

|

MODELO DE NEGOCIO PARA LA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE CALCIO
EN GOMAS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ PARA EL AÑO 2017

Presentado por:
ADRIANA MILENA GÓMEZ GUAUTA
VIVIAN ANDREA RICO CAMPOS

Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Gestión Empresarial

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Bogotá D.C

2017

Contenido

1. MODELO DE NEGOCIO PARA LA PRODUCCION Y COMERCIALIZACION DE CALCIO EN GOMAS EN LA CIUDAD DE BOGOTA PARA EL AÑO 2017	4
2. RESUMEN EJECUTIVO	5
3. PLAN DE NEGOCIO.....	6
3.1. Plan Estratégico	9
3.1.1. <i>Objetivos a largo plazo</i>	9
3.1.2. <i>Misión</i>	10
3.1.3. <i>Visión</i>	10
3.1.4. <i>Identificación de Producto</i>	11
3.1.5. <i>Análisis FODA</i>	12
3.2. Plan de Mercadeo.....	13
3.2.1. Publicidad	14
3.2.2. Promoción	14
3.2.3. Relaciones	15
3.2.4. Productos y cantidades.....	18
3.3. Plan de Producción	18
3.3.1. Servicios y cantidades a Ofrecer	20
3.4. Plan de Personal	¡Error! Marcador no definido.
3.4.1. Personal a asignar de las diferentes Áreas	¡Error! Marcador no definido.
3.5. Plan Juridico.....	35
3.5.1. Constitución de la empresa y Aspectos Legales	35
3.6. Plan de Finanzas	39
3.6.1. Recursos Financieros	39
3.7. Impactos.....	44
3.7.1. Impacto Económico	45
3.7.2. Impacto Regional	45
3.7.3. Impacto Social	45
3.7.4. Impacto Ambiental.....	46
3.8. Plan de Informatica	47
4. Conclusiones y Recomendaciones	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Perfil Competitivo de Suplementos de Calcio en el mercado actua.....	9
Table 1 Análisis Foda.....	13
Figure 1 Logo empresa Gomez & Rico	13
Figure 2 Revista Colombiana de Ginecología para pautar	15
Figure 3 Twiter	16
Figure 4 You Tube	17
Figure 5 Face Book	17
Figure 6 Linked in	18
Figure 7 Foursquare	18
Figure 8 Localizacion Comercializadora	20
Figure 9 Organigrama	22
Figure 10 Flujograma Selección de Personal	23
Figure 11 Descripción del Cargo	25
Figure 12 Analisis de Puesto	31
Figure 13 Plan de Desarrollo.....	32
Figure 14 Seguimiento al desempeño	33
Figure 15 Manual de Funciones.....	34
Figure 16 Cámara de Comercio.....	35
Figure 17 Rut.....	36
Figure 18 Recibo pago de Salarios	37
Figure 19 Matriz Pestel	45
Figure 20 Impacto Social	46

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Tabla 1 Riesgo de Osteoporosis en mujeres mayores de 50 Años	5
Tabla 2 Poblacion en la Ciudad de Bogota Mujeres	7
Tabla 3 Matriz de Perfil Competitivo de Suplementos de Calcio en el mercado actual	9
Foda. Tabla 4 Matriz Foda.....	12

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Figure 1 Valores	11
Figure 2 Logo empresa Gomez & Rico	13
Figure 3 Revista Colombiana de Ginecología para pautar	15
Figure 4 Twiter	16
Figure 5 You Tube	17
Figure 6 Face Book	17
Figure 7 Linked in	18
Figure 8 Foursquare	18
Figure 9 Localizacion Comercializadora	20
Figure 10 Organigrama	22
Figure 11 Flujograma Selección de Personal	23
Figure 12 Descripción del Cargo	25
Figure 13 Analisis de Puesto	31
Figure 14 Plan de Desarrollo	32
Figure 15 Seguimiento al desempeño	33
Figure 16 Manual de Funciones	34
Figure 17 Cámara de Comercio	35
Figure 18 Rut	36
Figure 19 Recibo pago de Salarios	37
Figure 20 Matriz Pestel	45
Figure 21 Impacto Social	46

1. MODELO DE NEGOCIO PARA LA PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE CALCIO EN GOMAS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ PARA EL AÑO 2017

2. RESUMEN EJECUTIVO

El Modelo de Negocio consiste en crear la empresa Gómez & Rico que es una empresa dedicada a importar calcio en gomas, la idea surgió al ver la necesidad de hacer más fácil y amable el tratamiento de Calcio que día a día se requiere en muchos de los tratamiento y prevención de patologías como Osteopenia y donde estudios comprueban que las pacientes en Colombia solo llegan a un 12.8% de tratamiento generando un rechazo por su forma Farmacéutica en Tabletas, nuestra empresa se encargara de impactar Laboratorios Farmacéuticos como Pfizer (Caltrate en gomas) Farma de Colombia (Calcibon en gomas) Abbott (Comprimida en gomas) que busquen tener una referencia más en su portafolio para las pacientes que no toleran las tabletas, contando que en el mercado no existe esta presentación farmacéutica y nuestro objetivo es ser la empresa líder y única en distribuir calcio en gomas. Cabe agregar que el Modelo de negocio se contará con un equipo de 11 personas 5 Directivos, 3 Vendedores, 1 Persona en Contabilidad, un auxiliar operacional y Publicidad , para mantener fieles a nuestros clientes se implementara un plan de mercadeo con publicidad en congresos revistas, y estaremos presentes en redes sociales direccionado a mujeres de 35 a 60 años de edad brindando información educativa, evaluamos el plan Económico apalancándonos con la matriz Pestel donde nos ayuda a identificar Leyes, Licencias, ciclos económicos y factores Macroeconómicos que puede afectar nuestra empresa para poder montar el modelo de Negocio.

Tabla 1 Riesgo de Osteoporosis en mujeres mayores de 50 Años



3. PLAN DE NEGOCIO

Según el reporte dado por la ICBF - ENSIN (*) del año 2005 en Colombia se estima que actualmente 2.609.858 mujeres de 50 años viven con Osteopenia y 1.423.559 con Osteoporosis, ocasionando en un futuro fracturas por desmineralización ósea e impactando negativamente la calidad de vida de estas mujeres. Acorde a los resultados obtenidos en el Estudio cuantitativo sobre usos y hábitos en consumidores de la categoría de suplementos de calcio 2011, arrojó que el 78% de los consumidores de la ciudad de Bogotá tan solo consumían 1 tableta diaria, no cumpliendo con la recomendación de consumo diario por la Fundación Nacional de osteoporosis de los Estados Unidos (mínimo 2 tabletas diarias). (*)Se observa claramente, que cada vez se presenta un aumento de mujeres con diagnóstico de osteopenia y osteoporosis por no contar actualmente en el mercado de Bogotá con un producto que se facilite su consumo sin llegar a interrumpir el tratamiento recomendado por su especialista. Con referencia a lo anterior, de no contar con un producto adecuado que facilite la adherencia al tratamiento, se proyecta que las cifras aumentarán a 2.884.150 en caso de osteopenia y 1.573.173 en caso de osteoporosis en el año 2020 y los datos provistos por la Asociación de Osteología y Metabolismo Mineral estiman que la cantidad anual de fracturas vertebrales en mujeres colombianas es de 284.711. (*)A continuación total Población de la ciudad de Bogota por sexo y edad. (ICBF, 2010)

Tabla 2 Población en la Ciudad de Bogotá Mujeres

	GRUPOS DE EDAD	2015		
		HOMBRES	MUJERES	AMBOS SEXOS
Bogotá	Total	3.810.013	4.068.770	7.878.783
Bogotá	0-4	309.432	293.798	603.230
Bogotá	5-9	306.434	291.748	598.182
Bogotá	10-14	309.819	295.249	605.068
Bogotá	15-19	325.752	316.724	642.476
Bogotá	20-24	338.888	331.072	669.960
Bogotá	25-29	319.048	316.585	635.633
Bogotá	30-34	313.458	344.416	657.874
Bogotá	35-39	293.158	321.621	614.779
Bogotá	40-44	254.902	281.441	536.343
Bogotá	45-49	242.123	274.714	516.837
Bogotá	50-54	225.926	263.777	489.703
Bogotá	55-59	183.930	222.154	406.084
Bogotá	60-64	138.521	171.404	309.925
Bogotá	65-69	101.631	128.566	230.197
Bogotá	70-74	68.583	90.087	158.670
Bogotá	75-79	41.392	62.014	103.406
Bogotá	80 +	37.016	63.400	100.416

(Dane, 2015)

Ante la situación planteada, se visualiza una gran oportunidad para el mercado de calcio en gomas, que facilitará la adherencia al tratamiento y un menor riesgo de osteopenia y osteoporosis.

Caltrate en gomas es un producto que cumple con las guías internacionales en la administración de calcio que se requiere por día, su forma farmacéutica en gomas permitirá que las pacientes no abandonen el tratamiento, al realizar una suplementación de calcio al día acorde a las recomendaciones dadas por la Fundación Nacional de osteoporosis de los Estados Unidos (mínimo 2 tabletas diarias), será un factor que ayudará a disminuir las cifras de mujeres con Osteopenia y Osteoporosis, así mismo fracturas de cadera, Radio y Columna.

