabla 4 Demanda Insatisfecha – Elaboración propia .....	26
Tabla 5 Analisis de precios - Elaboracion propia datos tomados del entorno .....	26
Tabla 6 Capacidad de servicio .....	28
Tabla 7 Macrolocalizacion.....	29
Tabla 8 Microlocalizacion .....	29
Tabla 9 Manual de funciones gerente .....	34
Tabla 10 Manual de funciones lider fitness .....	35
Tabla 11 Manual de funciones entrenador.....	36
Tabla 12 Manual de funciones asesor comercial. ....	37
Tabla 13 Manual de funciones medico deportologo.....	38
Tabla 14 Manual de funciones Fisioterapeuta .....	39
Tabla 15 Inversiones en obras Físicas .....	42
Tabla 16 Maquinaria y equipo .....	42
Tabla 17 Inversión en muebles y enseres .....	43
Tabla 18 Gastos Preoperativas.....	43

Tabla 19 Costo de mano de obra .....	44
Tabla 21 Costo de Materiales usados .....	45
Tabla 22 Costo de servicios primer año de operación .....	45
Tabla 24 Pago al personal administrativo .....	46
Tabla 26 Otros Gastos Administrativos .....	46
Tabla 27 Gastos de Venta .....	46
Tabla 28 Amortización de gastos diferidos .....	46
Tabla 29 Distribución de costos y gastos .....	47
Tabla 30 Programa de inversiones fijas .....	48
Tabla 31 Calculo Capital de trabajo .....	48
Tabla 32 Programa de inversión .....	49
Tabla 33 Valor Residual .....	49
Tabla 34 Flujo neto de inversiones .....	49
Tabla 35 Presupuesto de ingresos .....	51
Tabla 36 Presupuesto de costos de producción .....	51
Tabla 37 Presupuesto de gastos de administración .....	52
Tabla 38 Presupuesto de Gastos de Ventas .....	52
Tabla 39 Presupuesto de costos de ventas .....	52
Tabla 40 Flujo neto de operación .....	53

Tabla 41 Flujo neto del proyecto ..... 53

Tabla 42 Evaluación Financiera del proyecto..... 54

### **LISTA DE FIGURAS**

Ilustración 1 Distribución en planta - elaboración propia..... 30

Ilustración 2 Flujograma del proceso – elaboración propia..... 31

Ilustración 3 Organigrama de la empresa - elaboración propia ..... 33

## INTRODUCCIÓN

Las dinámicas y estilos de vida durante los últimos años han cambiado de manera considerable ya que aunque gran parte de la población se sumerge en la obesidad y consumo de comida poco saludable que contiene grasas saturadas y otros ingredientes perjudiciales para la salud como sodio, azúcar, etc. Pero es también de igual forma que una gran población se ha dedicado a adoptar nuevos estilos de vida mucho más saludable integrando a dicho estilo de vida elementos como una alimentación integrada por productos con una carga calórica baja además de ser en su mayoría frescos y de origen netamente natural lo cual es complementando con la realización de actividad física, puesto que la actividad física provee beneficios de forma multifactorial con efectos en el sistema inmune, hemostático, autonómico, metabólico y hormonal entre otros.

La actividad física a través del acondicionamiento es parte integral de cualquier plan para asegurar a las personas una vida saludable. La gente debe integrar en su vida unos hábitos saludables que le permitan facilitar la pérdida de peso, disminuir la presión arterial, combatir las dislipidemias y en términos generales reducir el riesgo cardiovascular y de todas las causas de mortalidad. (Hoffmann, 2012). Dicha actividad física es bastante variada puesto que dependiendo de las necesidades y condiciones que las personas tengan así como de los objetivos en términos físicos que quieran alcanzar necesitaran llevar a cabo actividades de entrenamiento con mayor o menor intensidad que sean acorde a sus necesidades de acondicionamiento, por lo cual se puede subdividir a este grupo de personas en un target específico denotando así en personas que llevan entrenamientos en gimnasios tradicionales y personas con entrenamiento de alto rendimiento los cuales tienen una exigencia deportiva mucho más alta por lo cual este grupo de personas suele estar

relacionado con personas que practican algún deporte de manera profesional o amateur puesto que necesitan un acondicionamiento físico que este a la altura de las exigencias de su cuerpo y la actividad que practican (González & Rivas, 2018).

Ahora en cuanto a los establecimiento de entrenamiento en la ciudad de Montería los cuales se encuentran identificados con la actividad económica de la CIIUC9 9241 y según el Directorio Estadístico de Empresas del DANE el cual contiene información sobre la identificación y ubicación de todas las empresas, con sus establecimientos y activas en el territorio nacional, de acuerdo a la actualización continua realizada mediante los registros administrativos obtenidos de las Entidades tanto públicas como privadas, las investigaciones DANE y los diferentes operativos de actualización donde se establece que existen en la ciudad alrededor de 42 establecimiento registrados legalmente como gimnasios pero ninguno figura con el nombre de centro de alto rendimiento según los datos cruzados con el Registro Único Empresarial (RUES) accesible a través de la web de la cámara de comercio de Montería.

Por su parte Córdoba siempre se ha destacado como una región con grandes deportistas los cuales han surgido de manera empírica y han cosechado logros en distintas disciplinas tales como el futbol, beisbol, boxeo, ciclismo entre otras disciplinas por lo cual el establecimiento de este tipo de sitios en el departamento incentivaría de manera considerable la formación de nuevos deportistas puesto que se puede contar con sitios adecuados donde estos pueden explotar todo su potencial como deportistas logrando aumentar su nivel de competitividad y rendimiento físico, es por ello que se propone la formulación del problema ante esta situación con el fin de dar solución a esta necesidad

detectada no solo para la ciudad de Montería si no para el departamento de Córdoba en general

## **RESUMEN EJECUTIVO**

**Empresa:** ULTRAPOWER S.A.S.

**Ubicación:** MONTERÍA - CÓRDOBA

**Oportunidad de negocio:** CENTRO DE ALTO RENDIMIENTO

**Competidores:** GIMNASIOS

**Precio:** 28.000

**Presupuesto de inversión:** LA INVERSIÓN INICIAL ES DE \$178.314.392

**Rentabilidad:** LA TIR DEL PLAN DE NEGOCIO ES DEL 32%

### **3. REFERENTE TEORICO Y CONCEPTUAL**

Según afirman *Romer, P, (2005), Reverter, J. y Barbany, J.R, (2007)* en el artículo de la revista *Apunts nº67* sobre deporte y ocio, los negocios del futuro son el ocio y la salud ya que en los próximos años nos interesará vivir un estilo de vida más activo durante más tiempo, de esta forma, la gestión de nuestro tiempo libre será dotada de mucha importancia y la gestión de la oferta deportiva será un negocio a tener muy en cuenta.

Sin duda nos encontramos dentro de un sector que ha evolucionado mucho en estos últimos años y lo seguirá haciendo, con nuevas tendencias, nuevos servicios deportivos que ofrecer, nuevos modelos de negocio y gestión y todo marcado por el ritmo de una sociedad cada vez más concienciada con la salud, el bienestar y la propia imagen que el deporte nos conlleva, siendo un elemento indiscutible dentro del concepto de calidad de vida actual.

Lo que a los años ochenta empezó siendo el típico gimnasio de culturismo y levantamiento de pesas de los tipos duros imitando el método americano, ha ido evolucionando acorde con la demanda de la sociedad hacia una tendencia más generalizada en el deporte para todos y un punto de vista diferente para el cliente aparte de las mejoras físicas con la introducción de los conceptos “Wellness”, “Bienestar” y “Salud”. Ahora ir al gimnasio ya no es sinónimo de estar “cachas” e ir a levantar pesas, ya que la oferta ha evolucionado hasta tal punto que podemos encontrar desde actividades con todo tipo de material y dirigidas por técnicos especializados hasta recuperación de lesiones mediante el propio deporte, pasando por zonas de relajación y tablas de entrenamiento y nutrición hechas a medida específicamente para nuestro ritmo y estilo de vida cotidiano.

Este hecho ha producido en estos últimos años un aumento considerable del número de tipos de gimnasios y negocios deportivos existentes y también la competitividad entre ellos

al igual que su posicionamiento dentro de las clases sociales y es que hoy en día por casi cualquier precio puedes practicar deporte en una instalación.

Aun así, haciendo referencia otra vez a los autores del artículo sobre ocio y salud *Reverter, J. y Barbany, J.R* nos dicen que en un futuro los dos tipos de centro más demandados por los usuarios serán:

La necesidad de tener una vida mucho más saludable cobra mayor fuerza años tras año debido a que el entorno donde las personas se encuentran actualmente ha incrementado de manera considerable ya que elementos como las comidas procesadas, los altos contenidos de azúcares y hasta incluso las consecuencias medioambientales aumentan el riesgo de padecer enfermedades que ponen en riesgo la vida humana o el normal desarrollo de la misma, es por ello que la creación de espacios como los aquí mencionados denotan una oportunidad supremamente importante para apoyar el desarrollo de estilos de vida saludables que fomentan una plenitud en la salud de las personas.

De igual forma y como se ha mencionado en anteriores ocasiones el departamento de Córdoba y la ciudad de Montería tienen un alto potencial en cuanto al desarrollo de atletas innatos los cuales sin contar con espacios adecuados han podido sobresalir en distintas disciplinas tal es el caso de deportistas como Miguel Borja, Alfredo Morelos, Alvaro Hodeg Chagui, entre otros. Por lo cual al existir espacios mucho más adecuados para este tipo de deportistas dentro de la misma región será mucho más fácil para ellos alcanzar un potencial competitivo y sobresalir al complementar de cierta forma sus talentos naturales con entrenamiento y adecuación física propia de la disciplina que practican.

Finalmente también se debe mencionar que en Montería y Córdoba existen diferentes asociaciones deportivas y clubes en diversas disciplinas que van desde incluso equipos

profesionales de fútbol, beisbol, softball, entre otros grupos amateurs los cuales pueden aprovechar de cierta manera las instalaciones de las empresas para potencializar sus habilidades puesto que actualmente tienen que recurrir a gimnasios tradicionales los cuales en ocasiones se quedan cortos en cuanto a las necesidades de este tipo de deportistas, esto debido a que estos gimnasios tienen un modelo de negocio completamente diferente enfocados a un uso más personal y de baja intensidad por ende no se amolda del todo a las condiciones que son necesarias para un atleta que tiene un nivel de exigencia mucho más fuerte.

Finalmente no se debe descartar el componente financiero y económico que la creación de una empresa puede generar en cuanto a los diversos stakeholders que hacen parte de la misma puesto que elementos como los trabajadores, socios y comunidad en general se ven beneficiados a los recursos económicos que generara la empresa así como la oportunidad de nuevos puestos de trabajo tanto de manera directa como indirecta relacionados con la misma, siendo esto un factor clave para llevar a cabo la creación de dicha empresa.



- Zona de estiramientos

Ideal para el inicio y el final de los entrenamientos, nos permite preparar el cuerpo para la práctica y relajarlo

posteriormente para su mejor recuperación.

## **ZONA CARDIOVASCULAR**

- Bicicletas estáticas

Todas permiten realizar un ejercicio poco intenso y duradero para mejorar la condición física general y estimular la tonificación y quema de grasas.

- Cintas de correr

- Máquinas elípticas

Ideales también para un calentamiento previo a

- Máquinas de remo guiadas

ejercicios de mayor intensidad.

- Bicicletas de cycling indoor

Espacio equipado con luces, música y pantalla para aumentar la motivación del practicante durante su actividad de

pedaleo. Sesiones dirigidas por técnicos especializados y también videos virtuales.

## **ZONA DE ACTIVIDADES DIRIGIDAS**

- Pilates

Actividad orientada al sector femenino

que incluye tonificación y relajación.

