

Entregables Seminario De Planificación De Empresas

José David Sacristan Bonilla

Proyecto empresarial (Tesis)

Henry Rivera Soto

Unilatina

Dirección y producción de radio y Tv

Bogotá D.C

Nota de aceptación:

Firma del presente del jurado:

Bogotá D.C 14 de febrero del 2019

Tabla de contenido

Capítulo 1	5
DE LA IDEA DEL PRODUCTO O SERVICIO	5
1.1 Motivación y sensibilización hacia la idea empresa:	5
1.1.1 Factores personales, sociales, económicos, tecnológicos, DOFA personal, conocimientos y experiencias frente a la idea empresa, antecedentes de la idea empresa:	5
1.1.2. Justificación de la idea empresa:	6
1.1.3. Identificación de la idea empresa:	6
1.1.4. Estudio económico y estadísticas del sector donde se realizara la idea empresa:	6
1.2. ESTUDIO GENERAL DEL SERVICIO A DESARROLLAR:	7
1.2.1 Antecedentes:	7
1.2.2 Microambiente:	7
1.3 MACRO AMBIENTE:	8
1.3.1 Cambios de tecnología:	8
1.3.2 Mega tendencias:	9
1.3.3 Cambios demográficos, culturales tendencias sociales:	9
1.3.4 Poder de negociación con los proveedores:	9
1.3.5 Poder de negociación con los clientes:	9
1.3.6 Productos sustitutos:	9
1.3.7 Diferenciales:	9
1.3.8 En precio, calidad y otros:	9
Capítulo 2	11
2. EL MERCADO:	11
2.1 PLAN DE MERCADO:	11
2.1.1 Objetivo general:	11
2.1.2. Objetivo específico:	11
2.2 SEGMENTACIÓN DEL MERCADO	20
2.3.1 Producto (Servicio):	20
CAPITULO 3	24
ESTUDIO TÉCNICO:	24
3.1 TECNOLOGIA DEL PROYECTO:	25
3.2 DISEÑO DE PROCESO PRODUCTIVO:	25
3.3 ESTRATEGIAS DE MERCADEO DIGITAL	25

4. DEFINICIÓN FORMA JURÍDICA DE LA EMPRESA.....	27
4.1 Riesgo patrimonial	27
4.1.1 Figura Societaria escogida	28
4.1.2. Definición de S.A.S.....	28
4.1.2 FIGURA SOCIETARIA ESCOGIADA.....	29
4.2 PROCEDIMIENTOS LEGALES PARA LA FORMALIZACIÓN DE LA EMPRESA.....	35
4.2.1 Formalización comercial	35
Formalización tributaria.....	36
4.3 FORMALIZACIÓN LABORAL	41
4.3.1 Breve Contexto de las obligaciones laborales en Colombia	41
4.3.3 Reglamento interno de trabajo.....	46
4.3.4 Funciones del comité paritario de salud ocupacional	49
5 PLAN OPERATIVO	50
5.1 Definición	50
5.1.1. Estrategias para sus diseños.....	50
5.1.3 Contrato a Término fijo de la persona secretaria	53
5.1.4 Seguridad Social.....	55
5.2. PLAN FINANCIERO.....	55
5.2.1. Costos Fijos.....	55
5.2.2. Determinación Inversión Mínima para el proyecto.....	55

Capítulo 1

DE LA IDEA DEL PRODUCTO O SERVICIO

1.1 Motivación y sensibilización hacia la idea empresa:

Buscar alguna alternativa para los jóvenes futbolistas y alejarlos del peligro que hay en las calles y de las drogas, ya que hoy en día muchos de los jóvenes toman el camino del mal. Para ello se llevará a cabo esta escuela deportiva para así lograr un mejor futuro para ellos.

1.1.1 Factores personales, sociales, económicos, tecnológicos, DOFA personal, conocimientos y experiencias frente a la idea empresa, antecedentes de la idea empresa:

- a. FACTORES PERSONALES: Desde pequeño me ha gustado el futbol y creo que es una manera de alejarse de las malas costumbres como son las drogas y la violencia de nuestro alrededor.
- b. FACTORES SOCIALES: En los barrios vulnerables encontramos todo tipo de violencia y por esta razón la escuela quiere brindarles un espacio el cual los aleje de eso y vean este proyecto como un futuro para sus vidas.
- c. FACTORES ECONOMICOS: Esta escuela es una buena idea ya que brinda nuevas cosas como son las actividades kinestésicas, además genera mucha ganancia ya que son muchos los niños y jóvenes quienes quieren ser futbolistas.
- d. FACTORES TECNOLOGICOS: Dado el gran avance tecnológico que se vive actualmente, es importante incursionar estas tecnologías que no son explotadas actualmente en Colombia, con el fin de mejorar un simple negocio de barrio, para crear una empresa con capacidad de competición alta en el mercado.
- e. DOFA: Un análisis DOFA es una evaluación sencilla, que se pone ordenada y lógicamente para ayudar a comprender los problemas, presentar soluciones, discutirlos y finalmente tomar decisiones respecto del futuro de aquello que se está analizando. Tiene la ventaja, que hace que quienes la elaboren, piensen proactivamente en lugar de actuar de forma reactiva. Generalmente, una matriz DOFA es una plantilla con cuatro secciones, una para cada ítem donde cada uno contiene una serie de preguntas a contestar por parte de los involucrados en el tema y que se desarrollan de acuerdo con el tema a analizar. A partir de dicho análisis, de la situación derivada por la creación y apoyo a las emisoras comunitarias, hemos encontrado algunos obstáculos que nos han permitido hallar potenciales soluciones y determinar una toma de decisiones eficaz frente a cada uno de ellos.

Debilidades: son las falencias de recursos financieros u organizacionales que ponen a las empresas por debajo de la competencia.

Oportunidades: como se dijo anteriormente, tienen que ver con el entorno, así que un buen análisis de las oportunidades puede incluir: Una necesidad insatisfecha del mercado, la llegada de nuevas tecnologías o la remoción de barreras.

Fortalezas: son los recursos y las capacidades de una empresa que pueden emplearse

para desarrollar una ventaja competitiva.

Amenazas: son cambios en el mercado que pueden afectar el desempeño del negocio DOFA personal.

DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Malgenio • Impuntualidad • Pereza • Estrés • Envidia • Rechazo 	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Liderazgo • Dedicación • Honestidad • Amor • Preparación constante
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • No pensar antes de decir las cosas • Falta de compromiso • Mucha competencia en el sector • Entorno laboral inestable 	<ul style="list-style-type: none"> • Comprometerme • Buen sostenimiento económico • Pensar antes de hablar

1.1.2. Justificación de la idea empresa:

Somos una empresa casa talentos, en donde tendremos una escuela de futbol, la cual ayudara a los jóvenes de nuestro país a ser futbolistas profesionales en un futuro y también esta empresa tendrá un servicio de ejercicios kinestésicos a los jóvenes de la escuela para que así ellos puedan tener un mejor rendimiento físico y mental.

1.1.3. Identificación de la idea empresa:

Esta empresa se hace con el fin de ayudar a los joven de bajos recursos a tener un futuro y también a que se alejen de las cosas malas que se encuentran en nuestro país, para así ser mejor persona.

Esta escuela será para jóvenes de edades entre 5 a 19 años y se realizaran ejercicios especiales para un mejor rendimiento físico y mental, y así alejarlos de lo cotidiano para que se diviertan haciendo lo que más les gusta que es jugar al fútbol.

1.1.4. Estudio económico y estadísticas del sector donde se realizara la idea empresa:

El país exporta \$180.000 millones en futbolistas al año y está en un boom de inversiones y mercadeo en este deporte.

El costo inicial (sin incluir la compra del terreno) tiende a ser de entre US\$ 20 y 30 mil para tener una estructura de calidad. Digo esto porque el costo de montar un área de césped artificial no es bajo, además tendrá gastos en la construcción de baños, vestuarios y la parte administrativa, también en bolsas, chalecos y otros accesorios, pago a entrenadores y otros pequeños gastos esenciales.

Aunque hay otra opción que sería la renta de la cancha, estará posicionada en el parque el Salitre ya que es un lugar muy grande y muy conocido por las personas puesto que tiene bastantes zonas verdes y allí se encuentran otras escuelas de futbol y es un lugar rentable en cuanto a la zona en la que se encuentra.

1.2. ESTUDIO GENERAL DEL SERVICIO A DESARROLLAR:

Relacionamiento con los clientes: a través de redes sociales y por lo general por medio de páginas web, ya que mostraremos todo tipo de ejercicios realizados en la escuela para así llamar la atención de público.

1.2.1 Antecedentes:

- los jóvenes de los barrios en los que me he relacionado.

1.2.2 Microambiente:

Servicio de escuelas deportivas, las cuales se encuentran en parques y lugares muy visitados por las personas de la ciudad de Bogotá, generalmente tiene dos o más dueños los cuales están interesados en el futuro de sus niños.

Su público gemelamente son niños y jóvenes de 5 a 19 años que les guste el futbol y quieran mejorar sus técnicas.

1.2.1.1 Compañía:

La idea es crecer con el proyecto y ser reconocido no solo nacionalmente, sino que también internacional para así mismo poder unirse a una compañía reconocida o también que nos puedan patrocinar.

1.2.1.2 Proveedores:

A medida que vaya creciendo el proyecto, se va adquiriendo mejores proveedores para que los jóvenes tengan mejores trabajos físicos. Sería bueno adquirir materiales deportivos de mayor calidad con proveedores como Nike, Golty, Bodytech, etc.

1.2.1.3 Intermediarios:

Seremos nosotros mismos a través de las redes sociales donde interactuaremos con ellos. A medida que pase el tiempo nos estaremos contactando con trabajadores y proveedores.

1.2.1.4 Competidores:

Hay muchas escuelas de futbol quienes están creciendo como empresa ya que son profesionales y son muy conocidas pero el problema es que esas escuelas piden mucha plata a la hora de pagar la mensualidad, estas son nuestra competencia:

- Barcelona D.C
- Real Madrid F.C
- Millonarios
- Santa Fe

Segmento de clientes:

- Son niños y jóvenes de edades entre los 5 a 19 años.
- Jóvenes de estratos de 1 a 5

Canal: tendremos nuestras diferentes locaciones ubicadas en diferentes partes de la ciudad alguna de ellas son: el parque el Salitre y el barrio el Olaya Herrera.

Aliados:

- Patrocinadores de diferentes países.
- Distribuidores de uniformes
- Profesores profesionales quienes sepan sobre ejercicios kinestésicos.

Actividades claves:

- Torneos en lugares importantes para poder elegir a los mejores jugadores, los que tengo mejor talento
- Ejercicios kinestésicos para los estudiantes

Recursos claves:

- Balones profesionales
- Uniformes de buena calidad
- Elementos para trabajar y hacer los ejercicios en las canchas

Costos:

- El arriendo de las canchas
- La publicidad de la empresa
- Los torneos que se realizaran en diferentes lugares de la ciudad

Ingresos:

- La mensualidad de los jóvenes con mayor recursos económicos
- Los uniformes de liga
- Los torneos que realizaran en lugares conocidos

Competidores: tenemos una gran variedad de competencia en cuanto a escuelas de futbol, algunas de las más conocidas y de mejor calidad son:

- Barcelona D.C
- Real Madrid F.C
- Millonarios
- Santa Fe
- Fortaleza F.C
- Equidad
- Alset – Bolton Football Club

La diferencia de nuestra escuelas a las demás es que primero nosotros queremos ayudar a los jóvenes a salir adelante lo que no hace las demás escuelas ya que ellas se encargan solo de robar ya sea por el gran valor que tiene la mensualidad.

1.3 MACRO AMBIENTE:

El futbol es muy conocido y muy practicado en todo el mundo y esa una gran oportunidad para crecer como empresa. Este puede ser un modelo de negocio muy lucrativo en su ciudad y, aunque requiere de una considerable inversión inicial, todavía se puede tener éxito con un trabajo de calidad. Después de todo, la cantidad de niños a partir de 5 años de edad que están interesados en el fútbol es siempre muy grande en todas partes.

1.3.1 Cambios de tecnología:

Se usara un tipo de página web como factor diferenciador la cual servirá para los partidos que tendrán los jóvenes fuera de Bogotá, se grabaran en vivo a los jóvenes en sus partidos

para que los padres los cuales no pueden asistir, los vean por medio de la página web.

1.3.2 Mega tendencias:

Nueva tecnología y profesores capacitados para dar ejercicios especiales para la práctica deportiva.

1.3.3 Cambios demográficos, culturales tendencias sociales:

Los jóvenes van mejorando a medida que pasa el tiempo sus habilidades deportivas y les interesa crecer no solo como futbolistas sino también como personas autónomas para llegar a cumplir sus sueños.

1.3.4 Poder de negociación con los proveedores:

Hacer ofertas que les beneficien a ellos y a nosotros, como ayudarnos a crecer rápido vendiéndonos sus elementos deportivos y así ganarían ellos y nosotros.

1.3.5 Poder de negociación con los clientes:

Ganar su confianza por medio de nuestro buen servicio y los premios que puedan tener los jóvenes futbolistas.

1.3.6 Productos sustitutos:

Página web y nuevas tecnologías y ejercicios especiales ``kinestésicos``

1.3.7 Diferenciales:

- Tendremos profesores capacitados para dar una buena actividad física con ejercicios especiales para mejorar el rendimiento de su hijo.
- Tendremos una página web en la cual se transmitirá los partidos en vivo de sus hijos(a).
- Se realizarán torneos para escoger a los mejores jugadores para realizar viajes a otras partes del mundo para que los vean jugar y que algún equipo profesional lo elija.
- Pueden dar sus opiniones y sugerencias a través de nuestras redes sociales, las cuales serán analizadas y puestas en práctica.