Las consumidoras contarán con 3 alternativas según su necesidad: Caltrate Premium Chocolate, Caltrate Diabéticos y Caltrate Gomas sin chocolate el cual facilitará su consumo sin presentar efectos secundarios como estreñimiento y gastritis.

En el mercado no existe un producto igual por esta razón hay mucha oportunidad de consumo por parte de las mujeres, en Colombia solo cuenta con Calcio en tabletas y Capsula de gelatina como: (Calcibon, Citragel, Caprimida) el cual no facilita su administración y presenta bastante estreñimiento.

Tabla 3 Matriz de Perfil Competitivo de Suplementos de Calcio en el mercado actual

Factores de Éxito	Valor (Peso)	IMPORTACIONES GOMEZ & RICO		ABBOTT		FARMA DE COLOMBIA	
		Calif.	Punt.	Calif.	Punt.	Calif.	Punt.
		2,5		2,85		2	
Publicidad	0,3	2	0,6	1	0,3	1	0,3
Calidad de los productos	0,25	4	1	3	0,75	2	0,5
Competitividad en precios	0,3	2	0,6	4	1,2	3	0,9
posición financiera	0,15	2	0,3	4	0,6	2	0,3
			0		0		0

Fuete: Propia

3.1. Plan Estratégico

3.1.1. Objetivos a largo plazo

- Desarrollar en el 2017 Publicidad Masiva en Televisión en la ciudad de Bogotá con el objetivo de dar a conocer la innovación de nuestra marca.
- Aplicar un estudio de Mercadeo en las ciudades de Medellín, Barranquilla y Cali para iniciar lanzamiento de nuestra marca en los años 2018 2019 2020.
- Diseñar un Fan page en el 2018 para dar a conocer nuestro producto concientizando de la importancia de consumir Calcio y estando en contacto con mujeres de 30 a 65 años
- Generar utilidades de ventas en el primer año de un 8.91% con apoyo del equipo de visita médica ejecutivos de cuenta y directivos.
- Implementar un proceso de selección que permita contratar el personal Idóneo para los cargos establecidos en el 2017

- f) Obtener una rentabilidad Anual del 25% en las 3 referencias lanzadas en el mercado en el 2018.
- g) Producir mes a mes Gomas de calcio con chocolate 900, goma de calcio con chocolate sin azúcar 400 y gomas de calcio Base 700.

3.1.2. Misión

Gómez & Rico es una empresa encargada en la importación de Carbonato de calcio ofreciendo una alternativa diferente de consumir calcio operado en la ciudad de Bogotá, es la mejor opción para satisfacer las necesidades de los pacientes con Osteopenia por su forma farmacéutica en gomas, con la máxima calidad de ofrecer a nuestra gente las mejores condiciones para su desarrollo integral obteniendo beneficios para las partes interesadas

3.1.3. Visión

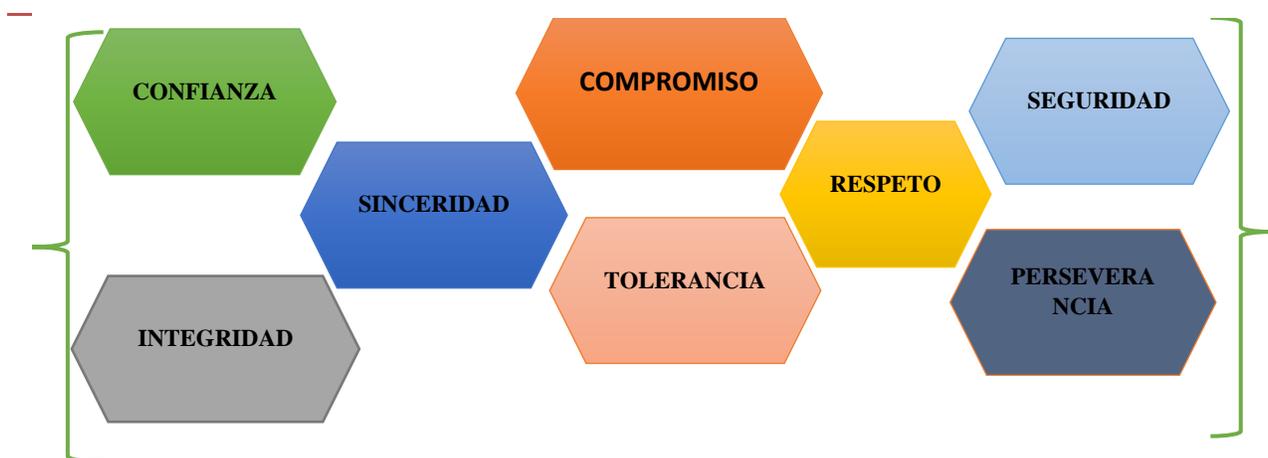
En el 2022 ser la empresa líder en la importación de Calcio en gomas, promoviendo la expansión a ciudades como Cali, Barranquilla y Medellín empeñando el compromiso y responsabilidad con Pacientes, Médicos proveedores y personal.

Valores

Valor 1	Comunicaciones Honestas y abiertas	Nuestra empresa se rige por el Hablar Claro sin temor a ninguna represaría
Valor 2	Confianza	Esperanza en que las personas que laboren en nuestro equipo de trabajo sean transparentes en todo lo que realicen logrando confianza con Clientes y proveedores.
Valor 3	Integridad	Nuestros trabajadores son correctos y honestos en los roles que desempeñan
Valor 4	Sinceridad	Contar con un equipo de trabajo que entregue informes y resultados con veracidad y sencillez.
Valor 5	Compromiso	Lograr que las personas realicen su rol con pasión motivadas con el plan de crecimiento dentro de la organización.

Valor 6	Tolerancia	Contar con personal que siembre el respeto en las opiniones de los compañeros y jefes, que los accionistas lleguen a acuerdos en las tomas de decisiones.
Valor 7	Respeto	Los directivos se caracterizan por ser respetuosos con Trabajadores y clientes con el objetivo de lograr un ambiente afable y tranquilo para su gente y así mismo este se repercute y transmite a los clientes.
Valor 8	Seguridad	Brindar seguridad al medio ambiente con nuestra Materia prima e insumos
Valor 9	Perseverancia	Con la Constancia lograremos alcanzar nuestros objetivos.
Valor 10		

Figure 1 Valores



(propia, 2017, pág. 10)

3.1.4. Identificación de Producto

Caltrate en gomas es un medicamento que contiene calcio (carbonato de calcio) en grandes cantidades. Este elemento es el principal constituyente del hueso. Se presenta en forma de comprimidos divisibles.

Caltrate es utilizado en caso de déficit de calcio. Se emplea particularmente en el período de crecimiento, durante el embarazo o durante la lactancia.

Composición: Cada comprimido recubierto de Caltrate 600+D contiene: Principios activos: Carbonato de Calcio 1666.67 mg (equivalente a 600 mg de Calcio); Vitamina D3 (Colecalciferol) 400 UI. Excipientes.

Posología: 1 comprimido 1 ó 2 veces al día. Para mejor absorción, se recomienda tomar el comprimido junto con las comidas. No es recomendable tomar 2 comprimidos al mismo tiempo. Los 2 comprimidos se deben tomar en distintas comidas. Ingerir el comprimido con suficiente líquido. Consumir un máximo de 2 comprimidos al día.

Caltrate es también indicado como tratamiento complementario de la osteoporosis originada por la edad, una terapia prolongada, el periodo postmenopáusico o debido a una inmovilización prolongada.

Presentación: Frasco x30 x 60 y x100

Análisis FODA

A continuación, se presenta los aspectos encontrados del Análisis Interno y externo resaltando las fortalezas que tenemos de impactar nichos d mercado

Foda. Tabla 4 Matriz Foda

Table 1 Análisis Foda

ANÁLISIS INTERNO		ANÁLISIS EXTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Presentación de Carbonato de Calcio con ácido Fólico que llegan al mercado de mujeres gestantes.	Baja publicidad en medios masivos de comunicación (Periódico, Televisión)	Impactar nuevos nichos de mercado	Devaluación del peso colombiano frente al dólar.
Apoyo constante en educación médica continuada a los profesionales de la salud, generando mayor prescripción por parte de estos Profesionales de la salud.	Falta de liquidez para inversiones de actividades de mercadeo.	Necesidad del mercado, por presentación farmacéutica para tener adherencia al tratamiento	No aprobación del registro sanitario frente al Invima.
Alto No. De share of shoes (Visitadores Médicos) para impactar un mayor volumen de profesionales de la salud.	Bajo impacto en actividades de presencia de marca en puntos de ventas y algunos canales de comercialización (Droguerías independientes)	Uso de tecnologías de vanguardia para poder comercializar y realizar mercadeo del producto	Aumento de competidores en el mercado de Bogotá
Adecuada estructura organizacional	Poca variedad de referencias del producto, que se ajuste a las diversas necesidades de los consumidores.	Presentación del producto innovadora y sin competencia directa	Actual reforma tributaria en Colombia, que disminuye poder adquisitivo de la población
Imagen de la empresa confiable y reconocida.	Trabajadores poco motivados por parte de sus empleadores.	fortalecimiento de las relaciones con el canal de comercialización, distribución y ventas (Creación de alianzas estratégicas)	Cambios en los costos de importación y de impuestos aduaneros en el país.