- Bailes con soporte musical                      Actividad de coreografía guiada por un técnico.
  
- Gimnasia de mantenimiento                      Actividad de baja intensidad para personas anteriormente sedentarias.
  
- Crossfit                                                      Actividad de musculación de alta intensidad para personas entrenadas.
  
- Abdominales hipopresivos                      Actividad correctora de dolores de espalda.
  
- Reeducción postural                                      Actividad correctora de dolores generales.
  
- Taekwondo                                                      Actividad dirigida con técnico orientada a niños y mayores.
  
  
- Entrenos personalizados                      Consecución del objetivo del cliente teniendo en cuenta su estilo de vida y estado inicial.
  
  
- Nutrición                                                      Asesoramiento en nutrición deportiva y saludable.

#### **4.1.2. USOS**

Los centro de alto rendimiento puede ser usados por diferentes atletas y deportistas tanto profesionales como amateurs que buscan en estos sitios lograr un desarrollo de sus habilidades físicas para tener un mejor rendimiento en cada una de sus actividades.

#### **4.1.3. SUSTITUTOS**

Para el caso de los servicios sustitutos se tienen los gimnasios tradicionales los cuales aunque ofrecen ciertas características no son comparables con lo que un centro de alto rendimiento tiene para ofrecer a un atleta profesional, pero estos acuden a estos debido a la falta de un CAR o por economía.

#### **4.1.4. COMPLEMENTARIOS**

Los servicios complementarios que se derivan del principal servicio del centro de alto rendimiento son los relacionados con asesorías médicas, nutricionales y de entrenamiento que se pueden dar dentro del mismo, de igual manera la venta de servicios o suplementos orientados al entrenamiento de alto rendimiento como proteínas y aditivos.

### **4.2. CONSUMIDOR FINAL**

Los consumidores de nuestro producto son todas aquellas personas que se sientan identificadas con el sabor, la calidad y el precio de nuestro producto que es sumamente asequible, aunque hemos decidido focalizar nuestro nicho de mercado en las personas entre 5 y 60 años de edad sin distinción alguna de sexo, religión, estrato social u otra variable demográfica, ahora el enfoque sera B2B de empresas a empresas.

### **4.3. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA**

El punto de acción o de introducción de nuestro producto será la ciudad de Montería delimitándola a su área urbana dejando a un lado el área rural por diferentes motivos de Logística y facilidad de acceso al mercado. Así mismo la población de Montería en un principio es un mercado bastante numeroso y que representa grandes oportunidades para nuestro producto y puede asegurar un ciclo de vida del mismo bastante provechoso.

Montería es una ciudad ubicada a orillas del río Sinú, uno de los más importantes de Colombia. Tierra de extensas y verdes sabanas. Grandes fincas se incrustan en el paisaje entre ciénagas y praderas.

Por la riqueza de su ganadería, Montería es considerada la Capital Ganadera de Colombia. Motivo por el cual cada año durante el mes de junio, un numeroso grupo de aficionados colman las gradas del Coliseo de Ferias para celebrar

Fue fundada el 1 de mayo 1777 por don Antonio de la Torre y Miranda como San Jerónimo de Buenavista.

Montería está localizada en el departamento de Córdoba, al noroeste de Colombia, a 8° 45' de latitud Norte y 75° 53' de longitud Oeste. Tiene una altitud de 18 m.s.n.m, temperatura promedio de 28° C. y precipitación media anual de 1.156 mm

## 4.4. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

### 4.4.1. Cálculo del tamaño de la muestra

Según Geovisor Directorio de Empresas 2019 del DANE en la ciudad de montería existen alrededor de 1.950 empresas que se dedican a la actividad de deportes, clubes y enseñanza deportiva, por lo cual esta sera considerada la población para la muestra de las encuestas a aplicar a dichos establecimientos.

Población (N) = 1.950

Nivel de confianza (Z) = 95% = 1,96

Margen de error (C) = 5%

Calculamos

Partiendo de esto podemos conocer nuestra muestra para ello tenemos los siguientes datos

Población: 1.950

Nivel de confianza: 95% = 1,96

Margen de error: 0,05

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

$$n = \frac{(1,96)^2(1.950)(0,5)(0,5)}{(0,05)^2(1.950 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = 322$$

#### 4.6.2. Instrumento para recolectar la información

Para la recolección de la información se utilizó un cuestionario aplicado al número total de la muestra el cual arroja información clave para entender la tendencia y características de los consumidores, dicha encuesta se puede ver en el **ANEXO 1**

#### 4.6.3. Análisis de los resultados

El análisis de la demanda constituye, el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta para ello dichos resultados se pueden ver en el **ANEXO 2**

#### 4.6.3. Análisis de la demanda

Para el análisis de la demanda se toma en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta teniendo en cuenta el número de instituciones deportivas, sus integrantes y el nivel de interés en usar los servicios ofrecidos por la empresa.

<b>DATOS DE DEMANDA Y ENCUESTA</b>			
POBLACIÓN	1.950		
MUESTRA	322		
PREGUNTA	RESPUESTA	MUESTRA	POBLACIÓN
ESTA INTERESADO	38,5%	124	751
NO ESTA INTERESADO	61,5%	198	1199,0
TOTAL	100%	322	1950,0

Tabla 1 Datos de demanda - Elaboración propia datos de la encuesta

POBLACIÓN INTERESADA EN EL SERVICIO						
Número de Integrantes promedio	porcentaje	total escuelas	total integrantes	demanda semanal 3 veces semana	demanda mensual	demanda anual
10	23,00%	171	1.714	5.141	20.562	246.744
15	42,00%	313	4.694	14.081	56.322	675.864
20	21,00%	156	3.129	9.387	37.548	450.576
30	14,00%	104	3.129	9.387	37.548	450.576
	100,00%	745	12.665	37.995	151.980	1.823.760

Tabla 2 Población interesada en el servicio- Elaboración propia datos de la encuesta

#### 4.6.5 Proyección de la demanda actual

Para lograr la proyección de la demanda actual, se recurre a la siguiente formula:

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

Dónde:

Df= Demanda futura

Da= Demanda actual

i= Constante

I= Índice crecimiento poblacional, para Montería es de 1,40 según el censo nacional del DANE.

N: Año a proyectar

<b>PROYECCIÓN DE LA DEMANDA</b>	
DEMANDA	<b>1.823.760</b>
IND CREC POB	<b>1,40%</b>
AÑO 1	1.849.293
AÑO 2	1.875.183
AÑO 3	1.901.435
AÑO 4	1.928.055
AÑO 5	1.955.048

Tabla 3 Proyección de la demanda - Elaboración propia datos de la encuesta

## **4.7. ANÁLISIS DE LA OFERTA**

### **4.7.1. Proyección de la oferta**

En la ciudad de Montería no existen actualmente centro de alto rendimiento los cuales puedan cubrir la necesidad y el interés de la demanda detectada del servicio, por lo cual esta oferta es inexistente ya que las ofertas de los gimnasios no responden a las necesidades de los clientes

## **4.8. DEMANDA EXISTENTE (INSATISFECHA)**

Al realizar el cálculo tanto de la demanda como de la oferta proyectada se puede determinar el tipo de demanda existente en el mercado restando la demanda existente a la oferta existente veamos:

<b>PROYECCIÓN DE LA DEMANDA</b>			
<b>AÑO</b>	<b>DEMANDA</b>	<b>OFERTA</b>	<b>DEMANDA INSATISFECHA</b>
<b>AÑO 1</b>	1.849.293	0	1.849.293
<b>AÑO 2</b>	1.875.183	0	1.875.183

<b>AÑO 3</b>	1.901.435	0	1.901.435
<b>AÑO 4</b>	1.928.055	0	1.928.055
<b>AÑO 5</b>	1.955.048	0	1.955.048

*Tabla 4 Demanda Insatisfecha – Elaboración propia*

Como se observa el tipo de demanda detectada **es insatisfecha** por lo cual se cuenta con una oportunidad para llevar a cabo el proyecto puesto que se cuenta con un mercado donde ofrecer el servicio, ahora este valor es clave para determinar el tamaño del proyecto.

#### **4.9 ANALISIS DE PRECIOS**

<b>EMPRESA COMPETIDORA</b>	<b>VALOR</b>
<b>SMARFIT</b>	32.000
<b>BODYTECH</b>	29.000
<b>ANIMAL X</b>	35.000
<b>PWR</b>	33.000
<b>LA HABITACION DEL TIEMPO</b>	26.000

*Tabla 5 Analisis de precios - Elaboracion propia datos tomados del entorno*

#### **4.10 CANALES DE COMERCIALIZACIÓN**

Para el canal de distribución utilizaremos un canal directo puesto que al ser un CAR los clientes recurrirán a este para el uso del servicio..

Figura 1 Canal de Comercialización



Fuente: (Hernandez, 2015)

#### 4.11 ESTRATEGIAS DE PUBLICIDAD

Las estrategias de publicidad a implementar por la empresa estarán basadas en el uso de redes sociales así mismo la estrategia promocional se concentrará en dar a conocer a la marca implementando tácticas de promoción con el fin de incrementar el número de consumidores y la información de comunicación a través de diferentes medios.

#### 4.12 IMAGEN CORPORATIVA – LOGO.

Figura 2 Imagen Corporativa



Fuente: Elaboración Propia

## 5. MODULO TÉCNICO Y ORGANIZACIONAL

### 5.1. TAMAÑO DEL PROYECTO

Para el desarrollo de su actividad operativa la empresa cuenta con toda una serie de etapas, procesos y elementos técnicos compuesto por las máquinas y personal para su operación por lo que existirá una capacidad instalada la cual tiene cierto límite para la prestación del servicio, así entonces teniendo en cuenta la capacidad de los equipos y el número de personal instructivo que es de 4 personas para el área específica se tiene la siguiente capacidad de prestación del servicio

Tabla 6 Capacidad de servicio

CAPACIDAD DE SERVICIO			
SERVICIOS DIARIOS	SERVICIOS SEMANAL	SERVICIOS MENSUAL	SERVICIOS ANUAL
<b>200</b>	<b>1.200</b>	<b>4,800</b>	<b>57.600</b>

Fuente: Elaboración Propia

### 5.2. LOCALIZACIÓN

#### 5.2.1. Macrolocalización

FACTORES RELEVANTES	PESO ASIGNADO	ALTERNATIVA DE MACROLOCALIZACIÓN					
		Cereté		Montería		Sahagún	
		Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada	Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada	Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada
<b>ECONOMICOS</b>							
Ubicación del consumidor	0,20	30	6	60	12	20	4
Vías de comunicación	0,1	20	2	70	7	10	1
Medios de comunicación.	0,1	20	2	70	7	10	1
Ubicación de proveedores	0,1	10	1	80	8	10	1
Dinamismo económico	0,1	10	1	80	8	10	1
Costo mano de obra	0,05	30	1,5	20	1	60	3
<b>CULTURALES</b>							
Hábitos de compra	0,1	10	1	80	8	10	1

<b>POLITICOS</b>							
<b>Regulaciones específicas</b>	0,05	25	1,25	25	1,25	50	2,5
<b>SOCIALES</b>							
<b>Interés del Municipio</b>	0,1	15	1,5	70	7	15	1,5
<b>Actitud de la comunidad</b>	0,1	20	2	60	6	20	2
<b>TOTAL</b>	1,00		18		62		23

*Tabla 7 Macrolocalización*

Después de realizar la matriz de macrolocalización donde se analizan diferentes variables la mejor opción para establecer la empresa es la ciudad de montería

### 5.2.2. Microlocalización

FACTORES RELEVANTES	Peso asignado (0-1)	Alternativa de Microlocalización					
		Centro de la ciudad		Sur de la ciudad		Norte de la ciudad.	
		Calificación (0-100)	Peso ponderado	Calificación (0-100)	Peso ponderado	Calificación (0-100)	Peso ponderado
<b>Disponibilidad locativas</b>	0,25	30	7,5	30	7,5	40	10
<b>Costo de arriendo</b>	0,15	20	3	15	2,25	65	9,75
<b>Costo de servicios públicos</b>	0,15	15	2,25	15	2,25	70	10,5
<b>Afluencia de clientes</b>	0,25	60	15	20	5	20	5
<b>Posibilidades de expansión</b>	0,20	25	5	25	5	50	10
<b>TOTAL</b>	1,00		32,75		22		45,25

*Tabla 8 Microlocalización*

Vemos que la microlocalización nos indica que la empresa se debe ubicar en el norte de la ciudad debido a diferentes factores en especial el acceso a los clientes y a la zona comercial de la ciudad de montería.