1.3.8 En precio, calidad y otros:

En precio nos diferenciaremos de la competencia, ya que las buenas escuelas cobran una mensualidad de hasta 180.000 pesos y toca ver el presupuesto de los padres de familia. Y así tener un mayor público que es el encargado de que este proyecto salga adelante.

FORMATO BRIEF INVESTIGACIÓN

Brief de investigación	Empresa: fútbol con talento	Lector:
<p>Determinar la investigación requerida: Una investigación descriptiva para saber el ¿Qué? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Dónde? y ¿Por qué? Para así saber qué es lo que nuestros clientes quieren y así ellos poder utilizar nuestro servicio, también conocer estrategias que utiliza nuestra competencia para mejor mejorar nuestra empresa y poder crecer como empresa.</p>		
<p>Exponer el problema o necesidad sentida: Al margen de consideraciones educativas, existe un problema económico que subyace en todo este conflicto. Ahora mismo, los clubes han cobrado por adelantado a las familias por participar en sus escuelas.</p> <p>Alguno de ellos tiene de 60 a 70 críos, lo que multiplicado por 35 o 40 euros al mes supone un dinero, todo ello por entrenar en ocasiones incluso en un cuarto de campo reglamentario. Pese a esta dificultad -a lo que habría que sumar el dinero del material deportivo-, varios clubes ya se han comprometido a cesar en su actividad con los niños de edades no autorizadas.</p>		
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conocer a nuestra competencia directa e indirecta. -Determinar estrategias de mercado. -Conocer el perfil de nuestros clientes. -Cuantificar el mercado meta 		
<p>Explicar cuáles decisiones se tomara con base</p>		
<p>Seleccionar los estudios, metodologías y sus respectivas técnicas o herramientas:</p> <p>Herramientas por utilizar para realizar la investigación.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Focus group -Estudio del sector -Entrevistas 		
<p>Determinar el tiempo establecido para la investigación: segundo corte de Seminario de Planificación de empresas 1</p>		
<p>Definir el presupuesto: 50 mil pesos</p>		

Capítulo 2

2. EL MERCADO:

- La mayoría de los padres buscan una escuela de fútbol para que los niños desarrollen su actividad física y ocupen el tiempo de inactividad.
- Como el fútbol es un deporte que está siempre de moda y los niños tienen una cierta admiración por los ídolos del fútbol, el mercado de las escuelas de fútbol es un nicho estable.

2.1 PLAN DE MERCADO:

2.1.1 Objetivo general:

Propiciar al joven un hábito formativo para desarrollar sus capacidades psicomotrices, así como promover el gusto para la actividad física y el fútbol, la participación grupal y la integración familiar.

2.1.2. Objetivo específico:

1. Segmentar el mercado
2. Cuantificar el mercado meta
3. Identificar perfil del cliente
4. Identificar la competencia
5. Determinar la viabilidad comercial del servicio
6. Implementar plan de mercadeo
7. Marketing mix
8. BTL

Estrategias de mercado:

Queremos brindarles, comodidad, buena disciplina y diversión a los niños y jóvenes, nuestros servicios se diferencian de los demás porque:

1. Tendremos profesores capacitados para dar una buena actividad física con ejercicios especiales para mejorar el rendimiento de su hijo.
2. Tendremos una página web en la cual se transmitirá los partidos en vivo de sus hijos(a).
3. Se realizarán torneos para escoger a los mejores jugadores para realizar viajes a otras partes del mundo para que los vean jugar y que algún equipo profesional lo elija.
4. Pueden dar sus opiniones y sugerencias a través de nuestras redes sociales, las cuales serán analizadas y puestas en práctica.
5. Para un buen funcionamiento de la escuela de fútbol, se debe disponer la realización de actividades en un sitio amplio, que cuente con área de césped artificial y una zona cubierta para las clases en días de lluvia, con vestuario, equipos y materiales de calidad.
6. Más allá del espacio físico y los materiales, la escuela de fútbol también debe organizar sus actividades de acuerdo con la edad de los estudiantes, y también debe

pedir a los padres un examen médico para certificar la participación de sus hijos en actividades físicas, y las normas de seguridad como primeros auxilios.

7. Organizar uniformes con el nombre de la escuela, encuentros con otras academias e invitar a los padres y a la comunidad para presenciar el trabajo que se realiza con los niños.

Investigación de mercados:

Para investigar el mercado, se utilizará 3 técnicas primero el focus group, encuestas y por último la estrategia de cliente encubierto.

Objetivo de investigación de mercado:

1. Segmentar el mercado
2. Cuantificar el mercado meta
3. Identificar el perfil del cliente
4. Analizar la competencia
5. Establecer estrategias de mercado

2.1.4.1.1. Instrumento de recolección de datos primarios:

Se le realizan unas preguntas en una mesa redonda a los participantes, en este caso clientes, para identificar sus gustos con respecto al proyecto.

GRUPO FOCO

Para conocer las opiniones e impresiones se auxiliarán del “Focus Group”, es por tal razón que se le pide a usted que lleve a cabo lo siguiente:

- Realice la segmentación del mercado
- Selección de la muestra
- Redacte la guía del moderador

La guía del moderador debe de contener los siguientes puntos:

1. Presentación
2. Explicación Introdutoria
3. Rompimiento del Hielo
4. Preguntas Generales o de Apertura
5. Preguntas de Transición
6. Preguntas Específicas
7. Preguntas de Cierre

Objetivo: Determinar la viabilidad comercial del producto de mi idea empresa, mediante definir el que, como, cuando, donde, porque, para que de la necesidad que debe ser satisfecha o el problema que resuelve mi producto.

FOCUS GROUP

-Segmento a Investigar: niños(a) y jóvenes en edades de 5 a 19 años, de estratos entre 1 al 4.

-Muestra: se entrevistara a jóvenes apasionados por este deporte en diferentes barrios de

la ciudad de Bogotá.

Guía del moderador

-Presentación

a. Presentación de las Moderadoras. Para que estos se sientan familiarizados al momento de realizar las preguntas:

Somos una empresa llamada FÚTBOL CON TALENTO encargada de brindar un servicio a los niños y jóvenes en edades entre los 5 a 19 años, nos interesa saber su opinión y que tal les parece la idea de una nueva escuela de futbol con dichas características.

b. Motivo de la reunión. Se explicara el porqué de la reunión.

1) ¿Cómo se llaman?

2) ¿Qué edad tienen?

3) ¿Estudian o trabajan?

4) ¿Qué esperas de este proyecto?

c. Presentación de los Integrantes. Cada asistente tendrá tiempo para conocerse y así ser llamados por sus nombres:

- Mi nombre es José David Sacristán Bonilla soy el encargado de este proyecto, alguna duda o inquietud me la pueden hacer saber.

d. Tiempo de duración: tiempo de la entrevista entre los 30 a 45 min.

Explicación Introductoria para la Sesión de Grupo

a. Se grabará la entrevista, lo cual siéntanse cómodos, y eso ayudara a obtener buenas respuestas de ustedes

b. Por favor que hable una sola persona a la vez y levante la mano para indicar que quiere hablar.

c. Si usted tiene una opinión diferente a las demás personas del grupo, es importante que nos la haga saber.

d. Tienen alguna pregunta?

Rompimiento del Hielo

Se realizaron preguntas a los asistentes al focus group en cuanto a si consumen, les gusta, las marcas, que piensan (de manera cordial):

¿Qué hacen en sus ratos libres?

¿Cuándo están aburridos que hacen?

¿Cada cuánto juegan fútbol?

Preguntas Generales o de Apertura

a. ¿Dónde creen que sería la mejor ubicación de una escuela de fútbol?

b. ¿Qué clase de actividades le gustaría realizar?

c. ¿Qué lugares le gustaría conocer por medio de la escuela?

Preguntas de Transición

Para llevar a cabo estas preguntas se les presenta el producto, o se presenta una pieza publicitaria o fotografía del producto:

- Queremos brindarles, comodidad, buena disciplina y diversión a los niños y jóvenes, nuestros servicios se diferencian de los demás porque:

1. Tendremos profesores capacitados para da una buena actividad física con ejercicios especiales para mejorar el rendimiento de su hijo.
2. Tendremos una página web en la cual se transmitirá los partidos en vivo de sus hijos(a).
3. Se realizaran torneos para escoger a los mejores jugadores para realizar viajes a otras partes del mundo para que los vean jugar y que algún equipo profesional lo elija.

Preguntas Específicas

La finalidad de esta actividad era presentar preguntas en cuanto a forma, materiales, presentación, prestaciones del producto o servicio:

- ¿Qué opinan de este nuevo servicio?
- ¿Qué piensan acerca del nombre de la empresa?
- ¿Qué opinan de lo que se realizara?

Preguntas de Cierre

- a. ¿Cuántos estarían dispuestos a pagar por este servicio?
- b. ¿Creen que es una buena idea implementar cosas nuevas?
- c. ¿Recomendarían este servicio con otros compañeros?

Agradecimiento por la Participación

Muchas gracias por su participación y por la calidad de sus respuestas. Se obtuvieron resultados positivos en las preguntas. Sus opiniones son muy importantes ya que gracias a ellas se puede seguir en el proceso de esta escuela de futbol, que es para ustedes jóvenes.

ENCUESTA

Nombre estudiante: José David Sacristan Bonilla Nombre institución: LATINA – UNILATINA

La siguiente encuesta se utilizara como herramienta de investigación con fines deportivos.

1. ¿Le gustaría que su(s) hijo/a(s) hicieran parte de una escuela de fútbol?

SI _ NO _ ¿Por qué?

- 2 ¿Qué debe tener la escuela ideal para su hijo? (Por favor argumente su respuesta).

3. ¿Estaría dispuesto a pagar un poco más por una Escuela de Fútbol que apoye a una Fundación para niños pertenecientes a una población vulnerable?

SI _ NO _ ¿Por qué?

4. ¿Estaría de acuerdo de que se implementaran ejercicios kinestésicos para la escuela de futbol?

SI _ NO _ ¿Por qué?

5. ¿Le gustaría que vinieran entrenadores profesionales a la escuela, para así mejorar el rendimiento físico de los jóvenes?

SI _ NO _ ¿Por qué?

6. De los siguientes aspectos, ¿Cual le afectaría más para no practicar fútbol?

Económico _ Familia _
Estudio _ Otro (Por favor especifique)
Trabajo _

7. ¿Qué beneficios de corto y largo plazo desea obtener al inscribirse en una escuela de fútbol?

Profesional (ser jugador profesional) _
Educativos (Becas, intercambios) _
Diversión _
Salud _

8. De los siguientes rangos de precios ¿Cuánto dinero estaría usted dispuesto a pagar por la inscripción a la escuela, teniendo en cuenta los servicios y beneficios que se están ofreciendo, incluyendo matricula, uniformes, transporte etc?.

De 120.000 a 150.000 mil pesos. _

Menos de 120.000 mil pesos. _

Más de 150.000 mil pesos. _

Otro ¿Cuál? _____

2.1.4.2.1.1. Instrumento de recolección de datos secundarios.

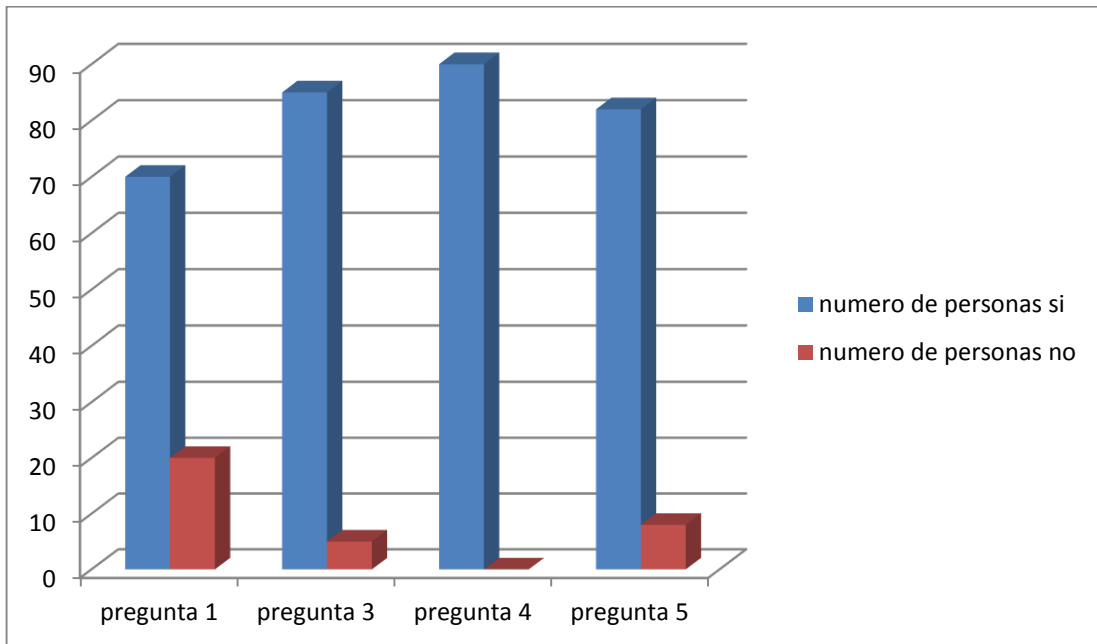
Estrategia de cliente encubierto:

Iré a otras escuelas de futbol y me hare pasar como padre de familia y averiguare los precios y las diferentes características de la escuelas y así poder analizar el servicio y como son sus ganancias.

