

**PLAN DE NEGOCIO PARA LA CREACION DE UN COMPLEJO DE CANCHAS
SINTETICAS EN EL MUNICIPIO DE SAMANIEGO AÑO 2014**

**NATHALIA FERNANDA ALVAREZ DIAZ
MARIO ESTEBAN CALDERON PEREZ**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
SAN JUAN DE PASTO
2015**

**PLAN DE NEGOCIO PARA LA CREACION DE UN COMPLEJO DE CANCHAS
SINTETICAS EN EL MUNICIPIO DE SAMANIEGO AÑO 2014**

**NATHALIA FERNANDA ALVAREZ DIAZ
MARIO ESTEBAN CALDERON PEREZ**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Administrador de empresas**

**Asesor:
Esp. WILSON REVELO MAYA**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
SAN JUAN DE PASTO
2015**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

Las ideas y conclusiones aportadas en este Trabajo de Grado son Responsabilidad de los autores.

Artículo 1 del Acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966, emanado del honorable Concejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de Aceptación:

Firma del Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, Mayo de 2015.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto al todopoderoso que con su mano bendita me sostuvo en días de debilidad, a mi esposo que con su ayuda y apoyo contribuyó a este logro, a mi hijo por ser mi más grande inspiración para crecer como persona y profesional, a mis padres y hermanos por su ayuda y motivación incondicional, a mi tía querida por tenderme la mano cuando más he necesitado, y aquellas personas que creyeron en mí pese a todos los obstáculos presentados!

(NATHALIA FERNANDA ALVAREZ DIAZ)

Dedico este triunfo a mis padres por brindarme todo el apoyo para culminar este proyecto, a mi hermano por el acompañamiento y a todos mis amigos por el aliento que recibí en el transcurso de toda la carrera.

(MARIO ESTEBAN CALDERON PEREZ)

AGRADECIMIENTOS

A Dios por sus infinitas bendiciones y la oportunidad de culminar nuestra carrera con éxito, a nuestros padres, familiares, amigos y maestros que compartieron sus grandes conocimientos creyendo en nosotros.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	20
1. ASPECTOS GENERALES.....	21
1.1 TEMA DE INVESTIGACION	21
1.2 TITULO DE INVESTIGACION	21
1.3 LINEA Y SUBTEMA DE INVESTIGACION	21
1.3.1 Línea de Investigación. Dinámica empresarial.....	21
1.3.2Subtema de investigación.....	21
1.4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	21
1.4.1 Análisis de la situación actual.....	21
1.4.2 Formulación del problema.....	22
1.4.3 Sistematización de variables:.....	22
1.5 JUSTIFICACION.....	23
1.6OBJETIVOS.....	23
1.6.1 Objetivo general.....	23
1.6.2 Objetivos específicos:	24
1.7 Operacionalizacion de variables:	24
1.8 DELIMITACION DEL PROYECTO	26
1.9PROCESO METODOLOGICO	26
1.9.1 Tipo de investigación:	26
1.9.2 Fuentes de recolección:	27

1.9.3 Población.....	27
1.9.4 Muestra.....	27
2. MARCO REFERENCIAL.....	30
2.1 MARCO CONTEXTUAL.....	30
2.1.1 Reseña histórica.....	30
2.1.2 Entornos de investigación.....	36
2.2 MARCO TEORICO.....	38
2.2.1 Antecedentes bases.....	38
2.2.2 Fundamentación teórica:.....	42
2.3 MARCO LEGAL.....	46
2.4 MARCO CONCEPTUAL.....	46
3. ANALISIS DE MERCADO.....	50
3.1 PROBLEMA.....	50
3.2 OBJETIVO GENERAL.....	50
3.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	50
3.4 HIPOTESIS.....	50
3.5METODOLOGIA.....	50
3.5.1 Tipo de estudio.....	50
3.5.2 Método.....	50
3.5.3Fuente de recopilación de información:.....	51
3.5.3.1 Fuentes primarias.....	51
3.5.3.2 Fuentes secundarias.....	51

3.5.3.3 Técnicas de recopilación de información.....	51
3.6 TIPO DE MUETREO.....	51
3.6.1 Probabilístico.	51
3.7 SEGMENTACION DEL MERCADO.....	51
3.8 CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	51
3.9 ANALISIS DE LA INVESTIGACION	52
3.9.1 Informe de resultados:	52
3.10 DEMANDA Y LA OFERTA.....	62
3.10.1 Demanda.	62
3.10.2 Oferta.....	64
3.10.3 Demanda insatisfecha.....	64
3.11PLAN DE MARKETING	65
3.11.1 Diagnostico	65
4. ESTUDIO OPERACIONAL	66
4.1 PLAN DE PRODUCCION	66
4.1.1 Factores del tamaño del plan de producción.	66
4.2 FICHA TECNICA DE PRODUCTO O SERVICIO	67
4.3 LOCALIZACION DEL PROYECTO.....	67
4.3.1 Factores de macrolocalizacion:.....	67
4.4 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	68
4.5 DESCRIPCIÓN DEL LOCAL	70
4.6 SUMINISTROS E INSUMOS	70

4.6.1 Materiales de trabajo:	70
4.7 FINANCIAMIENTO	70
4.8 DISTRIBUCION DE PLANTA	70
4.9 COSTOS OPERATIVOS.....	72
5. ESTUDIO ADMINISTRATIVO LEGAL	73
5.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	73
5.1.1 Análisis DOFA.....	73
5.1.2 Determinación del nombre de la futura empresa.	76
5.1.3 Filosofía empresarial:.....	76
5.1.4 Estructura Organizacional.	76
5.1.4.1 Organigrama Estructural.....	76
5.1.5 Diseño de cargos:	77
5.2 GASTOS ADMINISTRATIVOS	83
6. ESTUDIO FINANCIERO	84
6.1 PRESUPUESTO DE INVERSION FIJA.....	84
6.2 PRESUPUESTO INVERSIÓN DIFERIDA.....	85
6.3 CAPITAL DE TRABAJO.....	85
6.3.1 Total capital de trabajo.	87
6.4 PRESUPUESTO DE INVERSION	88
6.5 ESTRUCTURA DEL FINANCIAMIENTO	89
6.6 DEPRECIACIONES Y AMORTIZACIONES	90
6.6.1 Amortización del préstamo:.....	91

6.7 PLAN DE VENTAS	94
6.8 COSTO FIJOS	95
6.8.1 Costos variables.	95
6.8.2 Costos totales.	95
6.9 ESTADOS DE RESULTADOS PROYECTADO.....	96
6.10 FLUJO DE CAJA	97
6.11 BALANCE GENERAL PROYECTADO	98
6.12 INDICADORES EVALUACION FINANCIERA	99
6.12.1 Van.	99
6.13 TASA INTERNA DE RETORNO.....	100
6.14 PERIODO DE RECUPERACION DE LA INVERSION.....	100
7. IMPACTO AMBIENTAL	101
7.1 ASPECTO SOCIAL.....	101
7.2 IMPACTO AMBIENTAL	101
CONCLUSIONES	102
RECOMENDACIONES	103
BIBLIOGRAFIA.....	104
NETGRAFIA	105
ANEXOS	107

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Operacionalización de variables	24
Cuadro 2. Población total Samaniego.....	28
Cuadro 3. Población entre 15 y 60 años.....	28
Cuadro 4. Cronología del fútbol	32
Cuadro 5. Edad.....	52
Cuadro 6. Género	53
Cuadro 7. Estado civil	53
Cuadro 8. . Nivel de ingresos.....	54
Cuadro 9. Pregunta 1. ¿A usted le gusta la actividad deportiva del fútbol?	55
Cuadro 10. Pregunta 2. ¿Usted practica este deporte?	55
Cuadro 11. Pregunta 3. ¿Con que frecuencia usted hace deporte?	56
Cuadro 12. Pregunta 5. ¿Cuál es su motivación para practicar este deporte?	57
Cuadro 13. Pregunta 6. De los siguientes aspectos, ¿Cual lo desmotiva para realizar la practica en el lugar donde lo realiza?	57
Cuadro 14. Pregunta 7. ¿Tiene preferencias por algún lugar donde practicar este deporte?.....	58
Cuadro 15. Pregunta 8. ¿Usted cancela algún valor para acceder al sitio donde practica este deporte?	59
Cuadro 16. Pregunta 9. ¿Cuál es el precio por hora que usted está dispuesto a pagar para realizar este deporte?	59
Cuadro 17. Pregunta 10. ¿Si en el municipio de Samaniego se crean unas canchas sintéticas, estaría usted dispuesto a pagar por ella?	60

Cuadro 18. Pregunta 11. ¿Para adquirir el servicio de las canchas sintéticas con qué servicio le gustaría contar?	61
Cuadro 19. Potencial de ventas	62
Cuadro 20. Demanda potencial	63
Cuadro 21. Capacidad máxima instalada	63
Cuadro 22. Promedio percapita	63
Cuadro 23. Proyección de la demanda	64
Cuadro 24. Factores de macro localización	67
Cuadro 25. Costos operativos.....	72
Cuadro 26. Matriz DOFA	73
Cuadro 27. Matriz MEFE	74
Cuadro 28. Matriz MEFI	75
Cuadro 29. Diseño de cargos	77
Cuadro 30. Gastos administrativos	83
Cuadro 31. Presupuesto inversión fija	84
Cuadro 32. Presupuesto inversión diferida	85
Cuadro 33. Capital de trabajo	86
Cuadro 34. Servicios básicos.....	87
Cuadro 35. Publicidad y propaganda.....	87
Cuadro 36. Total capital de trabajo al año	87
Cuadro 37. Presupuesto de inversión.....	88
Cuadro 38. Estado situación inicial	89
Cuadro 39. Aportes de socios.....	90

Cuadro 40. Financiamiento.....	90
Cuadro 41. Depreciación activos fijos.....	90
Cuadro 42. Amortización activos diferidos.....	91
Cuadro 43. Amortización del préstamo.....	91
Cuadro 44. Amortización del crédito.....	91
Cuadro 45. Anualidad de resultados amortizables.....	94
Cuadro 46. Plan de ventas.....	94
Cuadro 47. Costos fijos.....	95
Cuadro 48. Costos variables.....	95
Cuadro 49. Costos totales.....	95
Cuadro 50. Estado de resultados proyectado.....	96
Cuadro 51. Flujo de caja.....	97
Cuadro 52. Balance general proyectado.....	98
Cuadro 53. Indicadores evaluación financiera.....	99
Cuadro 54. TIR.....	100
Cuadro 55. Periodo de recuperación de la inversión.....	100

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Mapa Samaniego.....	36
Figura 2. Escudo y bandera, Samaniego.....	37
Figura 3. Flujograma de proceso	69
Figura 4. Distribución de planta	71
Figura 5. Organigrama.....	77

LISTA DE GRAFICAS

	pág.
Grafica 1. Edades	52
Grafico 2. Genero	53
Grafico 3. Estado civil	54
Grafico 4. Nivel de ingresos.....	54
Grafico 5. Pregunta 1. ¿A usted le gusta la actividad deportiva del futbol?	55
Grafico 6. Pregunta 2. ¿Usted practica este deporte?	56
Grafico 7. Pregunta 3. ¿Con que frecuencia usted hace deporte?	56
Grafico 8. Pregunta 5. ¿Cuál es su motivación para practicar este deporte?	57
Grafico 9. Pregunta 6. De los siguientes aspectos, ¿Cual lo desmotiva para realizar la practica en el lugar donde lo realiza?	58
Grafico 10. Pregunta 7. ¿Tiene preferencias por algún lugar donde practicar este deporte?.....	58
Grafico 11. Pregunta 8. ¿Usted cancela algún valor para acceder al sitio donde practica este deporte?	59
Grafico 12. Pregunta 9. ¿Cuál es el precio por hora que usted está dispuesto a pagar para realizar este deporte?	60
Grafico 13. Pregunta 10. ¿Si en el municipio de Samaniego se crean unas canchas sintéticas, estaría usted dispuesto a pagar por ella?	60
Grafico 14. Pregunta 11. ¿Para adquirir el servicio de las canchas sintéticas con qué servicio le gustaría contar?	61

LISTA DE ANEXOS

	pág.
ANEXO A. ENCUESTA	108
ANEXO B. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	111

RESUMEN

Con esta investigación nos proponemos aplicar un Proyecto para la Organización y Funcionamiento de un Complejo de Canchas sintéticas que contribuya al bienestar de la población Samanieguense. Se pretende en primera instancia, generar una infraestructura de deporte llamado fútbol 7.

Existen varias razones para la implementación de este proyecto. Hay razones de tipo físico, es decir la tendencia de la actual sociedad colombiana en realizar algún tipo de deporte o actividad física, así mismo el deseo de recrearse o despejar la mente en algún momento de la semana después de una ardua jornada laboral.

ABSTRACT

With this research we intend to implement a project for the organization and operation of a complex synthetic field that contribute to the welfare of the population Samanieguense. It is intended in the first instance; create an infrastructure of sport called football 7.

There are several reasons for implementing this project. There are reasons of physical type, is the tendency of the current Colombian society in doing some kind of sport or physical activity, also the desire to recreate or clear the mind at some point in the week after an arduous workday.

INTRODUCCION

Las nuevas tendencias de emprendimiento y formación de empresa en el municipio de Samaniego, se han incrementado en los últimos tiempos y han incluido distintos tipos de mercados. El deporte, la diversión, el aprovechamiento del tiempo libre y la prevención de enfermedades por medio de hábitos saludables, hacen parte importante de la calidad de vida de las personas además son pilares fundamentales del desarrollo formativo, social, económico y cultural del municipio, además de ser un mercado atractivo, dinámico y creciente.

Este proyecto está enfocado en la creación de un complejo de canchas sintéticas en el municipio de Samaniego que pretende generar una infraestructura de deporte llamada fútbol 7. Se entiende por complejo de canchas la implementación de 2 o más canchas sintéticas, por lo cual este proyecto está dirigido a la implementación de dos (2) canchas sintéticas.

Conocemos que en la región existe una gran demanda de personas que practican un deporte similar al fútbol 7, debido a que la tendencia de la actual sociedad es realizar algún tipo de actividad física ya sea por pasión o por salud, sin embargo Samaniego no cuenta con el espacio y ambiente apropiado para el desarrollo de estas actividades, por lo cual este proyecto pretende generar un ambiente óptimo para el desarrollo de este deporte.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 TEMA DE INVESTIGACION

“Plan de negocio”.

1.2 TITULO DE INVESTIGACION

“PLAN DE NEGOCIO PARA LA CREACION DE UN COMPLEJO DE CANCHAS SINTETICAS EN EL MUNICIPIO DE SAMANIEGO AÑO 2014”

1.3 LINEA Y SUBTEMA DE INVESTIGACION

1.3.1 Línea de Investigación. Dinámica empresarial

1.3.2 Subtema de investigación. Cultura empresarial regional

1.4 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.4.1 Análisis de la situación actual. Esta idea está fundamentada para satisfacer la necesidad de crear un espacio cultural y deportivo para el desarrollo de actividades que fortalezcan en la juventud del municipio de Samaniego, el espíritu por el deporte y además contribuya al bienestar de la niñez y juventud Samanieguense.

Según informes de un estudio realizado por la Universidad Nacional en el año pasado, el sedentarismo aumentó notablemente siendo el 84,2% jóvenes estudiantes y el resto de personas en edad adulta. Se cree que el auge del sedentarismo favorece la aparición de dos grandes problemas de salud:

- Favorece el avance rápido de enfermedades crónicas, como el infarto o la angina de pecho, la obesidad o la diabetes, que comienzan a muy temprana edad(a los 10-15 años) y se van desarrollando lentamente, hasta que se manifiestan al cabo de los años como una enfermedad.¹

¹ SALUD Y DEPORTE. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: <http://saludydeporte.consumer.es>

- Provoca una pérdida acelerada de la movilidad de las articulaciones y de la fuerza muscular, todo lo cual empeora notablemente la calidad de vida de la persona sedentaria cuando llega a la vejez.

“Se sabe que la mejor manera de evitar este deterioro es realizar ejercicio físico de modo frecuente y adaptado a cada individuo; cualquier edad es buena para comenzar.”²

El Colegio Americano de Medicina del Deporte, la Organización Mundial de la Salud y la Federación Internacional de Cardiología afirman que la actividad física frecuente protege contra el avance de varias enfermedades crónicas que comienzan desde niños y evolucionan progresivamente.

Las enfermedades más importantes sobre las que el ejercicio físico ejerce una acción protectora son: las del corazón (que desembocan en el infarto de miocardio o la angina de pecho), las de los vasos sanguíneos (hipertensión, accidentes cerebro-vasculares), las del aparato digestivo (cáncer de colon) y las debidas a alteraciones del manejo de la grasa (obesidad y colesterol alto), de los glúcidos (diabetes tipo II), y del calcio (osteoporosis). La inactividad física disminuye los índices de longevidad y calidad de vida, es un factor de riesgo de todo tipo, especialmente coronario contribuyendo a aumentar otros factores de riesgo como obesidad, hipertensión y altos niveles de colesterol LDL. La actividad física regular es un factor coadyuvante en prevenir primaria y secundariamente estas enfermedades cardiovasculares y factores de riesgo conducentes a ellas.³

Al no existir muchos campos deportivos para el esparcimiento en Samaniego, se pierden oportunidades de lograr la sana ocupación de la juventud del municipio no se logra un espacio de diversión para las personas que buscan una actividad deportiva que les llame la atención.

1.4.2 Formulación del problema. ¿Cuáles son las condiciones de mercado, técnicas, administrativas y financieras en la formulación de un plan de negocio para la creación de un complejo de canchas sintéticas en el municipio de Samaniego año 2014?

1.4.3 Sistematización de variables:

- ¿Cuál es el estudio de mercado para determinar la aceptación del servicio, la

² Ibíd.

³ FUNDACIÓN EROSKI. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: www.eroski.es/conoce-eroski/responsabilidad-social/fundacion-eroski/.

demanda, la oferta, la demanda insatisfecha, el análisis de precios de la comunidad de Samaniego frente al proyecto?

- ¿Cuál es el estudio técnico en donde se analiza y determina el tamaño, la localización, la ingeniería, la descripción del servicio, descripción de la empresa, y todo lo necesario para la puesta en marcha del proyecto?
- ¿Cuál es la estructura administrativa y legal más óptima, incluyendo el organigrama, escala de salarios, manuales de funciones, procedimientos, higiene y seguridad industrial?
- ¿Cuál es el estudio de evaluación económica y financiera y análisis de sensibilidad y riesgo en la creación de complejo de canchas sintéticas en el municipio de Samaniego?
- ¿Cuál es la evaluación social y ambiental, que permitirá determinar el impacto en el medio ambiente y diseñar estrategias que impulsen el cuidado y protección del medio ambiente?

1.5 JUSTIFICACION

La realización de este trabajo tiene como fin contribuir al desarrollo deportivo de la comunidad Samanieguense, aprovechando la demanda por la práctica del fútbol. En el municipio de Samaniego, no existen canchas con la infraestructura adecuada para el deporte, por lo cual presenta una gran oportunidad de fortalecer el talento existente en el mencionado municipio.

Existe hoy una clara conciencia de que el deportista moderno destacado no nace, sino que es un producto cinéticamente preparado que se forma y se construye. De esta manera el enfoque de este trabajo se basa en la idea que el deporte es una estrategia fundamental para la formación y creación de hábitos sanos tanto para la niñez como para la juventud Samanieguense.

Por lo tanto contribuir con el desarrollo deportivo de Samaniego es de suma importancia dado el talento existente y la demanda por la práctica de este deporte.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo general. Formular un plan de negocios para la creación de un Complejo de canchas sintéticas en el municipio de Samaniego año 2014

1.6.2 Objetivos específicos:

- Realizar un estudio de mercado para determinar la aceptación del servicio, la demanda, la oferta, la demanda insatisfecha, el análisis de precios de la comunidad de Samaniego frente al proyecto.
- Realizar un estudio técnico en donde se analice y determine el tamaño, la localización, la ingeniería, la descripción del servicio, descripción de la empresa, y todo lo necesario para la puesta en marcha del proyecto.
- Diseñar la estructura administrativa y legal más óptima, incluyendo el organigrama, escala de salarios, manuales de funciones, procedimientos, higiene y seguridad industrial.
- Realizar un estudio de evaluación económica y financiera y análisis de sensibilidad y riesgo en la creación de complejo de canchas sintéticas en el municipio de Samaniego.
- Realizar una Evaluación social y ambiental, que permita determinar el impacto en el medio ambiente y diseñar estrategias que impulsen el cuidado y protección del medio ambiente.

1.7 Operacionalización de variables:

Cuadro 1. Operacionalización de variables

Objetivos específicos	Variables	Técnicas – herramientas	Indicadores	Recursos	Supuestos y riesgos
Realizar un estudio de mercado para determinar la aceptación del servicio, la demanda, la oferta, la demanda insatisfecha, el análisis de precios de la comunidad de Samaniego frente al proyecto.	Población involucrada.	Aplicación de encuestas a la comunidad del mercado objetivo.	Nº encuestas realizadas/ Nº total de personas encuestadas	Encuestas	La población no responda las encuestas. Variación en los resultados.

Cuadro 1. (Continuación).

Realizar un estudio técnico en donde se analice y determine el tamaño, la localización, la ingeniería, la descripción del servicio, descripción de la empresa, y todo lo necesario para la puesta en marcha del proyecto.	Población involucradas	Entrevistar a la población que practica el futbol como forma de recreación.	N° de personas entrevistadas/ N° total población	Cuestionarios Entrevistas.	Información no verídica e inexacta. La población no desee dar información.
Diseñar la estructura administrativa y legal más óptima, incluyendo el organigrama, escala de salarios, manuales de funciones, procedimientos, higiene y seguridad industrial.		Entrevistar a los deportistas de Samaniego.	N° de deportistas entrevistados/ N° total población	Cuestionarios Entrevistas.	
Realizar un estudio de evaluación económica y financiera y análisis de sensibilidad y riesgo en la creación de complejo de canchas sintéticas en el municipio de Samaniego.		Realizar una investigación acerca del potencial del talento humano en Samaniego.	N° Personas deportistas/ N° total población	Datos de la población deportista del municipio de Samaniego.	Variación en la información. No sea asequible la información.
Realizar una Evaluación social y ambiental, que		Investigar precios del servicio en Samaniego.	Precio del servicio / Precio venta	Encuestas, cuestionarios, investigación de campo.	Información no Verídica y Variable.

Cuadro 1. (Continuación).

<p>permita determinar el impacto en el medio ambiente y diseñar estrategias que impulsen el cuidado y protección del medio ambiente.</p>					
<p>Plan de puesta en marcha para la creación de un complejo de canchas sintéticas en el municipio de Samaniego</p>	<p>Población involucrada</p>	<p>Aplicación de una encuesta a la población involucrada.</p>	<p>Nº encuestas realizadas/ Nº total de personas encuestadas</p>	<p>Encuestas</p>	<p>Información no verídica o variable. La población no diligencie la encuesta.</p>

Fuente. Este estudio

1.8 DELIMITACION DEL PROYECTO

Este proyecto se realizara en el municipio de Samaniego, en el periodo comprendido entre septiembre de 2014 y mayo del 2015, con población que oscila en las edades entre 15 y 60 años.