### 5.3. DISTRIBUCIÓN EN PLANTA

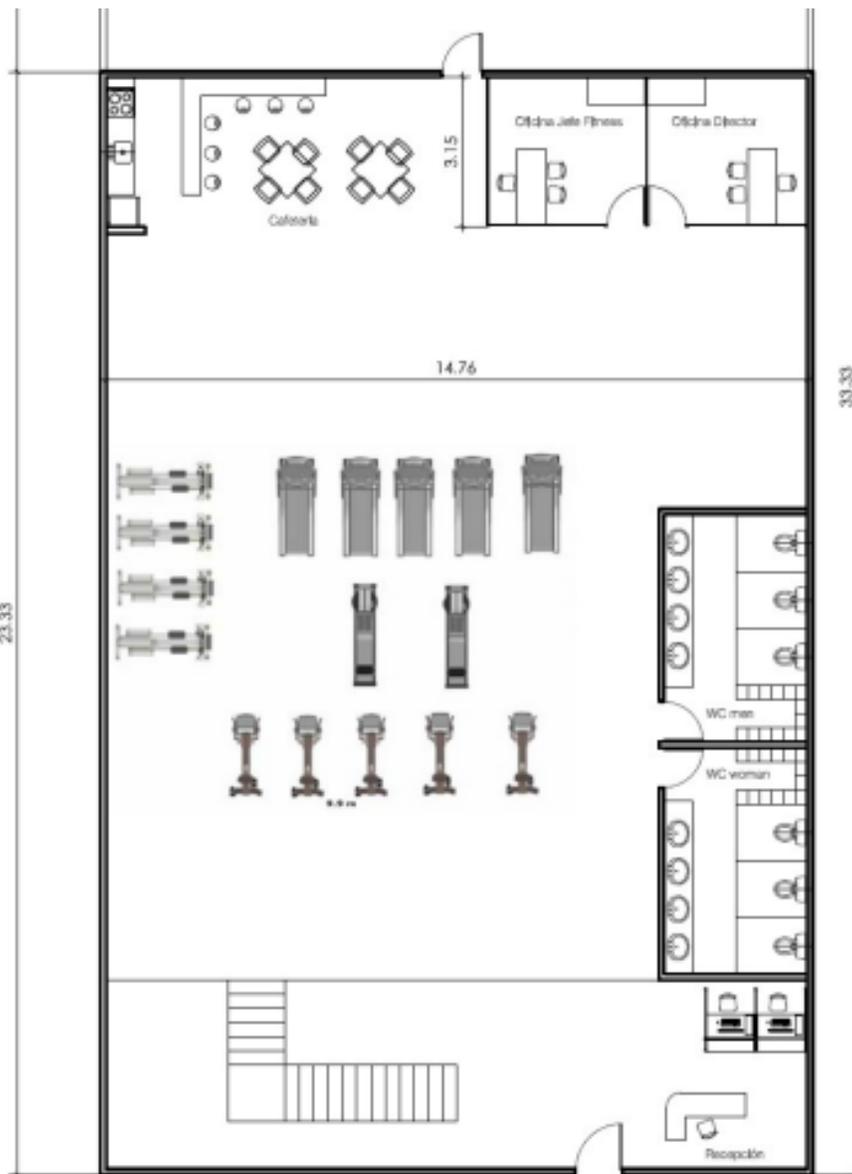


Ilustración 1 Distribución en planta - elaboración propia

## 5.4 PROCESO DEL SERVICIO PRESTADO

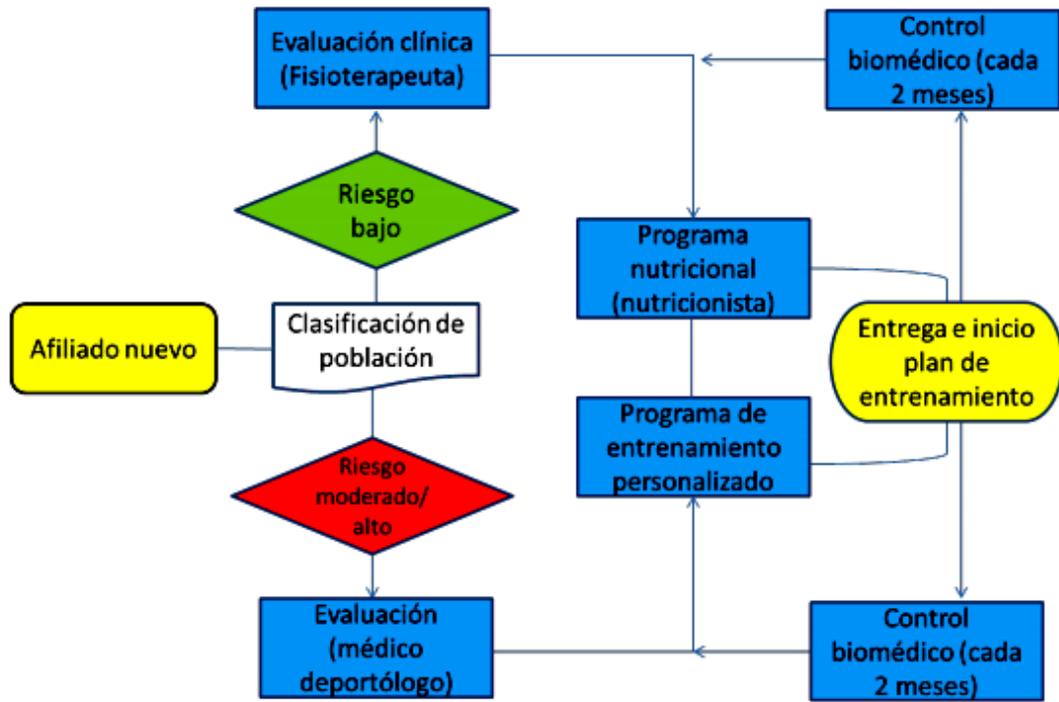


Ilustración 2 Flujograma del proceso – elaboración propia

## **5.5. NATURALEZA JURÍDICA**

Para la empresa se establece el registro bajo la forma jurídica de sociedad por acciones simplificadas debido los beneficios que brinda; ya que estimula el emprendimiento debido a las facilidades y flexibilidades que posee para su constitución y funcionamiento.

## **5.6 MISIÓN**

Ofrece servicios de entrenamiento físico de alto rendimiento personalizado y de bienestar total de carácter exclusivo para todas las edades y de todo tipo de condición física teniendo como eje central “el disfrute del ejercicio” desde el espíritu, la mente y el cuerpo haciendo que sus afiliados sean personas más felices

## **5.7 VISIÓN.**

Para el año 2025 ser el centro de entrenamiento físico de alto rendimiento personalizado humanista más prestigioso de la ciudad de Montería, con alto reconocimiento por la exclusividad de sus programas de bienestar total para personas de todas las edades, orientadas por un equipo de trabajo de alta calidad humana y profesional

## 5.8 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

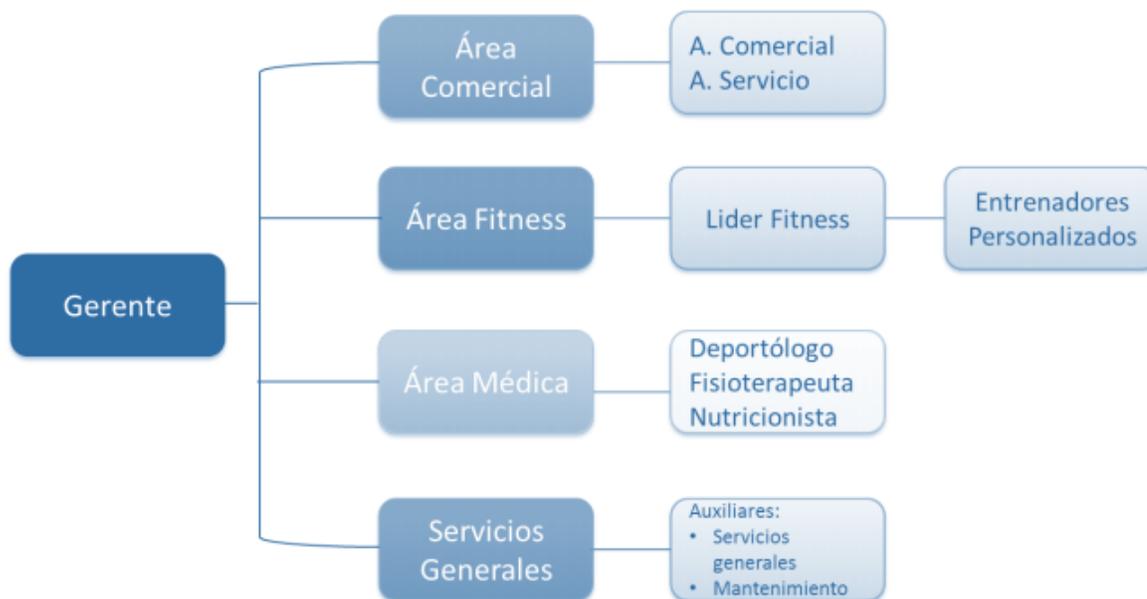


Ilustración 3 Organigrama de la empresa - elaboración propia

## 5.10 MANUAL DE FUNCIONES

<b>IDENTIFICACIÓN DEL CARGO</b>	
Nombre del Cargo:	Gerente
Dependencia:	Gerencia
Número de Cargos:	1
Reporta a:	
<b>Requisitos Mínimos</b>	
Educación:	Administrador de empresas, contador, negociador internacional, pregrado en ciencias administrativas y/o afines. Especialista en Gerencia, talento humano y/o afines
Experiencia:	Más de tres (2) años de experiencia en empresas comercializadoras
<b>Objetivo Principal</b>	
Dirigir estratégicamente el área administrativa, planear, coordinar y lograr la mayor rentabilidad posible en la empresa .supervisar el cumplimiento de las funciones de cada uno de los miembros de la organización e incentivarlos al cumplimiento de cada objetivo presupuestado	
<b>Funciones del Cargo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Participar en la formulación del Plan de Inversiones y Gastos, con relación al manejo presupuestal y de planeación.</li> <li>✓ Evaluar, diseñar y ejecutar las políticas de la empresa en torno al manejo del Departamento Administrativo.</li> <li>✓ Mantener un control sobre el cumplimiento en la ejecución de los compromisos adquiridos de acuerdo a las Metodologías definidas.</li> <li>✓ Coordinar las actividades relacionadas con la negociación, estudios previos, contratación, ejecución y liquidación, propias del desarrollo de las actividades.</li> <li>✓ Vigilar los compromisos de la empresa en cuanto a su cumplimiento en plazo, calidad y costo, así como velar por el presupuesto definido para su desarrollo, adelantando actividades propias de Gerencia.</li> <li>✓ Cumplir con las demás funciones asignadas por el Empleador, necesarias para lograr las metas y objetivos en las áreas misionales de la empresa.</li> </ul>	