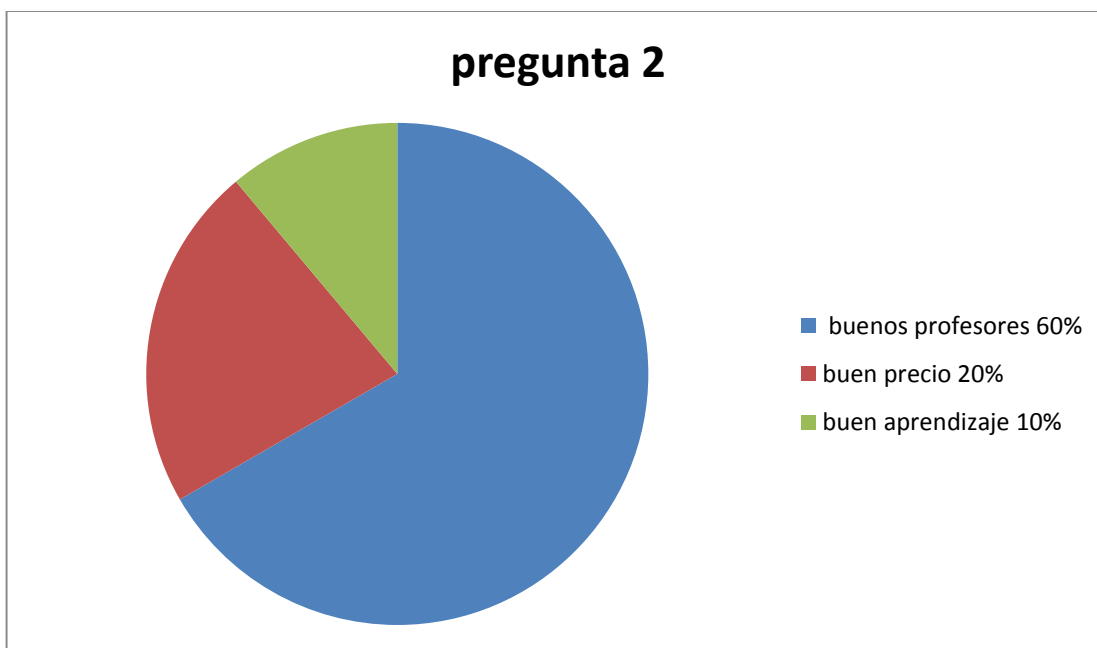
2.1.4.2.1.2 Instrumento de recolección de datos primarios

2.1.4.3 Validación del instrumento de recolección de datos primarios:
Estimado señor Docente, a continuación, encontrará Ud. Una propuesta de entrevista para el capítulo de mercado del seminario I de planificación de empresas. Agradezco sírvase revisar todas y cada una de las preguntas y libremente formular sus observaciones para que este instrumento cuente con el rigor académico necesario. De igual manera, encontrara el Brief de la investigación para sus observaciones y revisión.

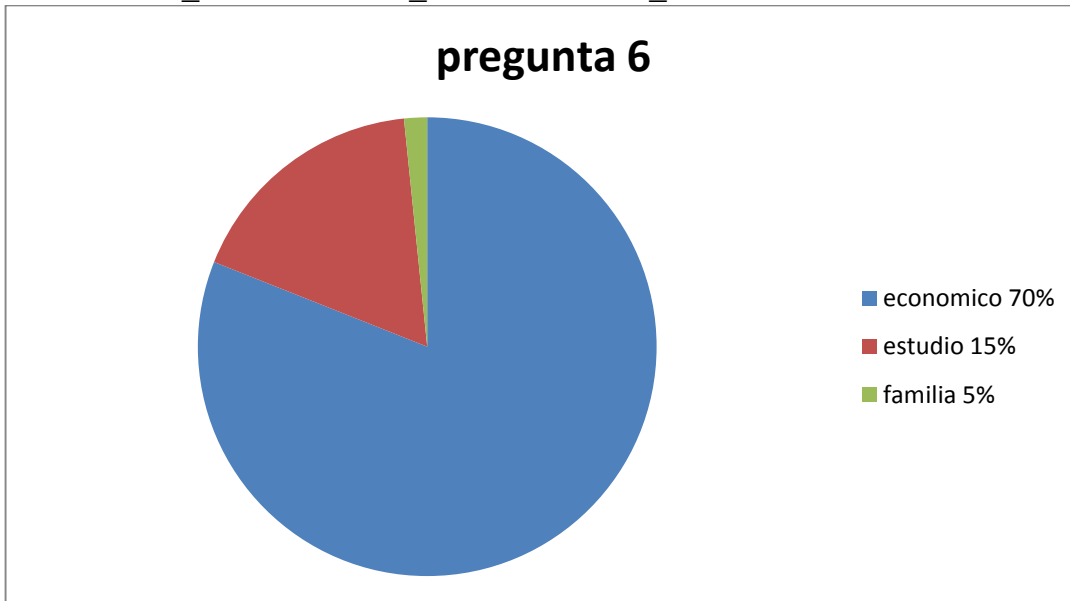
Fecha de la validación: _____
Docente que efectuó la validación _____
Firma del docente _____
Producto o servicio: _____



2 ¿Qué debe tener la escuela ideal para su hijo? (Por favor argumente su respuesta).

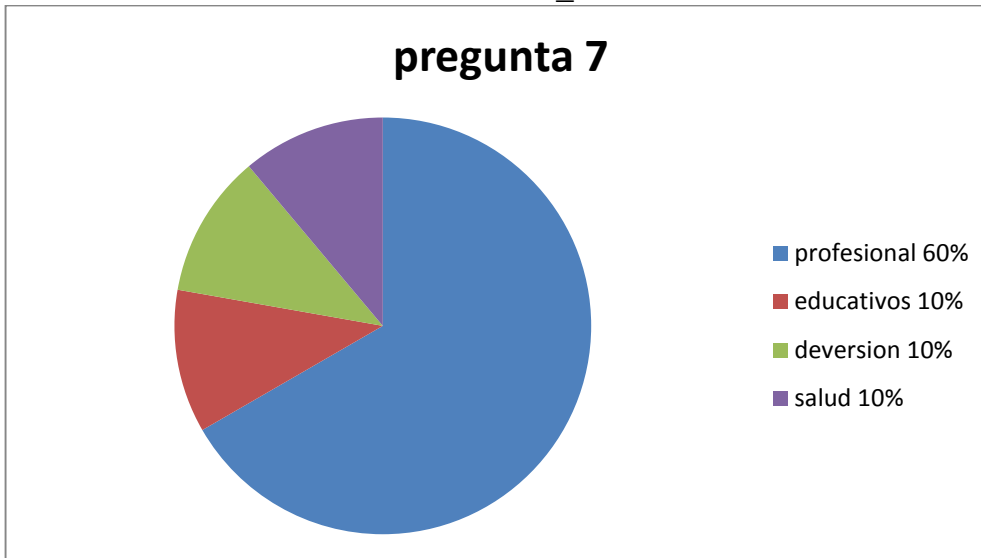


6. De los siguientes aspectos, ¿Cual le afectaría más para no practicar fútbol?
Económico _ Familia _ Estudio _



7. ¿Qué beneficios de corto y largo plazo desea obtener al inscribirse en una escuela de fútbol?

Profesional (ser jugador profesional) _ Educativos (Becas, intercambios) _
Diversión _ Salud _



2.1.4.1 Merchandising

Merchandising

Es una nueva técnica de venta, cuyos ejes principales son la rotación, la presentación y el beneficio y surge ante todo porque el cliente ha cambiado:

1. Conoce más de la relación calidad-precio.
2. Quiere compras fáciles y que les ahorren tiempo.
3. Quiere productos más sanos y saludables.
4. Quiere tener más servicios en las tiendas.
5. Preguntar más, exigen más, pero compran más.
6. Quiere hacer de las compras un paseo, algo agradable.

Para vender sus productos, el fabricante hace Marketing, para vender los productos del establecimiento, los puntos de venta hacen Merchandising, que es la forma de aplicar aquí el Marketing.

2.1.4.8.1 Análisis DOFA del mercado

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Es un mercado creciente en Colombia y en el mundo. • Es un servicio para niños y jóvenes que quieren ser futbolistas profesionales. • Interés alto por parte del público objetivo. • La publicidad puede ser dirigida fácilmente a través de las redes sociales hasta nuestro público objetivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interés alto por parte de los jóvenes • Competencias débiles a comparación de otros mercados • No hay empresas que ofrezcan servicios como los nuestros a clase media. • Estructura organizacional de la empresa ayuda a reducir costos • Mercado creciente y sin explotar
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Alta competencia de escuelas de futbol. • Competidores grandes como las escuelas de Millonarios y Caterpila, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Precios de canchas de futbol, que son altos en las zonas donde se desea montar. • Costos de las zonas verdes, ósea el alquiler de las canchas.

<ul style="list-style-type: none"> • Altos costos de los equipos deportivos. 	
---	--

Aliados Clave	Actividades Clave	Propuesta de Valor	Relación con el Cliente	Segmentos de Clientes
-Distribuidores de productos deportivos y otros materiales. - Profesores especializados - Arrendatarios	- publicidad - participación por redes sociales - eventos para mostrar nuestro proyecto	Somos una empresa que se encarga de brindar un servicio deportivo, a jóvenes en edades de entre 5-19 años de edad, de estrato 2 al 4 y que les guste el futbol y quieran ser profesionales.	-En persona -Por medio de las redes sociales, donde se harán eventos y demás.	- Jóvenes entre 5-19 años de edad, que quieran practicar este bonito deporte y vivan en la ciudad de Bogotá, que les guste el futbol y quieran realizar actividades físicas diferentes.
	Recursos Clave - canchas de futbol - elementos deportivos - profesores especiales y profesionales - transporte a otros países o ciudades		Canales - Por las redes sociales será el marketing -Tendremos nuestras diferentes locaciones ubicadas en diferentes partes de la ciudad alguna de ellas son: el parque el Salitre y el	

	- publicidad		barrio Olaya Herrera.	
Estructura de Costes			Estructura de Ingresos	
Costos fijos (canchas, elementos deportivos, publicidad, personal de trabajo, equipamiento) costos variables (administración)			Ingresos serán todos por brindar el servicio de la escuela deportiva.	

2.1.4.8.2 Modelo CANVAS

2.2 SEGMENTACIÓN DEL MERCADO

Jóvenes de la ciudad de Bogotá en estratos 2 al 4 de 5 a 19 años, chicos y chicas que estén interesados en una formación deportiva sana y agradable.

2.2 Las cuatro P (Las seis P)

(PRODUCTO O SERVICIO)

en este caso es un servicio de videojuegos, prestamos las consolas en nuestros locales por un determinado tiempo

a. (PLAZA)

Tendremos nuestras diferentes locaciones ubicadas en diferentes partes de la ciudad alguna de ellas son: el parque el Salitre y el barrio el Olaya Herrera.

b. (PROMOCIÓN)

Se hará un descuento a aquella persona que informe sobre nuestra escuela y del voz a voz a otras personas.

c. (PRECIO)

Será un precio justo y acorde con la localidad, y el estrato del cliente, el cual sea apropiado para los tres estratos que manejamos, del 2 al 4.

2.3.1 Producto (Servicio):

Somos una empresa que brinda un servicio deportivo a los niños y jóvenes de 5 a 19 años de edad. Nuestra escuela tiene sedes en diferentes partes de la ciudad en el barrio Olaya y

en el parque el Salitre.

Nuestro objetivo es propiciar a los jóvenes un hábito formativo para desarrollar sus capacidades motrices.

Historia:

La idea surge de la necesidad de ayudarles tanto a los niños y jóvenes a tener un futuro como a sus padres a la hora de cancelar la mensualidad de sus hijos, ya que hay muchas escuelas que solo buscan el dinero de los padres de familia y no ven más allá del futuro deportivo.

También se sabe que el fútbol es una industria muy buena para generar ganancias y creer como una buena empresa.

2.3.1.1 Ficha técnica:

FICHA TÉCNICA DEL SERVICIO:	FUTBOL CON TALENTO
------------------------------------	---------------------------

CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO Y DE PRESENTACIÓN DEL SERVICIO
Nuestra empresa va dirigido a un público juvenil de la ciudad de Bogotá, que estén interesados en formar parte de nuestra escuela de fútbol y será para niños y jóvenes de edades entre 5 a 19 años y se realizaran ejercicios especiales para un mejor rendimiento físico y mental, y así alejarlos de lo cotidiano y no solo eso también alejarlos de la violencia, drogadicción que hay en nuestro alrededor y así asistan y se diviertan haciendo lo que más les gusta que es jugar futbol.

EQUIPO HUMANO REQUERIDO	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL EQUIPO HUMANO
Contador	
Personal directivo	Colaboración mutua, entendimiento, tener

Administrador	buena atención al cliente para así tener más público y tener una buena aprobación de la comunidad.	
Publicista		
TIEMPO TOTAL HORAS POR UNIDAD DE PRODUCCIÓN	El contador, se le paga por prestación de servicios	3 horas
	Las personas encargadas de los jóvenes	2 a 3 horas
	ósea los profesores	4 horas
SITIO DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO	Los demás tiene contratos de obra y labor	
	Habrá diferentes sedes ubicadas en diferentes partes de la ciudad de Bogotá, dos de ellas son el parque el Salitre y el barrio Olaya Herrera.	