Fuente Propia

3.2. Plan de Mercadeo

Eslogan

“Importamos: Innovación, Calidad y Practicidad.... para garantizar tu Salud y Bienestar”

Logotipo



Figure 2 Logo empresa Gomez & Rico

3.2.1. Publicidad

Mecanismos de Medios para llamar la atención del cliente (TV, radio, mercadeo, ferias o congreso, visitas clientes)

La comercializadora directamente no maneja la distribución y venta del producto al consumidor final o Shopper. Por tal motivo la fuerza de ventas estará concentrada en vender el producto a las empresas y laboratorios farmacéuticos que estén interesados en promocionar y vender el producto al canal de Droguerías y Retail (Grandes superficies, Distribuidores Independientes, etc.) y realizar su manejo comercial y de visita médica.

Es por esto, que directamente no tendremos que invertir en Publicidad a través de medios masivos como TV, radio y Periódicos/ revistas.

Estos distribuidores intermediarios (Empresas del sector farmacéuticos) deberán realizar la publicidad en medios masivos como:

TV: Comerciales de TV de 10 segundos, Pautaremos a partir del mes de Julio en el canal Caracol y RCN durante todo el año 2017 para dar a conocer lanzamiento de nuevas referencias de Caltrate en Gomas.

Periódicos: Distribución gratuita

3.2.2. Promoción

La parte de promoción del producto con el fin de hacerlo conocer por los profesionales de salud y llegar a que el shopper o consumidor final lo adquiera, se propone a las empresas farmacéuticas que compren el producto, realizar la promoción del mismo a través de:

Grupo de visitadores médicos que impactarán a especialidades claves para la prescripción y recomendación del producto (Gomas de calcio) a sus pacientes que requieran iniciar la complementación del mismo.

A través del grupo de visita médica, se deberá asistir y participar activamente en congresos y/o eventos científicos que impacten a las especialidades médicas de Ginecología, Ortopedia (osteoporosis), Médicos Geriatras, Medicina Familiar, Médicos Generales, impactando también programas de prevención y promoción de EPS y Medicina Propagada que manejen programas de Salud Femenina en la ciudad de Bogotá.

Las empresas farmacéuticas deberán manejar un grupo de impulsadoras, que estarán en Principales supermercados de Cadena de la ciudad de Bogotá dando a conocer el producto, en fines de semana de Quincena cuando se puede tener una mayor afluencia de mujeres entre las edades de 30 a 65 años de edad.

A través de sus canales de ventas, también se hace necesario contratar un grupo de transferencistas que a nivel del canal de Droguerías son las que impactarán diariamente un panel específico de puntos de ventas asegurando distribución, exhibición y reposición del producto, evitando agotados y perdiendo venta del mismo en estos canales.

3.2.3. Relaciones

Congresos: Deberán participar en congresos médicos de Ginecología, Medicina Interna y Médicos Generales por medio de las sociedades de Medicina.

Lanzamiento Interno: Las empresas farmacéuticas deberán realizar el Lanzamiento en el hotel JH Marriot con toda la fuerza de ventas además contaremos con publicidad dentro de las instalaciones de la organización con el objetivo de que toda la compañía sepa de nuestro nuevo lanzamiento.

A continuación, las revistas que podrían llegar a pautar para poder hacer publicidad del producto y así lograr un mayor conocimiento del mismo:

Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología

Revista Colombiana de Reumatología

Revista Medicina Universidad Nacional



Figure 3 Revista Colombiana de Ginecología para pautar

Internet

Contaremos con Twitter : donde destacamos
videos, fotos , Noticias

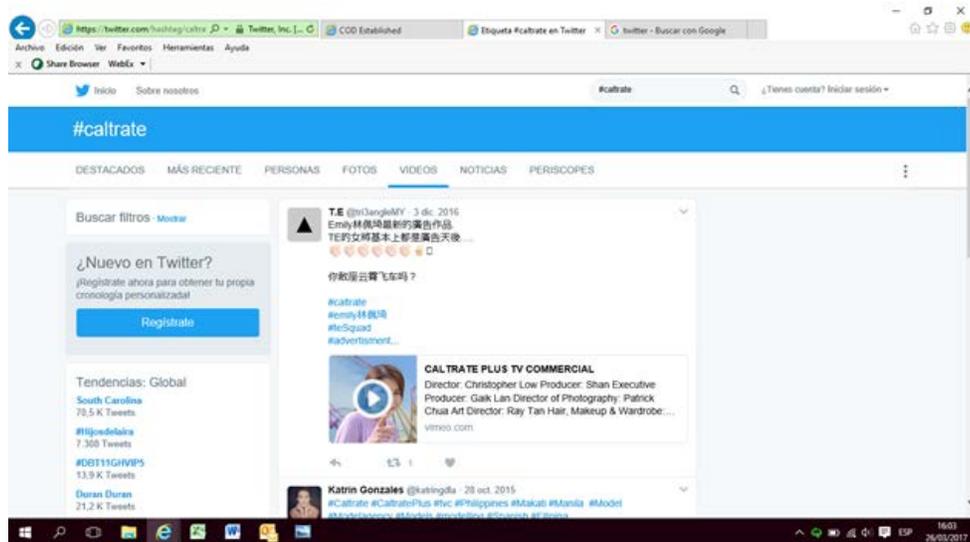
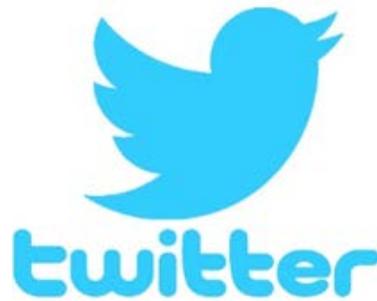


Figure 4 Twitter

You Tube

You Tube: Contaremos con videos educativos para los pacientes con la importancia de suplementar calcio, Comerciales de Televisión y Presentación de las diferentes referencias de Caltrate dentro de ellas Caltrate en Gomas. Face Book: Pagina de Face Bock para recibir comentarios y publicar videos educativos relacionados a huesos Fuertes, buscando seguidores.

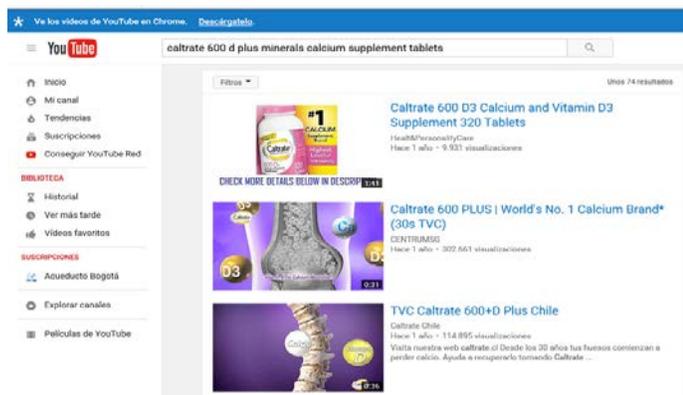


Figure 5 You Tube

Face Book: Página de Face Bock para recibir comentarios y publicar videos educativos relacionados a huesos Fuertes y comerciales de TV buscando seguidores.



Figure 6 Face Book

Linked in: Linked in para montar con “mantente al día con lo que pasa con Caltrate”

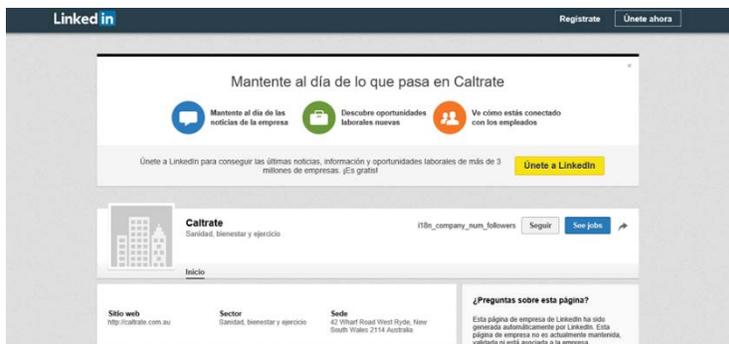


Figure 7 Linked in

Fourquare: Con el objetivo de tener un grupo de seguidores que recomiendan nuestro producto y para que conozcan todo acerca de nuestra Marca Caltrate en gomas.



Figure 8 Foursquare

3.2.4. Productos cantidades

y

Producto	No. De Unidades venta/mes
Gomas de Calcio con Chocolate	900
Gomas de Calcio con Chocolate Sin azúcar	400
Gomas de Calcio	700

3.3. Plan de Producción

A continuación anexos una ficha técnica del producto con el objetivo de describir las características del producto Registros y fecha de vencimiento del registro.