Tabla 9 Manual de funciones gerente

<b>IDENTIFICACIÓN DEL CARGO</b>	
Nombre del Cargo:	Líder Fitness
Dependencia:	Área Fitness
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente
<b>Requisitos Mínimos</b>	
Educación:	Profesional Cultura Física, Deporte y Recreación, demostrar conocimiento como entrenador personalizado y certificación de personal training y crossfit; calidad de trabajo, trabajo en equipo, confiabilidad, iniciativa, comunicación laboral, compromiso, cumplimiento de normas, liderazgo, toma de decisiones, excelentes relaciones interpersonales, aprendizaje continuo y autocontrol
Experiencia:	Mínimo seis (6) meses de experiencia en el Cargo
<b>Objetivo Principal</b>	
Coordinar el área fitness y hacer seguimiento del desempeño de los Entrenadores Personalizados	
<b>Funciones del Cargo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Controlar la planificación del programa de ejercicios de los Entrenadores Personalizados semanalmente.</li> <li>✓ Asegurar la calidad del servicio y de los Entrenadores Personalizados.</li> <li>✓ Apoyar metodológicamente a los Entrenadores Personalizados si éstos lo requieren.</li> <li>✓ Estar a la vanguardia de las últimas tendencias en el mercado del fitness.</li> <li>✓ Asegurar que el área médica suministre oportunamente la prescripción del ejercicio a los Entrenadores Personalizados.</li> <li>✓ Estar pendiente que los afiliados vayan a evaluación clínica o médica cada dos meses.</li> <li>✓ Organiza y coordina eventos de Fitness en el Centro de Entrenamiento.</li> <li>✓ Cumplir con las funciones de Brigadista del Centro de Entrenamiento.</li> <li>✓ Reportar diariamente al Gerente cualquier daño o deterioro locativo y de equipos en el Centro de Entrenamiento.</li> </ul>	

*Tabla 10 Manual de funciones lider fitness*

<b>IDENTIFICACIÓN DEL CARGO</b>	
Nombre del Cargo:	Entrenador
Dependencia:	Área Fitness
Número de Cargos:	4
Reporta a:	Gerente
<b>Requisitos Mínimos</b>	
Educación:	Profesional Cultura Física, Deporte y Recreación, demostrar conocimiento como entrenador personalizado y certificación de personal training y crossfit; calidad de trabajo, trabajo en equipo, confiabilidad, iniciativa, comunicación laboral, compromiso, cumplimiento de normas, liderazgo, toma de decisiones, excelentes relaciones interpersonales, aprendizaje continuo y autocontrol
Experiencia:	Mínimo seis (6) meses de experiencia en el Cargo
<b>Objetivo Principal</b>	
Entrenar de manera exclusiva a los afiliados velando por que éstos superen sus expectativas a nivel físico de manera saludable y segura	
<b>Funciones del Cargo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estar a la vanguardia de las últimas tendencias en el ámbito del fitness.</li> <li>✓ Tener una excelente condición física.</li> <li>✓ Planificar de manera rigurosa los programas de ejercicio que se ajusten a los objetivos, estado de salud y gustos de los afiliados.</li> <li>✓ Llevar de manera cumplida y ordenada los formatos en las carpetas de entrenamiento.</li> <li>✓ Fidelizar los afiliados.</li> <li>✓ Ser proactivo en el cumplimiento de metas comerciales.</li> <li>✓ Realizar cortesías en los horarios libres especialmente si no se ha cumplido la meta comercial.</li> <li>✓ Velar por el buen estado de las instalaciones y equipos del Centro de Entrenamiento.</li> <li>✓ Mantener el orden del sitio de trabajo y reportar cualquier anomalía.</li> <li>✓ Reportar al Médico Deportólogo cualquier cambio en el estado de salud de sus afiliados</li> </ul>	

*Tabla 11 Manual de funciones entrenador*

<b>IDENTIFICACIÓN DEL CARGO</b>	
Nombre del Cargo:	Asesor Comercial
Dependencia:	Área Comercial
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente
<b>Requisitos Mínimos</b>	
Educación:	Universitario finalizando carrera o recién egresado (administración de empresas, Mercadeo y Publicidad, Comunicación e Ingenierías)
Experiencia:	Mínimo seis (6) meses de experiencia en el Cargo
<b>Objetivo Principal</b>	
Lograr las metas establecidas en el presupuesto de ventas de la empresa, manteniendo de forma activa las relaciones con el cliente, logrando la fidelización permanente con el mismo	
<b>Funciones del Cargo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conocer acertadamente los servicios de la empresa.</li> <li>✓ Asesorar de manera real y objetiva a los clientes y sus necesidades.</li> <li>✓ Mantener un continuo contacto con los clientes.</li> <li>✓ Administrar coherentemente su agenda de trabajo.</li> <li>✓ Mantener una búsqueda constante acerca del mercado y sus precios.</li> <li>✓ Responsabilizarse del recaudo de cartera de sus clientes.</li> <li>✓ Ofrecer un excelente servicio post venta.</li> <li>✓ Diligenciar y reportar al Gerente las oportunidades de mejoramiento expresadas por el cliente.</li> <li>✓ Cumplir con las metas establecidas para el presupuesto.</li> <li>✓ Confirmar con el cliente que esté satisfecho con el servicio.</li> </ul>	

*Tabla 12 Manual de funciones asesor comercial.*

<b>IDENTIFICACIÓN DEL CARGO</b>	
Nombre del Cargo:	Médico Deportólogo
Dependencia:	Área Medica
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente
<b>Requisitos Mínimos</b>	
Educación:	Profesional en medicina deportiva, con experiencia mínima de 2 años en ejercicio físico para la salud o centros de acondicionamiento físico, excelente presentación personal, capaz de transmitir confianza, proactivo, puntual, responsable, respetuoso, prudente y que tenga unas excelentes relaciones interpersonales.
Experiencia:	Mínimo 2 años de experiencia en el Cargo
<b>Objetivo Principal</b>	
Realizar la evaluación clínica y prescripción del ejercicio de los afiliados con factores de riesgo o patologías	
<b>Funciones del Cargo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Atender de manera profesional y respetuosa a todo afiliado con problemas de salud.</li> <li>✓ Diligenciar de manera correcta la historia clínica del paciente.</li> <li>✓ Realizar correctamente la evaluación física y antropométrica.</li> <li>✓ Asistir a los afiliados valiéndose de las posibilidades preventivas y terapéuticas del ejercicio, para mantener o mejorar el estado de salud y evitar cualquier daño relacionado con el exceso o falta de ejercicio.</li> <li>✓ Evaluar la salud y grado de aptitud física para la práctica de ejercicio.</li> <li>✓ Prescribir de manera clara el ejercicio y retroalimentarlo si fuese necesario a los Entrenadores Personalizados.</li> <li>✓ Realizar evaluaciones clínicas de ingreso y control cada dos meses a los afiliados con patologías.</li> </ul>	

*Tabla 13 Manual de funciones medico deportologo*

<b>IDENTIFICACIÓN DEL CARGO</b>	
Nombre del Cargo:	Fisioterapeuta
Dependencia:	Área Medica
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente
<b>Requisitos Mínimos</b>	
Educación:	Profesional en Fisioterapia, con experiencia mínima de 2 años en ejercicio físico para la salud o centros de acondicionamiento físico, excelente presentación personal, capaz de transmitir confianza, proactivo, puntual, responsable, respetuoso, prudente y que tenga unas excelentes relaciones interpersonales.
Experiencia:	Mínimo 2 años de experiencia en el Cargo
<b>Objetivo Principal</b>	
Realizar la evaluación clínica y prescripción del ejercicio a los afiliados aparentemente sanos	
<b>Funciones del Cargo</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Diligenciar de manera correcta la historia clínica del paciente.</li> <li>✓ Realizar correctamente la evaluación física y antropométrica.</li> <li>✓ Asistir a los afiliados valiéndose de las posibilidades preventivas y terapéuticas del ejercicio, para mantener o mejorar el estado de salud y evitar cualquier daño relacionado con el exceso o falta de ejercicio.</li> <li>✓ Evaluar la salud y grado de aptitud física para la práctica de ejercicio.</li> <li>✓ Prescribir de manera clara el ejercicio y retroalimentarlo si fuese necesario a los Entrenadores Personalizados.</li> <li>✓ Realizar evaluaciones clínicas de ingreso y control cada dos meses a los afiliados con patologías.</li> <li>✓ Remitir al Médico Deportólogo los afiliados que después de la evaluación clínica resultan con algún factor de riesgo.</li> <li>✓ Realizar trabajo de campo inspeccionando el trabajo de los entrenadores Personalizados desde el punto de vista postural y correcta ejecución de los ejercicios.</li> <li>✓ Retroalimentar a los Entrenadores que estén fallando en la enseñanza de la correcta ejecución de los ejercicios</li> </ul>	

*Tabla 14 Manual de funciones Fisioterapeuta*

## **6. MÓDULOS DE IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL.**

La necesidad de tener una vida mucho más saludable cobra mayor fuerza años tras año debido a que el entorno donde las personas se encuentran actualmente ha incrementado de manera considerable ya que elementos como las comidas procesadas, los altos contenidos de azúcares y hasta incluso las consecuencias medioambientales aumentan el riesgo de padecer enfermedades que ponen en riesgo la vida humana o el normal desarrollo de la misma, es por ello que la creación de espacios como los aquí mencionados denotan una oportunidad supremamente importante para apoyar el desarrollo de estilos de vida saludables que fomentan una plenitud en la salud de las personas.

De igual forma y como se ha mencionado en anteriores ocasiones el departamento de Córdoba y la ciudad de Montería tienen un alto potencial en cuanto al desarrollo de atletas innatos los cuales sin contar con espacios adecuados han podido sobresalir en distintas disciplinas tal es el caso de deportistas como Miguel Borja, Alfredo Morelos, Alvaro Hodeg Chagui, entre otros. Por lo cual al existir espacios mucho más adecuados para este tipo de deportistas dentro de la misma región será mucho más fácil para ellos alcanzar un potencial competitivo y sobresalir al complementar de cierta forma sus talentos naturales con entrenamiento y adecuación física propia de la disciplina que practican.

Finalmente también se debe mencionar que en Montería y Córdoba existen diferentes asociaciones deportivas y clubes en diversas disciplinas que van desde incluso equipos profesionales de fútbol, beisbol, softball, entre otros grupos amateurs los cuales pueden aprovechar de cierta manera las instalaciones de las empresas para potencializar sus habilidades puesto que actualmente tienen que recurrir a gimnasios tradicionales los cuales en ocasiones se quedan cortos en cuanto a las necesidades de este tipo de deportistas, esto

debido a que estos gimnasios tienen un modelo de negocio completamente diferente enfocados a un uso más personal y de baja intensidad por ende no se amolda del todo a las condiciones que son necesarias para un atleta que tiene un nivel de exigencia mucho más fuerte.

Finalmente no se debe descartar el componente financiero y económico que la creación de una empresa puede generar en cuanto a los diversos stakeholders que hacen parte de la misma puesto que elementos como los trabajadores, socios y comunidad en general se ven beneficiados a los recursos económicos que generara la empresa así como la oportunidad de nuevos puestos de trabajo tanto de manera directa como indirecta relacionados con la misma, siendo esto un factor clave para llevar a cabo la creación de dicha empresa.