MAQUINARIA Y EQUIPO POR UTILIZAR PARA LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO	Cantidad /tiempo
Balones	50 a 70 balones
Arriendo de las canchas de futbol	Tiempo: dos horas en la cancha de futbol
Personal directivo	NA / NA
Elementos deportivos como discos, estacas, etc.	60 a 80 elementos

Uniformes		100 a 200 uniformes
TIEMPO TOTAL MÁQUINA EMPLEADO	NA	MINUTOS

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA		
TIEMPO DE LA PRODUCCIÓN DEL PRODUCTO	No aplica	/horas

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Nombre de la empresa: **FÚTBOL CON TALENTO**

Misión: Promover el gusto por la práctica de la actividad física y el fútbol en jóvenes de nuestra ciudad, ofreciendo entrenamientos de calidad que le ayuden en su desarrollo integral, respaldados por una buena realización de ejercicios especializados para su rendimiento físico y mental.

Visión: Ser reconocidos como una escuela de fútbol con prestigio a nivel nacional e internacional. Así como contribuir al desarrollo integral de los jóvenes con talento futbolístico. Fomentando la disciplina, principios y valores de la sociedad para llegar a ser mejores personas.

Objetivo general: propiciar al joven un hábito formativo para desarrollar sus capacidades psicomotrices, así como promover el gusto para la actividad física y el fútbol, la participación grupal y la integración familiar.

Objetivos específicos:

- Ofrecer una enseñanza y preparación deportiva integral en su fase de iniciación.
- Dar a los jóvenes una alternativa para el mejor aprovechamiento de su tiempo libre.
- Desarrollar sus aptitudes psicomotrices encaminadas a algún deporte de conjunto, como es el fútbol.
- Adquieran hábitos positivos que beneficien su salud física
- Detectar a los talentos deportivos con facultades en competencias nacionales e internacionales.

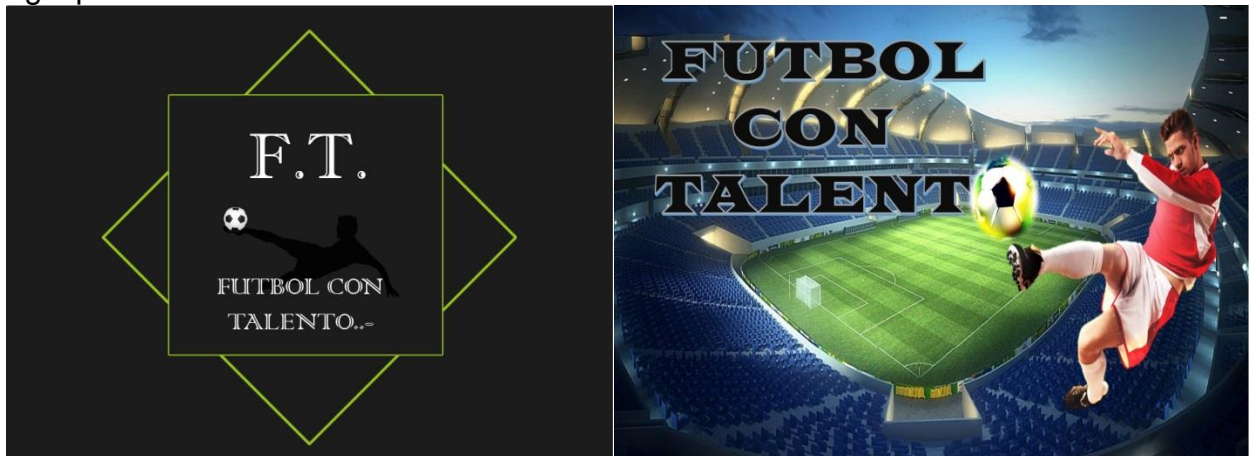
Objetivo en participación de mercado: Dada la fuerte competencia que se ha venido generando en la prestación de canchas de fútbol, el factor fundamental a explotar será, diferenciarse con precios y la prestación de un excelente servicio con el talento humano que se cuenta.

Las estrategias claves a utilizar serán:

- Monitoreo de precios de la competencia
- Fijación de precios según la competencia: Los consumidores basan sus juicios acerca del valor de un producto en los productos que los diferentes competidores cobran por productos similares
- Reducir y reorganizar los canales de distribución
- Correcta segmentación del mercado
- Mantenimiento de las instalaciones dos veces al año

La escuela funcionara sábados y domingo ya que las canchas son alquiladas y tienen cierta tarifa y no se podrían pedir todos los días, para ingresar a la cancha es necesario vestir ropa deportiva y se juega con guayos.

Logotipo:



Eslogan: No quieras tener todo en la vida, solo disfruta lo que el fútbol te regala.

CAPITULO 3

ESTUDIO TÉCNICO:

Localización óptima: en lugares grandes como son los parques del Salitre y el Olaya, ya que son lugares muy visitados por todas las personas de Bogotá.

Tamaño óptimo: son espacios grandes y cómodos para trabajar y realizar los ejercicios físicos.



3.1 TECNOLOGIA DEL PROYECTO:

- La publicidad será mostrada por medio de las redes sociales como son Facebook, instagram, etc...
- Hay un proyecto interesante que se basa en que los estudiantes de la escuela, cuando estén en algún partido fuera del país o ciudad, sus padres los podrán ver en vivo ya que serán grabados por algún especialista en medio audiovisuales y así poder ver a sus hijos jugar.

3.2 DISEÑO DE PROCESO PRODUCTIVO:

-Conseguir las canchas de futbol apropiadas, ya sea una nueva ubicación o una rentabilidad más barata.

-ADMINISTRADOR: el administrador se encargara de todo lo que tiene que ver con las mensualidades de cada estudiante.

-PROFESORES: los profesores se encargaran de los jóvenes respecto a su categoría y así enseñarles todo acerca del futbol y como se decía en un principio se les harán ejercicios kinestésicos a los estudiantes.

3.3 ESTRATEGIAS DE MERCADEO DIGITAL

Una estrategia de mercadeo digital es un método de planeación que busca usar estratégicamente los medios y herramientas digitales para la consolidación de objetivos planteados, por ejemplo, aumentar el número de ciudades a las que quieres llegar con la venta de tus artesanías.

Sirve para aclarar y alcanzar los objetivos planteados, trazar propósitos a largo plazo y comunicarlos de forma efectiva. Por eso es tan importante que consideres tus objetivos, al momento de crear tu contenido creativo.

Una estrategia de mercadeo digital es efectiva cuando:

- Concretas tus objetivos

- Conoces tu audiencia y quien podría llegar a serlo
- Consolidas mensajes que transmitan tus objetivos
- Creas campañas que incluyen tus objetivos
- Mides y estudias los resultados
- Tomas decisiones

¿Cómo se crea una estrategia digital?

Una estrategia digital se crea teniendo en cuenta las siguientes fases:

1. Formulación de objetivos:

- Dar a conocer la escuela de fútbol en otras ciudades del país por medio de las redes sociales ya sea Facebook o Instagram.
- Dar a los padres una forma fácil y económica de ver a sus hijos en los partidos por medio de una plataforma web.

Para que esos objetivos puedan ser cumplidos:

- Evalúa las oportunidades y necesidades
- Revisa periódicamente las metas
- Visualiza el futuro de tu negocio y los pasos que te llevan hacia este
- Revisa la estrategia, antes de tomar cualquier decisión

2. Identificación de públicos:

Niños y jóvenes entre los 5 a 19 años que viven en la ciudad de Bogotá y están interesados en una formación deportiva.

3. Medios: Existen dos tipos de medios para publicitarse:

- Medios convencionales (ATL): la radio, vallas publicitarias, etc.
- Medios no convencionales (BTL): Facebook, instagram, youtube

4. Ejecución y monitoreo:

Se realizara publicaciones por medio de las redes sociales y vallas acerca de la escuela para así llamar la atención del público y que conozcan más sobre el proyecto.

5. Análisis de resultados:

Los reportes acerca de tu compañía, deben ser gráficos y sencillos de entender. Deben transformarse en conclusiones que permitan tomar decisiones estratégicas y realzar los ajustes, en caso de que sea necesario. Estos reportes deben mostrar:

- Datos concretos y logros destacados

- Hablar de los públicos, caracterizándolos demográficamente
- Tener en cuenta los comentarios y valoraciones más relevantes del público
- Retomar resultados de estrategias anteriores, si es que se han implementado, o centrarse en mejorar la actual
- Ser claros y describir todos los aspectos necesarios, para ser consultados en cualquier momento

6. Realimentación :

Una estrategia se realimenta continuamente. Es necesario realimentarla para que tú y quienes integren tu equipo de trabajo aprendan, mejoren procesos, ajusten mensajes, coordinen la creación de nuevos productos o servicios y alcancen las metas planteadas.

4. DEFINICIÓN FORMA JURÍDICA DE LA EMPRESA

4.1 Riesgo patrimonial

Posibles agresores:

1. Empleado: Al trabajar directamente con el dinero producido o al no saber escoger bien al empleado, alguno puede ser deshonesto robando el dinero con gran facilidad o comportarse de manera agresiva con el público
2. Cliente: en este servicio por trabajar con un público joven estos pueden ser agresivos a la hora de realizar dichas actividades o los padres de familia pueden comportarse de una manera agresiva a la hora de pagar la mensualidad de la escuela.
3. Competidores: por ser una empresa nueva y brindar un servicio diferente a las otras escuelas se puede dar malos tratos de las otras escuelas y llegar al caso de que roben la idea de nuestra empresa.
4. El alquiler de la cancha: Pueden haber discusiones o problemas a la hora de prestar las canchas, ya que muchas veces otras escuelas exigen un tiempo determinado para entregar las canchas.

Para estas situaciones estará uno o varios delegados de la seguridad el jefe de la seguridad de la empresa el cual, se encargará de buscarle soluciones y hacer estudios de los nuevos problemas que surjan con el paso del tiempo. Con el fin de que la empresa no tenga problema alguno o quejas del público y así crecer como empresa.

1. Empleado: se hablara con dicho empleado y se tomaran decisiones las cuales conlleva a una solución y dependiendo del problema se tomaran decisiones drásticas.
2. Cliente: el empleado debe saber manejar estas situaciones, por lo cual a todos se les enseñará como tratar a los clientes y cómo lidiar con este tipo de situaciones.
3. Competidores: se seguirá trabajando en el proyecto sin que otras escuelas traten de dañar nuestra reputación y mejoraremos como empresa brindando una mejor atención y nuevos proyectos para los jóvenes.
4. El alquiler de la cancha: se tendrá un supervisor encargado de que las canchas sean alquiladas a la hora que es y también del tiempo que debemos estar en ellas, para que así no tengamos problemas tanto con los padres de familia como con las otras escuelas.

4.1.1 Figura Societaria escogida

S.A.S : Sociedad por Acciones Simplificada

4.1.2. Definición de S.A.S

Las S.A.S o Sociedades por Acciones Simplificadas fueron introducidas en la legislación colombiana con la Ley 1258 del 5 de diciembre de 2008, con el fin de simplificar y crear nuevas estructuras jurídicas que se adapten a las necesidades y diferentes escenarios empresariales. Por su versatilidad, facilitan la creación de empresas que requieran un amplio campo de maniobra para su viabilidad financiera y operativa, contribuyendo así al crecimiento y desarrollo económico del país.

Las principales características de las S.A.S son:

- a) Tipo societario autónomo
- b) Naturaleza comercial
- c) Sociedad de capitales
- d) Accionistas responden hasta el monto de sus aportes
- e) Estructura de gobierno flexible
- f) Estructura de capitalización flexible
- g) Simplificación de los trámites de constitución
- h) Prohibición de acceder al mercado público de valores¹⁹

¿Qué beneficios y ventajas ofrece la SAS?

Los empresarios pueden fijar las reglas que van a regir el funcionamiento de la sociedad. Es posible, por ejemplo, contar con estatutos flexibles que se adapten a las condiciones y a los requerimientos de cada empresario.

No se requiere establecer una duración determinada. La empresa reduce costos, ya que no tiene que hacer reformas estatutarias cada vez que el término de duración societaria esté próximo a caducar.

Mayor facilidad en la operación y administración. Los accionistas pueden renunciar a su derecho a ser convocados a una reunión de socios o reunirse por fuera del domicilio social.

La SAS no estará obligada a tener junta directiva, salvo previsión estatutaria en contrario. Si no se estipula la creación de una junta directiva, la totalidad de las funciones de administración y representación legal le corresponderán al representante legal designado por la asamblea.

No se requiere establecer una duración determinada. La empresa reduce costos, ya que no tiene que hacer reformas estatutarias cada vez que el término de duración societaria esté próximo a caducar.

Mayor facilidad en la operación y administración. Los accionistas pueden renunciar a su derecho a ser convocados a una reunión de socios o reunirse por fuera del domicilio social. La SAS no estará obligada a tener junta directiva, salvo previsión estatutaria en contrario. Si no se estipula la creación de una junta directiva, la totalidad de las funciones de administración y representación legal le corresponderán al representante legal designado por la asamblea.

4.1.2 FIGURA SOCIETARIA ESCOGIDA

ESTATUTOS BÁSICOS - SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA

A los días (30) / mes (9) / año (2018)

José David Sacristan Bonilla, identificado con cedula de ciudadanía numero 1013688758 expedida en Bogotá (Cund), domiciliado en la ciudad de Bogotá.