FICHA TÉCNICA DE PRODUCTO

CALTRATE 1500 MG EQUIVALENTE A 600 MG CARBONATO DE CALCIO TABLETA

Información General

Table 2 Ficha Técnica

Registro Sanitario:	INVIMA2017M-0002883	Principio Activo	Carbonato de Calcio Vitamina D3
Fecha de Vencimiento	28/12/2027		
Indicaciones /Uso Producto	Suplemento de Calcio	Concentración	600mg - 400UI
Clasificación	Suplemento Dietario		
Condiciones de Venta	OTC		
Titular	Gómez & Rico SAS		

Fabricante:	RICHMOND DIVISION OF WYETH PFIZER CANADA
--------------------	---

Forma Farmacéutica:	Gomas	Medicamento Esencial:	No
Tipo de Envase:	Frasco	Medicamento de Control:	No
Material Envase	POLIPROPILENO (PP)	Vía de Administración	Oral
		Vida Útil:	24 Meses Canadá
Condiciones de Almacenamiento	TEMPERATURA INFERIOR A 30 ^º	Código ATC	M01AE01

Localización de la comercializadora

La comercializadora tendrá su punto de Bodega y distribución de los productos, en una excelente ubicación en sector industrial, cuenta con un área total de 280 m², de los cuales 250 m² son de área libre de trabajo, altura de 4.5 m y energía trifásica. Cuenta con facilidad de ingreso por vías de acceso como la Av. NQS, Av. Cr. 68, Cll. 72 y Cll. 68.

Ubicación del inmueble

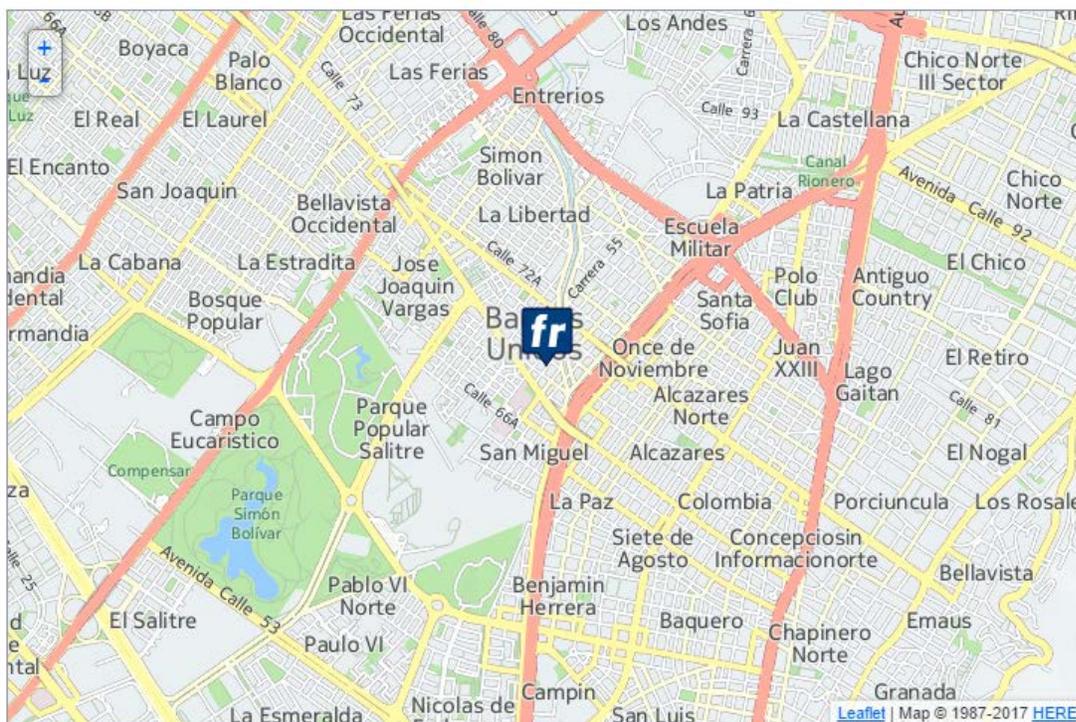


Figure 9 Localización Comercializadora

3.3.1. Servicios y cantidades a Ofrecer

El servicio a prestar en la Comercializadora, es la de importación de productos de complementos nutricionales y /o Medicamentos, para ser distribuidos a empresas farmacéuticas que estén interesados en manejar este tipo de productos en el portafolio que actualmente maneja.

Incremento de Cantidades por producto

Table 3 Cantidades por producto

Producto	No. De Unidades venta/mes	No. Unidades Ventas / año 1	No. Unidades Ventas / año 2	No. Unidades Ventas / año 3	No. Unidades Ventas / año 4	No. Unidades Ventas / año 5
Gomas de Calcio con Chocolate	900	10800	11880	13068	14375	15812
Gomas de Calcio con Chocolate Sin azúcar	400	4800	5280	5808	6389	7028
Gomas de Calcio	700	8400	9240	10164	11180	12298

Incremento de Valor por producto

Table 4 Incremento de Valor por producto

Producto	Ventas año 1	Ventas año 2	Ventas año 3	Ventas año 4	Ventas año 5
Gomas de Calcio con Chocolate	\$ 702.000.000	\$ 810.810.000	\$ 936.485.550	\$ 1.081.640.810	\$ 1.249.295.136
Gomas de Calcio con Chocolate Sin azúcar	\$ 216.000.000	\$ 249.480.000	\$ 288.149.400	\$ 332.812.557	\$ 384.398.503
Gomas de Calcio	\$ 210.000.000	\$ 242.550.000	\$ 280.145.250	\$ 323.567.764	\$ 373.720.767
Total	\$ 1.128.000.000	\$ 1.302.840.000	\$ 1.504.780.200	\$ 1.738.021.131	\$ 2.007.414.406

3.4. Plan de Personal

Dentro del plan de personal podemos resaltar el organigrama que consta de 11 personas clave para el cumplimiento de los objetivos, resaltando el flujograma de selección de personal describiendo el paso a paso que se realiza para contratar el personal, finalmente anexamos los formatos aplicados como son: Plan de desarrollo, Manual de funciones, preguntas para las entrevistas, Hojas de Evaluación de entrenamiento y capacitación entre otros.

3.4.1. Personal a asignar de las diferentes Áreas

Organigrama

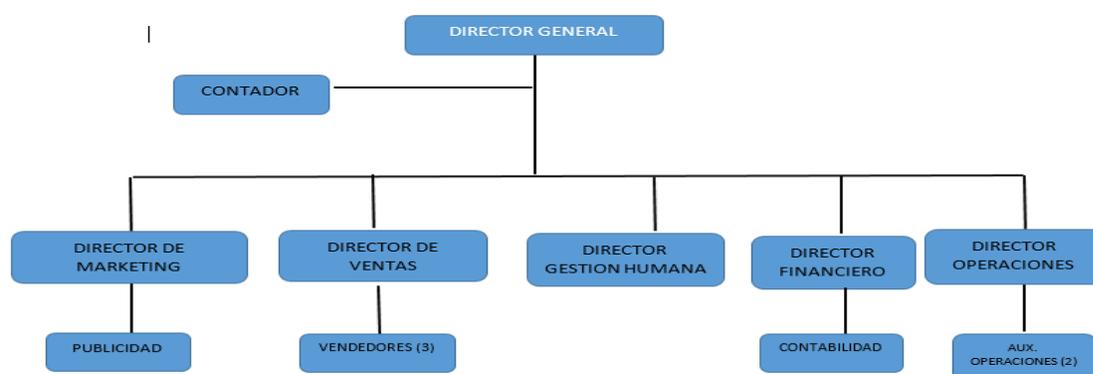


Figure 10 Organigrama

Flujograma Selección de Personal

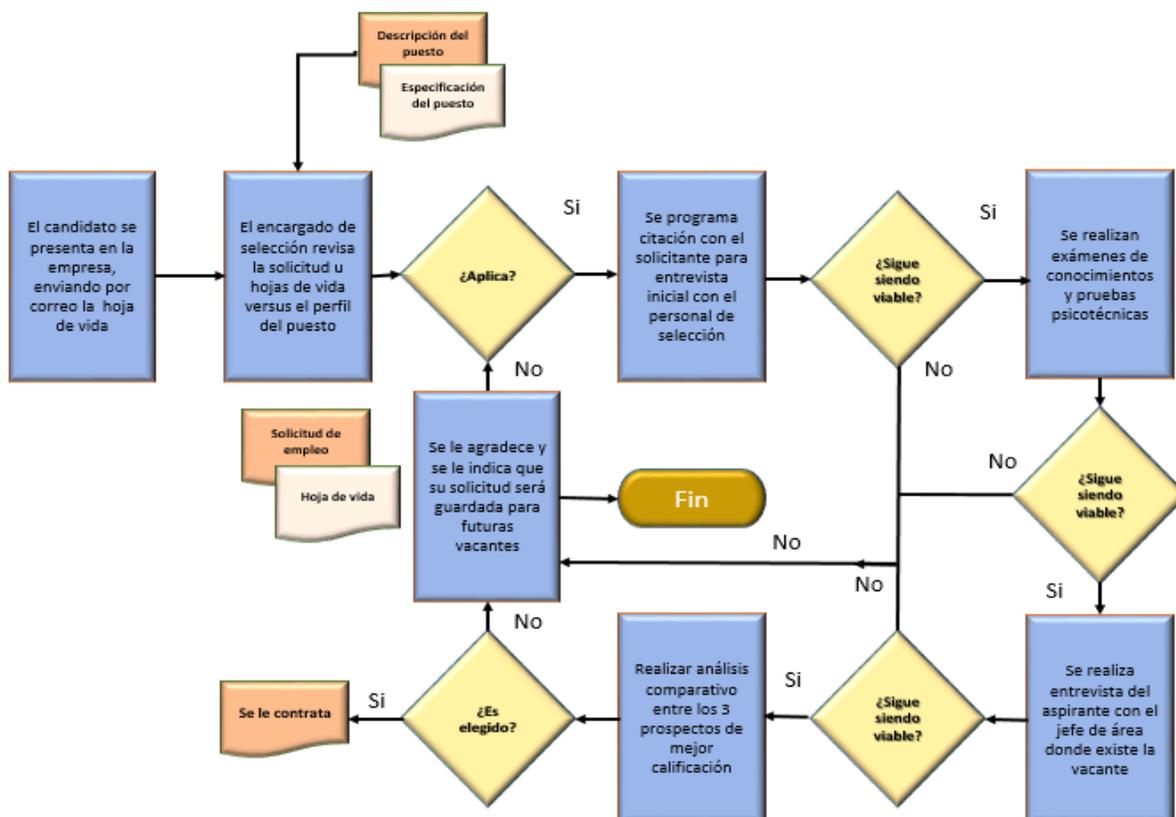


Figure 11 Flujograma Selección de Personal

Formato Evaluación del Desarrollo

La evaluación de desarrollo se realizará una vez al año (al finalizar año laboral), determinando oportunidades de mejora para apoyar el desarrollo Profesional de los colaboradores.