## 7. MODULO FINANCIERO

### 7.1 INVERSIONES

INVERSIONES EN OBRAS FÍSICAS				
DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDA D	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Compra de Terreno	1	\$ 45.000.000	\$ 45.000.000	
Construcciones y Adecuaciones	1	\$ 35.000.000	\$ 35.000.000	10
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 80.000.000</b>	

*Tabla 15 Inversiones en obras Físicas*

INVERSIÓN EN MAQUINARIA Y EQUIPO				
DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Pesas	3	\$ 1.300.000	\$ 3.900.000	5
Caminadoras	4	\$ 220.000	\$ 880.000	10
bicicletas	4	\$ 140.000	\$ 560.000	5
Juego Mancuernas	2	\$ 900.000	\$ 1.800.000	10
Soportes	10	\$ 45.000	\$ 450.000	5
Box Station	1	\$ 6.000.000	\$ 6.000.000	5
TRX	3	\$ 3.000.000	\$ 9.000.000	10
Caja registradora	1	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	10
Elíptica	3	\$ 850.000	\$ 2.550.000	10
Balones medicinales	1	\$ 400.000	\$ 400.000	5
Set de fuerza	1	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000	5
Accesorios Metalicos	1	\$ 600.000	\$ 600.000	5
Computadores	2	\$ 1.200.000	\$ 2.400.000	5
Otros	2	\$ 250.000	\$ 500.000	5
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 35.440.000</b>	

*Tabla 16 Maquinaria y equipo*

<b>INVERSIÓN EN MUEBLES Y ENSERES</b>				
<b>DETALLE DE INVERSIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>	<b>VIDA ÚTIL AÑOS</b>
<b>Aire Acondicionado</b>	5	\$ 1.400.000	\$ 7.000.000	10
<b>Escritorio</b>	1	\$ 800.000	\$ 800.000	10
<b>Telefono</b>	4	\$ 150.000	\$ 600.000	10
<b>Silla de Oficina</b>	1	\$ 450.000	\$ 450.000	10
<b>Casilleros</b>	50	\$ 125.000	\$ 6.250.000	10
<b>Ventilador de Techo</b>	6	\$ 150.000	\$ 900.000	5
<b>Mesas</b>	12	\$ 350.000	\$ 4.200.000	5
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 20.200.000</b>	

*Tabla 17 Inversión en muebles y enseres*

<b>GASTOS PREOPERATIVOS</b>	
<b>DETALLE DE INVERSIÓN</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>Licencias y Tramites</b>	\$ 6.000.000
<b>Montaje y Puesta en Marcha</b>	\$ 3.500.000
<b>Imprevistos</b>	\$ 3.000.000
<b>Total Inversión en Activos Intangibles</b>	<b>\$ 12.500.000</b>

*Tabla 18 Gastos Preoperativas*

## 7.2 GASTOS DE OPERACIÓN

<b>COSTO DE MANO DE OBRA</b>				
<b>CARGO</b>	<b>REMUNERACIÓN MENSUAL BASADO PRECIO DIA (43.643,6)</b>	<b>REMUNERACIÓN ANUAL</b>	<b>PRESTACIONES SOCIALES</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>Mano de Obra Directa</b>				
<b>Entrenador #1</b>	\$ 1.309.309	\$ 15.711.711		\$ 15.711.711
<b>Entrenador #2</b>	\$ 1.309.309	\$ 15.711.711		\$ 15.711.711
<b>Entrenador #3</b>	\$ 1.309.309	\$ 15.711.711		\$ 15.711.711
<b>Entrenador #4</b>	\$ 1.309.309	\$ 15.711.711		\$ 15.711.711
<b>Lider Fitness</b>	\$.1.309.309	\$ 15.711.711		\$ 15.711.711
<b>SUBTOTAL</b>	\$ 6.546.545	\$ 78.558.556		\$ 78.558.556
<b>Fisio terapeuta</b>	\$ 1.000.000	\$ 12.000.000	\$ 6.070.800	\$ 18.070.800
<b>SUBTOTAL</b>	\$ 1.000.000	\$ 12.000.000	\$ 6.070.800	\$ 18.070.800
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 5.347.265</b>	<b>\$ 64.167.180</b>	<b>\$ 32.462.176</b>	<b>\$ 96.629.356</b>

*Tabla 19 Costo de mano de obra*

<b>COSTO DE MATERIALES PRIMER AÑO DE OPERACIÓN</b>				
<b>MATERIAL</b>	<b>UNIDAD DE MEDIDA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>MATERIALES DIRECTOS</b>				
Mantenimientos	1	1	\$ 140.552.000	\$ 140.552.000
<b>Subtotal Materiales directos</b>				\$ 140.552.000
<b>MATERIALES INDIRECTOS</b>				
<b>Subtotal Costos Mat. Indirect.</b>				\$ 1.118.000
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 141.670.000</b>

*Tabla 20 Costo de Materiales usados*

<b>COSTO DE SERVICIOS PRIMER AÑO DE OPERACIÓN</b>				
<b>SERVICIOS</b>	<b>UNIDAD DE MEDIDA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Agua	M3	12	\$ 240.000	\$ 2.880.000
Energía	KW/HORA	12	\$ 450.000	\$ 5.400.000
Gas	M3	12	\$ 160.000	\$ 1.920.000
Internet	MES	12	\$ 120.000	\$ 1.440.000
Mantenimiento	BIMESTRE	6	\$ 90.000	\$ 540.000
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 12.180.000</b>

*Tabla 21 Costo de servicios primer año de operación*

<b>REMUNERACION PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>
---------------------------------------------

<b>CARGO</b>	<b>REMUNERACIÓN MENSUAL</b>	<b>REMUNERACIÓN ANUAL</b>	<b>PRESTACIONES SOCIALES</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>Gerente</b>	\$ 1.200.000	\$ 14.400.000	\$ 7.284.960	\$ 21.684.960
<b>Asesor Comercial</b>	\$ 890.453	\$ 10.433.436	\$ 5.278.275	\$ 15.711.711
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2.069.453</b>	<b>\$ 24.833.436</b>	<b>\$ 12.563.235</b>	<b>\$ 37.396.671</b>

Tabla 22 Pago al personal administrativo

<b>OTROS GASTOS ADMINISTRATIVOS</b>		
<b>DETALLE</b>	<b>COSTO MENSUAL</b>	<b>COSTO ANUAL</b>
<b>Asesor Contable</b>	\$ 620.000	\$ 7.440.000
<b>Papelería</b>	\$ 120.000	\$ 1.440.000
<b>Mantenimiento MyE</b>	\$ 90.000	\$ 1.080.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 830.000</b>	<b>\$ 9.960.000</b>

Tabla 23 Otros Gastos Administrativos

<b>GASTOS DE VENTA</b>		
<b>DETALLE</b>	<b>COSTO ANUAL</b>	<b>OBSERVACIÓN</b>
<b>Publicidad</b>	\$ 3.500.000	
<b>Transporte</b>	\$ 700.000	
<b>Mercadeo</b>	\$ 3.000.000	
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 7.200.000</b>	

Tabla 24 Gastos de Venta

<b>AMORTIZACIÓN DE GASTOS DIFERIDOS</b>							
<b>Activos</b>	<b>Plazo de amortización</b>	<b>Costo del activo</b>	<b>Valor amortización anual</b>				
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Gastos Preoperativos.</b>	5	\$ 12.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
<b>VALOR A AMORTIZAR</b>							

Tabla 25 Amortización de gastos diferidos

---

## DISTRIBUCIÓN DE COSTOS

DETALLE	COSTO	Costos	
		Fijos	Variables
<b>Costos de Producción.</b>			
<b>M de O. Directa</b>	\$ 78.558.556		\$ 78.558.556
<b>M de O. Indirecta</b>	\$ 18.070.800	\$ 18.070.800	
<b>Mat. Directos.</b>	\$ 140.552.000		\$ 140.552.000
<b>Mat. Indirectos.</b>	\$ 1.118.000		\$ 1.118.000
<b>Servicios</b>	\$ 12.180.000		\$ 12.180.000
<b>Depreciación</b>	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 254.443.356</b>	<b>\$ 22.034.800</b>	<b>\$ 232.408.556</b>
<b>Gastos de Adm.</b>			
<b>Sueldos y Prestac.</b>	\$ 37.396.671	\$ 37.396.671	
<b>Otros Gast. Adm.</b>	\$ 9.960.000	\$ 9.960.000	
<b>Amortización.</b>	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 49.856.671</b>	<b>\$ 49.856.671</b>	
<b>GASTOS DE VENTA</b>			
<b>Publicidad</b>	\$ 3.500.000	\$ 3.500.000	
<b>Distribución</b>	\$ 700.000	\$ 700.000	
<b>Mercadeo</b>	\$ 3.000.000	\$ 3.000.000	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 7.200.000</b>	<b>\$ 7.200.000</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 311.500.028</b>	<b>\$ 79.091.471</b>	<b>\$ 232.408.556</b>

*Tabla 26 Distribución de costos y gastos*

<b>PROGRAMA DE INVERSIÓN FIJA DEL PROYECTO</b>						
<b>CONCEPTO</b>	<b>AÑOS</b>					
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Activos fijos tangibles</b>						
<b>Obras físicas</b>	\$ 80.000.000					
<b>Maquinarias y equipos</b>	\$ 35.440.000					
<b>Muebles y enseres</b>	\$ 20.200.000					
<b>Subtotal</b>	<b>\$ 135.640.000</b>					
<b>Activos Diferidos</b>						
<b>Gastos Pre-operativos</b>	\$ 12.500.000					
<b>Subtotal</b>	<b>\$ 12.500.000</b>					
<b>Total Inversión Fija</b>	<b>\$ 148.140.000</b>					

*Tabla 27 Programa de inversiones fijas*

<b>Calculo Capital De Trabajo</b>	
<b>Costo Totales</b>	\$ 266.802.300
<b>Costo – Depreciación</b>	\$ 263.266.300
<b>Gasto Administrativos</b>	\$ 69.270.276
<b>Gasto Admi - Amortización</b>	\$ 68.070.276
<b>Gastos de Ventas</b>	\$ 5.850.000
<b>Costo Operacional Anual</b>	\$ 337.186.576
<b>Costo Operacional Diario</b>	\$ 936.629
<b>Ciclo Operativo</b>	30
<b>Capital de Trabajo</b>	\$ 30.174.392

*Tabla 28 Calculo Capital de trabajo*

<b>INVERSIÓN EN CAPITAL DE TRABAJO</b>						
<b>DETALLE</b>	<b>AÑOS</b>					
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Capital de trabajo</b>	\$ 30.174.392	\$ 1.234.133	\$ 1.284.609	\$ 1.337.149	\$ 1.391.839	\$ 1.447.512.