Por medio del presente documento, el cual es firmado y diligenciado por todos los miembros, y haciendo uso del servicio de inscripción virtual de S.A.S. que presta la Cámara de Comercio de Bogotá, acordamos constituir una sociedad comercial del tipo Sociedad por Acciones Simplificada, la cual se regirá por los siguientes estatutos:

CAPÍTULO I

NOMBRE, NACIONALIDAD, DOMICILIO, OBJETO Y DURACIÓN DE LA SOCIEDAD

ARTÍCULO PRIMERO. NOMBRE, NACIONALIDAD Y DOMICILIO:

La sociedad se denomina FUTBOL CON TALENTO S.A.S. es una sociedad comercial por acciones simplificadas, de nacionalidad colombiana. El domicilio principal de la sociedad es de la ciudad de Bogotá. La sociedad podrá crear sucursales, agencias y establecimientos por decisión de su asamblea general de accionistas.

ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETO:

FUTBOL CON TALENTO es una empresa dedicada para satisfacer las necesidades de los jóvenes de entretenerse, con el fin específico de alejarlos de las drogas por medio de este deporte, también por la necesidad de ayudarles tanto a los niños y jóvenes a tener un futuro como a sus padres a la hora de cancelar la mensualidad de sus hijos, ya que hay muchas escuelas que solo buscan el dinero de los padres de familia y no ven más allá del futuro deportivo.

ARTÍCULO TERCERO. DURACIÓN:

La sociedad será vigente [hasta 2050]

CAPÍTULO II CAPITAL Y ACCIONES

ARTÍCULO CUARTO. CAPITAL AUTORIZADO:

El capital autorizado de la sociedad es la suma de \$10.000.000. Para el primer proyecto recuperando la inversión y empezando a tener ganancias.

ARTÍCULO QUINTO. CAPITAL SUSCRITO:

El capital suscrito de la sociedad es de \$10.000.000, dividido en 3 accionistas de valor nominal de \$3.333.333 cada una.

ARTÍCULO SEXTO. CAPITAL PAGADO:

Hasta la fecha no se ha hecho la primera consignación de pago.

ARTÍCULO SÉPTIMO. DERECHOS DERIVADOS DE CADA ACCIÓN:

Cada acción nominativa confiere los siguientes derechos a su propietario: a) El de deliberar y votar en la Asamblea de Accionistas de la Sociedad; b) El de percibir una parte proporcional a su participación en el capital de la sociedad de los beneficios sociales establecidos por los balances de fin de ejercicio; c) El de negociar las acciones con sujeción a la ley y a los estatutos; d) El de inspeccionar libremente los libros y papeles sociales, dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha en que deban aprobarse los balances de fin de ejercicio, en los eventos previstos en el artículo 20 de la ley 1258 de 2008; y e) El de recibir, en caso de liquidación de la sociedad, una parte proporcional a su participación en el capital de la sociedad de los activos sociales, una vez pagado el pasivo externo de la sociedad.

CAPÍTULO III.

DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN, REPRESENTACIÓN Y REVISORÍA FISCAL DE LA SOCIEDAD

ARTÍCULO OCTAVO. ÓRGANOS SOCIALES:

La dirección de la sociedad es ejercida por la Asamblea General de Accionistas o, de modificarse su composición accionaria en tal sentido y de conformidad con la ley, lo será por su único accionista. La administración y representación legal está a cargo del Representante legal.

ARTÍCULO NOVENO. DIRECCIÓN DE LA SOCIEDAD: ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS:

La Asamblea se compone de los accionistas inscritos en el Libro de Registro de Acciones, o de sus representantes o mandatarios reunidos en el domicilio social o fuera de él, con el quórum y en las condiciones previstas en estos estatutos y en la ley. La asamblea ejerce las funciones previstas en el artículo 420 del Código de Comercio. La asamblea será convocada por el representante legal mediante comunicación escrita que incluirá el orden del día correspondiente a la reunión convocada, dirigida a cada accionista con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles. Para deliberar en cualquier tipo de reunión, se requerirá de uno o varios accionistas que representen cuando menos la mitad más una de las acciones suscritas. En cualquier tipo de reunión, la mayoría decisoria estará conformada por el voto favorable de un número singular o plural de accionistas que represente al menos la mitad más una de las acciones presentes. Se podrán realizar reuniones por comunicación simultánea o sucesiva y por consentimiento escrito.

ARTÍCULO DÉCIMO: ADMINISTRACIÓN Y REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA SOCIEDAD.

La administración y representación legal de la sociedad está en cabeza del representante legal, cuyo suplente podrá reemplazarlo en sus faltas absolutas, temporales o accidentales. El representante legal puede celebrar o ejecutar todos los actos y contratos comprendidos en el objeto social o que se relacionen directamente con la existencia y funcionamiento de la sociedad. El representante legal y su suplente, pueden ser personas naturales o jurídicas, son elegidos por la Asamblea General de Accionistas, por el período que libremente determine la asamblea o en forma indefinida, si así lo dispone, y sin perjuicio de que los nombramientos sean revocados libremente en cualquier tiempo.

ARTÍCULO UNDÉCIMO. REVISORÍA FISCAL.

La sociedad no tendrá Revisor Fiscal mientras no esté obligada por la Ley. De llegar a encontrarse en los supuestos legales que hacen obligatoria la provisión de dicho cargo, se procederá a la designación por parte de la asamblea general de accionistas, y su nombramiento se efectuará con posterioridad a la constitución de la sociedad.

CAPÍTULO IV.

ESTADOS FINANCIEROS, RESERVAS Y DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES

ARTÍCULO DUODÉCIMO. ESTADOS FINANCIEROS Y DERECHO DE INSPECCIÓN:

La sociedad tendrá ejercicios anuales y al fin de cada ejercicio social, el 29 de diciembre, la Sociedad deberá cortar sus cuentas y preparar y difundir estados financieros de propósito general de conformidad con las prescripciones legales y las normas de contabilidad establecidas, los cuales se someterán a la consideración de la Asamblea de Accionistas en su reunión ordinaria junto con los informes, proyectos y demás documentos exigidos por estos estatutos y la ley. Tales estados, los libros y demás piezas justificativas de los informes del respectivo ejercicio, así como éstos, serán depositados en las oficinas de la sede principal de la administración, con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles al señalado para su aprobación.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. RESERVA LEGAL:

De las utilidades líquidas de cada ejercicio la sociedad destinará anualmente un diez por ciento (10%) para formar la reserva legal de la sociedad hasta completar por lo menos el cincuenta por ciento (50%) del capital suscrito

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. UTILIDADES, RESERVAS Y DIVIDENDOS:

Aprobados los estados financieros de fin de ejercicio, la Asamblea de Accionistas procederá a distribuir las utilidades, disponiendo lo pertinente a reservas y dividendos. La repartición de dividendos se hará en proporción a la parte pagada del valor nominal de las acciones. El pago del dividendo se hará en efectivo, en las épocas que defina la Asamblea de Accionistas al decretarlo sin exceder de un año para el pago total; si así lo deciden los accionistas en Asamblea, podrá pagarse el dividendo en forma de acciones liberadas de la misma sociedad. En este último caso, no serán aplicables los artículos 155 y 455 del Código de Comercio.

CAPÍTULO V

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. CAUSALES DE DISOLUCIÓN:

- La sociedad se disolverá ante la ocurrencia de cualquiera de las siguientes
- causales:
 - Por vencimiento del término previsto en los estatutos, si los hubiere, a menos que fuera prorrogado mediante documento inscrito en el registro mercantil antes de su expiración.
 - Por imposibilidad de desarrollar las actividades previstas en su objeto social.

- Por la iniciación del trámite de liquidación judicial.
- Por las causales previstas en los estatutos.
- Por la voluntad de los accionistas adoptada en la asamblea o por decisión del accionista único.
- Por orden de autoridad competente.
- Por pérdidas que reduzcan el patrimonio neto de la sociedad por debajo de cincuenta por ciento del capital suscrito.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. LIQUIDACIÓN

Llegado el caso de disolución de la sociedad, se procederá a la liquidación y distribución de los bienes de acuerdo con lo prescrito en la ley en relación con las sociedades de responsabilidad limitada

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. LIQUIDADOR:

Hará la liquidación la persona o personas designadas por la Asamblea de Accionistas. Si no se nombrara liquidador, tendrá carácter de tal del Representante Legal.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. SUJECIÓN A LAS NORMAS LEGALES:

En cuanto al desarrollo y término de la liquidación, el liquidador o los liquidadores se sujetarán a las normas legales vigentes en el momento de efectuarse la liquidación.

CAPÍTULO VI

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO

OPCIÓN 1. PROCESO VERBAL SUMARIO.

Las diferencias que ocurran a los accionistas entre sí, o con la sociedad o sus administradores en desarrollo del contrato social o del acto unilateral, incluida la

impugnación de determinaciones de asamblea o junta directiva con fundamento en cualquiera de las causas legales, y que no sean resueltas de otra forma legal, serán resueltas por la Superintendencia de Sociedades, mediante el trámite del proceso verbal sumario.

OPCIÓN 2 ARBITRAMENTO.

Todas las diferencias que ocurran a los accionistas entre sí, o con la sociedad o sus administradores, en desarrollo del contrato social o del acto unilateral, incluida la impugnación de determinaciones de asamblea o junta directiva con fundamento en cualquiera de las causas legales, será resuelta por un tribunal arbitral compuesto por un árbitro que decidirá en derecho, designado por el Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá. El tribunal, sesionará en el Centro antes mencionado y se sujetará a las tarifas y reglas de procedimiento vigente en él para el momento en que la solicitud de arbitraje sea presentada.

CAPÍTULO VII

REMISIÓN

ARTÍCULO VIGÉSIMO. REMISIÓN NORMATIVA.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 4 del Código de Comercio y 45 de la ley 1258 de 2008, en lo no previsto en estos estatutos la sociedad se regirá por lo dispuesto en la ley 1258 de 2008; en su defecto, por lo dispuesto en las normas legales aplicables a las sociedades anónimas; y en defecto de éstas, en cuanto no resulten contradictorias, por las disposiciones generales previstas en el Título I del libro Segundo del Código de Comercio.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO PRIMERO TRANSITORIO. NOMBRAMIENTOS:

Hasta cuando la Asamblea disponga lo contrario, sin perjuicio de las facultades de elección y remoción consagradas en estos estatutos, se hacen los siguientes nombramientos:

OPCIÓN 2.

REPRESENTANTE LEGAL: José David Sacristan Bonilla, identificado con cedula de ciudadanía no.1013688758 expedida en Bogotá Cundinamarca.

SUPLENTE: Claudia Jeannethe Bonilla Mendoza, identificada con cedula de ciudadanía N. 52635752 de Bogotá Cundinamarca.

Se deja constancia que el suplente del Representante Legal manifestó su aceptación.

ACCIONISTA	ACCIONES SUSCRITAS	VALOR APORTE
Jose David Sacristan Bonilla	50	\$5.000.000
Claudia Jeannethe Bonilla Mendoza	50	\$5.000.000
Total	100	\$10.000.000

ACCIONISTA	ACCIONES SUSCRITAS	VALOR APORTE
José David Sacristan Bonilla	50	\$5.000.000
Claudia Jeannethe Bonilla Mendoza.	50	\$5.000.000
TOTAL	100	\$10.000.000

El capital suscrito ha sido pagado, pago que la sociedad declara haber recibido de parte de los accionistas, en dinero en efectivo y a entera satisfacción, así:

4.2 PROCEDIMIENTOS LEGALES PARA LA FORMALIZACIÓN DE LA EMPRESA

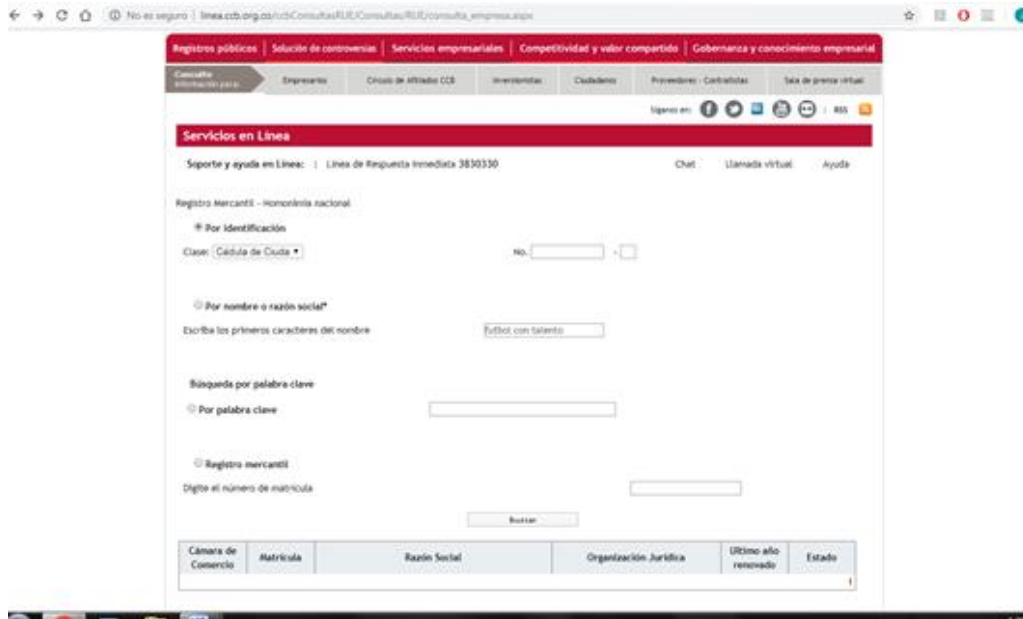
4.2.1 Formalización comercial

Por formalización comercial, se entiende como los pasos necesarios para dar una figura jurídica o societaria a la idea empresa, respectiva, seguir los pasos para formalizar su inscripción en el Registro Mercantil en la respectiva Cámara de Comercio y finalmente conseguir el certificado de existencia o representación legal que acredita el que se está

ejerciendo el comercio de manera profesional

4.2.1.1. Cámara de Comercio, Registro Único empresarial, Consulta de Homonimia, CIU

Consulta de Homonimia



Formalización tributaria

4.2.1.1. Impuestos nacionales y distritales que debe tributar la empresa

Tributo	Concepto General	Referencia Normativa
Retención en la fuente	No es un impuesto, es un mecanismo de recaudo anticipado, que consiste en la obligación de retener determinadas cantidades por ley,	ARTÍCULO 365 y ARTÍCULO 367 del Estatuto tributario