1.9 PROCESO METODOLOGICO

1.9.1 Tipo de investigación:

Descriptivo: Tipo de investigación que describe de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés. Aquí los investigadores recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Su objetivo es llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

Etapas:

- Examinar las características del problema,
- Definición y formulación,
- Enuncian los supuestos en que se basa,
- Eligen las fuentes para elaborar el marco teórico,
- Selección de técnicas de recolección de datos,
- Establecen categorías precisas, que se adecúen al propósito del estudio y permitan poner de manifiesto las semejanzas, diferencias y relaciones significativas,
- Verificación de validez del instrumento,
- Realizar observaciones objetivas y exactas,
- Descripción, análisis e interpretación de datos.

Ventajas:

- Permite una buena percepción en el funcionamiento de lo investigado en cuanto a la manera en que se comportan las variables, factores o elementos,
- Plantea nuevos problemas y preguntas de investigación,
- Brinda bases cognitivas para estudios descriptivos o explicativos,
- Mayor riqueza en la información,
- Estudio en un contexto de interacción,
- Acercamiento en situaciones reales,
- Permite identificar las características del evento de estudio.

1.9.2 Fuentes de recolección:

- Fuentes primarias,
- Fuentes secundarias,
- Fuentes terciarias.

1.9.3 Población. El estudio se realizará en el municipio de Samaniego, a todas las personas que practican fútbol o microfútbol con el fin de recolectar información y conocer su opinión acerca de la creación de un complejo de canchas sintéticas

1.9.4 Muestra.

Formula:

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

En donde:

z^2 es el valor de la normal para un nivel de confianza del 95% $(1.96)^2$

P es la probabilidad de hacerle la encuesta (0,5)

Q es la probabilidad de que la gente no sea encuestada (0,5)

E es la probabilidad de error máximo esperado (5%)

N es la población a tener en cuenta en la encuesta

Muestra aleatoria:

Cuadro 2. Población total Samaniego

ÁREAS	VIVIENDAS	HOGARES	PERSONAS
Cabecera	2.670	3.292	17.813
Resto	7.343	7.677	32.179
Total	10.013	10.969	49.992

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Censo. [en línea] [citado 2014-03-16] Disponible en internet: http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=129&Itemid=86.

Cuadro 3. Población entre 15 y 60 años

EDAD EN GRUPOS QUINQUENALES	SEXO		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	
0 a 4 años	2.634	2.481	5.115
5 a 9 años	2.851	2.843	5.694
10 a 14 años	2.716	2.619.	5.335
15 a 19 años	2.634	2.435	5.069
20 a 24 años	2.033	2.061	4.094
25 a 29 años	2.109	2.207	4.316
30 a 34 años	1.591	1.723	3.314
35 a 39 años	1.790	1.803	3.593
40 a 44 años	1.324	1.307	2.631
45 a 49 años	1.272	1.184	2.456
50 a 54 años	928	998	1.926
55 a 59 años	963	797	1.760
60 a 64 años	923	650	1.273
65 a 69 años	562	573	1.135
70 a 74 años	457	530	987
75 a 80 años	296	308	604
80 años o mas	359	331	690
TOTAL POBLACION	25.142	24.850	49.992

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE). Censo. [en línea] [citado 2014-03-16] Disponible en internet: http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=129&Itemid=86.

$$n = \frac{29159 * (1.96)^2 * 0,5 * 0,5}{(29159 - 1) * (0.05)^2 + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{28004}{72,9 + 0,96}$$

$n = 379$ Encuestas en Samaniego

Una vez terminada la tarea de recoger la información pertinente a través de las encuestas aplicada a las personas con edades que oscilan entre 15 y 60 años de edad, se procede a organizarla y codificar en relación a las variables del estudio, de tal forma que facilite su comprensión, presentación y sustentación de los datos que al confrontar con el marco teórico permitan comenzar con la creación de un complejo de canchas sintéticas en el municipio de Samaniego.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO CONTEXTUAL

2.1.1 Reseña histórica

Historia del deporte: “Existen utensilios y estructuras que sugieren que los chinos realizaron actividades deportivas ya en el año 4000 a. C”.⁴ La gimnasia parece haber sido un popular deporte en la Antigua China. “Los monumentos a los emperadores indican que una cierta cantidad de deportes, incluyendo la natación y la pesca, fueron ya diseñados y regulados hace miles de años en el Antiguo Egipto”.⁵ Otros deportes egipcios incluyen el lanzamiento de jabalina, el salto de altura y la lucha. Algunos deportes de la Antigua Persia como el arte marcial iraní de Zourkhaneh están ligados a las habilidades en la batalla”.⁶ Entre otros deportes originales de Persia están el polo y la justa. Por otra parte, en América las culturas mesoamericanas como los mayas practicaban el llamado juego de pelota el cual a su vez era un ritual.

“Una amplia variedad de deportes estaban ya establecidos en la época de la Antigua Grecia, y la cultura militar y el desarrollo de los deportes en Grecia se influyeron mutuamente. Para los griegos el deporte era una parte muy importante de su cultura, por lo que crearon los Juegos Olímpicos, una competición que se disputó desde el año 776 a. C. hasta el año 394 d. C. cada cuatro años en Olimpia, una pequeña población en el Peloponeso griego”.⁷ “En 1896 se celebraron los primeros Juegos Olímpicos de la era moderna, en Atenas, gracias a la iniciativa del barón Pierre de Coubertin de recuperar el espíritu de los antiguos Juegos añadiendo un carácter internacional. Los Juegos Olímpicos modernos, regulados por el Comité Olímpico Internacional, se han convertido en el mayor evento deportivo internacional multidisciplinario, con más de 200 naciones participantes”.⁸

⁴SPORTS HISTORY OF CHINA. [en línea] [citado 2015-02-02] Disponible en internet: chineseculture.about.com/library/.../aa032301a.htm

⁵HISTORY OF SPORTS IN ANCIENT EGYPT. [en línea] [citado 2015-02-16] Disponible en internet: www.touregypt.net/historicalessays/ancsportsindex.h

⁶ OTROS DEPORTES EGIPCOS. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: <http://www.kuwait-info.com/newsnew/NewsDetails1.asp?id=78319&dt=10/13/2006&ntype=World>

⁷JUEGOS OLIMPICOS. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: International Olympic Committee – Olympic Games

⁸INSTITUTO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA GARCÍA MORATO.Historia de los juegos. [en línea] [citado 2013-12-03] Disponible en internet: www.educa.madrid.org/ies.garciamorato.madrid

Los deportes han visto aumentada su capacidad de organización y regulación desde los tiempos de la Antigua Grecia hasta la actualidad. La industrialización ha incrementado el tiempo de ocio de los ciudadanos en los países desarrollados, conduciendo a una mayor dedicación del tiempo a ver competiciones deportivas y más participación en actividades deportivas, facilitada por una mayor accesibilidad a instalaciones deportivas. Estas pautas continúan con la llegada de los medios de comunicación masivos. La profesionalidad en el deporte se convirtió en algo común conforme aumentaba la popularidad de los deportes y el número de aficionados que seguían las hazañas de los atletas profesionales a través de los medios de información.

En la actualidad, muchas personas hacen ejercicio para mejorar su salud y modo de vida; el deporte se considera una actividad saludable que ayuda a mantenerse en forma psicológica y físicamente, especialmente en la tercera edad.

Historia del fútbol: El fútbol fue jugado por primera vez en Egipto, como parte de un rito por la fertilidad, durante el Siglo III antes de Cristo. La pelota de cuero fue inventada por los chinos en el Siglo IV antes de Cristo. Los chinos rellenaban estas pelotas con cerdas. Esto surgió, cuando uno de los cinco grandes gobernantes de China en la antigüedad, Fu-Hi, apasionado inventor, apelmazó varias raíces duras hasta formar una masa esférica a la que recubrió con pedazos de cuero crudo. Acababa de inventar la pelota. Lo primero que se hizo con ella fue sencillamente jugar a pasarla de mano en mano. No la utilizaron en campeonatos. En la Edad Media hubo muchos caballeros obsesionados por los juegos con pelota, entre ellos Ricardo Corazón de León, quien llegó a proponer al caudillo musulmán Saladino, que dirimieran sus cuestiones sobre la propiedad de Jerusalén con un partido de pelota. Los hindús, los persas y los egipcios adoptaron este elemento para sus juegos, utilizándolo en una especie de handball o balonmano. Cuando llega a Grecia, es llamada esfaira (esfera). Los romanos la comienzan a denominar con el nombre de "pila" que con el tiempo se transformaría en pilotta, evolucionando el término a la denominación actual.

Los griegos y los romanos practicaron el fútbol, y estos últimos los llevaron a las islas británicas. El juego se convirtió en deporte nacional inglés, y a principios del Siglo XIX dio origen al rugby. El fútbol moderno tuvo su origen en Inglaterra en el Siglo XIX. Pero su nacimiento es muy anterior, puesto que los juegos de pelota practicados con el pie se jugaban en numerosos pueblos de la antigüedad. El Harpastum romano es el antecedente del fútbol moderno, y se inspiró en un juego griego que utilizaba una vejiga de buey como pelota. Los romanos, en época del imperio, llevaron a Britania este juego, donde -según datos legendarios- se practicaba una especie de fútbol nativo.

Durante la Edad Media el fútbol fue prohibido por su carácter violento, y recién en 1848 apareció el Primer Reglamento de Cambridge, destinado a unificar las distintas reglas que se utilizaban. En 1863 se crearon nuevas reglas y el fútbol se

separó definitivamente del rugby. El 21 de mayo de 1904 se funda la FIFA (Federación Internacional del Fútbol Asociado) y por primera vez se establecen reglas mundiales.

La Copa Mundial: El 26 de Mayo de 1928, el Congreso de la Federación Internacional de Fútbol Asociado, ubicado en Ámsterdam, decidió, organizar una competencia (la Copa Mundial) de todas las naciones afiliadas. En 1930 se realiza el Primer Campeonato Mundial de Fútbol en Uruguay. La Selección Uruguaya sale Primer Campeón Mundial de Fútbol, tras vencer a la Selección Argentina por 4 a 2.

De los puntos más resaltantes de la historia de la Copa Mundial tenemos como país que ha estado presente en todas las fases finales desde 1930, a Brasil, con un total de 15 veces. También cabe resaltar que los brasileños han ganado 49 de los 73 partidos jugados.

“Entre personajes destacados esta Fontaine, Francés quien tiene el récord de más goles marcados durante una fase final, obtenido en el mundial de Suecia en 1958. Y Edson Arantes do Nascimento, Brasileño, conocido en todo el mundo como Pelé, como el jugador que ha participado y ganado en tres Copas Mundiales, 1958, 1962 y 1970”.⁹

Cuadro 4. Cronología del futbol

Cronología
<ul style="list-style-type: none"> ○ En 1928, el Congreso de la Federación Internacional de Fútbol creó la Copa Mundial de todas las naciones afiliadas. En 1930 se realiza el Primer Campeonato Mundial de Fútbol en Uruguay.
<ul style="list-style-type: none"> ○ El brasileño Edson Arantes do Nascimento, "Pelé", cautivó a los espectadores desde que tenía 15 años, y lo contrataron en el fútbol profesional. Fue el mayor goleador del mundo con 1.300 goles en total 109 goles en partidos internacionales por la Selección Brasileña. Nació en 1941.
<ul style="list-style-type: none"> ○ En 1959 se obtuvo la aprobación por parte de la Confederación Sudamericana de Fútbol y se creó la Copa Libertadores de América.
<ul style="list-style-type: none"> ○ En 1961 Uruguay vence la Copa Libertadores de América por segunda vez consecutiva tras vencer a Brasil.
<ul style="list-style-type: none"> ○ En la Eurocopa de 1964, España gana el trofeo en casa venciendo a la ex URSS por 2-1.
<ul style="list-style-type: none"> ○ En la Eurocopa de 1968 ocurre lo mismo, Italia gana en casa después de ganar a Yugoslavia por 2-0.

⁹HISTORIA DEL FUTBOL.[en línea] [citado 2015-02-02] Disponible en internet: <http://www.educar.org/Educacionfisicaydeportiva/historia/futbol.asp>

Cuadro 4. (Continuación).

<ul style="list-style-type: none"> ○ El mejor equipo de la Historia del Fútbol es -para muchos- el Brasil Campeón de 1970. con Jairzinho, Gerson, Tostao, Pelé y Rivelinho en el ataque.
<ul style="list-style-type: none"> ○ El Club Atlético Independiente de Argentina gana 4 Copas Libertadores seguidas entre 1972 y 1975. Con el tiempo se convierte en el Club más ganador de la historia en el nivel internacional, con 15 títulos: <ul style="list-style-type: none"> ○ 7 Libertadores ○ 2 Europeo-Sudamericana ○ 3 Interamericanas ○ 2 Supercopas ○ 1 Recopa
<ul style="list-style-type: none"> ○ Diego Maradona, el crack futbolístico argentino, marca ante Inglaterra en los cuartos de final del Mundial México'86 el gol más espectacular de la Historia de los Mundiales. Maradona es el jugador argentino que participó en más mundiales.
<ul style="list-style-type: none"> ○ En 1991 el equipo Colo Colo de Chile gana por primera vez la Copa Libertadores de América tras vencer a Olimpia de Paraguay.
<ul style="list-style-type: none"> ○ Brasil, en 1994, Campeón Mundial de Fútbol en Estados Unidos, se convierte en el Primer y único Tetracampeón del Mundo tras vencer por penales a Italia en la emocionada final. Brasil, ya en su tercer Galardón Mundial se hizo acreedor a la Copa Jules Rimet.
<ul style="list-style-type: none"> ○ En 1998, el jugador Ronaldo (Brasil) fue galardonado por 3ra. vez consecutiva por la FIFA como mejor jugador del año.
<ul style="list-style-type: none"> ○ En este año, Francia ganó la Copa Mundial por primera vez en la historia, tras vencer a Brasil por 3-0.
<ul style="list-style-type: none"> ○ En 1999 el equipo brasileño Palmeiras gana la Copa Libertadores de América después de ganar al Deportivo Cali de Colombia. En este año Brasil llevaba la Copa por 11va. vez en la historia.
<ul style="list-style-type: none"> ○ <u>El año siguiente la Copa se la lleva Boca Juniors de Argentina tras vencer a Palmeiras. Argentina ha sido ganadora de esta copa 17 veces.</u>
<ul style="list-style-type: none"> ○ En 1999, Gabriel Batistuta (Argentina), David Beckham (Inglaterra) y Rivaldo (Brasil) recibieron los títulos de mejor Jugador Mundial de la FIFA 1999. Al igual, FIFA galardonó a Brasil como mejor equipo del año 99.
<ul style="list-style-type: none"> ○ El argentino Gabriel Batistuta es el máximo goleador de la Selección Argentina, contando en su haber con 52 goles. Actualmente es el pase más caro pagado por un jugador del mundo.
<ul style="list-style-type: none"> ● En el 2000 Francia obtuvo la segunda <u>Eurocopa</u> tras vencer a Italia por 2-1.

Fuente. Este estudio

Historia del futbol de salón: El Fútbol sala (que inicialmente se llamó fútbol de Salón) se inició en la República Oriental del Uruguay en 1930 (América del Sur) por la idea del Profesor Juan Carlos Ceriani (1903 – 1996), que ejercía su profesión en la Asociación Cristiana de Jóvenes (ACJ).

En el Uruguay de aquel entonces el fútbol se vivía un auge pocas veces vistas, y esto era a razón que la famosa “celeste” (se le denomina así a la selección uruguaya ya que su camiseta es de ése color) había conquistado las preseas doradas en los Juegos Olímpicos de Ámsterdam (Holanda) en 1924 y en Colombes (Francia) en 1928 como así también el primer campeonato del mundo disputado en Montevideo capital de Uruguay en 1930.

En cada rincón del Uruguay se improvisaba una cancha de fútbol para la práctica del mismo, por tal motivo, el Profesor Juan Carlos Ceriani vio que los jóvenes se sentían estimulados y animados por practicar el deporte, sin tener en cuenta el tamaño del terreno de juego o el tipo de superficie en la que se jugaba (césped, asfalto, madera).

Fue así que tomó bases de diferentes deportes como waterpolo, balón mano, basketball, fútbol, los acopló y redactó el reglamento de esta nueva disciplina del fútbol.

Del Basketball tomó la cantidad de jugadores por equipos y la duración del partido (40 minutos), del balón Mano la pelota que pique poco y arcos pequeños, del water Polo básicamente la reglamentación de los arqueros y sin dejar de lado conceptos del fútbol tradicional.

En la Asociación Cristiana de Jóvenes de Montevideo, funcionaba por aquel entonces el Instituto Técnico de la Confederación Latinoamericana de la Asociación Cristiana de Jóvenes, allí concurrían a perfeccionar sus estudios los Profesores de Gimnasia de toda Sudamérica y así conocieron este nuevo deporte a partir de ahí la historia del fútbol se expandió hacia Brasil, Chile, Brasil, Paraguay, Argentina, Perú y de allí a España y al resto del mundo.¹⁰

Historia de las canchas sintéticas en Colombia: Aunque los triunfos internacionales no son muchos, la afición es millonaria, así como los practicantes. Los parques públicos y privados son insuficientes para tantos niños, jóvenes y adultos que disfrutan la vida dándole patadas a un balón.

Esa fiebre de balompié ha desembocado en la construcción de decenas de canchas sintéticas de fútbol 5 ó 7, en recintos cerrados, que ahora son una alternativa para la práctica de este deporte.

“Es más fácil reunir a diez amigos y armar dos equipos para jugar aquí, que conseguir a 20 y luego encontrar una cancha grande”. Las palabras de Lucas Jaramillo, ex futbolista profesional.

¹⁰COMO NACIO EL FUTBOL SALA. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: <http://futbolsalacolon.webnode.es/news/como-nacio-el-futbol-sala/>

Los futbolistas aficionados prefieren estas canchas por ser cubiertas, lo que garantiza la continuación del juego, así el clima varíe.

El primer escenario de este tipo fue “La Cancha”, que antes tenía cuatro sedes: tres en Bogotá y una en Barranquilla, y que hoy cuenta con una en la capital, en el barrio Las Américas. Las otras sedes fueron destinadas para la construcción de edificios.

Montar un negocio de estas características requiere una inversión de \$1.100 millones, que incluyen el terreno y la adecuación de las canchas, que por lo general se ubican una por nivel de la edificación.

Además, la grama sintética del espacio de juego es importada de Argentina y tienen la ventaja de sólo necesitar mantenimiento completo cada cuatro meses. Se debe jugar con guayos de tache bajo, para no maltratarla.

De igual manera, la pasión llegó a Medellín, Cali y Barranquilla, donde este tipo de escenarios se han hecho muy populares. En la capital antioqueña el sitio preferido es El Maracano, con dos canchas; en Barranquilla, La Cancha; en Cali, Chipifútbol y Soccer Max.

El alquiler de cada cancha varía de acuerdo con la hora y el día. En la mañana es más barato, los precios oscilan entre \$35 mil y \$60 mil. En la noche y fines de semana los precios van desde \$60 mil hasta \$150. Éstos incluyen préstamo de camisetas para cada equipo, duchas, lockers y balón.

Negocios alternos de las canchas:En las canchas sintéticas no sólo se juega fútbol. La mayoría de ellas tienen tiendas deportivas y servicio de cafetería, que les significa a estos establecimientos deportivos una parte importante de sus ingresos mensuales.

La publicidad representa otro buen negocio. Marcas de ropa deportiva, bebidas energizantes y telefonía celular son algunas de las empresas que pagan por cada mes de pauta publicitaria entre \$400 mil y \$1 millón para que su nombre aparezca en las vallas o cerramientos de cada cancha; en ocasiones llegan a patrocinar los torneos internos que se realizan cada año.

“En varias canchas funcionan, además, escuelas de fútbol infantil. Lucas Jaramillo tiene 130 niños y niñas en ‘Fútbol 5 Site’. Las clases se dictan de lunes a viernes y los fines de semana. Los precios van de \$40 mil a \$60 mil y depende si se toman una o más horas”.¹¹

¹¹ EL ESPECTADOR. Inicio » Noticias » Economía » Fiebre de fútbol sintético. [en línea] [citado 2008-06-28] Disponible en internet: www.elespectador.com/

2.1.2 Entornos de investigación. El Departamento de Nariño, localizado en el extremo sur occidental de Colombia, delimita al norte con el Cauca, al este con el Putumayo, al sur con el Ecuador, y al oeste con el Océano Pacífico.

La economía del departamento se basa en la prestación de servicios bancarios, comerciales y de transportes, le siguen las actividades agropecuarias, entre las que se destacan los cultivos de papa, hortalizas, frijol y cebada; en la ganadería se destaca el ganado vacuno, con fines principalmente lecheros, también existe el ganado ovino y la cría de curíes. Algunos ingresos dependen de la explotación forestal y la pesca en el Litoral Pacífico.

El municipio de Samaniego, es considerado con unos grandes potenciales deportivos en diferentes deportes tanto colectivos como individuales pero sin escenarios aptos para la práctica del deporte, por ello nace la necesidad de plantear este proyecto de la mano de un complejo de canchas sintéticas apto para la práctica deportiva.

Caracterización de Samaniego y su entorno:

Figura 1. Mapa Samaniego



Fuente. Este estudio

Figura 2. Escudo y bandera, Samaniego



Fuente. Este estudio

Samaniego catalogado como “ciudad paisaje y cultural del departamento de Nariño”, se encuentra a 117 kilómetros al occidente de la ciudad de San Juan de Pasto, limitando: por el norte, con la Llanada; por el sur, con Providencia, Guaitarilla, Tuquerres y Santacruz; por el oriente, con la Llanada, Linares y Ancuya; y por el occidente, Santacruz, Ricaurte y Barbacoas.

Su altura, sobre el nivel del mar, es de 1.470 metros. Su temperatura media es de 24 grados centígrados. La precipitación media anual es de 1.314 milímetros. El área municipal comprende 765 kilómetros cuadrados. Su territorio es montañoso en su gran extensión, pero también tiene algunos sectores planos y ondulados. Como accidentes geográficos se destacan los cerros Gordo, Inga, La Cruz y Pelado.

Estas tierras corresponden a pisos térmicos cálido, templado y frío, y son regados por los ríos Cristal, Pascual, Pali, San Juan, Saspí y Telembí. Los 62.659 habitantes de Samaniego basan su economía en la agricultura, la ganadería y la minería; siendo los principales productos que cultivan: caña panelera 1.830 Ha., café 1.021 Ha., fique 450 Ha., tomate de árbol 330 ha., frijol 300 Ha., plátano 232 Ha. En el sector ganadero mantienen, aproximadamente 3.300 cabezas de ganado bovino, de las cuales 1.400 producen un promedio diario de 4.200 litros de leche. Y, en el sector minero, en los últimos 5 años, produjo un promedio anual de 386,54 onzas de oro.

La cabecera municipal es Samaniego, haciendo parte del municipio los corregimientos de Cartagena, Chuguldí, Tanamá, Bolívar, El Salado, Motilón, Villaflor, Aguada, Puerchag, La Capilla, La Planada, El Decio, Betania y Andalucía; y, las inspecciones de policía de Carrizal, Chinchal, Chupinagán, Doñana, El Canadá, El Llano, El Motilón, El Salado, La Montufar, Maranguay, Piedrablanca, puente Tierra, San Antonio, San Diego y Yunguilla.