Table 5Hoja de evaluación y entrenamiento

	IMPORTACIONES Gómez & Rico <small>"Asesoría, calidad y servicios para personalizar el Salud y Bienestar"</small>	HOJA DE TRABAJO PARA EVALUACION Y ENTRENAMIENTO
Empleado: _____ Supervisor: _____ Fecha: _____	Cargo: _____ Departamento: _____ Periodo de Revisión de _____ a _____	
1. ¿Cuales áreas del desempeño laboral del empleado cubren los estándares de desempeño del puesto? _____ _____ _____		
2. ¿Cuales áreas necesitan mejorar durante los próximos seis a doce meses? _____ _____ _____		
3. ¿Cuáles factores o eventos que están fuera del control del empleado podrían afectar de manera negativa o positiva su capacidad para lograr los resultados planeados durante los siguientes doce meses? _____ _____ _____		
4. ¿Cuáles fortalezas específicas, de las que ha demostrado el empleado en este puesto, deberían utilizarse con mayor plenitud durante los siguientes doce meses? _____ _____ _____		
5. Enumera dos o tres áreas, en las que el empleado necesita mejorar su desempeño durante los siguientes doce meses falta de conocimiento, experiencia, necesidades de desarrollo de habilidades, modificación de conductas que afectan el desempeño laboral entre otros _____ _____ _____		
6. Con base a su evaluación de los reactivos 1-5, resume sus objetivos comunes		
A. Lo que hará el Supervisor: _____ _____ _____		
B. Lo que hará el empleado: _____ _____ _____		
C. Fecha en que se revisara nuevamente el progreso o cuando se reevaluaran los objetivos: _____		
D. Datos y evidencias que se usaran para observar y medir el progreso: _____ _____ _____		
_____ Firma del Empleado		_____ Firma del Supervisor
_____ Fecha		

Formato de Descripción del Cargo

Este formato será utilizado para la descripción de cada uno de los cargos y funciones que se llevarán en la empresa. Haciendo énfasis en requisitos a nivel de educación formal, habilidades y competencias propias del cargo.

Figure 12 Descripción del Cargo

 IMPORTACIONES GÓMEZ Y RICO <small>COMERCIO INTERNACIONAL - IMPORTACIONES - EXPORTACIONES</small>		DESCRIPCIÓN DEL CARGO		CÓDIGO: HPGTH-FOR-01	
IDENTIFICACIÓN					
Compañía: IMPORTACIONES Gómez y Rico		Área:			
Nombre del Cargo: Técnico		Cargo del Jefe Inmediato: xxx			
PROPÓSITO DEL CARGO					
RED OPERACIONAL					
Externo		Interno		Externo	
7. Fuentes Externas que me Afectan:		1. Jefe Inmediato:	2. Otros Cargos de la Organización que me afectan:	3. Otros Cargos del Grupo que me afectan:	8. Fuentes Externas que yo Afecto:
		4. Subalternos:	5. Otros Cargos de la Organización que yo afecto:	6. Otros Cargos del Grupo que yo afecto:	
PERFIL DEL CARGO (Requisitos mínimos)					
Educación Formal:		Profesional Universitario en áreas Administrativas y Comerciales Especialista en Manejo de proyectos y Gerencia Financiera Conocimiento del manejo Personal y área Farmaceutica			
Idiomas:		Nivel de inglés ALTO			
Conocimientos Específicos y Formación Adicional:		Creación de Estrategias para desarrollo del negocio Manejo de Herramientas IMS y Nielsen para estudio de comportamiento del Mercado Desarrollo del recurso Humano Administración de Presupuestos Sistema de Gestión de Calidad Conocimiento en Gestión de Proyectos Nivel avanzado de Excel, Word y PowerPoint.			
Competencias del cargo : Habilidades		Competencias Organizacionales: Orientación a resultados, Orientación al servicio, Relacionamento Personal, Trabajo en Equipo, Visión sistémica y Gestión del Cambio.			
NOTA: LAS COMPETENCIAS SON DE ACUERDO A CARGO		Competencias de Liderazgo: Visión Estratégica, Comunicación asertiva.			
Experiencia:		Competencias Funcionales - Gestión Operativa; Enfoque sistémico, orientación a la excelencia, Gestión por procesos.			
Requisitos Legales:		5 años de experiencia profesional de los cuales mínimo 2 deben ser en actividades específicas en manejo de productos farmacéuticos.			
Otras características del puesto: Describa los factores físicos, mentales y ambientales que son críticos para el desempeño satisfactorio de las funciones del puesto u otras características que no hayan sido descritas.		Administración de equipos de trabajo.			
Exigencias físicas: las exigencias físicas que se describen aquí son representativas de las que debe cumplir un empleado para desempeñar con éxito las funciones esenciales de su puesto. Se pueden hacer arreglos para permitir que los individuos con discapacidades realicen las funciones esenciales.		Tarjeta profesional			
ÁREAS DE RESPONSABILIDAD					
DESCRIPCIÓN			FUNCIONES		
1. Funciones esenciales del puesto			Detalle de cada función		
Objetivo principal de la función					
2. Funciones marginales del puesto:			Detalle de cada función		
Objetivo principal de la función					
3. Describa el tipo y detalle de las instrucciones que generalmente le da el supervisor inmediato al trabajador que ocupa este puesto			Detalle de cada función		
Objetivo principal de la función					
4. Horas totales por semana					
Especial para diligenciar por el área de selección					
Este puesto requiere un examen físico posterior a la oferta de empleo		SI	NO		
Este puesto requiere la verificación de los antecedentes penales		SI	NO		
Este puesto requiere la toma de huellas digitales		SI	NO		
Este puesto requiere una licencia, un certificado u otros requisitos especiales		SI	NO		
Versión del contenido de la Descripción del Cargo:		Versión 2			
Fecha de Actualización:		30 de noviembre de 2016			
Actualizado por:		Pedro Pérez Analista de Desarrollo Humano			
Aprobado por:		Gerencia Control Interno			
FIRMAS					
Certifico que he revisado y que he recibido una copia de esta descripción de puesto para la posición a la que he sido asignado					
Nombre del empleado		Firma		Fecha	
Certifico que las declaraciones anteriores, según mi leal entender y saber, describen con precisión el Puesto.					
Nombre del Jefe Inmediato		Firma		Fecha	

Formato para preguntas para Entrevista

Este formato será utilizado en el momento de una segunda entrevista al aspirante con el fin de poder determinar comportamientos y conocer más sobre el entorno en el que se desenvuelve actualmente el aspirante. Evidenciando comportamientos y actitudes que se ajusten al perfil requerido para la vacante y así pueda llegar a integrarse de una manera más fácil y adecuada al equipo de trabajo existente en el área.

Table 6 Preguntas para entrevistas

 IMPORTACIONES GÓMEZ & RICO <small>“SOLUCIONES, INNOVACIÓN Y PROMOCIONES PARA GOBIERNO Y SECTORES PRIVADOS”</small>	PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS PARA ENTREVISTAR
¿Por qué escogió este tipo de trabajo ?	
¿Que fue lo que mas disfruto en su ultimo empleo?	
¿ Que fue lo que menos le gusto de su ultimo empleado?	
¿ Cual ha sido su mayor frustración o desilusión en su empleo actual ? ¿Por qué?	
¿ Cuales son algunas de las ventajas y desventajas de su ultimo empleo?	
¿ Cuales fueron las circunstancias que lo llevaron a dejar su ultimo empleo?	
¿ Aviso?	
¿ Por que debemos contratarlo?	
¿ Que espera de del rol de que esta aspirando ?	
¿ Cuales son las 3 Cosas que no hará en su trabajo siguiente?	
¿ Según su ultimo supervisor , ¿ Cuales son sus tres debilidades ?	
¿ Cuales son sus principales fortalezas ?	
¿ De que manera puede su supervisor ayudarlo a alcanzar sus metas ?	
¿ Como califico su supervisor su desempeño laboral?	
¿ Cuales aspectos cambiarían de su ultimo supervisor ?	
Cuales son sus metas profesionales para los siguientes 1-3 años ¿ 5-10 años?	
¿ De que manera lo ayudara el hecho de trabajar en esta empresa para alcanzar dichas metas ?	
¿ Que hizo la ultima vez que recibió instrucciones con las que no estaba de acuerdo ?	
¿ Cuales son algunas de las cosas en las que usted y sus supervisor no estaba de acuerdo ? ¿ Que hizo usted?	
¿ Que prefiere, Trabajar solo o en grupo?	
¿ Que lo motivo a mejorar en su ultimo empleo?	
¿ Considera que su progreso en ese trabajo es representativo de sus capacidades	
¿ Tiene alguna pregunta acerca de las obligaciones del puesto en el que desea trabajar?	
¿Puede desempeñar las funciones esenciales del puesto en el que desea trabajar?	