	<p>a los pagos y abonos en cuenta, y la obligación del retenedor consiste en retener, consignar y certificar dichos recaudos para asegurar el pago oportuno de dichos tributos.</p>	
<p>Impuesto de Renta y Complementarios</p>	<p>El impuesto de renta grava los ingresos percibidos en un año gravable, que provocan directamente el incremento en el patrimonio neto o en el patrimonio, ya sea aumentando activos o disminuyendo pasivos, por lo cual este impuesto exige confrontar ingresos menos costos y gastos, determinar las rentas exentas y las deducciones correspondientes y aplicar la tarifa de renta del 33%</p>	<p>ARTÍCULO 5 al 364 del Estatuto Tributario Nacional</p>
<p>Precios de transferencia</p>	<p>No es un tributo, pero es un valor determinado por ley cuando una empresa transfiere bienes y servicios a una vinculada económica, valores que no pueden</p>	<p>Artículo 260-1 a 260-10 del estatuto tributario.</p>

	diferir del valor de mercado.	
Ganancias Ocasionales	Las utilidades percibidas en la venta de activos fijos poseídos por más de dos años. Las utilidades generadas en la liquidación de empresas, las ganancias provenientes de herencia, juegos de azar, etc., están gravadas con este impuesto	Estatuto Tributario art. 292 a 298
Impuesto al valor Agregado IVA	Es un impuesto nacional que se genera por la venta de bienes corporales muebles, la prestación de servicios en el territorio nacional y las importaciones de bienes corporales muebles. En efecto, el IVA funciona como impuesto al valor agregado porque es plurifásico, regresivo y se maneja en cuenta corriente descontando el que se pagó contra el que se genera	Estatuto tributario art. 420 a 513
Gravamen a los movimientos	Se genera por la realización de	Artículos 870 a 881 del ET

financieros	transacciones financieras, cada vez que se dispone de los recursos depositados en la banca en las cuentas de ahorro o corrientes, los traslados entre cuentas	
Impuesto Predial	<p>Es un impuesto del orden municipal que se genera por la posesión de propiedades, ya sea en modalidad de posesión o usufructuó de bienes inmuebles.</p> <p>Grava los bienes inmuebles ubicados dentro del territorio del municipio</p>	Ley 44 de 1990

4.2.2.2. Registro Único tributario
El RUT es un mecanismo único

administrado exclusivamente por la Administración de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN para identificar, ubicar y clasificar las personas y entidades sujetas de obligaciones de corte nacional y que son de su competencia.

4.2.2.3. Tramites DIAN: Firma digital y resolución de facturación

a. Resolución de facturas

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, expidió una resolución de facturación, que aplica para todas las personas naturales o jurídicas que sean responsables del impuesto sobre las ventas en calidad de comerciantes o cualquier otra ocupación en la cual deban expedir factura o un documento equivalente y deban conservar una copia de cada una de sus transacciones.

La autorización o asignación de numeración de facturación, es un trámite que debe hacer toda persona que ejerza actividad comercial, sin importar si es o no contribuyente del impuesto de renta.

Este trámite se realiza de forma personal en un SuperCADE o en las oficinas de la DIAN de la ciudad, presentando los siguientes documentos:

b. Persona Natural:

Cédula de Ciudadanía o contraseña certificada.

Obtener y diligenciar el formulario 1302 Solicitud de Numeración de Facturación que puede descargarse de la página web de la DIAN o del SuperCADE o bien solicitarlo en alguno de los puntos de atención

c. Persona Jurídica:

Cédula de Ciudadanía o contraseña certificada del representante legal.

Obtener y diligenciar el formulario 1302 Solicitud de Numeración de Facturación que puede descargarse de la página web de la DIAN o del SuperCADE o bien solicitarlo en alguno de los puntos de atención.

Documento que acredite la personería para actuar. Certificado de Cámara de Comercio
La expedición de facturas sin la debida autorización o con la autorización vencida, expone al comerciante a la posibilidad de que la DIAN le cierre el establecimiento comercial. Para la persona que recibe la factura sin autorización o con la autorización vencida, no hay ningún tipo de sanción, ya que el incumplimiento de la norma por parte del comerciante no afecta la validez del documento como título valor o como soporte para la procedencia de los costos o deducciones representados en dicha factura.

Esta resolución de asignación de numeración de facturas se hizo con el fin de establecer que quienes expiden facturas, lo hacen una sola vez y están declarando la totalidad de los ingresos de sus negocios. La DIAN asigna una numeración específica para cada comercio y en las facturas debe aparecer dicha numeración y el número de la resolución por medio de la cual fue asignada.

La resolución de autorización de facturación será entregada inmediatamente y tiene una vigencia de hasta 2 años, cuando debe ser renovada, o antes si la numeración asignada se agotó.

d. Firma Digital

Es el mecanismo electrónico dispuesto por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales que facilita la presentación electrónica, con firma digital respaldada en un certificado digital, que sustituye para todos los efectos la firma autógrafa, en los documentos inherentes a los trámites realizados a través de tales mecanismos por personas naturales que actúen a nombre propio y/o que representen a otra persona natural o jurídica o actúen para la misma, quienes para este efecto se denominarán suscriptores del mecanismo, ofreciendo seguridad para las partes que intervienen.

De igual manera, Se entiende como un valor numérico que se adhiere a un documento electrónico y que, utilizando un procedimiento matemático conocido, vinculado a la clave del suscriptor y al contenido del documento, permite determinar que este valor se ha obtenido exclusivamente con la clave del suscriptor y que el documento inicial no ha sido modificado después de efectuada la transformación lo que permite garantizar la identidad del firmante y la integridad del texto o mensaje enviado.

Para solicitar el mecanismo digital, actualmente la **DIAN** tiene la discrecionalidad de señalar las personas que pueden usar este mecanismo en sus servicios informáticos electrónicos y respecto de los trámites que la misma establezca.

Para la emisión y activación del mecanismo de la Dirección de Impuestos y Aduanas

Nacionales para certificación y firma digital por primera vez o después de un trámite de revocación, debe seguirse el siguiente procedimiento:

Emisión: La DIAN diligencia el formato dispuesto para registrar la información del suscriptor proveniente del Registro Único Tributario, procediendo su posterior formalización, trámite por medio del cual la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales pone en conocimiento las condiciones para otorgar el mecanismo y el suscriptor acepta las obligaciones y responsabilidades inherentes a éste, así como la disposición del servicio informático electrónico soporte de esta función para generar automáticamente los códigos de activación del mecanismo para su posterior uso.

Para dicho trámite, la DIAN tendrá en cuenta el proceso surtido para efectos de inscripción y/o actualización en el Registro Único Tributario incluida la documentación soporte, conforme al Decreto 2788 de 2004, la Resolución 8502 de 2004 y demás disposiciones reglamentarias.

Activación: corresponde a la autogestión que realiza el usuario suscriptor a través de los servicios informáticos electrónicos permitiéndole, a partir de los códigos de activación, generar su mecanismo digital consistente en certificado digital y clave privada que le permitirán acceder y presentar con firma digital los documentos inherentes a sus trámites. Finalmente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 527 de 1999, cuando una firma digital se fija en un mensaje de datos, se presume que el suscriptor tenía la intención de acreditar ese mensaje. El uso de la firma digital tiene la misma fuerza y efectos de una firma manuscrita si es la única persona que la usa, es susceptible de ser verificada y está bajo el control exclusivo de quien la usa. Por orden judicial o de entidad administrativa competente.

4.3 FORMALIZACIÓN LABORAL

4.3.1 Breve Contexto de las obligaciones laborales en Colombia

FORMALIZACIÓN LABORAL

Breve contexto de las obligaciones laborales en Colombia (Formas de contratación a término fijo, indefinido, por obra y labor, diferencias entre orden de prestación de servicios y contrato de trabajo).

Trabajo.

El trabajo que regula este código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. (Art. 5 C.S.T)

Definición de contrato de trabajo. 1. Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra Persona natural o Persona jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario. (Art. 22 C.S.T).

Contrato de trabajo a término fijo. El contrato de trabajo a término fijo debe constar

siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

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

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. (Art. 46 C.S.T).

OBLIGACIONES A CARGO DEL EMPLEADOR					
Obligaciones Mensuales	Pensión* 15,5% del salario de cada trabajador del cual 11,625% está a cargo del empleador.	Salud 12% del salario de cada trabajador del cual 8% está a cargo del empleador.	Riesgos Profesionales Dependiendo de la clase del riesgo en el que esté clasificada la actividad económica de la empresa varía del 0,5% hasta el 8,7% del valor total de la nómina mensual.	Aportes a Cajas de Compensación Familiar 9% del valor total de la nómina mensual pagada en su integridad por el empleador.	Horas Extras** Las horas extras desarrolladas dentro de la jornada diurna, se pagan con un recargo del 25% sobre el valor ordinario de la hora. Si se desarrollan en la jornada nocturna el recargo será del 75%.
Obligaciones Semestrales	Prima de Servicios** 30 días de salario por año, pagaderos semestralmente.				
Obligaciones Anuales	Cesantías** 30 días de salario por año.	Intereses de Cesantías** 12% anual sobre cesantía, liquidados a 31 de diciembre de cada año.			Vacaciones 15 días hábiles de descanso remunerado por cada año de servicios.
Obligaciones Aplicables a Algunos Trabajadores	Dotación** Una entrega de vestido y calzado tres veces al año.	Licencia de Maternidad**** 12 semanas de descanso remuneradas a partir de la época de parto.			Licencia de Paternidad**** 8 días hábiles de descanso remunerado a partir de la época del parto.

Contrato de trabajo a término indefinido. Se considera que existe un contrato de trabajo a término indefinido, cuando en él no se pactó un tiempo de duración, cuando no se pactó una fecha de terminación, es decir, **no se definió en el contrato cuándo se terminaría**, por tanto, no es posible determinar la fecha de terminación.

Según el artículo 45 del código sustantivo del trabajo, la duración de un contrato de trabajo se puede pactar por un tiempo determinado, por la duración de la obra o labor, por la ejecución de un trabajo transitorio u ocasional, o por término indefinido.

La duración indefinida del contrato de trabajo se puede pactar de forma expresa en el contrato, o se puede inferir si no se pacta ninguna duración. Así, si en el contrato de trabajo no se hace ninguna mención sobre la fecha o el tiempo en que se terminará, se entenderá que es a término indefinido. Esto sucede muy a menudo en el contrato verbal, contrato en el que no se menciona ni se acuerda cuándo ha de terminar.

Al no pactarse una fecha cierta de terminación del contrato, este no se puede terminar por efecto del paso del tiempo; sólo se puede terminar por decisión voluntaria del trabajador, o por decisión voluntaria del empleador ya sea justificada o no; de ser el último caso habrá que pagar la respectiva indemnización.

Igualmente, el contrato de trabajo en el que no se definió una duración, se terminará cuando el trabajador se pensione, cuando alcance los requisitos para ello.

Contrato por duración de obra o labor.

Las empresas que usan esta modalidad es porque no pueden o no quieren tener a un trabajador trabajando por un lapso de tiempo determinado, o un tiempo indefinido, por ello recurren a este contrato.

Es por la misma razón, que la ley laboral ha contemplado estas situaciones, en vista que no se puede desconocer la realidad comercial y laboral en la que de desempeñan muchas empresas.

Es así como el artículo 45 del código sustantivo del trabajo, reglamenta la duración que se puede pactar en un contrato en los siguientes términos:

“El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, **por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada**, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”

Anterior mente se explicó que el contrato se firma por una obra y labor, por lo tanto, se debe pagar enseguida, al término del contrato no existe ninguna relación entre el contratado y el contratante.

Se recomienda que, por las características del contrato, este tipo de contratos siempre se haga por escrito, puesto que se debe dejar claro el tipo de obra que se va a desarrollar, para luego no tener inconvenientes por las razones o momento en que debe finalizar el contrato.

Es oportuno recordar que, sin importar la duración del contrato, la empresa debe reconocer y pagar todos los conceptos propios de un contrato de trabajo, como la seguridad social y las prestaciones sociales en proporción al tiempo trabajado.

EPS: COMPENSAR

1. Debes estar afiliado a POS.

Recuerda estar afiliado al Plan Obligatorio de Salud POS e informarnos sobre tu estado de salud.

2. Documentos.

Alista copia de tu documento de identidad y si estas inscrito en otro Plan Complementario o Medicina Propagada, la certificación para conservar la antigüedad.