<b>PROGRAMA DE INVERSIÓN</b>						
<b>CONCEPTO</b>	<b>AÑOS</b>					
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Inversión fija</b>	\$ 148.140.000					
<b>Capital de trabajo</b>	\$ 30.174.392	\$ 1.234.133	\$ 1.284.609	\$ 1.337.149	\$ 1.391.839	\$ 1.447.512

*Tabla 29 Programa de inversión*

<b>VALOR RESIDUAL DE ACTIVOS</b>					
<b>DETALLE</b>	<b>AÑOS</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Activos de producción</b>					\$ 19.230.000
<b>Subtotal activos de producción</b>					\$ 19.230.000
<b>Vr. Residual Capital de Trabajo</b>					\$ 35.422.120
<b>TOTAL VR. RESIDUAL</b>					\$ 54.652.120

*Tabla 30 Valor Residual*

<b>FLUJO NETO DE INVERSIONES</b>						
<b>CONCEPTO</b>	<b>AÑOS</b>					
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Inversión fija</b>	\$ 148.140.000					
<b>Capital de trabajo</b>	\$ 30.174.392	\$ 1.234.133	\$ 1.284.609	\$ 1.337.149	\$ 1.391.839	\$ 0
<b>Valor residual</b>						\$ 54.652.120
<b>Inversiones</b>	\$ 178.314.392	\$ 1.234.133	\$ 1.284.609	\$ 1.337.149	\$ 1.391.839	\$ 54.652.120

*Tabla 31 Flujo neto de inversiones*

### 7.3 CALCULO PRECIO DE VENTA Y PUNTO DE EQUILIBRIO

$$\text{Costo Unitario} = \frac{\$ 311.500.028}{151.200}$$

$$\text{Costo Unitario} = \$ 20.602 \text{ Por mes}$$

$$\text{Precio de Venta/Entrada} = \frac{20,602 + (20,602 * 25)}{100 - 75}$$

$$\text{Precio de Venta/Entrada} = 27.469 \text{ se redondea a } 28.000$$

$$\text{Punto de Equilibrio} = \frac{Cf}{Pu - CVu}$$

$$\text{Punto de Equilibrio} = \frac{\$ 79.091.471}{28.000 - 15.371} = 6.263 \text{ servicios}$$

## 7.4 PROYECCIONES FINANCIERAS

<b>PRESUPUESTO DE INGRESOS</b>					
<b>DETALLE</b>	<b>AÑOS</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Ingresos por ventas</b>	\$ 415.800.000	\$ 432.806.220	\$ 450.507.994	\$ 468.933.771	\$ 488.113.163
<b>TOTAL INGRESO</b>	\$ 415.800.000	\$ 432.806.220	\$ 450.507.994	\$ 468.933.771	\$ 488.113.163

*Tabla 32 Presupuesto de ingresos*

<b>PRESUPUESTO DE COSTO DE PRODUCCIÓN</b>					
<b>DETALLE</b>	<b>AÑOS</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Costos directos</b>					
<b>Materiales directos</b>	\$ 140.552.000	\$ 146.300.577	\$ 152.284.270	\$ 158.512.697	\$ 164.995.866
<b>Mano de obra directa</b>	\$ 78.558.556	\$ 81.771.601	\$ 85.116.060	\$ 88.597.307	\$ 92.220.936
<b>Depreciación</b>	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000
<b>Subtotal costo directo</b>	<b>\$ 223.074.556</b>	<b>\$ 232.036.178</b>	<b>\$ 241.364.330</b>	<b>\$ 251.074.004</b>	<b>\$ 261.180.803</b>
<b>Gastos generales de fab.</b>					
<b>Materiales indirectos</b>	\$ 1.118.000	\$ 1.163.726	\$ 1.211.323	\$ 1.260.866	\$ 1.312.435
<b>Mano de obra indirecta</b>	\$ 18.070.800	\$ 18.809.896	\$ 19.579.220	\$ 20.380.011	\$ 21.213.553
<b>Servicios</b>	\$ 12.180.000	\$ 12.678.162	\$ 13.196.699	\$ 13.736.444	\$ 14.298.264
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 31.368.800</b>	<b>\$ 32.651.784</b>	<b>\$ 33.987.242</b>	<b>\$ 35.377.320</b>	<b>\$ 36.824.252</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 254.443.356</b>	<b>\$ 264.687.962</b>	<b>\$ 275.351.572</b>	<b>\$ 286.451.324</b>	<b>\$ 298.005.055</b>

*Tabla 33 Presupuesto de costos de producción*

<b>PRESUPUESTO DE GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</b>					
<b>DETALLE</b>	<b>AÑOS</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Sueldos y prestaciones</b>	\$ 37.396.671	\$ 38.926.195	\$ 40.518.277	\$ 42.175.474	\$ 43.900.451
<b>Otros gastos de administración</b>	\$ 9.960.000	\$ 10.367.364	\$ 10.791.389	\$ 11.232.757	\$ 11.692.177
<b>Amortización</b>	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 49.856.671</b>	<b>\$ 51.793.559</b>	<b>\$ 53.809.666</b>	<b>\$ 55.908.231</b>	<b>\$ 58.092.628</b>

*Tabla 34 Presupuesto de gastos de administración*

<b>PRESUPUESTO DE GASTOS DE VENTAS</b>					
<b>DETALLE</b>	<b>AÑOS</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Mercadeo</b>	\$ 3.000.000	\$ 3.122.700	\$ 3.250.418	\$ 3.383.361	\$ 3.521.740
<b>Publicidad</b>	\$ 3.500.000	\$ 3.643.150	\$ 3.792.155	\$ 3.947.254	\$ 4.108.697
<b>Distribución</b>	\$ 700.000	\$ 728.630	\$ 758.431	\$ 789.451	\$ 821.739
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 7.200.000</b>	<b>\$ 7.494.480</b>	<b>\$ 7.801.004</b>	<b>\$ 8.120.065</b>	<b>\$ 8.452.176</b>

*Tabla 35 Presupuesto de Gastos de Ventas*

<b>PRESUPUESTO DE COSTOS OPERACIONALES</b>					
<b>DETALLE</b>	<b>AÑOS</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Costos de producción</b>	\$ 254.443.356	\$ 264.687.962	\$ 275.351.572	\$ 286.451.324	\$ 298.005.055
<b>Gastos de administración</b>	\$ 49.856.671	\$ 51.793.559	\$ 53.809.666	\$ 55.908.231	\$ 58.092.628
<b>Gastos de ventas</b>	\$ 7.200.000	\$ 7.494.480	\$ 7.801.004	\$ 8.120.065	\$ 8.452.176
<b>TOTAL COSTOS OPERACIONALES</b>	<b>\$ 311.500.028</b>	<b>\$ 323.976.001</b>	<b>\$ 336.962.242</b>	<b>\$ 350.479.620</b>	<b>\$ 364.549.859</b>

*Tabla 36 Presupuesto de costos de ventas*

## 7.5 FLUJO DEL PROYECTO

<b>FLUJO NETO DE OPERACIÓN</b>					
<b>DETALLE</b>	<b>AÑOS</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Ingresos operacionales</b>	\$ 415.800.000	\$ 432.806.220	\$ 450.507.994	\$ 468.933.771	\$ 488.113.163
<b>Egresos operacionales</b>	\$ 311.500.028	\$ 323.976.001	\$ 336.962.242	\$ 350.479.620	\$ 364.549.859
<b>Utilidad operacional</b>	\$ 104.299.972	\$ 108.830.219	\$ 113.545.752	\$ 118.454.151	\$ 123.563.304
<b>Impuestos</b>	\$ 33.375.991	\$ 34.825.670	\$ 36.334.641	\$ 37.905.328	\$ 39.540.257
<b>UTILIDAD NETA</b>	<b>\$ 70.923.981</b>	<b>\$ 74.004.549</b>	<b>\$ 77.211.112</b>	<b>\$ 80.548.823</b>	<b>\$ 84.023.046</b>
<b>Más depreciación</b>	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000	\$ 3.964.000
<b>Más amortización</b>	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
<b>Flujo neto de operaciones</b>	<b>\$ 77.387.981</b>	<b>\$ 80.468.549</b>	<b>\$ 83.675.112</b>	<b>\$ 87.012.823</b>	<b>\$ 90.487.046</b>

Tabla 37 Flujo neto de operación

<b>FLUJO NETO DEL PROYECTO</b>						
<b>DETALLE</b>	<b>AÑOS</b>					
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Flujo neto de inversión.</b>	\$ 178.314.392	\$ 1.234.133	\$ 1.284.609	\$ 1.337.149	\$ 1.391.839	\$ 54.652.120
<b>Flujo Neto de Operación.</b>		\$ 77.387.981	\$ 80.468.549	\$ 83.675.112	\$ 87.012.823	\$ 90.487.046
<b>Total Neto del Proyecto</b>	<b>-\$ 178.314.392</b>	<b>\$ 76.153.849</b>	<b>\$ 79.183.940</b>	<b>\$ 82.337.962</b>	<b>\$ 85.620.984</b>	<b>\$ 145.139.167</b>

Tabla 38 Flujo neto del proyecto

## 7.5 EVALUACION FINANCIERA

<b>T.O</b>	<b>15%</b>
<b>VPN</b>	\$ 63.754.877
<b>TIR</b>	32%
<b>R c/b</b>	1,349016756

*Tabla 39 Evaluación Financiera del proyecto*

Para la proyecciones financieras se tomó una tasa de oportunidad del 15% esto debido a que esta tasa en primera medida está por encima de la DTF que para el cierre de mes de noviembre se ubicó en un 6,7% así mismo dicha tasa también se encuentra por encima del rendimiento generado por otro tipo de inversiones comunes como el sector inmobiliario o el bursátil siendo este último mucho más volátil y riesgoso que el proyecto presentado. Es así entonces que se considera que esta tasa de oportunidad se adapta a las necesidades y perfiles de un inversor con un perfil de riesgo moderado.

## **8. FUENTES DE FINANCIACIÓN**

El Plan de Negocios será presentado a la Unidad de Emprendimiento de la Universidad de Córdoba para gestionar recursos y así ponerlo en marcha. Además de lo anterior va a ser presentado a las convocatorias del Fondo Emprender del SENA para solicitar recursos y así llevar a cabo su implementación.

## 9. CONCLUSIONES

El desarrollo de un nuevo tipo de empresa dentro de la ciudad de Montería es una oportunidad para la expansión de las oportunidades económicas y de generación de nuevos mercados que respondan a las necesidades que se presentan de manera constante en nuevos modelos de negocios y el crecimiento mismo de la ciudad, es por ello que este proyecto es una gran oportunidad para la generación de un nuevo mercado como es el caso de los centros de entrenamiento de alto rendimiento que actualmente no existen en la ciudad y que permiten que se dé el aprovechamiento de dicha demanda e intención de adquisición de servicio, lo cual queda plasmado de manera clara en el análisis de la demanda y oferta presentados.

De igual forma el estudio financiero muestra una gran oportunidad de inversión con una tasa de retorno atractiva para los inversionistas en donde pueden colocar su dinero y obtener una rentabilidad a un riesgo tolerable expresado en la tasa de descuento o tasa de retorno.

Finalmente desde una perspectiva mucho más personal se logra evidenciar diferentes aspectos a resaltar y que son claves en el desarrollo profesional y el direccionamiento estratégico de nuestro rol como futuros administradores financieros puesto que este tipo de estudios representan una verdadera oportunidad para poner en práctica un largo camino de conocimientos adquiridos y de situaciones a lo largo de todo el camino de nuestro aprendizaje.

## **10. RECOMENDACIONES**

Para este plan de negocio y la realización efectiva del mismo se necesita el desarrollo de unas actividades conexas que son mencionadas a continuación:

- Realizar alianzas estratégicas con el sector público del departamento de Córdoba con el fin de seguir incentivando el desarrollo del mismo en la región.
- Indagar sobre la posibilidad de contar con una alianza estratégica con otras ciudades de la región para reducir costos de operación
- Establecer relaciones con nuevos proveedores que puedan ofrecer precios competitivos
- Adelantar acciones constantes de mercadeo y publicidad con el fin de atraer nuevos clientes para la empresa

## BIBLIOGRAFÍA

Alemaný, V. G. (2016). Habilidades de pensamiento desarrolladas en escolares de educación básica en entornos de aprendizaje mediados por TIC de centros con alto rendimiento académico (Doctoral dissertation, Universidad de Salamanca).

Anaya, Alfredo (2002) “La economía del Departamento de Córdoba, una visión prospectiva”, Montería, pp. 165-166.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2020). Directorio estadístico de Empresas

DANE. (2017) Proyecciones Municipales y departamentales de población 2006-2020. [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06\\_20/ProyeccionMunicipios2005\\_2020.xls](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06_20/ProyeccionMunicipios2005_2020.xls).

<https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-deinformacion/directorio-estadistico-de-empresas>

González, N. F., & Rivas, A. D. (2018). Actividad física y ejercicio. Revista Colombiana de Cardiología, 25, 125-131.