Samaniego posee una temperatura promedio de 21°C y una población 70000 personas, según el censo DANE del 2014. En cuanto a la parte cultural se caracteriza por tener varios eventos en el año en los cuales concurre gran cantidad de personas, mejorando las utilidades del municipio, entre estos eventos tenemos:

2.2 MARCO TEORICO

2.2.1 Antecedentes bases. Según la investigación realizada se tiene conocimiento que existen otros trabajos de investigación relacionados con el tema a nivel regional, nacional e internacional, permitiendo orientar los procesos iniciales del presente trabajo de investigación. Entre los estudios se encontró:

Autor: CAMILO RICARDO HERRERA MORENO

Título: "PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CONSTRUCCION Y PUESTA EN MARCHA DE UN CLUB DEPORTIVO EN LA MESA CUNDINAMARCA."

UNIVERSIDAD DE LA SABANA - ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE PRODUCCION Y OPERACIONES – BOGOTA - OCTUBRE 10 DE 2010

Objetivo general: Diseñar un plan de negocios para la organización de la idea, construcción y puesta en marcha de un club deportivo de futbol en La Mesa Cundinamarca

Objetivos específicos:

- Realizar un análisis ampliado de mercado que permita sustentar la operatividad del negocio y su sostenibilidad en el tiempo.
- Hacer un análisis técnico-operativo de la idea de negocio para sustentar el que el servicio prestado este enfocado con la misión del servicio.
- Desarrollar el análisis administrativo para establecer la organización, la descripción de cargos, perfiles de las personas, .la contratación, etc.
- Establecer el análisis jurídico y legal, para saber cuál es la forma jurídica de la sociedad, cuales son los principales socios y perfiles, responsabilidades, organismos de control, POT y licencias.

- Determinar el análisis financiero y económico que permita establecer el retorno de la inversión, punto de equilibrio y demás indicadores, que permitan a los socios inversionistas conocer la rentabilidad de la idea de negocio.

Conclusiones: Los negocios en servicios de explotación en instalaciones deportivas para la práctica de cualquier tipo de deporte, están en crecimiento y vigencia en todas las regiones del país por la accesibilidad, practicidad, y asistencia de este tipo de instalaciones.

Este tipo de negocios tiene fácil expansión, aunque tiene una inversión alta, el retorno de la misma es rápido, es de fácil construcción y los materiales son resistentes a cualquier piso térmico y condición climática. Además la deficiencia de espacios deportivos de buena calidad y de servicio hace de este negocio gran potencial para ciudades grandes y pequeñas. Un punto importante, para jugar fútbol no hay edad.

Los espacios deportivos siempre serán un punto importante de encuentro para la salud y la felicidad de los colombianos.

El objetivo principal de este negocio es prestar el mejor servicio dentro de la actividad económica donde se desarrolla este negocio y generar mejores condiciones de vida a los habitantes de la Mesa (Cundinamarca) y hacer mejor al país.

El desarrollo del proyecto tiene los permisos necesarios por la municipalidad y se encuentra dentro de una zona contemplado por el POT municipal para este tipo de negocios.

Con una planeación organizada y una clara definición de objetivos se disminuyen los riegos y obstáculos que puedan surgir en el proceso de creación y puesta en marcha de una idea de negocio.

Autor: JUAN SEBASTIANRAMIREZ PAYAN

Título: " PLAN DE NEGOCIOS PARA DETERMINAR LA VIABILIDAD DE UNA EMPRESA DE ENTRETENIMIENTO Y RECREACION ENFOCADA HACIA EL FUTBOL 5 EN CANCHAS SINTETICAS."

PONTOFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA - ADMINISTRACION DE EMPRESAS
BOGOTA - 2009

Objetivo general: Analizar y determinar la viabilidad de una empresa de servicios de entretenimiento en la ciudad de Bogotá con énfasis en el servicio de alquiler de canchas sintéticas para jugar fútbol creando una oportunidad de negocio estable y rentable, así mismo promoviendo la actividad física y el deporte.

Objetivos específicos:

- Realizar un estudio de Mercado para definir: demanda potencial, demanda efectiva, segmentación del mercado, entre otras variables relevantes para el desarrollo y viabilidad del proyecto.
- Elaborar un plan de mercadeo en el cual se generen las diferentes estrategias de marketing necesarias para el desarrollo del proyecto.
- Determinar el portafolio de productos y servicios que la empresa va a implementar para identificar sus clientes y la manera de atraerlos, capturarlos y fidelizarlos con la empresa.
- Identificar estrategias de mercado para que el proceso de comunicación se inicie desde el mismo estudio del mercado objetivo, todo apoyado en herramientas de inteligencia de mercados, para que la comunicación estratégica se convierta en el arma de rentabilidad del proyecto.
- Desarrollar un diseño de planta y definir la localización en la ciudad de Bogotá de la sede de servicios teniendo en cuenta el mercado y los proveedores del negocio de las canchas sintéticas de fútbol 5.

Autor: CRISTHIAN GEOVANNY JIMENEZ AGUIRRE

Título: “PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA LA “ESCUELA DE FÚTBOL L.D.U.Q. – VALLE DE LOS CHILLOS”, FUNDAMENTADO EN BALANCE SCORECARD”

ESCUELA POLITECNICA DEL EJÉRCITO - DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO - INGENIERO COMERCIAL - AÑO 2010

Objetivo general: Desarrollar un Plan de Gestión Estratégica de la Escuela de Fútbol L.D.U.Q. - Valle de los Chillos fundamentado en Balance Scorecard, que contribuya al crecimiento, sostenibilidad y responsabilidad social de la institución.

Objetivos específicos:

- Realizar un diagnóstico situacional aplicando la metodología DOFA permite a la escuela potencializar los aspectos positivos y minimizar los aspectos negativos.
- Elaborar un direccionamiento estratégico basado en la visión que permita a la escuela ser sostenible en el tiempo.
- Desarrollar un estudio del mercado objetivo que permita conocer las necesidades y preferencias de los clientes.

- Definir proyectos estratégicos a emprender por la escuela y desarrollar los prioritarios a corto plazo.
- Diseñar el BSC de la escuela, mediante políticas de mejoramiento continuo que permitan el monitoreo de la gestión.
- Elaborar la evaluación financiera de los proyectos prioritarios, demostrar su factibilidad y alineamiento con las estrategias propuestas de crecimiento, sostenibilidad y responsabilidad social.

Conclusiones:

- La Institución de Formación Deportiva “ESCUELA DE FÚTBOL DELIGA DEPORTIVA UNIVERSITARIA DE QUITO – VALLE DE LOS CHILLOS”, como la mayoría de las PYMES del Ecuador, se ha manejado sin un direccionamiento estratégico y sin contar con una estructura Organizacional y Organigrama de Funciones que le permita establecer procesos para hacer más eficiente la gestión Administrativa y Operativa en la Institución.
- Al realizar un Diagnóstico Estratégico, análisis variables y de mercado aplicando encuestas personales a los clientes del mercado objetivo para medir su nivel de satisfacción tanto del servicio ofertado como de las instalaciones de la Escuela, se obtuvo que, los clientes se encuentran satisfechos con el Servicio prestado pero que requieren, para lo cual se desarrolló Proyectos como es el caso de Servicios Complementarios para minimizar estas insatisfacciones.
- La Escuela se encuentra en niveles aceptables de preferencia de los clientes del sector de influencia pero requiere manejar un Marketing especializado por tal motivo es necesario establecer una Área especializada para realizar dicha actividad.
- El modelo de gestión estratégica basado en el BalancedScore Card prueba ser una herramienta poderosa de control y gestión en general, y de manera especial en la Escuela que le permitirá medir si sus objetivos estratégicos son cumplidos o no, en donde puede controlar los parámetros de desempeño de manera instantánea y eficiente.
- La Esc. L.D.U.Q.-V. Siente la necesidad de implementar proyectos estratégicos que le permitan lograr los objetivos estratégicos planteados en el BSC, para de esta manera lograr a llegar con el cumplimiento de la Visión propuesta.
- La institución “Esc. L.D.U.Q.-V” no tiene un control eficiente de la parte financiera por tal motivo llevan un manejo de flujos de caja de manera que existen muchos gastos y costos innecesarios los cuales no les permite tener mayor utilidad al final del año.

- En el Análisis financiero se pudo determinar que el proyecto es viable debido a que el VAN es positivo y corresponde a \$226085,95; de igual forma la TIR de 45,80% superando a la TMAR de 19,31% ratificando la viabilidad del proyecto. Además la RC/B con el proyecto asciende a \$3,05 que manifiesta que por cada dólar invertido se obtiene una ganancia de \$2,05 dólares.

2.2.2 Fundamentación teórica:

¿Qué es un plan de negocios?

Un Plan de Negocio es un documento que en forma ordenada y sistemática detalla los aspectos operacionales y financieros de lo que será una empresa para lograr los objetivos.

¿Para qué sirve un plan de negocios?

- Conocer si el negocio es viable y rentable.
- Conocer el monto de inversión necesario para el negocio, así como las necesidades de financiamiento.
- Definir el modelo de negocio o diseño del negocio.
- Definir la oferta empresarial a ofrecer.
- Conocer con amplitud, a fondo los aspectos del negocio; para desarrollar estrategias ganadoras, para atraer a los clientes, lograr que compren, que regresen y no quieran irse.
- Ordenar las actividades necesarias para iniciar el negocio
- Conseguir financiamiento.
- Ayuda a clarificar y organizar bien las ideas.

¿Cómo redactar un plan de empresa?

Antes de comenzar a desarrollar esta estructura, cabe señalar ciertas recomendaciones generales que los expertos suelen efectuar a la hora de redactar el plan de empresa:

- Cuidar la presentación,
- Concisión (no parece recomendable ir más allá de las 25 a 30 páginas)
- Orden, coherencia y buena estructuración,
- Integridad de la información (aunque con brevedad, deberían tratarse todos aquellos aspectos que permitan emitir un juicio completo sobre el proyecto),
- Precisión y rigor (los datos aportados deberían incluir aquellos elementos, citas, fuentes de información, etc.- que permitan contrastar la veracidad de lo que se lee),

- Eficacia y atractivo.

Estructura de un plan de empresa: Partiendo de la relación, anteriormente mencionada, de elementos mínimos que debería describir un plan de empresa, debe insistirse en la importancia de ordenar la información contenida, como medio de asegurar la coherencia e integridad del plan. A tal fin proponemos, a modo de ejemplo, una estructura concreta (hay otras muchas formas estructurar esa información que pueden ser perfectamente eficaces e igualmente válidas. Es más, según cual sea el interlocutor del emprendedor, resultará recomendable un diseño variable, adaptado a las concretas necesidades que cada caso plantee.

- Definición del proyecto,
- Presentación del equipo humano,
- Plan de marketing,
- Plan operativo.

Plan de marketing:

- Concepto de marketing,
- Estudio de mercado,
- Decisiones estratégicas de marketing,
 - Definición de las variables del Marketing - Mix:
 - Producto,
 - Precio,
 - Distribución,
 - Promoción/Comunicación.

Concepto de marketing: En una descripción clásica, atribuida a Peter Druker, el marketing se concibe como la empresa en su conjunto observada desde el punto de vista de sus resultados finales, es decir, desde el punto de vista del consumidor.

Por otro lado, desde un punto de vista dinámico el marketing se entiende como un proceso dirigido a la satisfacción del cliente mediante el desarrollo de la oferta adecuada a tal fin.

Desde un criterio temporal, se suelen distinguir dos dimensiones del marketing:

- Marketing operativo (a corto plazo),
- Marketing estratégico (a medio y largo plazo).

Estudio de mercado: La investigación de mercados o estudio de mercado es una de las herramientas básicas del marketing. Consiste en la búsqueda y análisis de la información relevante sobre los elementos esenciales que caracterizan un mercado (competidores en sentido amplio, la oferta y clientes

demanda en sentido amplio, así como los factores externos que influyen en el mismo).

Las conclusiones derivadas de un estudio de mercado deberían servir para identificar y cuantificar las variables del marketing operativo, adoptando así las decisiones oportunas (producto, precio, distribución y promoción); así mismo deberían servir como instrumento de control del grado de cumplimiento de las estrategias diseñadas (marketing estratégico).

La tarea principal de un estudio de mercado habrá de ser, por tanto, obtener información relevante sobre 3 grandes ámbitos:

La demanda: Número y características, poder de compra, hábitos y comportamiento, gustos y tendencias de los potenciales clientes del producto o servicio (individuos, familias, empresas, organizaciones, etc.). A este fin se utilizan las técnicas de segmentación de mercado, medio para la definición concreta del sector específico de mercado que, por ofrecer mayores oportunidades al producto o servicio ofrecido, será objeto de nuestro producto o servicio. La segmentación permite obtener un perfil o retrato robot de nuestra clientela potencial.

Volumen de consumo para el producto o servicio ofrecido (en unidades físicas o monetarias)

Identificación de posibles variaciones estacionales en la demanda de nuestro producto o servicio.

Determinación de la fase del ciclo en que la demanda de un determinado producto o servicio se encuentra.

La oferta: Empresas competidoras (estrategias, políticas de precio, de producto, de distribución y de promoción, debilidades y fortalezas, aspectos diferenciadores de su oferta)

Nivel de competencia existente en el mercado, mediante la ponderación de, al menos, los siguientes elementos:

- Potenciales entradas de otras empresas en el mercado elegido,
- Grado de rivalidad existente,
- Existencia de productos o servicios sustitutivos,
- Poder de negociación de los proveedores,
- Poder de negociación de los compradores, características de otros productos y servicios presentes en el mercado potencialmente concurrentes con el que se pretende ofrecer (productos o servicios sustitutivos),

- Organización sectorial de la profesión o el ámbito de actividad,
- Otros actores presentes en el mercado: distribuidores (número de distribuidores o establecimientos que distribuyen un producto; fórmulas de distribución posibles, etc.), proveedores (condiciones ofrecidas, poder de negociación, etc.).

El entorno del mercado:

- Entorno político-legal ,
- Contexto económico y político,
- Entorno sociocultural,
- Entorno demográfico,
- Tecnología,
- Situación medioambiental,
- Elementos externos variados.

Plan operativo: Es recomendable que el plan de empresa mencione, igualmente, determinados aspectos tocantes a la actividad ordinaria de la empresa, referidos, entre otras cosas a sus necesidades infraestructurales de funcionamiento así como a la estrategia de aprovisionamiento y compras que habrá de seguirse para el buen funcionamiento de la misma.

Podrían enunciarse así:

- Mecánica de producción o forma de prestación de servicios, local donde se ubicará la empresa,
- Necesidades de maquinaria, equipamiento, suministros,
- Estrategia de compras y almacenaje,
- Elección de proveedores.

La elección de proveedores es una cuestión importante para garantizar el buen éxito de la empresa. En primer lugar, debería plantearse que va a hacer la empresa directamente y que va a subcontratar. Para empezar, puede ser más conveniente que se limite la actividad a lo que se sepa hacer mejor y subcontratar otras funciones como contabilidad, administración, etc.

Al seleccionar la red de proveedores, es importante seguir las siguientes recomendaciones:

- “Comparar distintas opciones,
- Negociar el sistema de pago, es decir, si se va a pagar al contado, a 30, 60 o 90 días. Esto hay que ponerlo en relación con el periodo de cobro a nuestros clientes ya que si no hemos recibido dinero de estos, no podremos

hacer frente a las obligaciones contraídas. Hay que evitar los desfases de tesorería,

- Determinar las condiciones de suministro. En este punto debe destacarse que si el volumen de pedidos es elevado, habrá que contar con una estrategia de almacenaje o quizá sea más conveniente la opción de un aprovisionamiento gradual, a medida que se precise la mercancía".¹²

2.3 MARCO LEGAL

Ley 181 de 1995: "Por la cual se dictan disposiciones para el fomento del deporte, la recreación, el aprovechamiento del tiempo libre y la educación física y se crea el sistema nacional del deporte".

Esta ley permite la facilidad de establecer las herramientas necesarias para fomentar e incentivar a la formación del deporte, beneficiando a la juventud, niñez y además a los deportistas desatacados brindándoles estímulos como el ingreso a los programas académicos de las universidades públicas y privadas.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Administración: Proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas trabajan en cooperación, para lograr propósitos eficientemente seleccionados, la labor que se pretende realizar en el proyecto de investigación requiere de una administración que delinea el direccionamiento de las diferentes etapas desde la organización y fijación de objetivos del proyecto.

Amenazas: Tendencias en el entorno de una organización que limitan su desarrollo operativo, estas de cierta manera retrasan el desarrollo de los objetivos, para el caso de la investigación que se adelanta las amenazas surgen del consumo y los posibles competidores de la producción del brócoli en la región.

Análisis del Mercado: Se elaborara un diagnóstico de la estructura actual del mercado nacional, definiendo el mercado objetivo, la estimación del mercado potencial, su consumo, el Perfil del cliente. Además se relacionara los servicios sustitutos. Los estudios de mercado nos permiten caracterizar un sector económico o comercial del cual queremos obtener algún tipo de información para generar soluciones o decisiones de cierto sector en estudio; también para caracterizar al cliente desde su aspecto demográfico y geográfico.

¹² SAMANIEGO TEJEDA, Gustavo. Especialista en creación y crecimiento de negocios, planes de negocio, marketing para emprendedores. Coach emprendedor Doctorando en Administración. M.B.A. Ing. Industrial. Coach empresarial. Bogotá: s.n. s.f.

Comunicación estratégica: “La comunicación estratégica es el proceso por el cual maximizamos los recursos de comunicación tanto internos como externos (publicidad, marketing, medios comunicativos, ambiente laboral, clima organizacional, atención al cliente, la cadena logística, etc.) todo para estar posicionados en la mente de los consumidores”¹³.

La comunicación estratégica requiere de una adecuada planificación y coordinación para así cumplir con los objetivos propuestos, entendiendo ésta como el proceso mediante el cual una empresa, una vez analizado el entorno en el que se desenvuelve y fijados sus objetivos a corto y largo plazo, selecciona las estrategias más adecuadas para lograr esos objetivos y define los proyectos a ejecutar para el desarrollo de esas estrategias.

La comunicación estratégica planificada se convierte en un instrumento de gestión empresarial, de negociación y de control. En ese sentido, el plan de comunicación permite orientar la toma de decisiones, por cuanto contiene una serie de decisiones programadas a ejecutar en el futuro. Al plantearse los objetivos y la trayectoria a seguir, producto de la búsqueda de consenso entre quienes participan en la comunicación para definir las expectativas y aspiraciones de los grupos e individuos que intervienen en ese proceso.

Comunicación organizacional: “La Comunicación Organizacional constituye la base para el análisis de los problemas relacionados con la identidad, imagen y programas de comunicación de cualquier tipo de entidad, y conectada con éstos, la promoción de sus productos y servicios”¹⁴.

La Comunicación organizacional maneja las comunicaciones externas e internas que se desarrollan en una organización con el fin de cumplir sus objetivos de negocio.

Costos: Todos aquellos recursos necesarios para la producción, y que son asociables al producto de la empresa, por lo tanto, mientras no se vendan permanecen como un activo. Por ejemplo, la madera, los clavos, el pegamento, las horas hombre de trabajo, etc.

Futbol 5: Variedad de futbol que se practica en una cancha con dimensiones más pequeñas que cuenta con un número de participantes, que es cinco jugadores por cada equipo, incluido el arquero.

¹³CASTELLS, Manuel. La era de la información, Economía, Sociedad y Cultura. La sociedad red, (1996) Volumen I. México DF: Siglo XXI, p. 179.

¹⁴BARTOLI, Annie. Comunicación y Organización. Barcelona: Paidós, 1992.

Gastos: Son todos aquellos recursos, destinados a mantener el proceso de producción y ventas, que pierden su valor monetario al momento de pagarse o se dan como “consumidos”. Por ejemplo, el sueldo de la secretaria, cuenta del teléfono, intereses línea de crédito, son parte de los gastos de una empresa, ya que al momento de pagarlos se “pierden”. No significan una inversión duradera ni quedan en el activo de la empresa. Generalmente están asociados a los ítems de Administración y Ventas.

Gastos de administración: Conjunto de erogaciones incurridas en la dirección general de una empresa que varían de acuerdo con la naturaleza del negocio, aunque por regla general, abarcan los sueldos y salarios, los materiales y suministros de oficina, la renta y demás servicios generales de oficina. Son gastos normales de carácter corriente para el funcionamiento de la empresa.

Inteligencia de Mercados: “El término Inteligencia de Mercados hace alusión a un instrumento que proporciona metodologías que sirven para identificar nichos de demandas de bienes y servicios, garantizar su compra y éxito en el mercado”¹⁵. El objetivo de un proceso de inteligencia de mercados, es obtener información primaria y secundaria, analizarla según un lineamiento claro y específico, para luego utilizarla en la toma de decisiones dentro de una organización. El proceso debe ser continuo, pues la realidad de cualquier mercado, dada la naturaleza del comportamiento humano, es cambiante y evolutiva.

“La antigua lógica de suministro tecnológico, tradicionalmente relacionada con la inteligencia de mercados, ha reenfocado su centro en la relación directa entre investigación y respuesta de producción, en un contexto dinámico que convierte el conocimiento en ventajas competitivas a través del desarrollo de nuevos productos”¹⁶.

Mercadeo: Es una función organizacional y una serie de procesos para la creación, comunicación y suministro de valores para un mercado, y para administrar relaciones con quienes lo conforman, de forma tal que se generen beneficios para la empresa y quienes la conforman.

Plan de negocios: Un plan de negocios es una guía para el emprendedor y/o empresario que le permite poner en marcha la idea de negocios y encontrar su viabilidad y pertinencia

¹⁵ PROEXPORT. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: <http://www.proexport.com.co/VBeContent/intelexport/intelexport.asp?&ItemMenu=253>

¹⁶ CORDIS. Estudio para políticas de Innovación. Unión Europea:2003. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: <http://cordis.europa.eu/itt/ittes/03-5/innov01.htm>

Polímero: Macromolécula formada por polimerización de moléculas elementales. Fibra de condensación sintética que posee adición natural al caucho. El etileno y el propileno obtenidos del petróleo, forman polímeros de adición sintéticos.

3. ANALISIS DE MERCADO

3.1 PROBLEMA

El desconocimiento de la demanda y la oferta del mercado, para la creación de un complejo de canchas sintéticas en la zona urbana del municipio de Samaniego.

3.2 OBJETIVO GENERAL

Determinar la demanda y la oferta del mercado de un estrato socio económico medio, medio – bajo; ubicado en el municipio de Samaniego Departamento de Nariño.

3.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Determinar la aceptación de un complejo de canchas sintéticas,
- Establecer la demanda insatisfecha que existe en el mercado objetivo,
- Determinar el precio sugerido del mercado,
- Identificar la ubicación adecuada para el funcionamiento del complejo de canchas sintéticas,
- Establecer la frecuencia de compra.

3.4 HIPOTESIS

El 60% del segmento del mercado de las clases media, media baja del municipio de Samaniego, le gustaría practicar el futbol 7 en canchas sintéticas.

3.5 METODOLOGIA

3.5.1 Tipo de estudio. El tipo de estudio que se va a realizar es exploratorio y descriptivo.

3.5.2 Método. El método de estudio que se manejo fue el inductivo ya que se investiga de manera particular el segmento mercado para determinar sus gustos, tendencias, necesidades, y preferencias de compra.