Formato Entrevista de Aspirantes

Este formulario será utilizado en la empresa para poder evaluar posibles aspirantes a una vacante existente con el fin de poder elegir el mejor recurso humano en pro conformar equipos de trabajo altamente eficiente y competitivos, alineados a los objetivos de la empresa.

Table 7 Entrevista para Aspirantes

	IMPDETACCIONES GÓMEZ & RUIZ <small>INSTRUMENTACIÓN Y EVALUACIÓN PARA EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS</small>	FECHA: <input style="width: 100%;" type="text"/>		
Nombre del Aspirante: <input style="width: 100%;" type="text"/>				
Instrucciones: Este formulario de entrevista está diseñado para ayudar a que el panel de selección llegue a un consenso sobre los méritos del aspirante en cuestión.				
PLANEACION Y PREPARACION				
<small>Capacidad para establecer metas, prioridades, fecha límite y planeación de estrategias.</small>				
1	2	3	4	5
Comentarios: <input style="width: 100%;" type="text"/>				
USO DE LOS RECURSOS				
<small>Capacidad para administrar Tiempo, Materiales, la información, el dinero y a las personas</small>				
1	2	3	4	5
Comentarios: <input style="width: 100%;" type="text"/>				
ADAPTABILIDAD				
<small>Capacidad para modificar los métodos de trabajo y las prioridades en respuesta a nuevas informaciones, situaciones desafiantes u obstáculos inesperados</small>				
1	2	3	4	5
Comentarios: <input style="width: 100%;" type="text"/>				
HABLA Y ESCUCHA				
<small>Capacidad para hablar de manera eficaz y escuchar para entender.</small>				
1	2	3	4	5
Comentarios: <input style="width: 100%;" type="text"/>				
CUIDADOS DE OTROS				
<small>Capacidad para considerar y responder ante las necesidades y las capacidades personales de otros individuos</small>				
1	2	3	4	5
Comentarios: <input style="width: 100%;" type="text"/>				
DIRIGIR A OTROS				
<small>Capacidad para influir o dirigir a otras personas para que cumplan sus tareas y logren sus metas</small>				
1	2	3	4	5
Comentarios: <input style="width: 100%;" type="text"/>				
TRABAJO EN EQUIPO				
<small>Capacidad para administrar, dirigir y participar en equipos, así como para fomentar la cooperación y el espíritu de grupo.</small>				
1	2	3	4	5
Comentarios: <input style="width: 100%;" type="text"/>				
INICIATIVA				
<small>Capacidad para generar nuevas ideas y llevarlas, así como buscar responsabilidad sin guía ni supervisión</small>				
1	2	3	4	5
Comentarios: <input style="width: 100%;" type="text"/>				
RESPONSABILIDAD				
<small>Capacidad para actuar de manera ética, con valentía y seguridad, inspirando lo mismo en otras personas</small>				
1	2	3	4	5
Comentarios: <input style="width: 100%;" type="text"/>				
PRESENCIA PERSONAL				
<small>Presentación personal a la entrevista (Vestimenta, Higiene, acordes a la ocasión, etc.)</small>				
1	2	3	4	5
Comentarios: <input style="width: 100%;" type="text"/>				
COMPARACION DE ESTE ASPIRANTE CON OTROS ASPIRANTES AL MISMO CARGO				
Nombre del Aspirante	Calificación Total	Ranking	Observaciones / Comentar	

Formato de Evaluación de Desempeño

Este formato será de gran utilidad para el departamento de gestión humana, con el fin de poder evaluar el desempeño en las funciones asignadas, en pro de alcanzar los objetivos propuestos en el plan estratégico de la compañía, obteniendo así oportunidades de mejora y fortaleciendo la competencia y habilidades de los empleados.

Table 8 Calificación de desempeño

 IMPORTACIONES GÓMEZ & RICO <small>Asesoría, Calificación y Evaluación para el sector de la Alimentación y Bebidas</small>		
Formulario para calificar el desempeño		
Nombre del empleador: _____		Nivel: _____
Nombre del Gerente : _____		
Principales responsabilidades del trabajo:		Resultados o metas a alcanzar
1. _____	_____	1. _____
2. _____	_____	2. _____
3. _____	_____	3. _____
4. _____	_____	4. _____
5. _____	_____	5. _____
Comunicación		
1		
Por debajo de las expectativas	Cubre las expectativas	Modelo esperado
Inclusive con asesoría no logra preparar, de manera oportuna y precisa, comunicaciones directas como formularios, registros y trámites por escrito; los productos requieren de correcciones mínimas. Inclusive con asesoría, no logra adaptar, de manera directa, el estilo y los materiales para comunicar información.	Con asesoría prepara de manera oportuna y precisa comunicaciones directas como formularios y trámites por escrito; los productos requieren de correcciones mínimas. Con asesoría adapta el estilo y los materiales para comunicar información de forma directa.	Prepara por sí mismo comunicaciones como formularios, registros y trámites por escrito, de forma oportuna y precisa, los productos pocas veces requieren de correcciones mínimas. Adapta el estilo y los materiales por sí mismo para comunicar información directamente.
Conocimientos Técnicos Organizacionales		
1		
Por debajo de las expectativas	Cubre las expectativas	Modelo
Aquí se incluyen los estándares de	Aquí se incluyen los estándares de	Aquí se incluyen los estándares de
Eficacia Personal		
1		
Por debajo de las expectativas	Cubre las expectativas	Modelo Esperado
Aquí se incluyen los estándares de desempeño	Aquí se incluyen los estándares de desempeño	Aquí se incluyen los estándares de desempeño
Trabajo de Equipo		
1		
Por debajo de las expectativas	Cubre las expectativas	Modelo Esperado
Aquí se incluyen los estándares de desempeño	Aquí se incluyen los estándares de desempeño	Aquí se incluyen los estándares de desempeño
Resultados del Logro de Negocios		
1		
Por debajo de las expectativas	Cubre las expectativas	Modelo Esperado
Aquí se incluyen los estándares de desempeño	Aquí se incluyen los estándares de desempeño	Aquí se incluyen los estándares de desempeño
Evaluación de Resultados		
Logro 1		
Bajo Impacto	Impacto Moderado	Alto Impacto
La eficiencia o eficacia de los operadores se mantuvo sin cambios o mejoró de forma mínima. La calidad de los productos se mantuvo sin cambios o mejoró de forma mínima	La eficiencia o eficacia de los operadores mejoró mucho. En la calidad de los productos mejoró mucho.	La eficiencia o eficacia de los operadores mejoró enormemente. En la calidad de los productos mejoró enormemente.
Logro 2		
Bajo Impacto	Impacto Moderado	Alto Impacto
La eficiencia o eficacia de los operadores se mantuvo sin cambios o mejoró de forma mínima. La calidad de los productos se mantuvo sin cambios o mejoró de forma mínima	La eficiencia o eficacia de los operadores mejoró mucho. En la calidad de los productos mejoró mucho.	La eficiencia o eficacia de los operadores mejoró enormemente. En la calidad de los productos mejoró enormemente.
Narrativa		
Áreas a Desarrollar		
Acciones		
Fecha de Evaluación		
Firma del Gerente _____		Fecha _____
Firma del Empleado _____		Fecha _____

Formato Evaluación de Capacitaciones realizadas en la empresa

En nuestra empresa Gómez y Rico realizaremos un plan de capacitación con el objetivo de fortalecer las habilidades y competencias de nuestros Equipos de trabajo, para apoyar esta actividad contrataremos agentes expertos en tema de Trabajo en equipo, Manejo del tiempo, Excel avanzado, Coaching especializados en temas de Motivación y en hacer las cosas diferentes.