3. Estamos listos para afiliarte

- Infórmanos tus datos y un asesor te guiará en la afiliación.
- Bienvenido a un Plan de Salud Especialmente Diferente.
- Conoce las Unidades de Servicios de Salud y sus Puntos de Información, Orientación y

afiliación

• Formulario único de afiliación y novedades al POS CAJA DE

COMPENSACIÓN: COMPENSAR

Afilie su empresa a Compensar y brinde a sus trabajadores la mejor opción en bienestar. Recuerde: Que debe afiliar a sus trabajadores a Entidad Promotora de Salud (EPS), Administradora de Fondo de Pensiones (A.F.P.), Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y Caja de Compensación Familiar, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido por el Sistema de Seguridad Social.

Para persona jurídica

1. Carta de solicitud de afiliación a Compensar, firmada por el representante legal indicando fecha a partir de la cual desea afiliarse, en la misma carta aclarar que la empresa no ha estado afiliada a ninguna Caja de Compensación Familiar en Bogotá - Cundinamarca y que efectivamente hasta ahora están generando su primera nómina.
2. Certificado de Existencia y Representación Legal (vigente no superior a 1 mes), expedido por la Cámara de Comercio si se trata de Sociedades. Copia de la Personería Jurídica de las entidades que la requieren para poder actuar.
3. Para las Cooperativas se requieren los Estatutos y la Resolución del Ministerio de la Protección Social con la debida autorización.
4. Fotocopia del RUT.
5. Fotocopia de la Cédula del Representante Legal.
6. Relación de trabajadores y salarios. (Nombre, número documento de identidad, valor salario); y/o copia del último pago realizado a través de su operador.
7. Formulario de afiliación para persona jurídica.

Para persona natural

1. Carta de solicitud de afiliación a Compensar, firmada por el representante legal indicando fecha a partir de la cual desea afiliarse, en la misma carta aclarar que como empleador no ha estado afiliado a ninguna Caja de Compensación Familiar en Bogotá - Cundinamarca y que efectivamente hasta ahora está generando su primera nómina.
2. Cámara de Comercio para establecimiento comercial.
3. Fotocopia del RUT.
4. Fotocopia de la Cédula del Representante Legal.
5. Relación de trabajadores y salarios. (nombre, número documento de identidad, valor salario); y/o copia del último pago realizado a través de su operador.
6. Formulario de afiliación para persona natural.

Nota: Compensar se permite informar que no recibe afiliaciones tramitadas por intermediarios. Por favor radicar los documentos directamente a través de nuestros

asesores comerciales o en nuestras sedes, canales oficiales dispuestos para tal fin.

ARL: SURA

PASO 1 INSCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

i Por favor ingrese los datos solicitados en el siguiente formulario. Todos los campos son de carácter obligatorio.

Tipo de documento:	<input type="text" value="NIT"/> (Seleccionar)
Documento:	<input type="text"/> - <input type="text"/> (Digite el documento sin puntos ni comas)
Nombre de la empresa o empleador:	<input type="text"/>
Rep. legal / Gerente general o Empleador:	<input type="text"/>
Actividad económica:	<input type="text" value="Seleccione una actividad..."/>
Ciudad:	<input type="text" value="Seleccione una ciudad..."/>
Teléfono:	<input type="text"/>
Nombre del contacto o Empleador:	<input type="text"/>
Documento del contacto o Empleador:	<input type="text"/>
Correo electrónico:	<input type="text"/>
Número de empleados:	<input type="text"/>

Enviar

Limpiar

Regresar

PASO 2 CAPACITACIÓN

i Por favor ingrese los datos solicitados en el siguiente formulario. Todos los campos son de carácter obligatorio.

Tipo de documento:	<input type="text" value="NIT"/> (Seleccionar)
Documento:	<input type="text"/> (Digite el documento sin puntos ni comas)

Continuar

Limpiar

Regresar

PASO 3 INGRESO DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES DEPENDIENTES

i Por favor ingrese los datos solicitados en el siguiente formulario. Todos los campos son de carácter obligatorio.

Tipo de documento:	<input type="text" value="NIT"/> (Seleccionar)
Documento:	<input type="text"/> (Digite el documento sin puntos ni comas)

Continuar

Limpiar

Regresar

4.

Entrega de documentos en la ARL.

BOGOTÁ

COMPAÑÍA: ARL SURA BOGOTA

DIRECCIÓN: CR 11 # 93-47

HORARIO: Lunes a Viernes 7:30 am a 5:00 pm Jornada continua

PASO 5 VERIFICACIÓN DEL ESTADO DE AFILIACIÓN

i Por favor ingrese los datos solicitados en el siguiente formulario. Todos los campos son de carácter obligatorio.

Tipo de documento:

NIT (Seleccionar)

Documento:

(Digite el documento sin puntos ni comas)

Consultar

Limpiar

Regresar

4.3.3 Reglamento interno de trabajo

De acuerdo con los art.104 y siguientes del Código sustantivo del trabajo, están obligados a tener un reglamento interno de trabajo todos los empleadores (personas naturales o jurídicas) que ocupen a más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente, si la empresa es comercial; o las que ocupen a más de diez (10), si la empresa es industrial; o las que ocupen a más de 20, si la empresa está dedicada a actividades agrícolas, ganaderas o forestales. Así mismo, si la empresa es de economía mixta (es decir, aquellas cuyo patrimonio lo componen aportes de capital privado y aportes de empresas del Estado), la obligación de tener un reglamento de trabajo existirá si tal empresa (sin importar su actividad) ocupa a más de diez (10) trabajadores Por consiguiente, a continuación, se muestra un modelo de “Reglamento interno de Trabajo” en el que se incluyen las cláusulas más comunes con las cuales se cumplan los requisitos mínimos exigidos para dichos reglamentos según la norma del art.108 del Código Sustantivo del Trabajo.

CAPITULO I

Artículo 1

El siguiente reglamento interno de trabajo está escrito por José David Sacristan Bonilla, principal accionista y dueño de la empresa constituida como FUTBOL CON TALENTO, ubicada en la ciudad de Bogotá cuyo establecimiento principal queda ubicado en la localidad de Rafael Uribe Uribe, en el barrio Olaya Herrerea. Con el presente acuerdo se pretende dejar claro al trabajador las normas y condiciones que debe cumplir si quiere ser parte de la empresa.

Artículo 2

La persona que aspire a desempeñar una labor en la empresa FUTBOL CON TALENTO

debe pasar por un proceso de selección y contratación establecido por la organización. Debe cumplir con la siguiente documentación.

- a) Hoja de vida totalmente diligenciada
- b) Fotocopia de la cedula de ciudadanía
- c) Registro civil de nacimiento de los hijos (para afiliación al sistema de seguridad social y la Caja de Compensación Familiar), si es del caso.
- d) Certificación escrita de afiliación al Fondo de Pensiones, EPS a la que pertenece y Fondo de Cesantías

CAPITULO II PERÍODO DE PRUEBA

Según la ley 188 de 1959 las empresas tienen derecho a gestar un periodo de prueba a los nuevos trabajadores si así lo desean, por lo tanto, en la escuela FUTBOL CON TALENTO tomamos dicho derecho para probar a los trabajadores con el fin específico de saber si son actos o no para el empleo.

El periodo de prueba será de (2) meses. Ya que será un contrato a término fijo, pero si el contrato que se le es ofrecido al practicante es de menos de un año, el periodo de prueba disminuiría a 15 días avilés.

CAPITULO III JORNADA LABORAL Y HORARIO DE TRABAJO

Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

DIAS LABORALES: martes, jueves, sábados y domingos.
HORA DE ENTRADA MARTES Y JUEVES: 4:00 PM
HORA DE SALIDA MARTES Y JUEVES: 6:00 PM
HORA DE ENTRADA SABADOS DOMINGOS: 8:00 AM
HORA DE SALIDA SABADOS Y DOMINGOS: 10:30 AM

CAPITULO IV DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

Descansaran los días lunes, miércoles y viernes, llegase el caso de que se necesiten un día de esos, se les dirá con anticipación y se repondrá ese día. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa 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 la obligación de dar a conocer al trabajador, por lo menos con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederán las vacaciones.

CAPITULO V

SALARIO, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

El salario del trabajador era el mínimo con todas las prestaciones impuestas por la ley, por lo tanto, el empleado debe cumplir con todos los términos establecidos en el presente contrato, además de cumplir con su labor.

El salario se pagará directamente a la cuenta del trabajador o, en caso de fallecimiento, a sus herederos.

CAPITULO VI

SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SERVICIO MÉDICO Y RIESGOS LABORALES.

La empresa implementará el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo señalado en los Decretos 1443 del 1 de Julio de 2014 y 472 de 2015 y en las demás normas concordantes o aquellas que lo modifiquen o adicionen.

Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por la empresa prestadora de salud (E.P.S) a través de la IPS, o por la administradora de riesgos laborales ARL, a través de la I.P.S. a la cual se encuentre afiliado el trabajador. En caso de no afiliación o suspensión del servicio por causas no atribuibles al empleador, los servicios serán a cargo del empleado, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

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.

CAPÍTULO VI

DEBERES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 26. Los trabajadores de la empresa tienen como los siguientes deberes:

- a) Observar la misión, visión y valores de la empresa, así como los principios éticos y morales.
- b) Anteponer los principios éticos, morales y profesionales al cumplimiento de sus metas laborales y administrativas.
- c) Respeto y subordinación a los superiores.
- d) Respeto y buen trato con sus compañeros de trabajo.
- e) Responder por el cuidado de su salud e integridad física durante el ejercicio de sus funciones.
- f) Llegar a la hora exacta en sus días laborales
- g) Dejar en buen estado las canchas alquiladas
- h) Tener un buen trato con los jóvenes
- i) Tener una buena presentación personal, aseo general siempre.

- j) Atender a los clientes con actitud y carisma.
- k) Responder las inquietudes de estudiantes de la escuela
- l) Entregar correctamente los equipos prestados para el trabajo físico
- m) Debe ser una persona profesional y además ser honesto

4.3.4 Funciones del comité paritario de salud ocupacional

El Comité Paritario de Salud Ocupacional es el organismo encargado de vigilar y promocionar las normas, reglamentos y demás disposiciones que tengan que ver con la Salud Ocupacional y Seguridad dentro de la empresa. Su principal finalidad es buscar la reducción de los riesgos que se puedan presentar durante las actividades realizadas dentro de la empresa.

En cuanto a su constitución, el Comité Paritario de Salud Ocupación estará conformado por un número igual de representantes del empleador como de los trabajadores (motivo por el cual se llama paritario) y el número de personas que lo conformarán dependerá de forma directa con el número de trabajadores que se encuentren a cargo del empleador (artículo 2 de la Resolución 2013 de 1986).

1. Actuar como veedores del cumplimiento de los programas de salud ocupacional de la empresa.
2. Participar en las actividades de promoción, divulgación y capacitación sobre medicina, higiene y seguridad, para lograr la participación de todo el personal en los programas de salud ocupacional.
3. Según la Resolución 1401 del 2007, los Comités Paritarios de Salud Ocupacional o vigías ocupacionales deben participar en la investigación de los accidentes de trabajo mortales que ocurran en las empresas donde laboran.
4. También el COPASO tienen entre sus funciones, visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas y operaciones e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo.
5. El COPASO debe tener un plan de trabajo concreto orientado a apoyar el control de los factores de riesgo más prioritarios. No debe ser un instrumento de quejas y reclamos de temas distintos a la salud y la seguridad laboral
6. En caso de accidente grave o riesgo inminente, el comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho.
7. Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional.
8. Los COPASOS pueden solicitar la respectiva capacitación sobre los riesgos que se pueden presentar en una empresa, la cual deberá ser brindada por la Administrado de Riesgos Laborales (artículo 11 de la ley 1562 de 2012)

5 PLAN OPERATIVO

5.1 Definición

El plan operativo es la organización de la empresa donde se establecerá los objetivos a cumplir desarrollando los planes de acción, en donde se prioriza las iniciativas importantes para los objetivos y metas a cumplir, basándose en una importante área de trabajo y conocimiento del marco en el proyecto.

5.1.1. Estrategias para sus diseños

La estrategia es que una vez armada la empresa se empiece a hacer el diseño y todas las labores de formalización para que la empresa sea reconocida y más que eso tenga los soportes necesarios para tener la confianza y la fidelidad de sus clientes.

a. Formalización De La Empresa

Se realizará el diligenciamiento de los formularios, los cuales se llevarán a cabo por los dos socios adscritos en este momento dirigiéndonos al ministerio de hacienda y notificar que estaremos prestando nuestro servicio principalmente en Bogotá, pero dirigiéndonos a varios puntos del municipio para empezar. Se llenará el formulario RUES, RUT, RIT, formulario de inscripción en la cámara de comercio consultando el código CIU y por último verificar la minuta de constitución que ya pasos arriba está hecha. Se hará una corrección de trámites donde exhaustivamente indagaremos hasta que todos los pasos y formularios queden totalmente bien hechos. Haremos un agendamiento para la Cita Rut llevando ya el documento que nos facilita la cámara de comercio para sólo hacer las correcciones debidas adjuntando a esto los demás documentos que lo requieran. Llevaremos a cabo la apertura Cuenta Corriente con el pre-Rut y tomaremos la asesoría del banco de nuestra elección tomando los mayores beneficios para nuestra empresa.

b. Formalización tributaria

La sociedad que se desea crear es la de acciones simplificadas ya que es una que cuenta con mayor facilidad a la hora de incursionar en el mundo empresarial, en esta sociedad se debe responder al estado con lo siguiente:

1. "Impuestos sobre la renta: es el tributo que debe pagar por la totalidad de los ingresos que recibió durante el año y que pueden producir un aumento en su patrimonio".