3.5.3 Fuente de recopilación de información:

3.5.3.1 Fuentes primarias. Para la obtención de información se realizará encuestas personales, dirigidas a todas las personas que están en las edades entre 15 y 60 años de nivel socio económico medio, medio bajo, del municipio de Samaniego.

3.5.3.2 Fuentes secundarias. El tema de estudio se sustentará en información obtenida de:

- Bibliotecas (textos, revistas, documentos, prensa, tesis de grados, entre otros.)
- Internet
- Índices del DANE

3.5.3.3 Técnicas de recopilación de información. Las técnicas a utilizarse serán las encuestas personales y la observación. (ANEXOS).

3.6 TIPO DE MUETREO

3.6.1 Probabilístico. Para la realización de la presente investigación se utilizó el tipo de muestreo probabilístico estratificado, ya que divide a la población como un todo, después los elementos serán seleccionados al azar por un método sistemático de cada estrato.

3.7 SEGMENTACION DEL MERCADO.

Considerando que la proyección del municipio de Samaniego para el año 2015 basado en los indicadores del DANE es de 49.906 habitantes, se ha tomado en cuenta para el cálculo de la muestra el 56,11% de todo el municipio de Samaniego del estrato socio económico medio, medio bajo.

3.8 CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para el cálculo de la muestra se ha tomado en cuenta como punto de referencia datos estadísticos, de esta se tiene:

Población del municipio de Samaniego, ya que se ha determinado la existencia de un universo finito, se aplicará la siguiente fórmula:

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

En donde:

Z²= es el valor de la normal para un nivel de confianza del 95% (1.96)²

P= es la probabilidad de hacerle la encuesta (0,5)

Q= es la probabilidad de que la gente no sea encuestada (0,5)

e= es la probabilidad de error máximo esperado (5%)

N= es la población a tener en cuenta en la encuesta

n= 379

3.9 ANALISIS DE LA INVESTIGACION

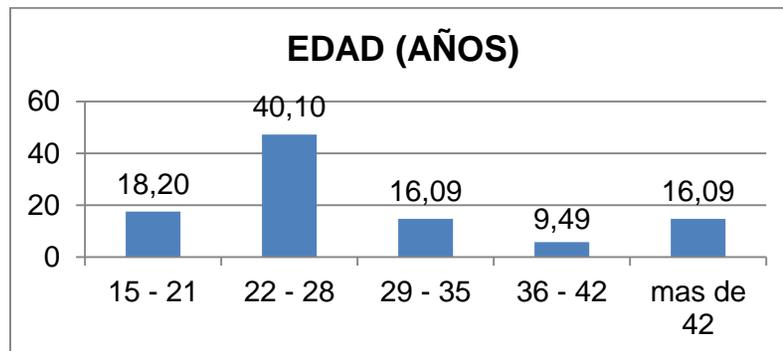
3.9.1 Informe de resultados:

Cuadro 5. Edad

EDADES	PERSONAS	%
15 – 21 años	69	18,20
22 – 28 años	152	40,10
29 – 35 años	61	16,09
36 – 42 años	36	9,49
Más de 42 años	61	16,09
MUESTRA	379	100

Fuente. Este estudio

Grafica 1. Edades



Fuente. Este estudio

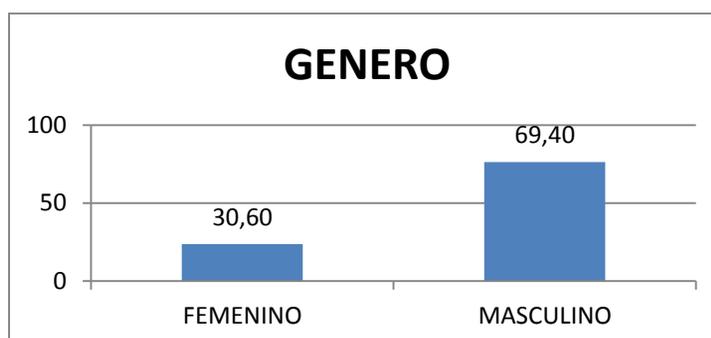
Interpretación: el 18,20% de los encuestados está dentro de las edades comprendidas entre 15 a 21 años, el 40,10% de 22 a 28 años, el 16,09% de 29 a 35 años, el 9,49% entre 36 a 42 y el 16,09% en más de 42 años.

Cuadro 6. Genero

GENERO	PERSONAS	%
Masculino	263	69,40
Femenino	116	30,60
MUESTRA	379	100

Fuente. Este estudio

Grafico 2. Genero



Fuente. Este estudio

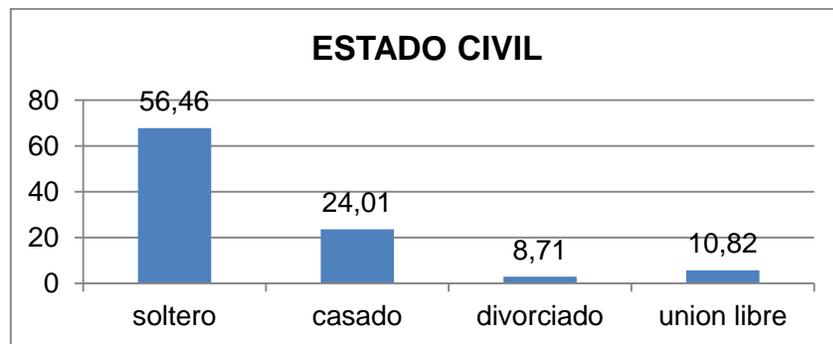
Interpretación: el 30,60% de la población encuestada son mujeres y el restante 69,40% son hombres

Cuadro 7. Estado civil

ESTADO CIVIL	PERSONAS	%
Soltero	214	56,46
Casado	91	24,01
Divorciado	33	8,71
Unión libre	41	10,82
MUESTRA	379	100

Fuente. Este estudio

Grafico 3. Estado civil



Fuente. Este estudio

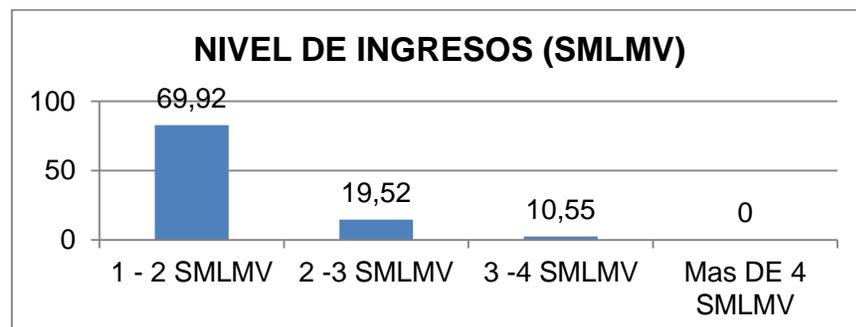
Interpretación: el 56,46% de la población encuestada es soltera, el 24,01% casada, 8,71% divorciada y el 10,82% en unión libre.

Cuadro 8. . Nivel de ingresos

	PERSONAS	%
1 – 2 SMLMV	265	69,92
2 – 3 SMLMV	74	19,52
3 – 4 SMLMV	40	10,55
Más de 4 SMLMV	0	0
MUESTRA	379	100

Fuente. Este estudio

Grafico 4. Nivel de ingresos



Fuente. Este estudio

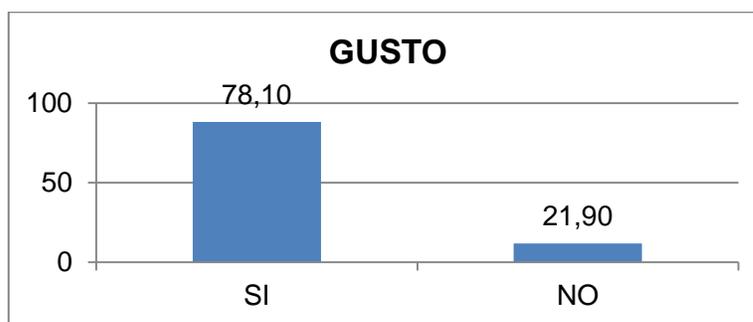
Interpretación: De la población, el 69,92% reciben un pago entre 1 y 2 SMLMV, 19,52 entre 2 y 3 SMLMV y el 10,55% entre 3 y 4 SMLMV.

Cuadro 9. Pregunta 1. ¿A usted le gusta la actividad deportiva del futbol?

GUSTO	PERSONAS	%
Si	296	78,10
No	83	21,90
MUESTRA	379	100

Fuente. Este estudio

Grafico 5. Pregunta 1. ¿A usted le gusta la actividad deportiva del futbol?



Fuente. Este estudio

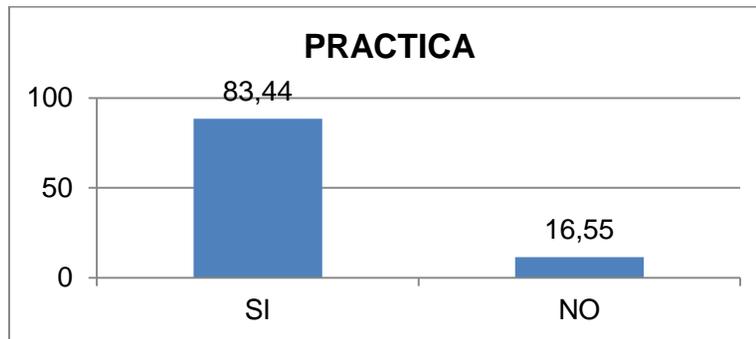
Interpretación: El 78,10% de las personas les gusta la actividad deportiva del futbol, mientras un 21,90% no le gusta.

Cuadro 10. Pregunta 2. ¿Usted practica este deporte?

PRACTICA	PERSONAS	%
Si	247	83,44
No	49	16,55
MUESTRA	296	100

Fuente. Este estudio

Grafico6. Pregunta 2. ¿Usted practica este deporte?



Fuente. Este estudio

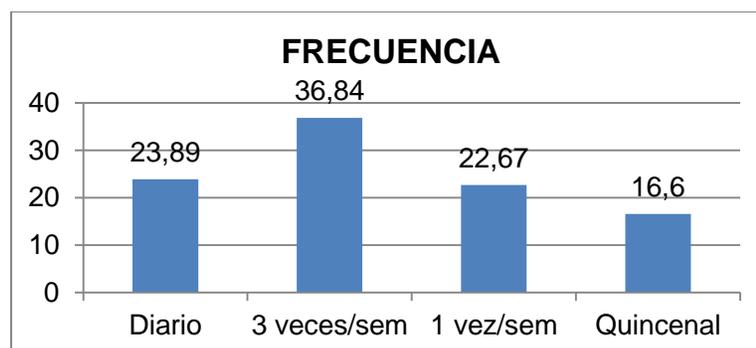
Interpretación: De las 279 personas encuestadas el 83,44% practican el futbol como deporte, mientras que el 16,55% no lo practican.

Cuadro 11.Pregunta 3. ¿Con que frecuencia usted hace deporte?

FRECUENCIA	PERSONAS	%
Diario	59	23,89
3 veces/ semana	91	36,84
1 vez/semana	56	22,67
Quincenal	41	16,60
MUESTRA	247	100

Fuente. Este estudio

Grafico 7. Pregunta 3. ¿Con que frecuencia usted hace deporte?



Fuente. Este estudio

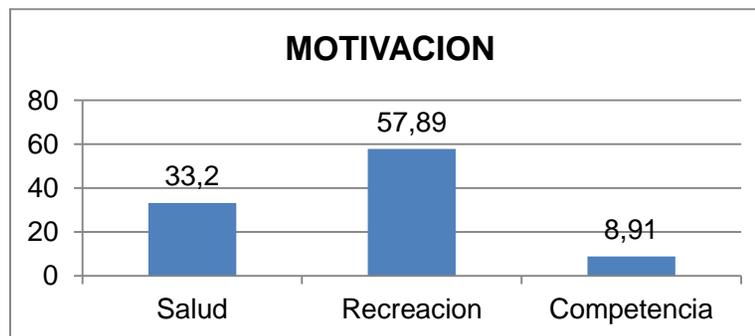
Interpretación: la mayor frecuencia con la que practican este deporte es 3 veces/semana con un 36,84%, seguido de una frecuencia diaria con 23,89%, 1 vez/semana 22,67% y quincenal 16,67%

Cuadro 12. Pregunta 5. ¿Cuál es su motivación para practicar este deporte?

MOTIVACION	PERSONAS	%
Salud	82	33,20
Recreación	143	57,89
Competencia	22	8,91
MUESTRA	247	100

Fuente. Este estudio

Grafico8. Pregunta 5. ¿Cuál es su motivación para practicar este deporte?



Fuente. Este estudio

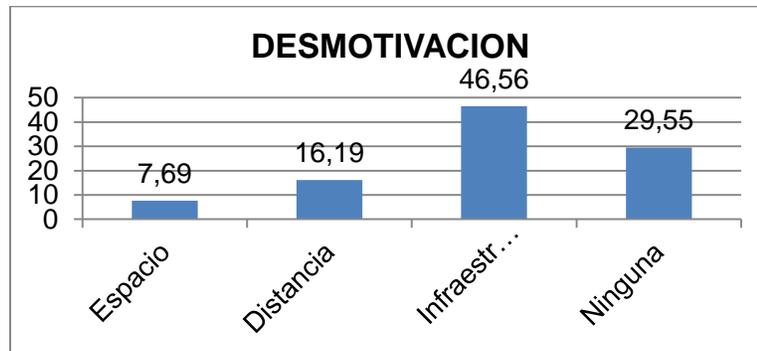
Interpretación: la motivación por la cual practican este deporte es por salud con 57,89%, por salud 33,20% y por competencia un 8,91%

Cuadro 13. Pregunta 6. De los siguientes aspectos, ¿Cual lo desmotiva para realizar la practica en el lugar donde lo realiza?

DESMOTIVACION	PERSONAS	%
Espacio	19	7,69
Distancia	40	16,19
Infraestructura	115	46,56
Ninguna	73	29,55
MUESTRA	247	100

Fuente. Este estudio

Grafico9. Pregunta 6. De los siguientes aspectos, ¿Cual lo desmotiva para realizar la practica en el lugar donde lo realiza?



Fuente. Este estudio

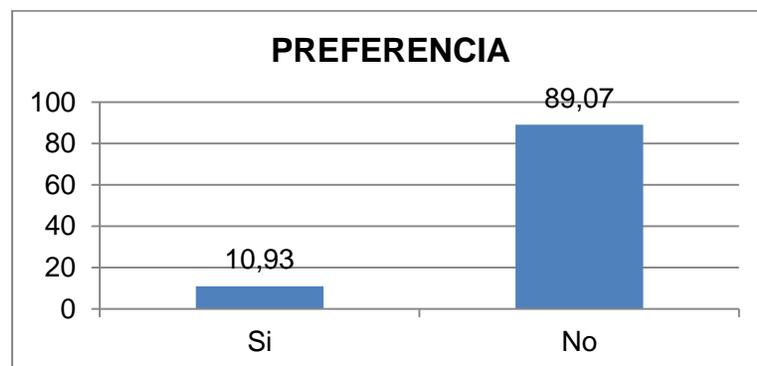
Interpretación: la mayor desmotivación para la práctica de este deporte es la infraestructura con 46,56%, seguido de la distancia 16,19% y espacio 7,69%.

Cuadro 14.Pregunta 7. ¿Tiene preferencias por algún lugar donde practicar este deporte?

PREFERENCIA	PERSONAS	%
Si	27	10,93
No	220	89,07
MUESTRA	247	100

Fuente. Este estudio

Grafico 10. Pregunta 7. ¿Tiene preferencias por algún lugar donde practicar este deporte?



Fuente. Este estudio

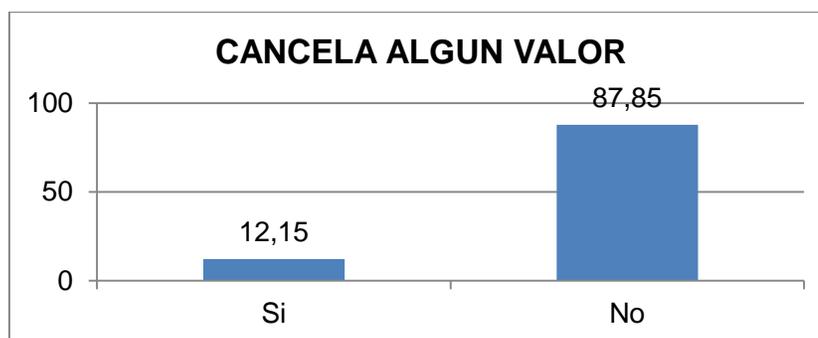
Interpretación: El 89,07% de las personas no tienen un lugar de preferencia para practicar el deporte mientras que el 10,93% lo hacen en el estadio y polideportivo.

Cuadro 15. Pregunta 8. ¿Usted cancela algún valor para acceder al sitio donde practica este deporte?

CANCELA ALGUN VALOR	PERSONAS	%
Si	30	12,15
No	217	87,85
MUESTRA	247	100

Fuente. Este estudio

Gráfico 11. Pregunta 8. ¿Usted cancela algún valor para acceder al sitio donde practica este deporte?



Fuente. Este estudio

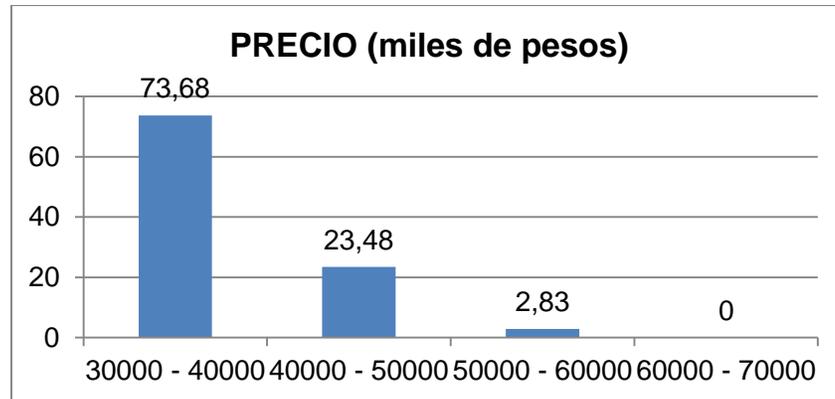
Interpretación: El 87,85% de las personas no cancelan ningún valor para poder practicar su deporte, mientras que el 12,15% si lo hacen.

Cuadro 16. Pregunta 9. ¿Cuál es el precio por hora que usted está dispuesto a pagar para realizar este deporte?

PRECIO	PERSONAS	%
30.000 – 40.000	182	73,68
40.000 – 50.000	58	23,48
50.000 – 60.000	7	2,83
60.000 – 70.000	0	0
MUESTRA	247	100

Fuente. Este estudio

Grafico 12. Pregunta 9. ¿Cuál es el precio por hora que usted está dispuesto a pagar para realizar este deporte?



Fuente. Este estudio

Interpretación: El 73,68% están dispuestos a pagar entre 30000 y 40000 mil pesos, el 23,48% entre 40000 y 50000 mil pesos y el 2,83% entre 50000 y 60000 mil pesos.

Cuadro 17. Pregunta 10. ¿Si en el municipio de Samaniego se crean unas canchas sintéticas, estaría usted dispuesto a pagar por ella?

DISPOSICION A PAGAR	PERSONAS	%
Si	221	89,47
No	26	10,53
MUESTRA	247	100

Fuente. Este estudio

Grafico 13. Pregunta 10. ¿Si en el municipio de Samaniego se crean unas canchas sintéticas, estaría usted dispuesto a pagar por ella?



Fuente. Este estudio

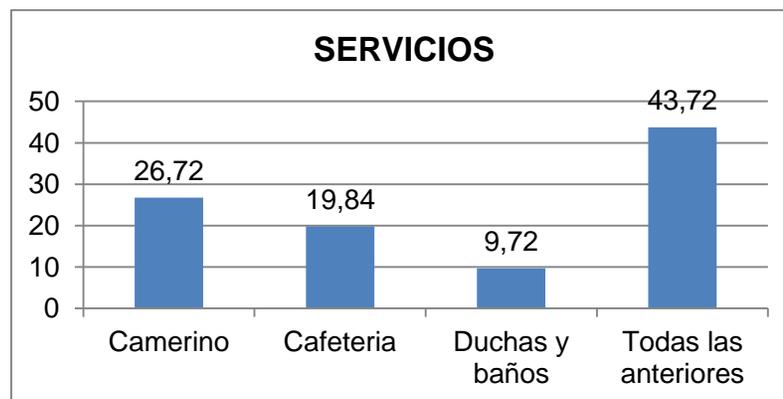
Interpretación: El 89,47% de las personas si están dispuestas a pagar por la utilización de las canchas sintéticas, mientras que el 10,53% no lo haría.

Cuadro 18. Pregunta 11. ¿Para adquirir el servicio de las canchas sintéticas con qué servicio le gustaría contar?

SERVICIOS	PERSONAS	%
Camerino	66	26,72
Cafetería	49	19,84
Duchas y baños	24	9,72
Todas las anteriores	108	43,72
MUESTRA	247	100

Fuente. Este estudio

Gráfico 14. Pregunta 11. ¿Para adquirir el servicio de las canchas sintéticas con qué servicio le gustaría contar?



Fuente. Este estudio

Interpretación: el 26,72% de las personas le gustaría contar con servicio de camerino, el 19,84% con cafetería, el 9,72% con duchas y baños y el 43,72% con todos los anteriores. (Camerinos, cafetería, duchas y baños)

En conclusión y mediante los datos obtenidos en la encuesta realizada se puede establecer que el 89,47% de los encuestados estarían dispuestos a pagar por el alquiler de una cancha sintética, lo que validaría la primera hipótesis, despertando la posibilidad de atender a este segmento de mercado.

3.10 DEMANDA Y LA OFERTA

3.10.1 Demanda.“La demanda es la cantidad de bienes y/o servicios que los compradores o consumidores están dispuestas a adquirir para satisfacer sus necesidades o deseos, quienes además, tienen la capacidad de pago para realizar la transacción a un precio determinado y en un lugar establecido”¹⁷.

La determinación de la demanda, estará basada en el número de encuestados que estarían dispuestos en adquirir los servicios de una academia especializada de fútbol.

El total de la población a la que iría dirigido el proyecto es de 28.004 personas que se encuentran entre 15 y 60 años de edad, de las cuales se restara el 21,90% de las personas que nos le gusta el futbol, menos el 16,55% que no practican esta actividad deportiva y menos el 10,53% que no estarían dispuestos a pagar por el servicio de las canchas sintéticas.

Cuadro 19. Potencial de ventas

Total población	28004
Personas a las que no les gusta el futbol (21,90%)	6133
Personas que no practican el futbol (16,55%)	3620
Personas que no están dispuestas a pagar por el servicio (10,53%)	1922
POTENCIAL DE VENTAS	16329

Fuente: Este estudio

Las 16.329 personas se dividen entre 14 que son los individuos que se necesitan para jugar un partido de futbol 7, lo cual nos quedaría un total de 1.166 equipos que estarían dispuestos a alquilar las canchas sintéticas. Estos 1.166 equipos se los multiplica por el porcentaje de frecuencia con el que asistirán estos equipos.