Table 9 Evaluación de Capacitación

Importaciones Gomez y Rico						
"Problemas de trabajo y familia. Un módulo para supervisores y gerente"						
FECHA DE CAPACITACIÓN						
NOMBRE DEL CURSO:			INICIO:			
NOMBRE DEL INSTRUCTOR:			TÉRMINO:			
Nombre: (opcional)			NOMBRE DEL PUESTO/GRADO:			
AGENCIA:	TELÉFONO DE OFICINA: (opcional)		DIRECCIÓN DE OFINA : (opcional)			
Califique su nivel de conocimientos y habilidades (circule su calificación) Antes de este curso Bajo.....Alto 1 2 3 4 5 Después de este curso: Bajo			En general, cómo calificaría este curso? __ Excelente __ Muy bueno __ Bueno __ Regular __ Malo			
EVALUACIÓN DEL CURSO (Marque el cuadro apropiado)						
REACTIVOS DE EVALUACIÓN	Excelente	Muy Buena	Buena	Regular	Mala	NO APLICABLE
Cuánto mejoró el curso sus conocimientos y habilidades en: 1. Lo que son los programas de trabajo y familia 2. Quién utiliza los programas de trabajo y familia 3. Cómo reconocer y resolver problemas de trabajo y familia 4. Ayudarlo a tomar medidas prácticas en en trabajo						
CALIFICACIÓN DEL INSTRUCTOR						
1. Presentación, organización, impartición						
2. Conocimientos y dominio del tema						
3. Uso de materiales audiovisuales u otros auxiliares para la						
4. Estimulación de un intercambio abierto de ideas, participación e interacción de grupo.						
PUNTOS FUERTES DEL CURSO * * *						
PUNTOS DÉBILES DEL CURSO * * *						
DATOS ADICIONALES QUE A USTED LE HUBIERA GUSTADO QUE SE CUBRIERAN EN EL CURSO * * *						
COMENTARIOS O RECOMENDACIONES ADICIONALES						

Formato Inducción Nuevos Empleados

La inducción a nuevos empleados en la empresa Gómez & Rico se basa en que el nuevo miembro de la compañía empiece a comprender y aceptar los valores de la organización, se presenta toda la empresa y todos los empleados para ayudarles a integrarse al medio de trabajo.

Table 10 Inducción para Empleados

LISTA DEPARTAMENTAL DE INDUCCIÓN PARA EMPLEADOS NUEVOS	
	Fecha de Contratación: _____
	Fecha de Inicio: _____
Nombre:	Nombre del Puesto: _____
Departamento:	Inducción Departamental Hecha Por: _____
TEMA	Fecha de Revisión: _____
1. INFORMACION DE RECURSOS HUMANOS	
a) Procedimientos departamentales de asistencia, horario de trabajo y política de asistencia de uso Healthcare.	a. _____
b) Revisión de la descripción del Puesto.	b. _____
c) Evaluación anual del desempeño y proceso de retroalimentación de los pares.	c. _____
d) Información del periodo de prueba.	d. _____
e) Requisitos de aspecto y normas de vestuario.	e. _____
f) Evaluación anual.	f. _____
g) Renovación de Licencia o certificado.	g. _____
2. INFORMACION DEL DEPARTAMENTO	
a) Introducción de valores fundamentales organizacionales de la estructura por departamento.	a. _____
b) Políticas y procedimientos específicos del departamento o área de unidad.	b. _____
c) Prácticas de servicio al cliente.	c. _____
d) Actividades y proyectos de CQI (Mejoramiento continuo de calidad).	d. _____
e) Recorrido y plan instalaciones.	e. _____
f) Equipo/suministros	f. _____
*llaves entregadas	
*otros	
g) Correo y códigos de recarga.	g. _____
3. INFORMACION DE SEGURIDAD	
a) Plan departamental de Seguridad.	a. _____
b) Procedimientos para el informe de seguridad y lesiones de empleados.	b. _____
c) comunicación de riesgos.	c. _____
d) Control de infecciones/desecho de objetos Cortopunzantes	d. _____
e) Asistencia a la feria Anual de seguridad (Obligatorio)	e. _____
4. INFORMACION DE INSTALACIONES	
a) Energía de Emergencia.	a. _____
b) Sistemas Mecánicos.	b. _____
c) Agua.	c. _____
d) Gases Médicos.	d. _____
e) Asistencia a la feria Anual de seguridad (Obligatorio)	e. _____
5. INFORMACION SOBRE SEGURIDAD	
a) Tareas de código de emergencia	a. _____
b) Tareas de código Azul	b. _____
c) Código rojo: Procedimiento de evacuación	c. _____
d) Código 10: Procedimiento de amenaza de Bomba	d. _____
e) Medidas departamentales de Seguridad.	e. _____
** Es posible que esta lista genérica no constituya una inducción o evaluación departamental completa, por favor adjunte cualquier material de inducción específico de la unidad para que se coloque en el archivo de RH del empleado.	
He recibido Inducción sobre los temas que se enumeran Arriba:	

Formato Análisis de Puesto de Trabajo

Para determinar las responsabilidades y obligaciones de cada posición laboral contamos con un formato que brinda toda la explicación minuciosa del rol que debe desempeñar cada persona. Figure 13 Análisis de Puesto

HOJA DE INFORMACION PARA ANÁLISIS DE PUESTO										
Nombre del puesto _____	Fecha _____									
Código del puesto _____	Departamento _____									
Nombre del puesto superior _____										
Horas de Trabajo _____ A.M.a _____ P.M.										
Nombre del analista del puesto _____										
<p>1. ¿Cuál es el propósito general del puesto?</p> <p>2. Si el trabajador supervisa a otros, enlistarlos de acuerdo con el nombre del puesto, si hay un empleado con el mismo puesto, después ponga en número en paréntesis.</p> <p>3. Verifique las actividades que forman parte de las obligaciones de supervisión del empleado.</p> <p><input type="checkbox"/> Capacitación</p> <p><input type="checkbox"/> Evaluación del desempeño</p> <p><input type="checkbox"/> Trabajo de inspección</p> <p><input type="checkbox"/> Elaboración de presupuestos</p> <p><input type="checkbox"/> Asesoría y/o consejo</p> <p><input type="checkbox"/> Otro (por favor especifique)</p> <p>4. Describa el grado y tipo de supervisión que recibe el empleado.</p> <p>5. OBLIGACIONES DEL PUESTO: Describa brevemente QUÉ hace el empleado y, de ser posible, CÓMO lo hace, incluya las obligaciones en las siguientes categorías:</p> <p style="padding-left: 40px;">a) Obligaciones diarias (aquellas que se realizan habitualmente todos o casi todos los días)</p> <p style="padding-left: 40px;">b) obligaciones periódicas (aquellas que se realizan semanal, mensual, trimestralmente o en otros intervalos regulares)</p> <p style="padding-left: 40px;">c) obligaciones que se realizan en intervalos regulares</p> <p>6. ¿El empleado desempeña obligaciones que considera innecesarias? De ser así, describalas.</p> <p>7. ¿El empleado desempeña obligaciones que actualmente no están incluidas en la descripción del puesto? De ser así, describalas.</p> <p>8. ESTUDIOS: Marque el recuadro que indique los requisitos educativos para el puesto (no los antecedentes educativos del empleado)</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> No se requiere educación formal</td> <td style="width: 50%;"><input type="checkbox"/> Título o trabajo de posgrado</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> secundaria (o equivalente)</td> <td><input type="checkbox"/> estudios universitarios (o</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> estudios universitarios (o</td> <td><input type="checkbox"/> Título o trabajo de posgrado</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Licencia profesional</td> <td></td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">Especifique: _____ Especifique: _____</p>			<input type="checkbox"/> No se requiere educación formal	<input type="checkbox"/> Título o trabajo de posgrado	<input type="checkbox"/> secundaria (o equivalente)	<input type="checkbox"/> estudios universitarios (o	<input type="checkbox"/> estudios universitarios (o	<input type="checkbox"/> Título o trabajo de posgrado	<input type="checkbox"/> Licencia profesional	
<input type="checkbox"/> No se requiere educación formal	<input type="checkbox"/> Título o trabajo de posgrado									
<input type="checkbox"/> secundaria (o equivalente)	<input type="checkbox"/> estudios universitarios (o									
<input type="checkbox"/> estudios universitarios (o	<input type="checkbox"/> Título o trabajo de posgrado									
<input type="checkbox"/> Licencia profesional										

Formato Plan de Desarrollo

El desarrollo profesional para los empleados es de gran importancia ya que comprende los aspectos que ayudan a enriquecerlos, llevando a que cumplan los objetivos propuesto para su desarrollo profesional, ayudando a presentar un crecimiento dentro de la organización, para ello cuentan con todo el apoyo de su líder directo y adicional para dejar todo el apoyo al desarrollo profesional de su equipo de trabajo, se diligencia este formato donde se incluye hacia donde el empleado mismo quiere dirigir su desarrollo personal, creando un plan de acción y capacitación donde especifique en que actividades debe fortalecer para llegar a cumplir cierto cargo, se realizan 3 charlas al año con el objetivo de hacer seguimiento del mismo.

Figure 14 Plan de Desarrollo

PLAN DE DESARROLLO DE CARRERA PARA EMPLEADOS				
Empleado: _____		Puesto: _____		
Gerente: _____		Departamento: _____		
Fecha de evaluación: _____				
1. ¿Cual es el siguiente paso logico para este empleado y cuando cree que estará preparado para darlo?				
Siguiete puesto probable:	Cuándo estará preparado:			
	Ahora	6 meses	1 año	2 años
1.				
2.				
3.				
2. ¿Cuál es el mayor ascenso peobable en cinco años?				
* Conocimientos:				

Plan de acción:				

* Capacitación fija:				

Plan de acción:				

* Capacitación administrativa:				

Plan de acción:				



Formato de Desempeño

Durante el año, cada supervisor realizara dos revisiones al desempeño de cada persona que está dentro de su equipo, aplicando un formato que cuenta con un puntaje de 1 a 4, donde 1 es el puntaje menor y 4 el puntaje mayor, con esto se realizara un seguimiento para garantizar el cumplimiento de los objetivos.