Gutiérrez, F., Canda, A., Heras, M. E., Boraita, A., Rabadán, M., & Lillo, P. (2010). Análisis, valoración y monitorización del entrenamiento de alto rendimiento deportivo. Consejo Superior de Deportes, Servicio de Documentación y Publicaciones.

López-Pastor, V. M. (2013). Nuevas Perspectivas sobre Evaluación en Educación Física-Consultores Alto Rendimiento SL. Revista de educación física, 29(3).

Hoffmann, H. R. (2012). Acondicionamiento físico y estilos de vida saludable. Colombia Médica, 33(1), 3-5.

Malhotra, K. N. (2008). *Investigacion de Mercados*. Mexico: Pearson Educación.

Mojena, G. M., & Ucha, F. E. G. (2002). Burnout, locus de control y deportistas de alto rendimiento. *Cuadernos de psicología del deporte*, 2(2).

Muñoz del Rio, C. A. (2017). *Centro de Alto Rendimiento de Karate-Lima Peru*.

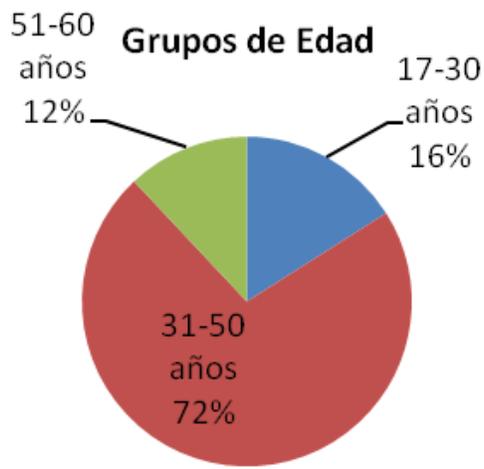
Naresh, M. K. (1997). *Investigación de Mercados Un Enfoque Practico*. Prentice-Hall Hispanoamericana.

Otero, M. (2008). *Busiines Poket*. La Coruña España: Netbiblo.

## ANEXOS

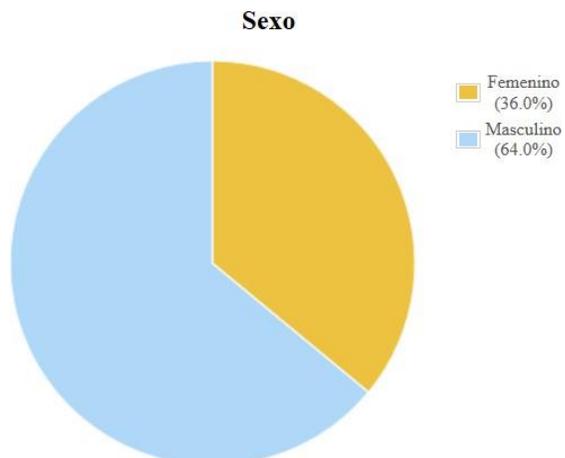
### ANEXO 1 ENCUESTAS

#### 1) Grupos de Edad



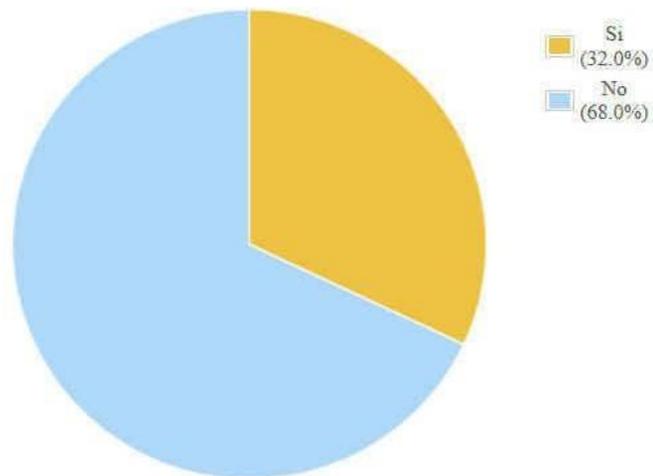
El grupo más predominante de los encuestados es de 31-50 años con el 72%, seguido por el de 17-30 años con el 16% y finalmente de 51-60 años con el 12%.

#### 2) Sexo



Del total de encuestado el 64% son de sexo masculino y el 36% son de sexo femenino.

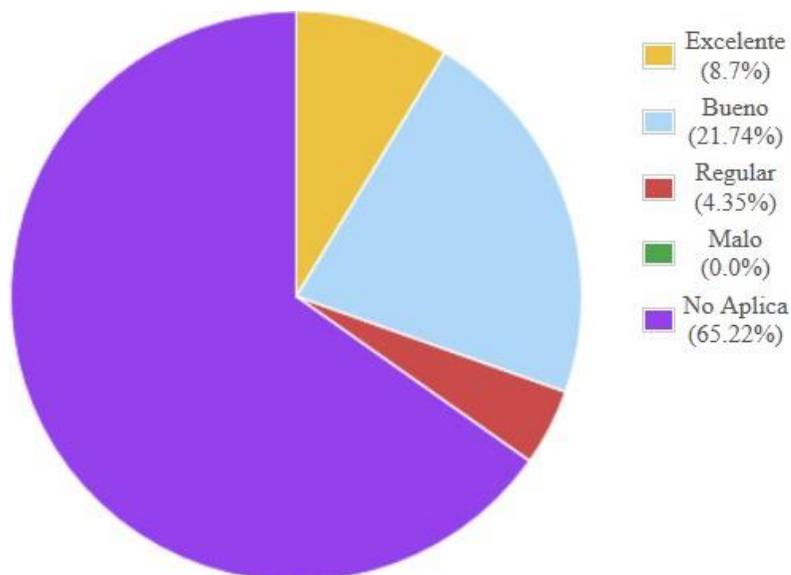
### 3) ¿Asistes a un club o centro deportivo en la ciudad de Montería?



El 68,00 % de los encuestados actualmente no asisten a un centro de servicios deportivos, mientras que un 32,00% si asisten.

El 68% de las personas que no asisten a un centro deportivo, es un grupo importante para el proyecto, porque establece la existencia de un mercado potencial, que puede ser atraído en función de la oferta de atributos y servicios que se pudieran determinar, permitiéndole así satisfacer las necesidades del consumidor.

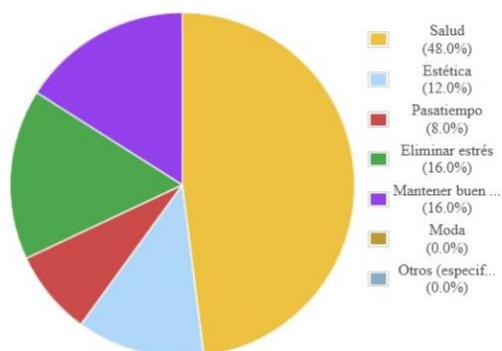
**4) ¿Si su respuesta en el punto anterior fue si, al centro deportivo al cual usted atiende cumple sus expectativas?**



Existe un mercado insatisfecho equivalente al 26,09% (Bueno 21.74 + regular 4.35%) de las personas que asisten en estos momentos a un centro de entrenamiento, lo que significa la oportunidad de atraer a esos consumidores potenciales, aprovechando las debilidades de esos centros que generan insatisfacción a sus consumidores.

Este dato es importante si se lo relaciona con la tabulación de la siguiente pregunta cuyos resultados son los siguientes.

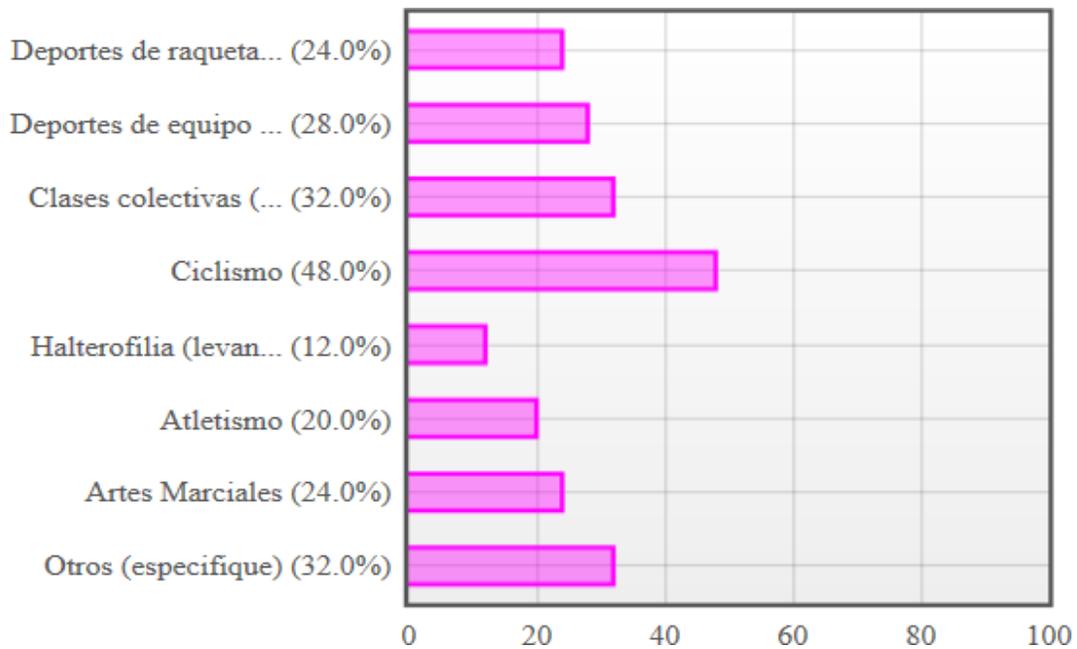
## 5) Principalmente ¿Por qué haces deporte?



Este gráfico es muy importante porque analiza, a las personas encuestadas que actualmente asisten a un centro de servicios deportivos. Los motivos principales para asistir, como se puede observar en el gráfico son: el 48,00% por Salud, mantener buen estado físico 16%, eliminar el estrés 16,00%, estética 12,00%, y pasatiempo el 8%.

Con esto es necesario que se destaque que la ejecución de este proyecto el beneficio que contribuye a la salud es asistir al centro de entrenamiento deportivo que se está proponiendo.

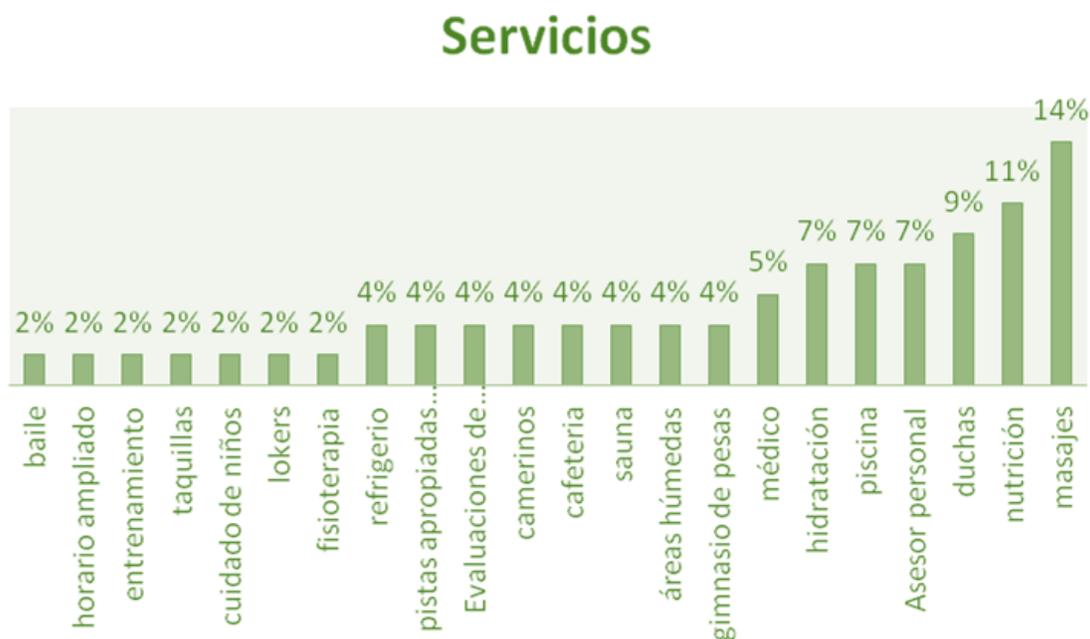
**6) ¿Cuál de los siguientes deportes o actividad física le gustaría que le asesoren?  
(puede marcar varios)**



Las personas encuestadas les gustaría que le asesoren principalmente en ciclismo con el 48%, en segundo lugar clases colectivos (aeróbicos, Pilates) y otros (baile, natación, escalada deportiva, entrenamientos de carreras, natación con el 32%, en tercer lugar deportes de equipo (fútbol, baloncesto..) con el 28%, en cuarto lugar Deportes de raqueta (Paddle, Squash, Tenis...) y Artes Marciales con el 24% y Halterofilia (levantamiento olímpico de pesas) con el 12%.