¹⁷DEFINICIÓN DE DEMANDA. [en línea] [citado 2014-08-01] Disponible en internet: www.promonegocios.net/demanda/definicion-demanda.html

Cuadro 20. Demanda potencial

EQUIPOS	% FRECUENCIA	DIAS	N. ALQUILERES
1166	23,89%	365	101673
1166	36,84%	156	67010
1166	22,67%	52	13745
1166	16,60%	26	5032
TOTAL	100%		187460

Fuente: Este estudio

Nota: Para el caso de las canchas sintéticas es necesario una vez al mes hacer el debido mantenimiento, por lo cual solo se atenderán 353 días al año con una frecuencia diaria de 15 horas (8:00 am. A 11:00 pm), 1 hora por partido menos 5 minutos que se darán de receso entre un partido y otro, en el caso de ser seguidos; por lo tanto solo se jugaran 14 partidos diarios.

Cuadro 21. Capacidad máxima instalada

	PARTIDOS DIARIOS	DIAS AL AÑO	PARTIDOS AL AÑO
CANCHA 1	14	353	4942
CANCHA 2	14	353	4942
TOTAL			9884

Fuente: Este estudio

Para el promedio de utilización percapita de la cancha dividimos el número total de alquileres entre el número total de equipos, para un promedio de 161 juegos al año.

Cuadro 22. Promedio percapita

N. alquileres	N. equipos	Promedio percapita
187460	1166	161

Fuente: Este estudio

Para La proyección de la demanda, primero multiplicamos el total de equipos por el porcentaje de crecimiento del mercado en Colombia, siendo este el

3,6%¹⁸, luego, multiplicamos el total de equipos por el promedio percapita para cada año dando como resultado la demanda potencial para cada año.

Cuadro 23. Proyección de la demanda

AÑOS	TOTAL DE EQUIPOS	PROMEDIO PERCAPITA	DEMANDA POTENCIAL
2014	1161	161	186921
2015	1203	161	193650
2016	1246	161	200622
2017	1291	161	207844
2018	1337	161	215326

Fuente: Este estudio

3.10.2 Oferta. “Oferta es la cantidad de bienes o servicios que cierto número de oferentes (productores) está dispuesto a poner a disposición del mercado a un precio determinado”.¹⁹

Hasta el momento el municipio de Samaniego, no cuenta con canchas sintéticas, por lo cual este proyecto estaría encaminado a brindar a la comunidad un espacio deportivo distinto a los ya existentes y generar una rentabilidad suficiente para recuperar lo más pronto posible la inversión inicial.

3.10.3 Demanda insatisfecha. La demanda insatisfecha es la cantidad de la demanda que no está cubierta con la oferta. Por lo tanto se va a calcular de la siguiente manera:

$$\text{Demanda Insatisfecha} = \text{Demanda Potencial de Mercado} - \text{Oferta Total}$$

$$\text{Volumen de Mercado} = 186.921 - 0$$

$$\text{Potencial Ventas} = 186.921 \text{ alquileres al año}$$

¹⁸EL TIEMPO. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/expectativa-de-crecimiento-en-colombia-en-2015/15173444>

¹⁹ URBINA, Gabriel. Evaluación de proyectos. Bogotá: s.n. s.f. p. 48.

3.11 PLAN DE MARKETING

3.11.1 Diagnostico. “El marketing puede definirse como “el conjunto de medios disponibles por las empresas para crear, conservar y desarrollar sus mercados”²⁰.

Del análisis desarrollado en el plan de negocios, se puede determinar que existe una gran cantidad de persona interesadas en asistir a unas canchas sintéticas en el municipio de Samaniego, de estos análisis se determinará que el mercado objetivo estará conformado por todas aquellas personas entre los 15 y 60 años de edad que practiquen el futbol, microfútbol o futbol sala, independientemente de cual sea su motivación para practicarlo.

Objetivos de Marketing:

Posicionamiento: Posicionarse en el mercado meta en un 25%.

Objetivos de ventas: Obtener ingresos entre 150.000.000 a 180.000.000 millones de pesos para el año 2014.

²⁰ OHL, Tribou. Estrategias del Marketing Deportivo: Desbordes. Madrid: Paidotribo, s.f. p. 60.

4. ESTUDIO OPERACIONAL

El estudio técnico procura revelar a varias interrogantes: dónde, cuándo, cuánto y cómo producir los bienes y servicios requeridos para el plan de negocios.

4.1 PLAN DE PRODUCCION

Este plan de producción sirve para detallar como se va a planear y ejecutar el servicio que se prestara, se trata de conocer los recursos humanos y materiales que habría que implementar para llevar adelante a la empresa.

4.1.1 Factores del tamaño del plan de producción.La capacidad de todo proyecto se deberá analizar en función de los factores detallados a continuación:

Demanda: Es un factor determinante para limitar el tamaño de un plan de negocio, es necesario que la demanda insatisfecha sea más amplia que el tamaño del plan de negocio.

Además es necesario que se tome en cuenta que el tamaño debería orientarse a cubrir un mínimo porcentaje de dicha demanda; es decir no más de un 9% siempre verificando que exista libre mercado; ya que si existe mercado monopólico o de oligopolio se debe evitar ingresar a ellos. Es por ello que la demanda potencial se calculó de la diferencia entre la demanda total y la oferta total dando como resultado un 36.42% de demanda insatisfecha. Como ya se analizó en el estudio de mercado para este caso la demanda insatisfecha es mucho más amplia que el tamaño de la oferta, la conforman los habitantes del mercado objetivo que sientan necesidad adquirir los servicios de una academia especializada en fútbol.

$$\begin{aligned} \text{DEMANDA POTENCIAL} &= \text{DEMANDA INSATISFECHA} \\ 186921 \text{alquileres} &= \text{demanda insatisfecha} \end{aligned}$$

Tamaño del proyecto. De la demanda insatisfecha se pretende un volumen de servicio del 5,29%, equivalente a 9884 alquileres.

Año 1. 4942 alquileres,
Año 2. 6919 alquileres,
Año 3. 7907 alquileres,
Año 4. 8896 alquileres,
Año 5. 9884 alquileres.

4.2 FICHA TECNICA DE PRODUCTO O SERVICIO

- El proyecto contará con dos canchas sintéticas de futbol 7, con medidas exigidas y requeridas para el desarrollo de la práctica de este deporte,
- Para acceder al servicio de las canchas sintéticas, se deberá hacer la respectiva reservación con anterioridad; cancelando el 30% del valor total del servicio solicitado,
- Cabe resaltar que el tamaño del proyecto en mención es normal, además se espera se juegue un promedio de 14 partidos diarios y asistan alrededor 400 personas que desean satisfacer las expectativas con dicho servicio.

4.3 LOCALIZACION DEL PROYECTO

Indiscutiblemente la localización de todo proyecto debe ser analizada de manera minuciosa debido a la incidencia que tiene en el éxito del mismo. Además el proyecto debe contar con mínimas características como servicios básicos, facilidad de acceso, regulaciones gubernamentales, cercano además a nuestros clientes potenciales. Se realizó un análisis para comprobar cuál sería la ubicación adecuada para este proyecto, llegando a la conclusión que el lugar más propicio es la zona periférica del Municipio de Samaniego.

4.3.1 Factores de macrolocalizacion:

Cuadro 24. Factores de macro localización

FACTORES	PESO ASIGNADO	ZONA PERIFERICA SUR		ZONA CENTRO		ZONA PERIFERICA NORTE	
		CAL	P.P	CAL	P.P	CAL	P.P
Medios de Transporte	0.30	1	0.3	1	0.3	2	0.6
Costos de Transporte	0.20	1	0.2	2	0.4	1	0.2
Costos servicios Públicos	0.15	3	0.45	2	0.3	3	0.45
Costo de terreno	0.20	2	0.4	1	0.2	4	0.8
Impacto Ambiental	0.15	2	0.3	1	0.15	3	0.45
TOTALES	1		1.65		1.35		2.5

Fuente. Este estudio

De la anterior tabla, podemos deducir que la realización del proyecto, se llevara a cabo en la zona periférica norte del municipio de Samaniego, dado que posee un factor de ponderación de 2.5, debido a disponibilidad de medios de transporte, costos de transporte, costos de servicios públicos, impacto ambiental y la disponibilidad del terreno.

Macro localización: El complejo de canchas sintéticas se encontrara ubicado en el sector periférico del municipio de Samaniego.

Micro localización: El terreno está ubicado a 1 kilometro (km) de la cabecera Municipal en la vía Samaniego –Tuquerres, frente a la plaza de mercado B/ Villa del Rosario.

Descripción del sector:

- Villa del Rosario es un barrio antiguo del Municipio de Samaniego.
- Es una avenida de alta circulación que une la zona periférica norte del municipio de Samaniego con la zona centro del mismo, permitiendo la fácil accesibilidad por parte de los usuarios a las canchas sintéticas.
- Frente a este sector queda ubicada la plaza de mercado.

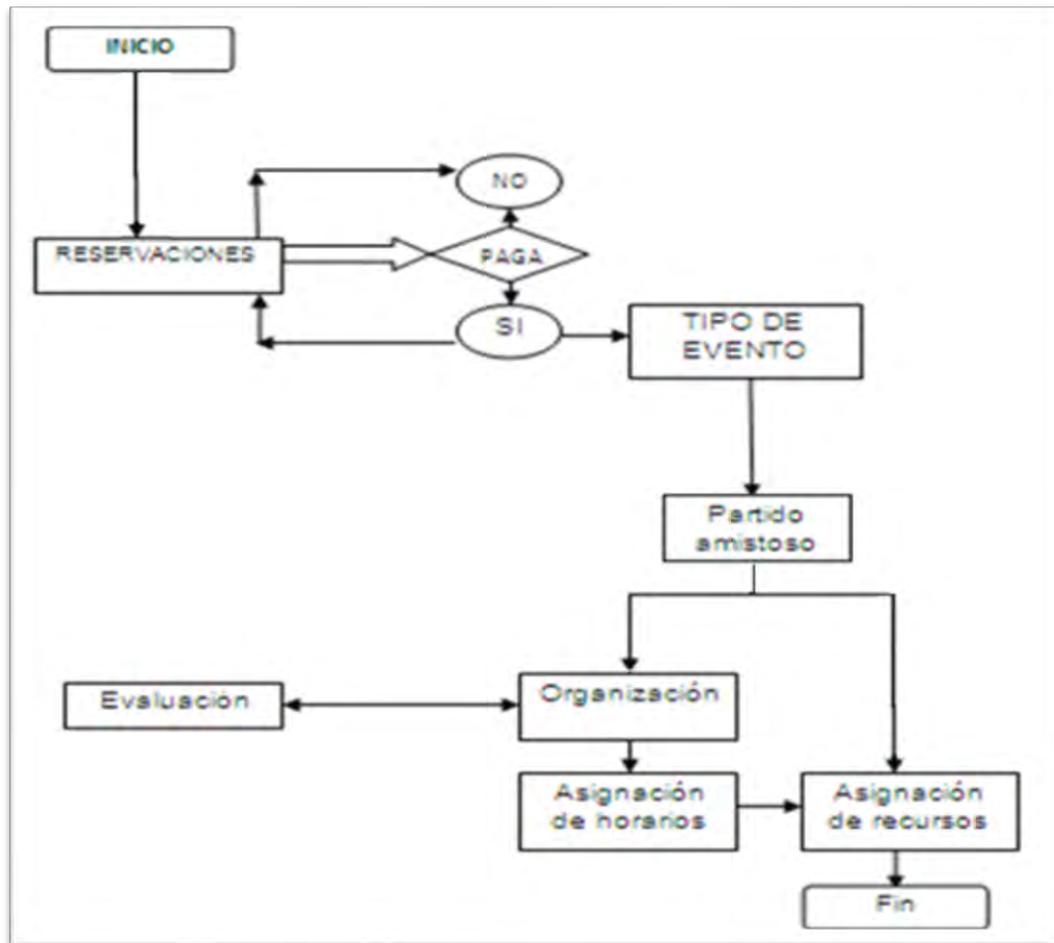
Cabe resaltar que para la micro localización se tuvieron en cuenta factores como medios de transporte y costos de los mismos.

Este proyecto por su ubicación no presenta inconvenientes debido a la disponibilidad de medios de transporte, pues sus costos no son mayores gracias a la gran circulación de motos y taxis urbanos dentro del municipio de Samaniego.

4.4 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

El proceso de servicio se iniciara con una fase de promoción y difusión, esto permitirá seguir con las reservaciones oportunas y la cancelación parcial del servicio en el momento de reservar, desplegando así las actividades de logística como horarios, tipos de eventos, implementos a usar, entre otros. Para acceder a los servicios de las canchas sintéticas debe estar cancelado el servicio antes de jugar los partidos, en caso de no cumplirse no se alquilaran las canchas en mención.

Figura 3. Flujograma de proceso



Fuente. Este estudio

Descripción del servicio:

- Recepción de clientes,
- Solicitar información importante para conocer expectativas del cliente frente al servicio,
- Recibir información general de los requerimientos de los usuarios,
- Brindar información del servicio a prestar,
- Orientar a los usuarios para dar buen uso a al servicio e instalaciones, ingresando bajo normas y reglamentos estipulado por el establecimiento,
- se indicara de manera oportuna a los usuarios el momento en que deben ingresar a la cancha,
- Inicio de la actividad monitoreada por personal autorizado,

- Finalización de la actividad en el tiempo determinado, (recoger insumos de juego balones, petos).
- Acompañamiento a los usuarios a la zona de refresco e hidratación.

4.5 DESCRIPCIÓN DEL LOCAL

Este local cuenta con espacio para baños, duchas, cafeterías y un espacio propio para guardar los insumos deportivos con los cuales se brindara un óptimo servicio, este terreno cuenta con las siguientes medidas: 1300m²

4.6 SUMINISTROS E INSUMOS

Es de suma importancia identificar los posibles proveedores que puedan suministrar los insumos deportivos como los de aseo, de esta manera se garantiza el normal desarrollo de la prestación de este servicio con óptima calidad.

4.6.1 Materiales de trabajo:

- Campo de jugo en grama sintética,
- Petos para los equipos,
- Balones.

4.7 FINANCIAMIENTO

Para la ejecución de un plan de negocios es imprescindible la disponibilidad de recursos financieros, pues determina en gran porcentaje el éxito del mismo.

La financiación de este proyecto estará dada por fuentes internas como aporte de socios el 40% y fuentes externas como créditos bancarios del sistema financiero colombiano con el 60%

4.8 DISTRIBUCION DE PLANTA

El objetivo principal de este proyecto es generar espacios de óptimas condiciones para la práctica deportiva de futbol 7 con espacios propicios para el bienestar general de los usuarios, entre los cuales tenemos, 2 canchas sintéticas de futbol 7 con medidas reglamentarias de 30 metros de largo por 20 metros de ancho.

Figura 4. Distribución de planta



Fuente. Este estudio

Además se ofrece espacios de confort para los usuarios y espectadores como camerinos, cafetería, duchas y baños.

Características: Samaniego cuenta con un alto índice de talentos deportivos, lo cual ha generado la creación de escuelas de formación deportivas más específicamente en la disciplina del fútbol 7, mas sin embargo no cuentan con un lugar específico y propicio para sus prácticas, cabe resaltar que la población de Samaniego es altamente activa en el desarrollo del deporte en mención.

Por lo tanto se hace necesario crear un lugar propicio para las prácticas del fútbol 7, la cual se realiza de manera frecuente por un porcentaje significativo de la población, sin contar los integrantes de las escuelas de formación deportivas mencionadas anteriormente.

De esta manera podemos deducir que es un buen momento para implementar ideas diferentes, innovadoras que además de satisfacer necesidades de la población, contribuya al desarrollo socio-cultural del municipio, generando empleo y nuevas tendencias de negocios.

4.9 COSTOS OPERATIVOS

Cuadro 25. Costos operativos

No.	Cargo	Sueldo básico	Sueldo al Mes + salud y pensión	2014	2015	2016	2017	2018
OPERACIONES								
1	Guardia	644.350	828.150	9.937.800	10.444.628	10.977.304	11.537.146	12.125.540
2	Mantenimiento y limpieza	1.288.700	1.656.300	19.756.600	20.889.256	21.954.608	23.074.292	24.251.080
TOTAL OPERACIONES		1.933.050	2.484.450	29.813.400	31.333.884	32.931.912	34.611.438	36.376.620

Fuente. Este estudio

5. ESTUDIO ADMINISTRATIVO LEGAL

5.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

5.1.1 Análisis DOFA. Para estipular las actividades que se encaminaran al cumplimiento de los objetivos planteados en el plan de marketing, debemos conocer el estado real y actual de la empresa tanto internamente como externamente en el siguiente análisis.

Cuadro 26. Matriz DOFA

ANALISIS DOFA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES		
1. Deporte practicado por personas de todas las edades. 2. Ubicación del complejo. 3. Mercado Objetivo en continuo crecimiento, población joven.	1. Amplias y adecuadas instalaciones para la práctica de este deporte. 2. Juventud activa en práctica del futbol 7. 3. Escuelas de formación deportivas en el municipio.	1. Organización nueva. 2 Empresa no posicionada en el mercado. 3. Falta de recursos económicos.
AMENAZAS	ESTRATEGIAS	ESTRATEGIAS
1 Entrada de nuevos competidores. 2 Inestabilidad política. 3 Costos de financiamiento.	O1F1 , Promocionar y difundir por medios de comunicaciones locales. O2F2 , Aprovechamiento del interés del mercado objetivo, por practicar la disciplina deportiva de futbol 7. O3F3 , Crear un servicio de calidad apto para todas las edades. A1F1 , Mantener el servicio de calidad y precios cómodos para la comunidad en general. A2F3 , Crear alianzas estratégicas con las escuelas de formación de futbol.	O1D1 , Aprovechamiento de la demanda y la nula oferta de este servicio. O2D2 , promocionar eventos deportivos como planeación de captación de clientes con precios de apertura. O3D3 , Gestionar recursos con autoridades locales y oficinas deportivas. A1D1 , Crear incentivos y promociones a los clientes con el fin de fidelizarlos. A2D2 , Generar alianzas estratégicas con grupos de interés aledaños al municipio (otros municipios)

Fuente. Este estudio

Cuadro 27. Matriz MEFE

	Oportunidades	Peso	Calif.	Peso Pond
O1	Deporte practicado por personas de todas las edades.	0,25	3	0,75
O2	Ubicación del complejo.	0,20	3	0,60
O3	Mercado Objetivo en continuo crecimiento, población joven.	0,20	4	0,80
	AMENAZAS			
A1	Entrada de nuevos competidores.	0,13	3	0,39
A2	Inestabilidad política.	0,11	4	0,44
A3	Costos de financiamiento.	0,11	5	0,55
	TOTAL	1,00		3,53

1 = Respuesta mala	3 = Respuesta superior a la mala media
2 = Respuesta media	4 = Respuesta superior

Fuente. Este estudio

La calificación obtenida en esta matriz es de 3,03 puntos, lo cual es positivo ya que la media es 2,50, es decir la empresa posee más oportunidades que amenazas.

Matriz MEFI: “Este instrumento sirve para formular estrategias resume y evalúa las fuerzas y debilidades más importantes dentro de las áreas funcionales de un

negocio y además ofrece una base para identificar y evaluar las relaciones entre las diferentes áreas de la empresa.”²¹

Cuadro 28. Matriz MEFI

	Fortalezas	Peso	Calif.	Peso Pond
F1	Amplias y adecuadas instalaciones para la práctica de este deporte.	0,30	4	1,2
F2	Juventud activa en práctica del futbol 7.	0,20	4	0,8
F3	Escuelas de formación deportivas en el municipio.	0,20	3	0,6
	DEBILIDADES			
D1	Organización nueva.	0,10	2	0,2
D2	Empresa no posicionada en el mercado.	0,11	2	0,22
D3	Falta de recursos económicos.	0,09	1	0,09
	TOTAL	1		3,11

1 = Debilidad mayor	3 = Fuerza menor
2 = Debilidad menor	4 = Fuerza mayor

Fuente. Este estudio

²¹PLANEACION ESTRATEGICA. [en línea] [citado 2014-08-16] Disponible en internet: <http://planeacionestrategicas.bolgspost.es>

En la tabla anterior la calificación obtenida fue alta 3,11 puntos, lo cual es favorable, pues el punto medio es de 2,50 puntos, es decir que el proyecto posee más fortalezas que debilidades.

5.1.2 Determinación del nombre de la futura empresa. Siendo un plan de negocio fuente de ingreso se ha elegido el nombre de “LA BOMBONERA”

5.1.3 Filosofía empresarial:

Misión: Satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios del Municipio de Samaniego y Municipios aledaños, brindando un servicio de calidad, con alto nivel humano, profesional y competencias humanas siempre a la vanguardia del cambio.

Visión: Convertirse en el año 2020, en una empresa líder y segura en la prestación de servicios con óptima calidad a los habitantes de Samaniego y municipios aledaños, brindando servicios de calidad a través de la implementación de procesos de efectividad para el mejoramiento continuo del servicio.

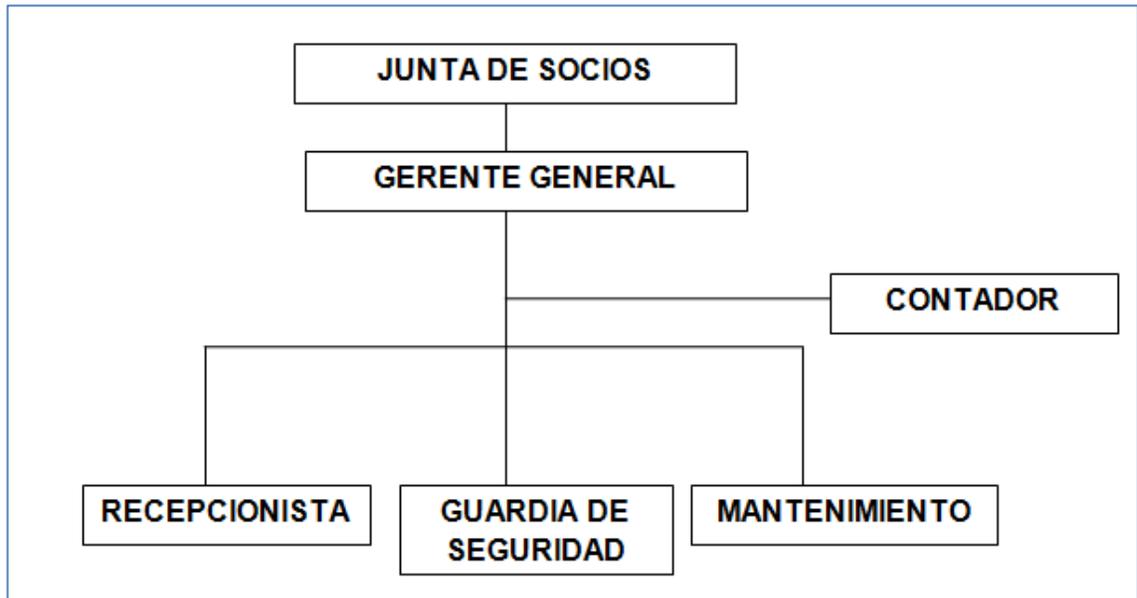
Valores corporativos:

- Calidad,
- Responsabilidad,
- Servicio al cliente,
- Puntualidad,
- Honradez,
- Innovación,
- Trabajo en Equipo,
- Respeto,
- Honestidad.