(Personales, 2018)

2. Impuesto sobre las ventas: Es el que se conoce como IVA

Se genera a nivel nacional se origina de las ventas de los bienes materiales, importaciones y prestación de servicios, se considera como un "impuesto indirecto" ya que no consulta las capacidades económicas de las personas, se aplica sobre el consumo y las importaciones. Es un impuesto regresivo ya que, al aumentar la capacidad económica del deudor, la tarifa del IVA disminuye.

Las personas que rinden cuentas al IVA son las personas naturales o jurídicas, que produzcan o vendan bienes o servicios, además de los comerciantes y a los importadores;

cuando una natural es responsable del IVA, se maneja bajo el régimen común. (Eafit.edu.co, 2018)

3. Impuesto de industria y comercio: lo pagan entidades industriales, que prestan servicios y ejercen actividad comercial.

Según la “ley 1258 de 2008 que da nacimiento a las Sociedades por Acciones Simplificadas es la ausencia de responsabilidad de los accionistas en las obligaciones tributarias y laborales pero que si recae sobre la sociedad”. (Actualidad - actualicese.com, 2018)

La sociedad el accionista esta ausente de responsabilidad tributaria y laboral, pero es responsable si participa en fraude.

Pero tendrá que cumplir con las obligaciones laborales, solo puede incumplir a sus trabajadores cuando la empresa no tenga el dinero suficiente para realizar dicha acción, se debe cumplir con salarios, prestaciones sociales, seguridad social y parafiscales.

4. Registro Único Tributario (RUT).

“El RUT es un mecanismo único administrado exclusivamente por la Administración de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN para identificar, ubicar y clasificar las personas y entidades sujetas de obligaciones de corte nacional y que son de su competencia. Según el artículo 555-2 del Estatuto Tributario, la información que contiene el Registro Único Tributario debe actualizarse cada vez que haya un cambio en las modalidades de identificación, ubicación o aceptación de nuevas responsabilidades tributarias, igualmente se debe informar el cese de actividades, y en el caso de las sociedades, se debe proceder a su cancelación una vez se haya disuelto y liquidado alguna de estas”. Cortezoscar.2018.

- **PASOS PARA OBTENER RUT.**

1. Ingresar a la página de la DIAN.
2. Clic en RUT.
3. Clic en ‘inscríbete en el RUT’.
4. Seleccionar en el submenú la opción dependiendo de su actividad comercial. (requiere de certificado de Cámara de comercio).
5. Ingresar datos.
6. Envíalo.
7. 5 días hábiles para que reciba RUT en el correo.

Tema macro	Desarrollo Normativa	Referencia Consulta Normativa	Fuente de información adicional	Fuente de
IDENTIFICACION: Estatuto	José David Sacristan Bonilla www.ccb.org.co	Bonilla Tributario Nacional		www.dian.gov.co

Corresponde al lugar donde la UBICACIÓN DIAN podrá contactar

www.dian.gov.co

Estatuto www.ccb.org.co
Oficialmente a la empresa,
Oficialmente a la empresa,
para todos los efectos,
para todos los efectos,
Nacional
Tributario

CLASIFICACION www.dian.gov.co
Estatuto www.ccb.org.co
Empresa prestadora de servicios
Nacional
Tributario

RIT

Es el mecanismo de identificación, ubicación y clasificación de los contribuyentes del Impuesto de Industria y Comercio, Avisos y Tableros.

Pasos para realizar el trámite:

1. Reunir los siguientes documentos y cumplir las condiciones:

- Ciudadanos: presentar o exhibir el documento de identidad. En caso que el contribuyente esté constituido legalmente como persona natural o jurídica ante Cámara de Comercio, exhibir el Certificado de existencia y representación legal.
- expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, con vigencia no mayor a 90 días.
- Extranjeros: presentar o exhibir la cédula de extranjería.
- Registro único tributario - RUT: presentar original o fotocopia del documento.
- Descargar y diligenciar el formulario de RIT Contribuyente: con este formulario(s) se realiza la inscripción, actualización y cese de actividades, de la persona natural, Jurídica o Sociedad de Hecho del contribuyente del Impuesto de Industria y Comercio Avisos y Tableros -ICA.
- Descargar y diligenciar el formulario de RIT Establecimiento: este formulario se utiliza para realizar la apertura, actualización o clausura de los establecimientos de comercio que posea el contribuyente.

Si es persona natural:

- Carta de autorización firmada por el contribuyente (en la carta se debe indicar el nombre y número de identificación del autorizado, así como el trámite que se requiere).
- Fotocopia del documento de identificación del contribuyente.

c. Formalización comercial

Definición forma jurídica de la empresa

Riesgo Patrimonial

Crear una persona ficticia la cual se encarga de asumir todos los riesgos que pasen en nuestra empresa, esto con el fin de ahorrar costos y evitarnos problemas futuros si uno de nuestros socios comete algún acto ilícito.

Figura societaria escogida

Sociedad por acciones simplificadas

La sociedad que se desea crear es la de acciones simplificadas ya que es una que cuenta con mayor facilidad a la hora de incursionar en el mundo empresarial, en esta sociedad se debe responder al estado con lo siguiente:

“Impuestos sobre la renta: es el tributo que debe pagar por la totalidad de los ingresos que recibió durante el año y que pueden producir un aumento en su patrimonio”. (Personales, 2018)

Impuesto sobre las ventas: Es el que se conoce como IVA

Se genera a nivel nacional se origina de las ventas de los bienes materiales, importaciones y prestación de servicios, se considera como un “impuesto indirecto” ya que no consulta las capacidades económicas de las personas, se aplica sobre el consumo y las importaciones. Es un impuesto regresivo ya que, al aumentar la capacidad económica del deudor, la tarifa del IVA disminuye.

Las personas que rinden cuentas al IVA son las personas naturales o jurídicas, que produzcan o vendan bienes o servicios, además de los comerciantes y a los importadores; cuando una natural es responsable del IVA, se maneja bajo el régimen común. (Eafit.edu.co, 2018)

Impuesto de industria y comercio: lo pagan entidades industriales, que prestan servicios y ejercen actividad comercial.

Según la “ley 1258 de 2008 que da nacimiento a las Sociedades por Acciones Simplificadas es la ausencia de responsabilidad de los accionistas en las obligaciones tributarias y laborales pero que si recae sobre la sociedad”. (Actualidad - actualicese.com, 2018)

La sociedad el accionista está ausente de responsabilidad tributaria y laboral, pero es responsable si participa en fraude.

Pero tendrá que cumplir con las obligaciones laborales, solo puede incumplir a sus trabajadores cuando la empresa no tenga el dinero suficiente para realizar dicha acción, se debe cumplir con salarios, prestaciones sociales, seguridad social y parafiscales.

MINUTA DE CONSTITUCION

Concepto de Minuta de Constitución, (Que es, para que es necesaria, partes que la conforman, etc.)

Es un documento diligenciado, el cual contiene el nombre de los socios, la actividad concreta que se desea realizar con la organización, es el contrato que debe ser certificado por la notaria y evaluado por un abogado, el cual dictamina la existencia de su empresa nivel legal.

5.1.3 Contrato a Término fijo de la persona secretaria

Nombre del empleador....., domicilio del empleador....., nombre del trabajador....., dirección del trabajador....., lugar, fecha de nacimiento y nacionalidad, oficio que desempeñará el trabajador, salario, pagadero por, fecha de iniciación de labores, lugar donde se desempeñarán las labores, ciudad donde ha sido contratado el trabajador, término inicial del contrato, meses.

Vence el día

Entre el empleador y el trabajador, de las condiciones ya dichas identificados como aparece

al pie de sus correspondientes firmas se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas: Primera. El empleador contrata los servicios personales del trabajador y este se obliga: a) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, y b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. Segunda. El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también ya señaladas. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que el trabajador devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante está designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo de Trabajo. Tercera. Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al empleador o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. Cuarta. El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibidem. Quinta. Las partes acuerdan un periodo de..... días, que no es superior a la quinta parte del término inicial de este contrato ni excede dos meses. En caso de prórrogas o nuevo contrato entre las partes se entenderá que no hay nuevo periodo de prueba. Durante este periodo tanto el empleador como el trabajador, podrán terminar el contrato en cualquier momento en forma unilateral, de conformidad con el artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º de la ley 50 de 1990. Si la duración del contrato fuere superior a treinta días e inferior a un año, se entenderá por renovado por un término inicial al pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito la terminación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta días. Sexta. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; y, además, por parte del empleado, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para las cláusulas adicionales en el presente contrato. Séptima. Las invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador contratado para investigar pertenecen al empleador, de conformidad con el artículo 539 del

Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al trabajador, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados debido a la labor desempeñada, evento en el cual el trabajador, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. Octava. Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. Novena. Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Décima. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto. (Almanza)

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en a los días del mes de de

.....
 EL EMPLEADOR EL TRABAJADOR
 C.C. No de C.C. No
 de

5.1.4 Seguridad Social

5.2. PLAN FINANCIERO

5.2.1. Costos Fijos

Item del costo	Valor mensual	Valor anual	2 años	3 años	4 años	5 años
administración	\$800.000	\$9.600.000	\$19.200.000	\$28.800.000	\$38.400.000	\$48.000.000
Préstamo cancha	\$700.000	\$8.400.000	\$16.800.000	\$25.200.000	\$33.600.000	\$42.000.000
publicidad	\$200.000	\$2.400.000	\$4.800.000	\$7.200.000	\$9.600.000	\$12.000.000

5.2.2. Determinación Inversión Mínima para el proyecto.

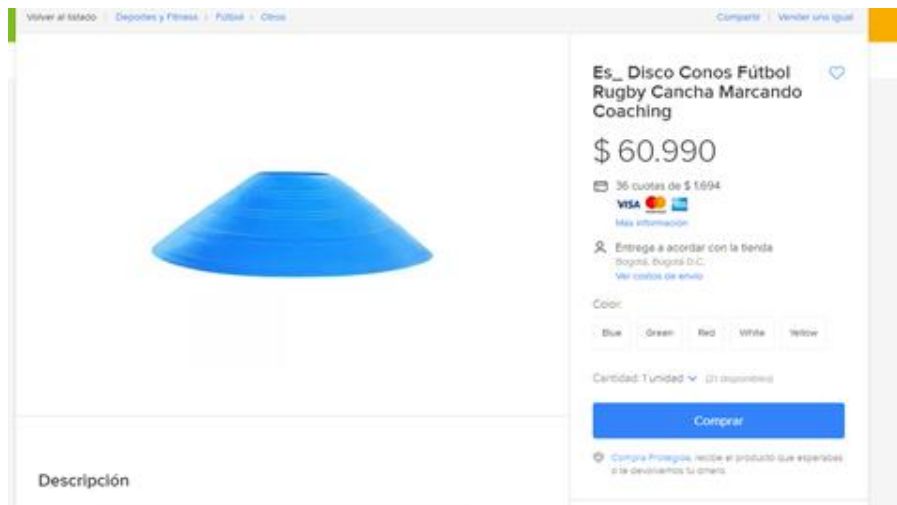
Para confirmar y determinar dicha inversión se mostrara aquellos implementos, servicios, u otros productos requeridos para la empresa.

A continuación se mostrara algunos valores de artículos deportivos requeridos en la escuela:

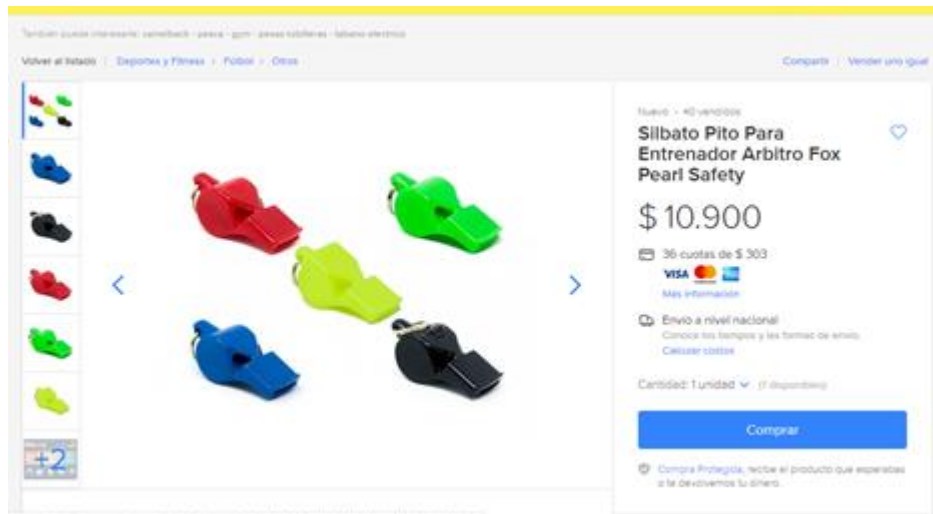
a. Para esto se requieren aproximadamente de unos 15 a 20 balones



b. De estos discos se necesitan aproximadamente unos 50 a 60 discos.



c. De estos silbatos se necesitan unos 6 u 8



CIBERGRAFIA:

- [http://www.academia.edu/22767512/CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN A%C3%91O](http://www.academia.edu/22767512/CONTRATO_INDIVIDUAL_DE_TRABAJO_A_TERMINO_FIJO_INFERIOR_A_UN_A%C3%91O)
- https://www.fodese.gov.co/images/docs/reglamento_interno.pdf
- <https://articulo.mercadolibre.com.co/MCO-490483928-silbato-pito-para-entrenador-arbitro-fox-pearl-safety- JM?quantity=1>

BIBLIOGRAFIA:

Guías de Unilatina DIM seminario de planificación.