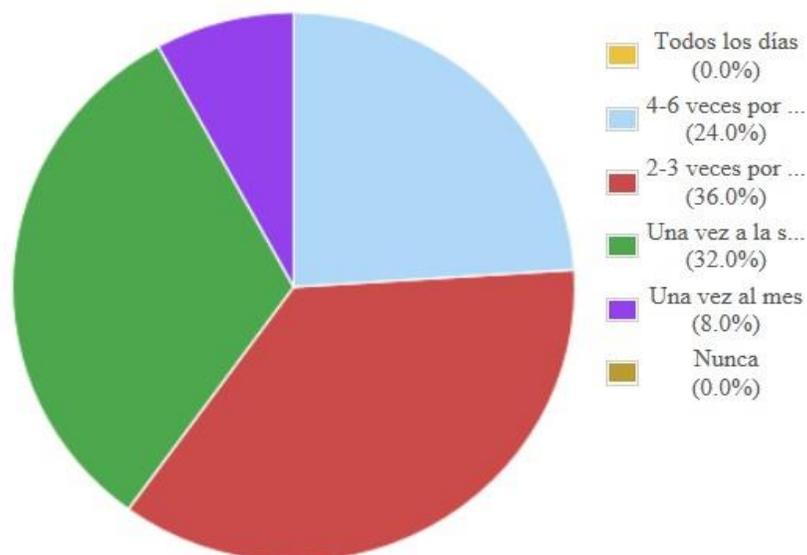
Los servicios del centro de entrenamiento deportivo deberán contar con las asesorías de deportes nombradas, a fin de ser competitivo y diferenciador en función de las necesidades del mercado.

## 7) ¿Qué servicios le gustaría recibir en las instalaciones del centro deportivo?



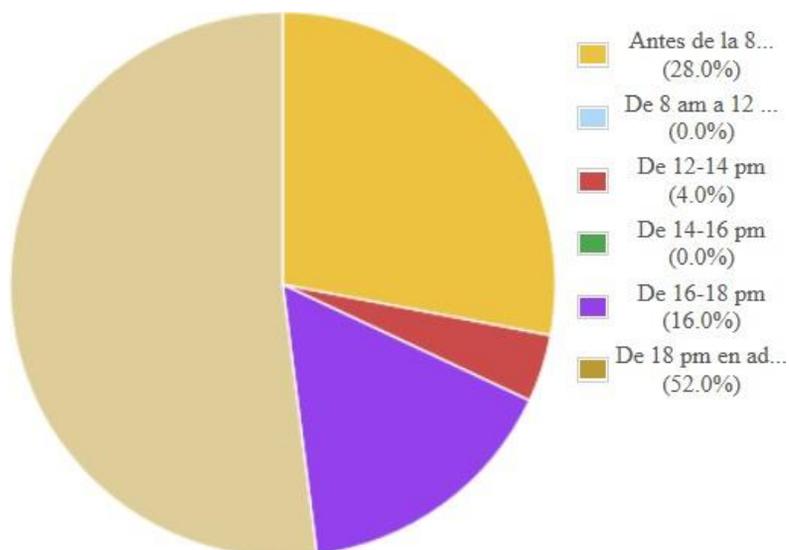
Como se observa las características de valor a los encuestados les gustaría recibir los siguientes servicios: masajes con el 14%; nutrición con el 11%; duchas con el 9%; asesor personal, piscina e hidratación con el 7%, y los otros detallados en el gráfico.

Los servicios más relevantes son masajes y nutrición los cuales se deben tomar en cuenta en el centro de entrenamiento deportivo.

**8) ¿Con que frecuencia semana realizas una actividad física o deportiva?**

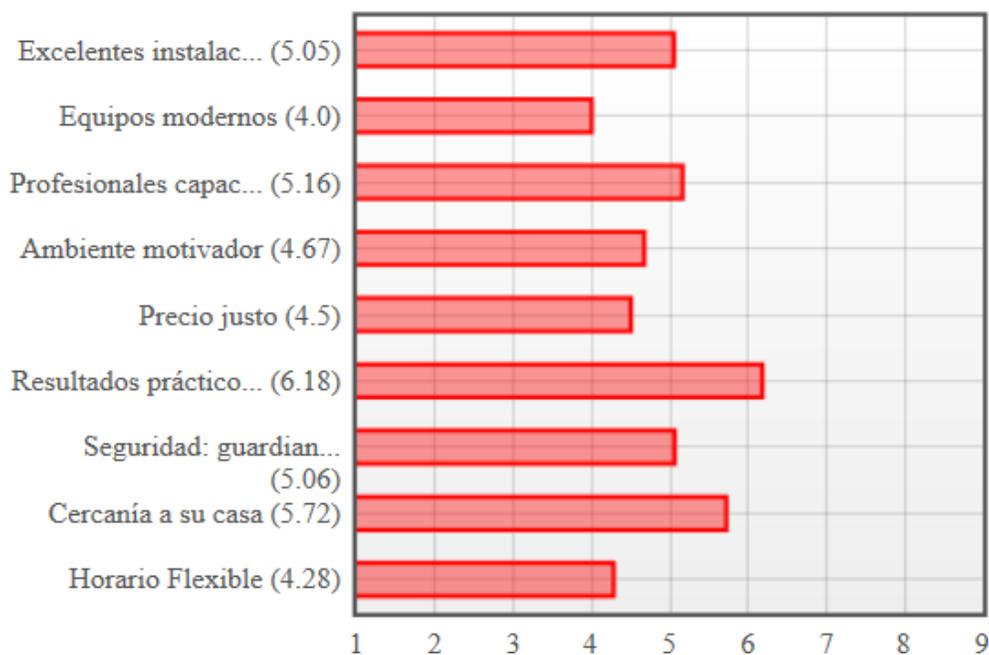
Como se puede observar el punto medio de asistencia al centro se ubica con el 36% de dos a tres veces por semana, el 32% una vez a la semana, el 24% de cuatro a seis veces por semana y una vez al mes el 8%. Es importante tomar en cuenta el resultado que se puede lograr en función de los objetivos de cada persona al momento de asistir al centro de entrenamiento deportivo.

**9) En qué horarios te resultaría más conveniente, que te asesoren en un centro de entrenamiento deportivo?**



El horario preferido para visitar el centro de entrenamiento deportivo es el de 18pm en adelante es el 52%, esto evidencia que los consumidores están más en el horario nocturno de los profesionales cuyo horario de trabajo es generalmente de tiempo completo, el segundo es el de antes de las 8 am con el 28%, tercer lugar de 16 a 18 pm con el 16% y por último el de 14 a 16 pm con el 4%.

**10) ¿Señale los atributos que usted considera importantes en el momento de elegir este tipo de servicios? Califique del 1 al 9, donde 1 es menos importante y 9 muy importante (admite solo un número por opción).**

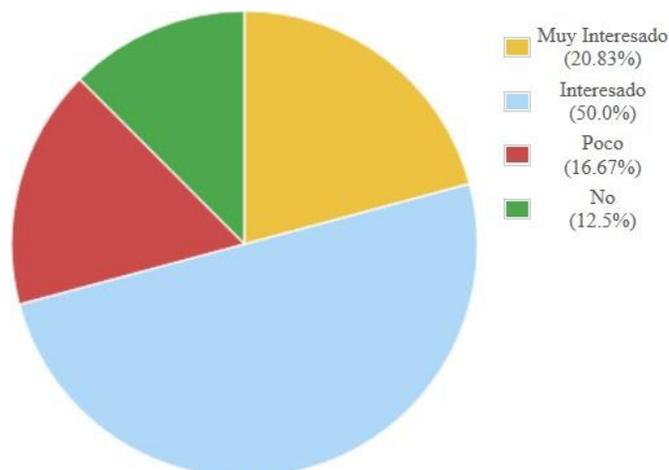


Como se observa las características de valor para el mercado que están sobre el precio son:

Los resultados prácticos (competitividad, mejora de tiempos) con el 6.18%; en segundo lugar la cercanía a su casa con el 5.72%; tercer lugar profesionales capacitados: con Titulación, experiencia con el 5.16%; cuarto lugar seguridad con el 5.06%, en quinto lugar excelentes instalaciones: Limpieza, amplio espacio con el 5.05%, en sexto lugar ambiente motivador con el 4.67% y el precio recién con el 4.5%.

Los encuestados dan mayor a otros atributos antes que al precio, lo cual es beneficioso para el centro de entrenamiento deportivo.

El Centro de alto rendimiento tiene como objetivo principal asesorarle con profesionales de alto nivel en la diferentes áreas deportivas, fomentando la práctica físico-deportiva como elemento formativo, de bienestar y salud, mejora de resultados deportivos, ampliando el número de practicantes dentro de la ciudad Montería.



El 16.67%. Lo cual nos demuestra un interés por el proyecto y la justificación de llevarlo a cabo.

## **ANEXO 2 REGLAMENTO DE LA EMPRESA**

### **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

#### **CAPÍTULO I**

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa ULTRAPOWERS en la ciudad de Montería, 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 RODIZIO SENU 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 la Protección Social 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. 1º); 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. 1º y 2º, 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. 3º—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. (Ejemplo: los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado medio día y para el personal operativo de lunes a domingo). Ejemplos

##### Personal administrativo

Lunes a viernes Mañana:

8:00 a.m. a 12:00 m. Hora de almuerzo:

12:00 m. a 1:00 p.m.

Tarde:

2:00 p.m. a 6:00 p.m. Sábado

Hora de entrada: 8: 00 a.m.

Hora de salida: 2:00 p.m.

Con períodos de descanso de diez minutos en cada turno de tales a tales horas.

Personal operativo: por turnos rotativos

Primer turno:

6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Segundo turno:

2:00 p.m. a 10:00 p.m. Tercer turno:

10:00 p.m. a 6:00 a.m.

Con períodos de descanso de diez minutos.

PAR. — Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PAR. 1º—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 de la Protección Social 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: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° 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 tratare 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 de la Protección Social, 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 ARP.

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: Ejemplo: gerente general, subgerente, director financiero, director talento humano director de operaciones, director comercial y director de calidad.

PAR.—De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Ejemplo: el gerente y el director de talento humano.

## 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).

ART. 41.—Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PAR.—Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje

“SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243) .

## 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 riesgo 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 RODIZIO SENU 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

ART. 55.—Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

## 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 convivente, 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 convivente;
  - 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 (a título de ejemplo):

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 convivente 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 tuvieren 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 2° del artículo 9° 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,..... 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 convivente, 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.