5.1.4 Estructura Organizacional. Dicha estructura se fundamenta en crear un sistema de funciones para el desarrollo de las actividades de manera organizada por parte de los miembros de la empresa.

5.1.4.1 Organigrama Estructural. Representación gráfica de los miembros de la organización.

Figura 5. Organigrama



Fuente. Este estudio

5.1.5 Diseño de cargos:

Cuadro 29. Diseño de cargos

IDENTIFICACION	
Nombre del Cargo:	Gerente General
Número de personas que ocupan el cargo:	1
Cargo del Jefe Directo:	Director
RESUMEN DEL CARGO:	Planificar, organizar, dirigir, controlar, coordinar, analizar, calcular y deducir el trabajo de la empresa, además de contratar al personal adecuado, efectuando esto durante la jornada de trabajo.
ACTIVIDADES REGULARES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar los objetivos generales y específicos de la empresa a corto y largo plazo. 2. Organizar la estructura de la empresa actual y a futuro; como también de las

Cuadro 29. (Continuación).

	<p>funciones y los cargos.</p> <p>3. Dirigir la empresa, tomar decisiones, supervisar y ser un líder dentro de ésta.</p> <p>4. Controlar las actividades planificadas comparándolas con lo realizado y detectar las desviaciones o diferencias.</p> <p>5. Decidir respecto de contratar, seleccionar, capacitar y ubicar el personal adecuado para cada cargo.</p>
REQUERIMIENTOS DE CAPACIDAD Y HABILIDADES MENTALES:	Los requerimientos o capacidades son planear, controlar, dirigir, organizar, analizar, calcular, deducir (fueron explicados anteriormente). Las habilidades mentales que debe poseer la persona para este cargo son la numérica, de lenguaje, conocimientos básicos de las actividades de los subordinados y psicológicas como la empatía, etc.
CONDICIONES AMBIENTALES:	El trabajo se realiza en una oficina, con temperatura adecuada, humedad ambiental natural, características de higiene normales, iluminación apta y una buena estructura.
LUGAR DE TRABAJO:	Samaniego.
ELABORADO POR: GERENTE GENERAL	APROBADO POR: Junta General de Socios
IDENTIFICACION	
Nombre del Cargo:	Contador General
Número de personas que ocupan el cargo:	1
Cargo del Jefe Directo:	Director
DESCRIPCIÓN DEL CARGO	Responsable de la planificación, organización y coordinación de todas relacionadas con el área contable, con el objetivo de obtener las consolidaciones y estados financieros requeridos por la organización. Establece y coordina la ejecución de las políticas relacionadas con el área contable, asegurándose que se cumplan los principios de contabilidad generalmente aceptados y con las políticas específicas de la empresa. Adicionalmente elabora y controla la labor presupuestaria y de costos.

Cuadro 29. (Continuación).

<p style="text-align: center;">GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p>	<p>Elaborar estados financieros en fechas requeridas con información oportuna y verídica.</p> <p>Verificar y depurar cuentas contables. Controlar el correcto registro de los auxiliares de contabilidad.</p> <p>Revisar órdenes de cheque de oficina, corroborando los cálculos presentados.</p> <p>Revisar reportes de ventas diarias y semanales comparativas con periodos anteriores.</p> <p>Participar en las sesiones del comité de gastos de la empresa.</p> <p>Coordinar la elaboración del presupuesto general y dar seguimiento al mismo.</p> <p>Asignar y supervisar las tareas y actividades del personal de contabilidad.</p>
<p>DESCRIPCION GENERAL</p>	<p>Edad: Mayor de 30 Años Nacionalidad: Colombiano Sexo: No determinante Estado Civil: No determinante</p>
<p>RESPONSABILIDADES</p>	<p>Firma de responsabilidad: Sí Manejo de dinero: No Manejo de herramientas Técnicas (Software-hardware): Sí Trato con el cliente externo: Sí</p>
<p>ACTITUDES Y PERSONALIDAD</p>	<p>Responsabilidad. Iniciativa Analítico Buena organización Capacidad y Criterio en toma de decisiones. Buen manejo de relaciones interpersonales. Habilidad numérica. Capacidad de trabajo bajo presión Liderazgo Formador de Equipos de trabajo</p>

Cuadro 29. (Continuación).

LUGAR DE TRABAJO:	Samaniego.
ELABORADO POR: GERENTE GENERAL	APROBADO POR: Junta General de Socios

IDENTIFICACION	
Nombre del Cargo:	RECEPCIONISTA
Número de personas que ocupan el cargo:	1
Cargo del Jefe Directo:	Director
DESCRIPCIÓN DEL CARGO	Satisfacer las necesidades de comunicación del personal de la unidad, operando una central telefónica pequeña, atendiendo al público en sus requerimientos de información y entrevistas con el personal, ejecutando y controlando la recepción y despacho de la correspondencia, para servir de apoyo a las actividades administrativas de la unidad.
FUNCIONES	Opera una central telefónica pequeña, haciendo y recibiendo llamadas telefónicas, conectando las mismas con las diferentes extensiones. Atiende al público que solicita información dándole la orientación requerida. Recibe la correspondencia y mensajes dirigidos a la unidad. Anota los mensajes dirigidos a las diferentes personas y secciones de la unidad. Entrega la correspondencia recibida a las diferentes personas y secciones, así como también los mensajes recibidos. Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización.
CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:	El manejo de centrales telefónicas. Las estructuras o unidades componentes de la dependencia.

Cuadro 29. (Continuación).

	Identificación y ubicación de los funcionarios que prestan sus servicios en la dependencia.
HABILIDAD PARA:	Atender personal y público en general. Expresarse y comunicarse correcta y claramente en forma oral. Seguir instrucciones orales y escritas. Recibir mensajes. Tratar en forma cortés al público en general.
DESTREZAS EN	El manejo de centrales telefónicas.
LUGAR DE TRABAJO:	Samaniego.
ELABORADO POR: GERENTE GENERAL	APROBADO POR: Junta General de Socios

IDENTIFICACION	
Nombre del Cargo:	CELADOR
Número de personas que ocupan el cargo:	1
Cargo del Jefe Directo:	Director
DESCRIPCIÓN DEL CARGO	Prestar los servicios asistenciales a la administración de la organización, mediante la custodia y vigilancia de sus instalaciones conforme a las normas y procedimientos vigentes.
FUNCIONES	Cuidar y vigilar las instalaciones y los sitios que le han asignado. Efectuar las rondas y controles en las horas y sitios ya establecidos. Cumplir a cabalidad con lo contenido en los oficios y circulares que reposan en la carpeta de cada puesto de vigilancia. Informar oportunamente a su supervisor, sobre las novedades que se presenten durante el turno de vigilancia.

Cuadro 29. (Continuación).

	Emplear adecuadamente el arma a su cargo e informar oportunamente al inmediato superior cuando haga uso de la misma.
LUGAR DE TRABAJO:	Samaniego.
ELABORADO POR: GERENTE GENERAL	APROBADO POR: Junta General de Socios

Fuente. Este estudio

5.2 GASTOS ADMINISTRATIVOS

Cuadro 30. Gastos administrativos

No.	Cargo	Sueldo básico	Sueldo al Mes + prestaciones sociales y salud pública	2014	2015	2016	2017	2018
ADMINISTRATIVO								
1	Gerente General	1.300.000	1.765.120	21.181.440	22.261.693	23.397.040	24.590.289	25.844.394
1	Recepcionista	644.350	828.150	9.937.800	10.444.628	10.977.304	11.537.146	12.125.540
1	Contador	644.350	828.150	9.937.800	10.444.628	10.977.304	11.537.146	12.125.540
TOTAL ADMINISTRATIVO		2.588.700	3.421.420	41.057.040	43.150.949	45.351.648	47.664.581	50.095.474

Fuente. Este estudio

6. ESTUDIO FINANCIERO

Dentro del el estudio financiero se ha tomado en cuenta el monto de la inversión que se requerirá para la puesta en marcha de la empresa, así también como la estructura de financiamiento, que se presentará las proyecciones del Estado de Situación Inicial, Estados de Resultados, flujo de fondos e indicadores financieros que tendrá el complejo de canchas sintéticas para su funcionamiento.

6.1 PRESUPUESTO DE INVERSION FIJA

Cuadro 31. Presupuesto inversión fija

Nombre	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total	Valor a Invertir \$
Terreno				117000000
Terreno	1300 m ²	90000	117000000	
Césped sintético				74400000
Césped sintético	1200 m ²	62000	74400000	
Maquinaria y Equipo				3280000
Balones de Futbol	5 und.	60000	300000	
Petos	70 und.	10000	700000	
Porterías	4 und.	150000	600000	
Malla	140 m ²	12000	1680000	
Equipo de Computación				1500000
Computadora y Equipo	1 und.	1200000	1200000	
Impresora Multiusos	1 und.	300000	300000	
Equipo de Oficina				340000
Teléfono, fax, contestador	1 und.	240000	240000	
Celular (Plan de min)	1 und.	100000	100000	
Muebles y Enseres				900000
Escritorio	2 und	450000	900000	
TOTAL INVERSIÓN ACTIVOS FIJOS				197.420.000

Fuente. Este estudio

6.2 PRESUPUESTO INVERSIÓN DIFERIDA

Las inversiones en activos diferidos son los constituidos por los servicios o derechos adquiridos para la puesta en marcha del complejo de canchas sintéticas, siendo estos gastos de constitución de la empresa como: honorarios profesionales, permiso de funcionamiento, que suman \$1.633.800 pesos, y los gastos de investigación de mercados que suman \$1.600.000 pesos.

Cuadro 32. Presupuesto inversión diferida

Detalle	Valor
Gastos de Constitución	1.633.800
Gastos de Investigación	1.600.000
Total	3.233.800

Fuente. Este estudio

6.3 CAPITAL DE TRABAJO

El capital de trabajo es el recurso económico destinado al funcionamiento inicial y permanente del negocio, que cubre el desfase natural entre el flujo de ingresos y egresos, entre los activos circulantes y los pasivos circulantes. Para este caso trabajaremos con un incremento del capital de trabajo del 5,1% anual

Cuadro 33. Capital de trabajo

No.	Cargo	Sueldo básico	Sueldo al Mes + prestaciones sociales y salud pública	2015	2016	2017	2018	2019
ADMINISTRATIVO								
1	Gerente General	1.300.000	1.765.120	21.181.440	22.261.693	23.397.040	24.590.289	25.844.394
1	Recepcionista	644.350	828.150	9.937.800	10.444.628	10.977.304	11.537.146	12.125.540
1	Contador	644.350	828.150	9.937.800	10.444.628	10.977.304	11.537.146	12.125.540
TOTAL ADMINISTRATIVO		2.588.700	3.421.420	41.057.040	43.150.949	45.351.648	47.664.581	50.095.474
OPERACIONES								
1	Guardia	644.350	828.150	9.937.800	10.444.628	10.977.304	11.537.146	12.125.540
2	Mantenimiento y limpieza	1.288.700	1.656.300	19.756.600	20.889.256	21.954.608	23.074.292	24.251.080
TOTAL OPERACIONES		1.933.050	2.484.450	29.813.400	31.333.884	32.931.912	34.611.438	36.376.620

Fuente. Este estudio

Cuadro 34. Servicios básicos

DETALLE	SERVICIOS BÁSICOS	
	VALOR	
	MES	AÑO
Agua Potable	45.000	540.000
Energía	100.000	1.200.000
TOTAL	145.000	1.740.000

Fuente. Este estudio

Cuadro 35. Publicidad y propaganda

DETALLE	PUBLICIDAD Y PROPAGANDA	
	VALOR	
	CANTIDAD	COSTO TOTAL
Estrategias de marketing	1	6.100 000
TOTAL	1	6.100.000

Fuente. Este estudio

6.3.1 Total capital de trabajo. Consolidando los rubros anteriormente analizados se determina que el requerimiento de capital de trabajo para el complejo de canchas sintéticas es de \$72.053.920 pesos como se aprecia en la siguiente tabla:

Cuadro 36. Total capital de trabajo al año

Sueldo administrativos	41.057.040
Sueldo operativos	29.813.400
Servicios Básicos	1.740.000
Publicidad y propaganda	6.100.000
TOTAL	78.710.440

Fuente. Este estudio

6.4 PRESUPUESTO DE INVERSION

El presente proyecto para su implementación requiere de una inversión de \$278.907.720 pesos De los cuales un 73,01% se requiere para la adquisición de Activos Fijos, un 1,16% para Activos Diferidos, y para Capital de Trabajo un 25,83%. Dentro del Financiamiento para Capital Social un 40%, Préstamos Bancarios 60% que suman el 100%.

Cuadro 37. Presupuesto de inversión

Nombre	Parcial	Total	% Parcial	% Total
ACTIVOS FIJOS		197.420.000		70,66%
Terreno	117.000.000		57,46%	
Césped sintético	74.400.000		39,58%	
Maquinaria y equipo	3.280.000		1,61%	
Equipo de computación	1.500.000		0,74%	
Muebles y Enseres	340.000		0,17%	
Equipo de Oficina	900.000		0,44%	
ACTIVOS DIFERIDOS		3.233.800		1,15%
Gastos de Constitución	1.633.800		50,52%	
Gastos de Investigación	1.600.000		49,48%	
CAPITAL DE TRABAJO		78.710.440		28,19%
Servicios Básicos	1.740.000		2,41%	
Publicidad y propaganda	6.100.000		8,47%	
Sueldo a Empleados	70.870.440		89,12%	
TOTAL INVERSIONES		279.364.240	100,00%	100,00%
FINANCIAMIENTO		279.364.240		100,00%
Capital Social	111.745.696		40,00%	
Préstamos Bancarios	167.618.544		60,00%	
TOTAL FINANCIAMIENTO		279.364.240	100,00%	100,00%

Fuente. Este estudio

Cuadro 38. Estado situación inicial

ACTIVOS		
CORRIENTES		78.710.440
Caja	3.710.440	
Bancos	75.000.000	
NO CORRIENTES		
FIJOS		197.420.000
Terreno	117.000.000	
Césped sintético	74.400.000	
Maquinaria y equipo	3.280.000	
Equipo de computación	1.500.000	
Muebles y Enseres	340.000	
Equipo de Oficina	900.000	
DIFERIDOS		3.233.800
Gastos de Constitución	1.633.800	
Gastos de Investigación	1.600.000	
TOTAL ACTIVOS		279.364.240
PASIVOS		
NO CORRIENTES		
Préstamos Bancarios		167.618.544
TOTAL PASIVOS		167.618.544
PATRIMONIO		
Capital Social		111.745.696
TOTAL PATRIMONIO		111.745.696
TOTAL PASIVO + PATRIMONIO		279.364.240

Fuente. Este estudio

6.5 ESTRUCTURA DEL FINANCIAMIENTO

Dentro de la estructura del financiamiento como capital social se va aportar \$111.563.088 pesos entre los dos socios para el funcionamiento de la empresa, y préstamo financiero de \$278.907.720 pesos,

Cuadro 39. Aportes de socios

SOCIOS	APORTACION	%
Socio 1	55.872.848	50%
Socio 2	55.872.848	50%
TOTAL	111.745.696	100%

Fuente. Este estudio

Cuadro 40. Financiamiento

Financiamiento		%
Capital social	111.745.696	40%
Préstamo bancario	167.618.544	60%
TOTAL	279.364.240	

Fuente. Este estudio

6.6 DEPRECIACIONES Y AMORTIZACIONES

El término depreciación tiene exactamente la misma connotación que amortización, pero la depreciación se lo aplica para Activos Fijos, ya que el uso de estos bienes valen menos; es decir se deprecian, en cambio la amortización solo se aplica a los activos diferidos o intangibles.

Cuadro 41. Depreciación activos fijos

No.	Nombre	Valor Actual	Vida Útil	Dep. Anual
1	Césped sintético	74.400.000	5	14.880.000
2	Maquinaria y equipo	3.280.000	5	656.000
3	Equipo de computación	1.500.000	3	500.000
4	Muebles y Enseres	340.000	10	34.000
5	Equipo de Oficina	900.000	10	90.000
Total Activos Fijos		80.420.000		16.160.000

Fuente. Este estudio

Cuadro 42. Amortización activos diferidos

No.	Nombre	Valor Actual	Vida Útil	Amort. Anual
1	Gastos de constitución	1.633.800	5	326.760
2	Gastos de investigación	1.600.000	5	320.000
Total		3.233.800		646.760

Fuente. Este estudio

6.6.1 Amortización del préstamo:

Cuadro 43. Amortización del préstamo

c = Monto requerido	167.618.544
i = Tasa de interés anual	11,83%
n = Número de pagos: 5 años	60

Fuente. Este estudio

$$\text{Cuota fija} = \frac{c \cdot i}{1 - (1+i)^{-60}} = \frac{167.344.632 \cdot 0.986\%}{1 - (1+0.986\%)^{-60}} = 3.708.297,63$$

Cuadro 44. Amortización del crédito

Monto	167.618.544	Plazo	5		
Tasa interés	0,1183	Pagos Anuales	12	Cuota fija	3.708.297,63
Mes	Deuda	Interés	Capital	Cuotas	Saldo
0					167.618.544
1	167.618.544	1.650.018	2.058.280	3.708.298	165.286.352
2	165.286.352	1.629.723	2.078.574	3.708.298	163.207.778
3	163.207.778	1.609.229	2.099.069	3.708.298	161.108.709
4	161.108.709	1.588.532	2.119.766	3.708.298	158.988.944
5	158.988.944	1.567.631	2.140.667	3.708.298	156.848.277
6	156.848.277	1.546.524	2.161.774	3.708.298	154.686.503

Cuadro 44. (Continuación).

7	154.686.503	1.525.209	2.183.089	3.708.298	152.503.415
8	152.503.415	1.503.684	2.204.614	3.708.298	150.298.801
9	150.298.801	1.481.946	2.226.351	3.708.298	148.072.449
10	148.072.449	1.459.994	2.248.303	3.708.298	145.824.146
11	145.824.146	1.437.826	2.270.472	3.708.298	143.553.674
12	143.553.674	1.415.439	2.292.858	3.708.298	141.260.816
13	141.260.816	1.392.832	2.315.466	3.708.298	138.945.350
14	138.945.350	1.370.001	2.338.296	3.708.298	136.607.053
15	136.607.053	1.346.946	2.361.352	3.708.298	134.245.701
16	134.245.701	1.323.663	2.384.635	3.708.298	131.861.066
17	131.861.066	1.300.150	2.408.148	3.708.298	129.452.919
18	129.452.919	1.276.406	2.431.892	3.708.298	127.021.027
19	127.021.027	1.252.427	2.455.870	3.708.298	124.565.157
20	124.565.157	1.228.212	2.480.085	3.708.298	122.085.072
21	122.085.072	1.203.759	2.504.539	3.708.298	119.580.533
22	119.580.533	1.179.064	2.529.234	3.708.298	117.051.299
23	117.051.299	1.154.126	2.554.172	3.708.298	114.497.127
24	114.497.127	1.128.942	2.579.356	3.708.298	111.917.771
25	111.917.771	1.103.509	2.604.788	3.708.298	109.312.983
26	109.312.983	1.077.826	2.630.472	3.708.298	106.682.511
27	106.682.511	1.051.890	2.656.408	3.708.298	104.026.103
28	104.026.103	1.025.697	2.682.600	3.708.298	101.343.503
29	101.343.503	999.247	2.709.051	3.708.298	98.634.452
30	98.634.452	972.536	2.735.762	3.708.298	95.898.690

Cuadro 44. (Continuación).

31	95.898.690	945.561	2.762.737	3.708.298	93.135.954
32	93.135.954	918.321	2.789.977	3.708.298	90.345.977
33	90.345.977	890.811	2.817.486	3.708.298	87.528.490
34	87.528.490	863.031	2.845.267	3.708.298	84.683.224
35	84.683.224	834.977	2.873.321	3.708.298	81.809.903
36	81.809.903	806.646	2.901.652	3.708.298	78.908.251
37	78.908.251	778.035	2.930.262	3.708.298	75.977.988
38	75.977.988	749.143	2.959.155	3.708.298	73.018.834
39	73.018.834	719.966	2.988.332	3.708.298	70.030.502
40	70.030.502	690.501	3.017.797	3.708.298	67.012.705
41	67.012.705	660.745	3.047.552	3.708.298	63.965.153
42	63.965.153	630.696	3.077.601	3.708.298	60.887.551
43	60.887.551	600.351	3.107.946	3.708.298	57.779.605
44	57.779.605	569.707	3.138.591	3.708.298	54.641.014
45	54.641.014	538.760	3.169.537	3.708.298	51.471.477
46	51.471.477	507.509	3.200.789	3.708.298	48.270.688
47	48.270.688	475.949	3.232.349	3.708.298	45.038.339
48	45.038.339	444.078	3.264.220	3.708.298	41.774.120
49	41.774.120	411.893	3.296.405	3.708.298	38.477.715
50	38.477.715	379.390	3.328.907	3.708.298	35.148.808
51	35.148.808	346.567	3.361.730	3.708.298	31.787.077
52	31.787.077	313.421	3.394.877	3.708.298	28.392.200
53	28.392.200	279.947	3.428.351	3.708.298	24.963.850
54	24.963.850	246.144	3.462.154	3.708.298	21.501.696

Cuadro 44. (Continuación).

55	21.501.696	212.007	3.496.291	3.708.298	18.005.405
56	18.005.405	177.533	3.530.764	3.708.298	14.474.640
57	14.474.640	142.720	3.565.578	3.708.298	10.909.063
58	10.909.063	107.563	3.600.734	3.708.298	7.308.328
59	7.308.328	72.060	3.636.238	3.708.298	3.672.091
60	3.672.091	36.207	3.672.091	3.708.298	0

Fuente. Este estudio

Cuadro 45. Anualidad de resultados amortizables

Año	Cuotas	Interés	Capital
2014	44.499.571,6	18.415.755,5	26.083.816,1
2015	44.499.571,6	15.156.527,0	29.343.044,6
2016	44.499.571,6	11.490.050,9	33.009.520,7
2017	44.499.571,6	7.365.440,8	37.134.130,8
2018	44.499.571,6	2.725.451,8	41.774.119,7
Total	222.497.858	55.153.226	167.618.544

Fuente. Este estudio

6.7 PLAN DE VENTAS**Cuadro 46. Plan de ventas**

AÑOS	N. ALQUILERES AL AÑO	PRECIO	PLAN DE VENTAS
2015	4.942	40.000	197.680.000
2016	6.919	40.000	276.760.000
2017	7.907	40.000	316.280.000
2018	8.896	40.000	355.840.000
2019	9.884	40.000	395.360.000

Fuente. Este estudio

6.8 COSTO FIJOS

Cuadro 47. Costos fijos

DETALLE	2015	2016	2017	2018	2019
Sueldos operarios	29.813.400	31.333.884	32.931.912	34.611.438	36.376.620
Depreciaciones + Amortizaciones	18.046.760	18.046.760	18.046.760	18.046.760	18.046.760
Amortización Crédito	18.415.755,5	15.156.527,0	11.490.050,9	7.365.440,8	2.725.451,8
SUMAN	66.275.915	64.537.171	62.468.722	60.023.638	57.148.831

Fuente. Este estudio

6.8.1 Costos variables. Los Costos Variables para el año 2015 es de \$1.740.000 pesos aumentando considerablemente para los próximos años con un crecimiento anual del 3.33%.

Cuadro 48. Costos variables

DETALLE	2015	2016	2017	2018	2019
Servicios básicos	1.740.000	1.797.942	1.857.274	1.918.564	1.981.877
SUMAN	1.740.000	1.797.942	1.857.274	1.918.564	1.981.877

Fuente. Este estudio

6.8.2 Costos totales. Los Costos Totales para la empresa resultan de la suma de los Costos Fijos y los Costos Variables que para el año 2014 es de \$62.490.035 pesos.

Cuadro 49. Costos totales

DETALLE	2015	2016	2017	2018	2019
COSTOS FIJOS	66.275.915	64.537.171	62.468.722	60.023.638	57.148.831
COSTOS VARIABLES	1.740.000	1.797.942	1.857.274	1.918.564	1.981.877
SUMAN	68.015.915	66.335.113	64.325.996	61.942.202	59.130.708

Fuente. Este estudio

6.9 ESTADOS DE RESULTADOS PROYECTADO

En el Estado de Resultados se busca determinar la rentabilidad de la empresa, en cuanto que se determinan las ventas de acuerdo a la competencia aumentando considerablemente para cada año proyectado.

Cuadro 50. Estado de resultados proyectado

	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
INGRESOS	197.680.000	276.760.000	316.280.000	355.840.000	395.360.000
Ventas	197.680.000	276.760.000	316.280.000	355.840.000	395.360.000
COSTOS	68.015.915	66.335.113	64.325.996	61.942.202	59.130.708
costos fijos	66.275.915	64.537.171	62.468.722	60.023.638	57.148.831
costos variables	1.740.000	1.797.942	1.857.274	1.918.564	1.981.877
Utilidad Bruta en Ventas	135.189.965	216.232.575	258.057.884	300.312.976	342.971.644
GASTOS	46.673.160	49.182.196	51.851.364	54.696.884	57.737.816
Sueldo administración	39.926.400	41.962.646	44.102.741	46.351.981	48.715.932
Gastos de constitución	326.760	408.450	510.563	638.203	797.754
Gastos de investigación	320.000	400.000	500.000	625.000	781.250
publicidad y propaganda	6.100.000	6.411.100	6.738.060	7.081.700	7.442.880
Utilidad antes de impuestos y reservas	88.516.805	167.050.379	206.206.520	245.616.092	285.233.828
De renta y comple. 25%	22.129.201	41.762.595	51.551.630	61.404.023	71.308.457
Utilidad antes de reserva	66.387.603	125.287.784	154.654.890	184.212.069	213.925.371
Reserva legal 10%	6.638.760	12.528.778	15.465.489	18.421.207	21.392.537
Utilidad del ejercicio	59.748.843	112.759.006	139.189.401	165.790.862	192.532.834

Fuente. Este estudio

6.10 FLUJO DE CAJA

Cuadro 51. Flujo de caja

CONCEPTO	AÑOS				
	1	2	3	4	5
UTILIDAD DEL EJERCICIO	59.748.843	112.759.006	139.189.401	165.790.862	192.532.834
Depreciaciones + Amortizaciones	18.046.760	18.046.760	18.046.760	18.046.760	18.046.760
Amortización Crédito	18.415.755	15.156.527	11.490.051	7.365.441	2.725.452
Reserva Legal	6.638.760	12.528.778	15.465.489	18.421.207	21.392.537
FLUJO NETO EFECTIVO	102.850.119	158.491.071	184.191.701	209.624.270	234.697.583

Fuente. Este estudio

6.11 BALANCE GENERAL PROYECTADO

Cuadro 52. Balance general proyectado

	2015	2016	2017	2018	2019
ACTIVOS					
Activo Corriente	72.053.920	87.545.513	106.367.798	129.236.875	157.022.803
Caja	72.053.920	87.545.513	106.367.798	129.236.875	157.022.803
Activo Fijo	203.620.000	186.220.000	168.820.000	151.420.000	134.520.000
Terreno	117.000.000	117.000.000	117.000.000	117.000.000	117.000.000
Césped sintético	80.600.000	80.600.000	80.600.000	80.600.000	80.600.000
Maquinaria y equipo	3.280.000	3.280.000	3.280.000	3.280.000	3.280.000
Equipo de computación	1.500.000	1.500.000	1.500.000	-	-
Equipo de oficina	340.000	340.000	340.000	340.000	340.000
Muebles y Enseres	900.000	900.000	900.000	900.000	900.000
Depreciación Acumulada	17.400.000	17.400.000	17.400.000	16.900.000	16.900.000
Activos Diferidos	3.233.800	2.587.040	1.940.280	1.293.520	646.760
Gastos de Constitución	1.633.800	1.633.800	1.633.800	1.633.800	1.633.800
Gastos de Investigación	1.600.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000	1.600.000
Amortización Acumulada	646.760	646.760	646.760	646.760	646.760
TOTAL ACTIVOS	278.907.720	276.352.553	277.128.078	281.950.395	292.189.563
PASIVOS					
Pasivo no Corriente	167.344.632	141.260.816	111.917.771	78.908.251	41.774.120
Parte diferida de la deuda	167.344.632	141.260.816	111.917.771	78.908.251	41.774.120
TOTAL PASIVOS	167.344.632	141.260.816	111.917.771	78.908.251	41.774.120
PATRIMONIO					
Capital Social	111.563.088	111.563.088	111.563.088	111.563.088	111.563.088
Utilidad o Pérdida del ejercicio		23.528.649	30.118.570	37.831.837	47.373.299
Utilidad Acumulada			23.528.649	53.647.219	91.479.056
TOTAL PATRIMONIO	111.563.088	135.091.737	165.210.307	203.042.144	250.415.443
TOTAL PASIVO + PATRIMONIO	278.907.720	276.352.553	277.128.078	281.950.395	292.189.563

Fuente. Este estudio

6.12 INDICADORES EVALUACION FINANCIERA

TMAR. Toda empresa para formarse debe realizar una inversión inicial, el capital que forma esta inversión la misma que tendrá un costo, al que se denomina costo del capital propio, es decir el valor que los inversionistas consideran que debe valer el dinero para invertir en el proyecto o que les incentive hacerlo. Por lo que una de las formas de calcularlo se denomina “Tasa Mínima Aceptable de Rendimiento” (TMAR).

Cuadro 53. Indicadores evaluación financiera

Financiamiento	Valor	% Participación	Costo Financiero	Costo Ponderado %
Capital social	111.563.088	40%	14%	7%
Préstamo bancario	167.344.632	60%	11,83%	7,1%
Total	278.907.720	100%	12,83%	14,10%

Fuente. Este estudio

6.12.1 Van. El VAN se determina con la sumatoria de todos los flujos de capital neto del proyecto, dividido para la Tasa de Retorno de la Inversión (TMAR), elevado a la potencia que corresponde al año del período menos la inversión inicial del proyecto.

$$VAN = \sum \frac{FNE}{(1+i)^n} - I$$

$$VAN = \frac{102.850.119}{(1+14,1\%)^1} + \frac{158.491.071}{(1+14,1\%)^2} + \frac{184.191.701}{(1+14,1\%)^3} + \frac{209.624.270}{(1+14,1\%)^4} + \frac{234.697.583}{(1+14,1\%)^5} - 278.907.720$$

$$VAN = 302.011.437$$

RESULTADOS DEL VAN. Como resultado del estudio en el presente caso, se obtiene un VAN positivo, se interpreta que el proyecto resulta rentable tomando en consideración la TMAR del 14.10% anual. Además el proyecto genera un valor presente de \$ 302.011.437 en un período de cinco años.

6.13 TASA INTERNA DE RETORNO

La TIR de un proyecto se define como aquella tasa que permite descontar los flujos netos de operación de un proyecto e igualarlos a la inversión inicial. Para este cálculo se debe determinar claramente cuál es la “inversión inicial” del proyecto y cuáles serán los flujos de ingreso y Costo para cada uno de los períodos que dure el proyecto de manera de considerar los beneficios netos obtenidos en cada uno de ellos.

Cuadro 54. TIR

INVERSION INICIAL	FNE				
	2014	2015	2016	2017	2018
-278.907.720	102.850.119	158.491.071	184.191.701	209.624.270	234.697.583
TIR	47%				

Fuente. Este estudio

6.14 PERIODO DE RECUPERACION DE LA INVERSION

Cuadro 55. Periodo de recuperación de la inversión

Año	Flujo de caja	Flujo de caja acumulado
2014	102.850.119	102.850.119
2015	158.491.071	261.341.190
2016	184.191.701	445.532.891
2017	209.624.270	655.157.160
2018	234.697.583	889.854.743

Inversión Inicial	278.907.720
Ultimo flujo	184.191.701
Por recuperar	17.566.530
Periodo recuperación	0,095371

Fuente. Este estudio

El periodo de recuperación de la inversión será de 2 años 1 mes y 4 días.

7. IMPACTO AMBIENTAL

7.1 ASPECTO SOCIAL

En una sociedad el impacto social es de vital importancia, por lo cual aquellas personas interesadas y apasionadas por el deporte se vincularán al proyecto en mención, para unificar esfuerzos en pro del desarrollo social del municipio de Samaniego.

El beneficio del desarrollo de este proyecto va dirigido a la población Samanieguense de todas las edades, esto permitirá crear espacios de sano esparcimiento a la niñez, juventud y personas adultas apasionadas y por el deporte de fútbol 7, contribuyendo a dejar de lado toda clase de sustancias psicoactivas que hoy en día se ha fortalecido dentro de los jóvenes de nuestra sociedad.

Este proyecto está encaminado a cumplir todas y cada una de las necesidades y expectativas de los usuarios, además de contribuir a su formación como persona y deportista en el fortalecimiento de esta disciplina gracias al espacio propicio para su práctica.

7.2 IMPACTO AMBIENTAL

Este proyecto asume toda clase de responsabilidad medioambiental que su puesta en marcha pueda generar, aspectos como conservación de la naturaleza y gestión sostenible serán aspectos primordiales que se tendrán en cuenta en el desarrollo del proyecto. De esta manera se hará lo estrictamente necesario para contrarrestar cualquier tipo de efecto que puede generar este proyecto, de ser necesario se trabajará conjuntamente con organismos de control ambientales y autoridades locales.

CONCLUSIONES

Se ha logrado identificar este proyecto como una oportunidad, debido a la nula competencia y gran demanda del servicio, dado que la práctica de la disciplina deportiva futbol 7 se fortalece cada vez más, en la población más vulnerable de la sociedad.

Los aspectos más influyentes en este servicio se encuentran en la calidad de servicio e instalaciones adecuadas y propicias para la práctica deportiva.

La ubicación es estratégica gracias al flujo de personas que transitan por ese sector de manera constante, siendo un sitio además de transitado muy conocido por la comunidad Samanieguense y municipios aledaños.

Se contribuye a una buena calidad de salud mental y física para aquellos practicantes del deporte.

En base al plan de ventas los ingresos que se obtendrá en 1 año son \$ 197.680.000 pesos anuales, lo que permitirá recuperar la inversión al 100% y cubrir con los gastos que esta generará.

En el estudio de mercados realizado se establece que la mayoría de las personas encuestadas prefieren utilizaran nuestro servicio, además están dispuestos a cancelar el valor establecido.

RECOMENDACIONES

Para alcanzar un buen nivel de posicionamiento y fidelización es necesario, desarrollar campañas agresivas, de promoción y publicidad.

Crear una base de datos de clientes potenciales con el fin de otorgar beneficios adicionales como ofertas, promociones etc.

Establecer alianzas estratégicas con instituciones privadas que no cuenten con las instalaciones óptimas para el desarrollo de sus prácticas, en este caso las escuelas de formación deportiva fútbol 7 existentes en el municipio.

Penetrar nuevos mercados donde la oferta de este servicio sea poca o nula, para generar reconocimiento, posicionamiento y fortalecimiento de la empresa gracias a las utilidades generadas.

BIBLIOGRAFIA

BARTOLI, Annie. Comunicación y Organización. Barcelona: Paidós, 1992. 450 p.

CASTELLS, Manuel. La era de la información, Economía, Sociedad y Cultura. La sociedad red, Volumen I. México DF: Siglo XXI, 1996. 280 p.

OHL, Tribou. Estrategias del Marketing Deportivo: Desbordes. Madrid: Paidotribo, s.f. 260 p.

SAMANIEGO TEJEDA, Gustavo. Especialista en creación y crecimiento de negocios, planes de negocio, marketing para emprendedores. Coach emprendedor Doctorando en Administración. M.B.A. Ing. Industrial. Coach empresarial. Bogotá: s.n. s.f. 190 p.

URBINA, Gabriel. Evaluación de proyectos. Bogotá: s.n. s.f. 300 p.

NETGRAFIA

COMO NACIO EL FUTBOL SALA. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: <http://futbosalacolon.webnode.es/news/como-nacio-el-futbol-sala/>

CORDIS. Estudio para políticas de Innovación. Unión Europea: 2003. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: <http://cordis.europa.eu/itt/ittes/03-5/innov01.htm>

DEFINICIÓN DE DEMANDA. [en línea] [citado 2014-08-01] Disponible en internet: www.promonegocios.net/demanda/definicion-demanda.html

EL ESPECTADOR. Inicio » Noticias » Economía » Fiebre de fútbol sintético. [en línea] [citado 2008-06-28] Disponible en internet: www.elespectador.com/

EL TIEMPO. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/expectativa-de-crecimiento-en-colombia-en-2015/15173444>

FUNDACIÓN EROSKI. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: www.eroski.es/conoce-eroski/responsabilidad-social/fundacion-eroski/.

JUEGOS OLIMPICOS. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: International Olympic Committee – Olympic Games

HISTORIA DEL FUTBOL.[en línea] [citado 2015-02-02] Disponible en internet: <http://www.educar.org/Educacionfisicaydeportiva/historia/futbol.asp>

HISTORY OF SPORTS IN ANCIENT EGYPT. [en línea] [citado 2015-02-16] Disponible en internet: www.touregypt.net/historicalessays/ancsportsindex.h

INSTITUTO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA GARCÍA MORATO.Historia de los juegos. [en línea] [citado 2013-12-03] Disponible en internet: www.educa.madrid.org/jes.garciamorato.madrid

OTROS DEPORTES EGIPCIOS. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: <http://www.kuwait-info.com/newsnew/NewsDetails1.asp?id=78319&dt=10/13/2006&ntype=World>

PROEXPORT. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: <http://www.proexport.com.co/VBeContent/intelexport/intelexport.asp?&ItemMenu=253>

SALUD Y DEPORTE. [en línea] [citado 2015-03-16] Disponible en internet: <http://saludydeporte.consumer.es>

SPORTS HISTORY OF CHINA. [en línea] [citado 2015-02-02] Disponible en internet: chineseculture.about.com/library/.../aa032301a.htm

ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA



UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS

OBJETIVO: La siguiente encuesta se realizará con el propósito de conocer los diferentes hábitos, gustos y preferencias de los jóvenes en cuanto a la práctica de fútbol y su aprobación de la realización de un plan de negocios para complejo de canchas sintéticas en el municipio de Samaniego.

EDAD	MARQUE X
Entre 15 – 21	
Entre 22 – 28	
Entre 29 – 35	
Entre 36 – 42	
Más de 42	

GENERO	MARQUE X
Femenino	
Masculino	

ESTADO CIVIL	MARQUE X
Soltero	
Casado	
Divorciado	
Unión libre	

NIVEL DE INGRESOS	MARQUE X
1 a 2 SMLMV	
2 a 3 SMLMV	
3 A 4 SMLMV	
Más de 4 SMLMV	

- ¿A usted le gusta la actividad deportiva del futbol?

Sí _____ No _____

- ¿usted practica este deporte?

Sí _____ No _____

- ¿Con que frecuencia usted hace deporte?:

		MARQUE X
a.	Diariamente	
b.	3 veces por semana	
c.	1 vez por semana	
d.	quincenal	

- ¿Cuál es su motivación para practicar este deporte?

		MARQUE X
a.	Salud	
b.	Recreación	
c.	Competencia	
d.	Otro, ¿Cuál?	

- De los siguientes aspectos, ¿Cual lo desmotiva para realizar la practica en el lugar donde lo realiza?

		MARQUE X
a.	Espacio	
b.	Distancia	
c.	Infraestructura inadecuada	
d.	Ninguna	

- ¿tiene preferencias por algún lugar donde practicar este deporte?

Sí _____ No _____

¿Dónde? _____

- ¿usted cancela algún valor para acceder al sitio donde practica este deporte?

Sí _____ No _____

- ¿Cuál es el precio que usted está dispuesto a pagar para realizar este deporte?

		MARQUE X
a.	30.000 a 40.000 mil	
b.	40.000 a 50.000 mil	
c.	50.000 a 60.000 mil	
d.	60.000 a 70.000 mil	

- ¿Si en el municipio de Samaniego se crean unas canchas sintéticas, estaría usted dispuesto a pagar por ella?

Sí _____ No _____

¿Por qué? _____

- ¿para adquirir el servicio de las canchas sintéticas con qué servicio le gustaría contar?

		MARQUE X
a.	Camerino	
b.	Cafetería	
c.	Duchas y baños	
d.	Otros	

Recomendaciones: _____

Entrevista _____ Fecha: dd/mm/aaaa _____

ANEXO B. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo establecido por la empresa LA BOMBONERA, ubicada a un kilómetro (km) de la cabecera municipal en la vía que comunica Samaniego – Tuquerres, Barrio Villa del Rosario y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus colaboradores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los colaboradores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTICULO 2. Como norma general, cada vez que se incorpore personal a la empresa, se iniciará un proceso de selección que garantice la contratación de las persona/s más adecuadas técnica y humanamente. El proceso de selección comprenderá pruebas técnicas y psicométricas para obtener datos objetivos sobre su nivel de conocimientos, así como de comportamiento, personalidad e inteligencia. Quien va a desempeñar un cargo en la empresa 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 éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años. c) Hoja de vida laboral detallada, con fotografía reciente. d) 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. e) Certificado medico practicado por un profesional designado por la compañía, cuyo costo será asumido integralmente por la misma. f) Fotocopia de los títulos recibidos por estudios realizados (Bachillerato, Técnico, Tecnólogo, Universitarios, Postgrados, etc., junto con las actas de grado correspondientes. En ningún caso se discriminará a nadie por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. PARÁGRAFO: 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, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994

del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995). PERIODO DE PRUEBA ARTICULO 3. La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.). ARTICULO 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 (artículo 77, numeral primero, C.S.T.). ARTICULO 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 un (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 (artículo séptimo Ley 50 de 1.990). ARTICULO 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 éste, 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 (artículo 80, C.S.T.). CAPITULO III TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS ARTICULO 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 (artículo sexto, C.S.T.) CAPITULO IV HORARIO DE TRABAJO ARTICULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así: HORARIO No. 1 para personal administrativo: De Lunes a Viernes: De 7:30 am a 12:00 m con una hora de almuerzo, 12:00 m a 01:00 pm y de 01:00 pm a 06:00 pm. HORARIO No. 2 para personal operativo: De Lunes a Viernes: De 7:30 am a 12:30 pm con una hora de almuerzo, 12:30 m a 01:30 pm y de 01:30 pm a 06:00 pm. HORARIO No. 3: De Lunes a Viernes: De 7:30 am a 12:30 m, con una hora de almuerzo de 12:30 m a 01:30 pm y de 01:30 pm a 05:30 pm. Los sábados: De 09:00 am a 12:00 pm. HORARIO No. 4: De Lunes a Viernes: De 7:30 am a 12:00 pm con una hora de almuerzo, 12:00 m a 01:00 pm y de 01:00 pm a 05:30 pm. Los sábados: De 08:00 am a 11:00 am. HORARIO No. 5: De Lunes a Viernes: De 7:30 am a 12:30 pm con una hora de almuerzo, 12:30 m a 01:30 pm y de 01:30 pm a 05:30 pm. Los sábados: De 08:00 am a 11:00 am. HORARIO No. 6: De Lunes a Viernes: De 2:00 p.m. a 10:00 p.m. los sábados de 9:00 a.m. a 12:00 m HORARIO No. 7: De Lunes a Viernes: De 7:30 am a 12:00 m, con dos horas de almuerzo de 12:00 m a 02:00 pm y de 02:00 pm a 06:00 pm. Los sábados: De 08:00 am a 12:00 m. HORARIO No. 8: De Lunes a Viernes: De 08:00 am a 12:30 m, con una hora y media de almuerzo de 12:30 m a 02:00 pm y de 02:00 pm a 06:00 pm. HORARIO No. 9: De

Lunes a Viernes: De 08:00 am a 12:00 m, con dos horas de almuerzo de 12:00 m a 02:00 pm y de 02:00 pm a 06:00 pm. Los sábados: De 09:00 am a 12:00 m. HORARIO No. 10: De Lunes a Viernes: De 08:00 am a 12:00 m, con dos horas de almuerzo de 12:00 m a 02:00 pm y de 02:00 pm a 06:00 pm. Los sábados: De 08:00 am a 12:00 m. HORARIO No. 11: De Lunes a Viernes: Horario en la mañana De 07:30 am a 12:00 m. con dos horas de almuerzo de 12:00 m a 02:00 pm. Lunes, miércoles y viernes: Horario en la tarde De 02:00 pm a 06:30 pm. Martes y jueves: Horario en la tarde De 02:00 pm a 06:00 pm. Los Sábados: De 08:00 am a 12:00 m. HORARIO No. 12 : De Lunes a Viernes: De 6:00 am a 12:00 m, con dos horas de almuerzo de 12:00 m a 02:00 pm, y de 02:00 pm a 05:00 pm. Los sábados serán variables según las necesidades de la operación, así: a) De 06:00 am a 9:00 am, o b) de 8:00 a.m. a 11:00 a.m., o c) de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. o d) de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. HORARIO No. 13 : De Lunes a Viernes: De 9:00 am a 12:00 m, con dos horas de almuerzo de 12:00 m a 02:00 pm, y de 02:00 pm a 08:00 pm. Los sábados serán variables según las necesidades de la operación, así: a) De 06:00 am a 9:00 am, o b) de 8:00 a.m. a 11:00 a.m., o c) de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. o d) de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. HORARIO No. 14: De Lunes a Viernes: De 7:30 am a 12:00 m, con una hora de almuerzo de 12:00 m a 01:00 pm, y de 01:00 pm a 05:30 pm. Los sábados serán variables según las necesidades de la operación, así: a) De 06:00 am a 9:00 am, o b) de 8:00 a.m. a 11:00 a.m., o c) de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. o d) de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. HORARIO No. 15: De Lunes a Viernes: De 6:00 am a 12:00 m, con una hora de almuerzo de 12:00 m a 01:00 pm, y de 01:00 pm a 04:00 pm. Los sábados serán variables según las necesidades de la operación, así: a) De 08:00 am a 11:00 am, o b) de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. o c) de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. HORARIO No. 16: De Lunes a Viernes: De 7:00 am a 12:00 m, con una hora de almuerzo de 12:00 m a 01:00 pm, y de 01:00 pm a 05:00 pm. Los sábados serán variables según las necesidades de la operación, así: a) De 08:00 am a 11:00 am, o c) de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. o d) de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. HORARIO No. 17: De Lunes a Viernes: De 7:00 am a 12:00 m, con una hora de almuerzo de 12:00 m a 01:00 pm, y de 01:00 pm a 05:00 pm. Los sábados serán variables según las necesidades de la operación, así: a) De 08:00 am a 11:00 am, o b) de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. o c) de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. HORARIO No.18: De Lunes a Viernes: De 7:30 am a 12:30 m, con una hora de almuerzo de 12:30 m a 01:30 pm, y de 01:30 pm a 05:30 pm. Los sábados serán variables según las necesidades de la operación, así: a) De 08:00 am a 11:00 am, o b) de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. o c) de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. HORARIO No. 19: De Lunes a Viernes: De 7:30 am a 12:30 m, con una hora de almuerzo de 12:30 m a 01:30 pm, y de 01:30 pm a 05:30 pm. Los sábados serán variables según las necesidades de la operación, así: a) De 08:00 am a 11:00 am, o b) de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. o c) de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. HORARIO No.20: De Lunes a Viernes: De 9:00 am a 1:00 p.m., con una hora de almuerzo de 1:00 p.m. a 02:00 pm, y de 02:00 pm a 07:00 pm. Los sábados serán variables según las necesidades de la operación, así: a) De 08:00 am a 11:00 am, o b) de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. o c) de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. HORARIO No.21: De Lunes a Viernes: De 11:00 am a 1:00 p.m., con una hora de almuerzo de 1:00 p.m. a 02:00 pm, y de 02:00 pm a 09:00

pm. Los sábados serán variables según las necesidades de la operación, así: a) De 08:00 am a 11:00 am, o b) de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. o c) de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. HORARIO No.22: De Lunes a Viernes: De 1:00 am a 10:00 p.m. Los sábados serán variables según las necesidades de la operación, así: a) De 08:00 am a 11:00 am, o b) de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. o c) de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. HORARIO No. 23: De Lunes a Viernes: De 10:00 a.m. a 12 m, con una hora de almuerzo de 1:00 p.m. a 02:00 pm, y de 02:00 pm a 08:00 pm. Los sábados serán variables según las necesidades de la operación, así: a) De 08:00 am a 11:00 am, o b) de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. o c) de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. HORARIO No. 24: De Lunes a Viernes: De 7:30 am a 12:00 m, con dos horas de almuerzo de 12:00 m a 02:00 pm y de 02:00 pm a 06:00 pm. Los sábados serán variables según las necesidades de la operación, así: a) De 08:00 am a 11:00 am, o b) de 11:00 a.m. a 1:00 p.m. o c) de 1:00 p.m. a 4:00 p.m. PERIODOS DE DESCANSO: En los diferentes horarios de trabajo existen periodos de descanso de Diez (10) minutos en la mañana de 10:00 am a 10:10 am y en la tarde de 04:00 pm a 04:10 pm. PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la empresa tenga mas de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos 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 (artículo 21 Ley 50 de 1990). PARÁGRAFO SEGUNDO: JORNADA LABORAL FLEXIBLE: El empleador y el trabajador pueden acordar temporalmente 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. 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. 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 numero de horas de trabajo no exceda al promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (artículo 51 de la ley 789 del 2002 modificó el inciso primero del literal c) incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.) CAPITULO V LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO ARTICULO 9. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de 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.). ARTICULO 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 (artículo 159, C.S.T.). ARTICULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C.S.T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del

Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967). ARTICULO 12. Tasas y liquidación de recargos. 1. El trabajo nocturno, por el sólo 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 1.990. 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 algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990). PARÁGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965. ARTICULO 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. PARÁGRAFO PRIMERO: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. PARÁGRAFO SEGUNDO: 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. CAPITULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS ARTICULO 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. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983). PARÁGRAFO PRIMERO. 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 (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990). PARÁGRAFO SEGUNDO. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de 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 el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo 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. (Artículo 26 Ley 789 del 2002) PARÁGRAFO SEGUNDO - 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. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. PARÁGRAFO SEGUNDO – 2. 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 doce (12) horas por 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 (artículo 185, C.S.T.). ARTICULO 15. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 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 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990). ARTICULO 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresasuspendiere 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. (Artículo 178 C.S.T.). VACACIONES REMUNERADAS ARTICULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.). ARTICULO 18. La época de las 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 quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.). ARTICULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.). ARTICULO 20. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. (Artículo 20 de la ley 1429 de 2010). ARTICULO 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 dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.). ARTICULO 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. ARTICULO 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 (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.). PARÁGRAFO. 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 (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990). PERMISOS ARTICULO 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 éste, según lo permita 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 caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se concederá una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estos permisos, no puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria. CAPITULO VII SALARIO MÍNIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN. ARTICULO 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, extra legales, 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 diez (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 (artículo 18, Ley 50 de 1.990). ARTICULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.). ARTICULO 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 que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.). PERIODOS DE PAGO: QUINCENAS VENCIDAS. ARTICULO 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 mayor 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 (artículo 134, C.S.T.). CAPITULO VIII SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ARTICULO 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. ARTICULO 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la E.P.S. o A.R.L, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes. ARTICULO 31. Todo trabajador, desde el 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 éste 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. ARTICULO 32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o 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. ARTICULO 33. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben 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. PARÁGRAFO PRIMERO: 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 le 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 (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994). PARÁGRAFO SEGUNDO: El Trámite de reconocimiento de incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad está a cargo única y exclusivamente del empleador. (Decreto Ley-19 del 10 de enero de 2012) ARTICULO 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 y la ley 1562 de 2012 ante la E.P.S. y la A.R.L. ARTICULO 35. En caso de accidente no mortal, aún 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. ARTICULO 36. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos laborales 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 laborales, 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 laborales 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. ARTICULO 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 laborales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de la Protección 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, la Ley 776 de 2002, y la ley 1562 de 2012 del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN ARTICULO 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 sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPITULO X ORDEN JERÁRQUICO ARTICULO 39. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: PRESIDENTE VICEPRESIDENTE ADMINISTRATIVO, TALENTO HUMANO Y HSEQ GERENTE REGIONAL NORTE DIRECTOR DE OPERACIONES DIRECTOR ADMINISTRATIVO DIRECTOR CONTABLE DIRECTOR COMERCIAL DIRECTOR DE SUCURSAL Ó AGENCIA PARÁGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: EL PRESIDENTE, VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA, TALENTO HUMANO Y HSEQ, REPRESENTANTE LEGAL O SUPLENTE.

CAPITULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS ARTICULO 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 empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTICULO 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 radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia. 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, de 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 agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud. 23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo. PARÁGRAFO. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de

empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.(Artículo 117 ley 1098 de 2006). La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde. 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. (Artículo 114 ley 1098 de 2006).

CAPITULO XII OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES ARTICULO 42. Son obligaciones especiales del empleador: 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación 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 garantice 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, a 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 exámenes sanitarios y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen medico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (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 de familiares que con él convivieren. 9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras, si las hubiere. 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 periodos 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 cuatro 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 (artículo 57 del C.S.T.).

ARTICULO 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 estime conducentes a evitar daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente 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 cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (Artículo 58, C.S.T.)

ARTICULO 44. SON TAMBIÉN OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo a los horarios señalados por la empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
2. Prestar la colaboración necesaria para la ejecución de los trabajos que se requiera con carácter de urgencia, siempre que se respete por parte de la empresa lo relacionado con la prestación de servicios en horas extras, trabajo suplementario y en días festivos, previa autorización del Ministerio del trabajo.
3. Marcar por sí mismo(a) el control que se establezca, tanto a las horas de entrada como de salida de la empresa, fuera de los horarios regulares deberá presentar su autorización escrita para entrar o salir de la empresa, firmada por el Supervisor de Área.
4. Observar estrictamente lo establecido o que establezca la empresa para la solicitud de los permisos y para avisos de comprobación de enfermedades, de ausencias y novedades semejantes.
5. Cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la empresa para el control del horario de entrada y salida tanto en la mañana como en la tarde.
6. Iniciar y concluir la jornada de labores respetando los horarios establecidos, por lo que en caso de que los trabajadores deban cambiarse de ropa, dicho cambio se

hará previamente a la hora señalada para que se encuentre en su lugar de trabajo para la iniciación de labores, así mismo al concluir la jornada, abandonaran el puesto de trabajo hasta el fin del horario señalado para posteriormente proceder a cambiarse de ropa. 7. Observar y cumplir con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el manejo de máquinas y materias primas a fin de evitar accidentes, daños y pérdidas de cualquier índole para la empresa. 8. Mantener aseados y en orden maquinas, herramientas y demás enseres de trabajo, así como el lugar donde desempeña sus labores. 9. Al final de cada turno limpiar los lugares y máquinas donde haya trabajado, así como las herramientas y útiles de trabajo. 10. Hacer limpieza, reparación y mantenimiento menor de las maquinas o equipo a su cargo. 11. Reportar al jefe inmediato superior cualquier error, daño, falla, o accidente que ocurra a maquinas, procesos, instalaciones, materiales o personas. 12. Evitar desperdiciar las materias primas o producir trabajos defectuosos salvo deterioro normal. 13. Utilizar durante las labores el equipo de protección, ropa de trabajo y los demás implementos de seguridad industrial proporcionados por la empresa. 14. Usar las maquinas, herramientas y materias primas sólo en beneficio de la empresa. 15. Someterse a los requerimientos y registros indicados por la empresa en la forma día y hora señalados por ella para evitar sustracciones u otras irregularidades. 16. Observar las medidas de seguridad que se determinen, absteniéndose de ejecutar actos que pueden poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, así como la de los bienes de la empresa. 17. Hacer buen uso de servicios sanitarios y baños, manteniéndolos limpios y cooperando con su conservación. 18. Comunicar accidentes de trabajo por leves que sean, en forma inmediata al Ejecutivo del Área responsable. 19. Atender las instrucciones médicas, de higiene y de seguridad industrial que se le indique por medio de cartas, avisos, circulares. 20. Presentarse al trabajo en perfecto estado de aseo e higiene personal, siendo obligación especial el baño diario debido al tipo de trabajo que se realiza, el cual exige una higiene absoluta. 21. Lavarse las manos después de utilizar las instalaciones sanitarias o después de la realización de actividades que las hayan podido contaminar. 22. Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, las informaciones y datos que tengan relación con el trabajo desempeñado. 23. Ejecutar el Contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio de la empresa toda su atención, capacidad normal de trabajo. 24. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo a los horarios señalados por la empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones. 25. Aceptar su traslado a otra cargo dentro de la empresa, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario. 26. Ejecutar los trabajos con intensidad, cuidado y esmero apropiados para el puesto. 27. Desempeñar el puesto para el que fue contratado, pero por necesidad del trabajo fuera necesario desempeñar otros trabajos similares, análogos o conexos estará obligado a hacerlo cuando así se le ordene. 28. Guardar completa reserva sobre la naturaleza del proceso de fabricación o procesos especializados, así como de las operaciones y negocios en que por motivo de sus labores participe directa o indirectamente. 29. Reportar e informar en forma amplia e inmediata al Ejecutivo de área o superiores inmediatos

de cualquier acto o incidente inmoral del cual tenga conocimiento, ya sea que afecte o no a la empresa o al personal. 30. Autorizar expresamente para cada caso y por escrito los descuentos de su salario, prestaciones sociales y demás derechos de carácter laboral de las sumas pagadas de demás, ya sea por error o por cualquier otra razón lo mismo que los préstamos que por cualquier motivo se hayan hecho, teniendo en cuenta el artículo 148 del C.S.T 31. Asistir con puntualidad y provecho a todas las reuniones, congresos o cursos especiales de capacitación, entrenamiento, perfeccionamiento, organizados y/o indicados por la empresa dentro o fuera de su recinto. 32. Observar cuidadosamente las disposiciones de tránsito, cuando la empresa le confíe el manejo de sus vehículos. 33. Firmar la copia de las comunicaciones que le pase a la empresa, en señal de recibo. 34. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo, de las disposiciones legales de este reglamento o de las asignadas por el empleador al trabajador en los estatutos de la empresa, Convención Colectiva, Pacto Colectivo, Laudo arbitral informes, cartas y circulares. ARTICULO 45. 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 éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes: 1.1. 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. 1.2. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice. 1.3 En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso 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 otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste. 4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en 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 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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 e 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 aquel 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 (artículo 59, C.S.T.). ARTICULO 46. SÉ 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 (artículo 60, C.S.T.). ARTICULO 47. SON TAMBIÉN PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR: 1. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa. 2. Cocinar, calentar, elaborar o preparar dentro de la empresa cualquier clase de alimento, salvo en los lugares expresamente autorizados por la empresa. 3. Suspender, abandonar su trabajo o salir a la calle en horas de labores sin autorización expresa y por escrito a su jefe inmediato. 4. Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores. 5. Fomentar, intervenir o participar en conversaciones, tertulias, corrillos, discusiones, altercados o peleas durante el tiempo de trabajo. 6. Aprovechase de las circunstancias para amenazar o agredir en cualquier forma a sus superiores o compañeros de trabajo y ocultar el hecho. 7. Originar riñas, discordias o discusiones con otros trabajadores de la empresa, o tomar parte en tales actos dentro o fuera de la misma. 8. Fijar avisos o papeles de cualquier clase en las paredes o sitios no autorizados por la empresa, o escribir en los muros internos o externos de la misma. 9. Hacer u ordenar diligencias personales a otro personal de la empresa, en horas de trabajo, sin autorización escrita. 10. Ocuparse en cosas distintas de sus labores durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo. 11. Crear o alterar documentos para su beneficio personal. 12. Utilizar el teléfono para hacer llamadas de larga distancia o celulares, el fax, los computadores, las fotocopadoras y cualquier otro implemento de oficina o taller de propiedad de la empresa con fines personales, sin previa autorización del jefe inmediato. 13. Usar materia prima en labores que no sean propias, desperdiciándolas o permitir que se destine a fines diferentes de su objeto. 14. Mantener con personas extrañas a la empresa, intereses comerciales, financieros, técnicos o semejantes, tendientes a obtener un provecho ilícito de la misma. 15. Vender, cambiar, permuta, prestar o negociar en cualquier forma objetos,

servicios, etc. de propiedad de la empresa y sin autorización de la misma. 16. Confiar a otro trabajador sin la expresa autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo. 17. Interponer o hacer interponer medios de cualquier naturaleza para que el trabajo propio o el de otro u otros trabajadores, el de las maquinas o equipos, no salga en la cantidad, calidad y tiempos fijados para la empresa. 18. Recibir visitas de carácter personal en el trabajo o dentro de la empresa, o permitir que personas ajenas a la empresa ingresen a ella para asuntos no relacionados estrictamente con el trabajo. 19. Realizar reuniones en locales o predios de la empresa, no relacionados con el trabajo, sin previo permiso escrito por la empresa, aun cuando sean en horas distintas al horario de trabajo. 20. Usar para fines distintos o contrarios a la forma indicada, ropa o implemento de trabajo. 21. Haber presentado para la admisión en la empresa o presentar después para cualquier efecto, documentos o papeles falsos, dolosos, incompletos, enmendados o no ceñidos a la estricta verdad. 22. Transportar en los vehículos de la empresa, sin previa autorización escrita, personas u objetos ajenos o no a ella. 23. Conducir vehículos de la empresa sin autorización para ello o sin licencia, o con licencia u otros documentos vencidos. 24. Sacar de la empresa o de los sitios indicados por ella, vehículos de propiedad de esta o de sus clientes o cualquier otro elemento materia prima, artículos procesados, implementos, muebles o instrumentos, material audiovisual, computadores o sus partes o programas sin la autorización expresa y escrita del empleador. 25. Introducir paquetes u objetos similares a las instalaciones o lugares de la empresa, sin la autorización del Gerente o Subgerente, permitiendo siempre ver el contenido a la persona que para tal efecto se designe. 26. Suministrar a extraños sin autorización expresa, datos relacionados con la organización, producción o con cualquiera de los procedimientos y sistemas de la empresa. 27. Efectuar incorporaciones a personal que no cuentan con la adecuada solvencia económica para ingresar al sistema. 28. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas servicios o nombre de la empresa, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen sus productos o servicios. 29. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer en cualquier forma documentos o información de la empresa, sin autorización expresa y escrita de la misma. 30. Retirar información de base magnética sin la autorización escrita por parte de la Gerencia. 31. Introducir en los computadores de la empresa, medios magnéticos ajenos a la empresa que pueden afectar de cualquier manera los informes o los equipos. 32. Recibir regalías, atenciones, prebendas o regalos de clientes que comprometan los intereses de la empresa. 33. Delegar a terceros funciones inherentes a su cargo. 34. Permitir a terceros la utilización de la papelería oficial de la Compañía. 35. Falsificar, adulterar o manipular la información y los documentos, tales como, solicitudes de crédito y pagarés y en general todos aquellos relacionados con la labor comercial.

CAPITULO XIII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS ARTICULO 48. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTICULO 49. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus

sanciones disciplinarias, así: a) El retardo reiterado durante un trimestre hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente y sin dar aviso oportuno: hasta la novena vez se le llamará la atención verbalmente; entre 10 a 15 veces inclusive, significará un llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida; entre 16 y 25 veces inclusive acarreará la suspensión en el trabajo por un día. b) La falta total en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, comprobada y sin dar aviso oportuno o el omitir pedir permiso para faltar al trabajo, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez en el mismo añosuspensión en el trabajo hasta por ocho días, siempre cuando esto ocurra dentro del mismo año. c) No seguir los lineamientos de vestuario de acuerdo a las políticas de la empresa y al contrato de trabajo implica un llamado de atención verbal por las dos primeras veces ysuspensión por un (1) día cuando se presente por tercera vez.. d) La falta de amabilidad en la atención a los clientes, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, lo anterior siempre y cuando se haya presentado reclamación escrita por parte del cliente ante la empresa. e) La falta de respeto o malos tratos frente a superiores o compañeros, especialmente cuando se usen palabras calificadas como vulgares o soeces, por primera vez acarreará hasta tres (3) días de suspensión, por segunda vez hasta ocho (8) días cuando la conducta ocurra el mismo año.Para lo cual se deberá acudir al Comité de Convivencia. f) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez dentro del mismo año suspensión en el trabajo hasta por quince (15) días. h) El presentarse en estado de embriaguez a laborar en las siguientes condiciones: con el resultado de la prueba de alcoholemia entre 0.01% - 0.02% un llamado de atención escrito con copia a la hoja de vida; entre 0.03% y 0.04% suspensión por 1 día; entre 0.05% - 0.07% Suspensión por 2 días. PARÁGRAFO PRIMERO: La imposición de estas sancionesno impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. PARÁGRAFO SEGUNDO: se entenderá falta total en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, cuando el trabajador se presenta a las instalaciones de la empresa después del término establecido en el literal a). PARÁGRAFO TERCERO: Para todos los efectos de este artículo se entiende que la TABLA DE APLICACIÓN DE SANCIONES hace parte integrante de este documento y está incorporada al presente reglamento. ARTICULO 50. Se considerarán faltas graves, las que a continuación se indican y, el incurrir en ellas, dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo: a) El retardo reiterado hasta de QUINCE (15) MINUTOS durante un trimestre por 26 veces o mas, en la hora de entrada sin excusa suficiente, comprobada y sin dar aviso oportuno. b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por terceravez o durante una semana completa, en el año. c) Omitir pedir permisos para faltar al trabajo, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo por tercera vez. d) La no asistencia al trabajo simulando enfermedad o

accidente, así sea por primera vez. e) Suplantar la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control, así sea por primera vez. f) Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en maquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, sino media autorización de la misma; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción. g) La destrucción, pérdida o uso indebido de las herramientas de trabajo, especialmente los equipos de comunicación o cómputo, y cámaras, cuando estas ocurran tres veces durante el mismo año. h) El acoso laboral y/o sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma, siempre y cuando se haya presentado queja por escrito ante el respectivo comité de convivencia. i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando siempre y cuando se haya presentado queja por escrito ante el respectivo comité de convivencia. j) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. k) El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tiene como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio. l) El presentarse en estado de embriaguez a laborar en los siguientes eventos: con el resultado de la prueba de alcoholemia de 0.08% o más o en caso que se presenten 3 suspensiones por esta misma causa de alcohol. m) La falta de respeto o malos tratos frente a superiores o compañeros, especialmente cuando se usen palabras calificadas como vulgares o soeces, por tercera vez en el mismo año. Para lo cual se deberá acudir al Comité de Convivencia. n) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias por tercera vez en el mismo año. o) La violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, así sea por única vez. p) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, conforme al artículo 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo, además de las causales contempladas en el mismo código como terminación del contrato por justa causa en los artículos 62 y 63. PARÁGRAFO: Para todos los efectos de este artículo se entiende que la TABLA DE APLICACIÓN DE SANCIONES hace parte integrante de este documento y está incorporada al presente reglamento. PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS. ARTICULO 51. En caso de presentarse cualquier clase de falta sobre las obligaciones del contrato de trabajo, el reglamento interno o de las obligaciones generales y especiales que soporta como trabajador dependiente, el superior jerárquico, para garantizar su derecho de defensa, solicitará rendir descargos sobre los hechos sucedidos. PARÁGRAFO: la

toma de descargos será realizada ante la dirección de recursos humanos o quien éste designe, de manera verbal o escrita según la solicitud realizada. ARTICULO 52. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, quien podrá ser asistido por dos compañeros de trabajo y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca, y al jefe inmediato para aclarar la gravedad de los hechos y la pertinencia de la sanción. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.). PARÁGRAFO: el empleador tiene un plazo máximo de dos (2) meses para imponer cualquier tipo de sanción disciplinaria a partir del momento en el que sea escuchado el trabajador. ARTICULO 53. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.). CAPITULO XIV RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN ARTICULO 54. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Vicepresidencia Administrativa, Talento Humano y HSEQ, Director Administrativo, Director Operativo, Director Contable, Director Sucursal u oficina, quien los oírán y resolverán en justicia y equidad. ARTICULO 55. 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, si lo hubiere. PARÁGRAFO: En la empresa NO existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias. CAPITULO XV MECANISMOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y PROCEDIMIENTO INTERNO DE SOLUCIÓN ARTICULO 56. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de convivencia, 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. ARTICULO 57. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos: 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: Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente; Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y 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. ARTÍCULO 58. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento. 1. la empresa tendrá un Comité, integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "Comité de Convivencia Laboral". 2. El Comité de Convivencia Laboral realizará las siguientes actividades: a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias. b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores. c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral. d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren. e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que 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 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes, g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores. 3. Este comité se reunirá trimestralmente, 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 de convivencia, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia. 5. 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. CAPITULO XVI PUBLICACIONES ARTÍCULO 59. El empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe

hacerse en cada uno de ellos. (Artículo 120, C.S.T. Modificado por el Artículo 22 de la ley 1429 de 2010). CAPITULO XVII VIGENCIA ARTÍCULO 60. El empleador publicará en cartelera de la empresa el reglamento interno de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrara en aplicación. (Artículo 119, C, S, T. Modificado por el Artículo 17 de la ley 1429 de 2010). CAPITULO XVIII DISPOSICIONES FINALES ARTÍCULO 61. 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. CAPITULO XIX CLÁUSULAS INEFICACES ARTÍCULO 62. No producirá 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 (Artículo 109, C.S.T.).