Figure 15 Seguimiento al desempeño

Modelo de seguimiento al desempeño

Guías y Modelos



En la actualidad, la mayoría de las empresas cuenta con un modelo de competencias el cual mide el potencial de las personas y, en paralelo, también evalúan los resultados que los colaboradores vienen alcanzando en un periodo de tiempo determinado. Con el siguiente modelo podrás medir y realizar un seguimiento del desempeño del colaborador frente al potencial.

Seleccione de 1 a 4 de acuerdo a los resultados del colaborador, siendo 1 bajo y 4 alto.

	1	2	3	4
¿El colaborador tuvo un amplio rango de logros durante el año?				
¿El colaborador libró los obstáculos para lograr sus resultados?				
¿El colaborador se destacó por sus valores y contribuyó a un mejor clima laboral?				
¿El colaborador desarrolló competencias?				
¿El colaborador logró más allá del desempeño que se esperaba en su posición?				
¿El colaborador se desempeño mejor en las dos dimensiones frente a sus iguales?				

Resultado	Menor o igual a								Mayor a
	1,0	2,0	2,9	3,0	3,2	3,5	3,6	3,8	3,8
Ubicación	9	7	4	8	6	3	5	2	1

Total de la suma

1
0,2

Resultado

Ejemplo: Si el Resultado es 2,1 la ubicación es 4, si el "Resultado" es 3,7 la ubicación es 2

Modelo de la 9-Box

		5		2		1
+	<p><i>El colaborador es capaz de lograr resultados mucho mayores, pero puede estar experimentando problemas que requieren coaching o mentoring.</i></p>	<p><i>Hace muy bien el trabajo actual y tiene potencial de hacer más. Es necesario darle las asignaciones necesarias para ayudarlo con su preparación para el siguiente nivel.</i></p>	<p><i>Constantemente se desempeña bien en una variedad de tareas. Visualiza el panorama completo, soluciona problemas y se auto-motiva.</i></p>			
POTENCIAL	<p><i>Con coaching puede seguir avanzando en el nivel. Hay que concentrarse en metas ambiciosas para este colaborador.</i></p>	<p><i>Pueden ser considerado para nuevas responsabilidades de trabajo en el mismo nivel, pero es posible que necesite entrenamiento en varias áreas, incluyendo la gestión de personas.</i></p>	<p><i>Su papel actual ofrece oportunidades para el crecimiento y desarrollo. Es importante trabajar en temas de táctica, mejoramiento personal y pensamiento estratégico.</i></p>			
-	<p><i>Se debe considerar la posibilidad de una reasignación, reclasificación a un nivel inferior o de salida de la organización.</i></p>	<p><i>El desempeño es eficaz, pero puede haber alcanzado el potencial de carrera. Hay que entrenar al colaborador en temas de innovación y en pensamiento lateral.</i></p>	<p><i>Es un colaborador experimentado y puede que haya alcanzado el limite de posibilidades de carrera. Sigue siendo valioso y puede ser estimulado para desarrollar habilidades de comunicación y delegación.</i></p>			
	9	7	6	5	4	3
	DESEMPEÑO					

Manual de Funciones: Contaremos con un manual de funciones con el objetivo de describirle a nuestros empleados nuevos las funciones de sus cargos, dividir el trabajo para marcar responsabilidades para aumentar la productividad de una manera organizada, lo apalancaremos junto con indicadores de Evaluación realizando seguimiento de su ejecución en cada una de sus funciones.

Figure 16 Manual de Funciones

MANUAL DE FUNCIONES		Gomez & Rico	
Identificación de Cargo			
NOMBRE DEL CARGO	Vendedor		
DEPENDENCIA	Area de Ventas		
REPORTA A	Jefe de Ventas		
Requisitos Minimos			
Requisito de Formacion	Administrador de Empresas, Buen manejo de relaciones ociales		
Requisito de Experiencia	2 Años de Experiencia		
Objetivo Principal			
Responder por toda la Gestion de ventas y desarrollar una labor de Cobertura asisitiendo los clientes (Laboratorios farmaceuticos) y Visitando clientes potenciales)			
Funciones Esenciales			
<ol style="list-style-type: none"> 1) Obtener datos de Pre contacto 2) Concretar Citas 3) Llevar a cabo entrevistas de ventas 4) Crear una curiosidad Inicial en el Prospecto 5) Adecuar la oferta a sus Necesidades 6) Explicar Normas a de la empresa 7) Facilitar el oportuno Cierre 8) Tomar pedidos en los Clientes 			

3.5. Plan Jurídico

3.5.1. Constitución de la empresa y Aspectos Legales

Las entidades implicadas para la constitución y creación de la empresa son la DIAN, las Cámaras de comercio y una entidad bancaria. Un porcentaje superior al 90% de las empresas que se constituyen en el país es S.A.S (Sociedades por Acciones Simplificadas) por lo que vamos a usar este tipo social para describir el proceso de formación.

Estos son los pasos que debe seguir:

Paso 1. Consulte que sea posible registrar el nombre su compañía, es decir, que está disponible por no ser el de ninguna otra.

Paso 2. Prepare, redacte y suscriba los estatutos de la compañía. Éstos son el contrato que regulará la relación entre los socios; entre ellos y la sociedad.

Figure 17 Cámara de Comercio



(Comercio, 2017)

Paso 3. PRE-RUT. En la Cámara de Comercio, puede tramitar el PRE-RUT antes de proceder al registro. Es necesario presentar estatutos, formularios diligenciados, la cédula del representante legal y la de su suplente.

Paso 4. Inscripción en el Registro. En la Cámara de Comercio llevarán a cabo un estudio de legalidad de los estatutos; debe tener en cuenta que es necesario cancelar

el impuesto de registro, el cual tiene un valor del 0.7% del monto del capital asignado.

Paso 5. Es obligatorio que con la empresa registrada y el PRE-RUT, se proceda a abrir una cuenta bancaria. Sin la certificación de apertura de la cuenta, la DIAN no procederá a registrar el RUT como definitivo.

Figure 18 Rut

Formulario de Registro Único Tributario (RUT) Pre-RUT de la DIAN. El formulario contiene los siguientes datos:

- Identificación:** Número de identificación tributaria (RUT) 001, Número de contribuyente 1427086522.
- Identificación Tributativa:** Tipo de contribuyente GENTRIBUTIVO, Régimen tributario 01, Lugar de explotación 01, País 01, Tipo de actividad económica 01, Tipo de actividad económica secundaria 01, Tipo de actividad económica terciaria 01.
- Datos de la Empresa:** Nombre comercial ENTREGAS S.A., Tipo de sociedad S.A., Lugar de explotación 01, País 01, Tipo de actividad económica 01, Tipo de actividad económica secundaria 01, Tipo de actividad económica terciaria 01.
- Datos Personales:** Nombre VALENCIA TORO JORGE IVAN, Documento de identidad 77777777, Tipo de documento 01, Fecha de nacimiento 01/01/1980, Sexo 01, Estado civil 01, Lugar de nacimiento 01, País de nacimiento 01.

Formulario de Registro Único Tributario (RUT) Pre-RUT de la DIAN. El formulario contiene los siguientes datos:

- Identificación:** Número de identificación tributaria (RUT) 001, Número de contribuyente 1427086522.
- Identificación Tributativa:** Tipo de contribuyente GENTRIBUTIVO, Régimen tributario 01, Lugar de explotación 01, País 01, Tipo de actividad económica 01, Tipo de actividad económica secundaria 01, Tipo de actividad económica terciaria 01.
- Datos de la Empresa:** Nombre comercial ENTREGAS S.A., Tipo de sociedad S.A., Lugar de explotación 01, País 01, Tipo de actividad económica 01, Tipo de actividad económica secundaria 01, Tipo de actividad económica terciaria 01.
- Datos Personales:** Nombre VALENCIA TORO JORGE IVAN, Documento de identidad 77777777, Tipo de documento 01, Fecha de nacimiento 01/01/1980, Sexo 01, Estado civil 01, Lugar de nacimiento 01, País de nacimiento 01.

Paso 6. Con el certificado bancario se debe tramitar en la DIAN el RUT definitivo.

Paso 7. Llevar el RUT definitivo aportado por la DIAN a la Cámara de Comercio para que, en el Certificado de existencia y representación legal de la compañía, ya no figure como provisional.

Paso 8. En la DIAN, se debe solicitar una resolución de facturación, en principio manual. Sin facturas es posible contratar, pero no se pueden cobrar los servicios.

Paso 9. Toda compañía debe solicitar la Inscripción de Libros en la Cámara de Comercio; éstos serán el Libro de actas y el Libro de accionistas. La falta de registro de los libros acarrea la pérdida de los beneficios tributarios.

Pasó 10. Se debe registrar a la empresa en el sistema de Seguridad Social, para poder contratar empleados.

Figure 19 Recibo pago de Salarios

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS		
Empresa: Domicilio: CIF: CCC:		Trabajador: NIF: Núm. Afil. Seguridad Social: Grupo profesional: Grupo de Cotización:
Período de liquidación: del de al de de 20.....		Total días <input type="text"/>
I. DEVENGOS		
1. Percepciones salariales		IMPORTE
Salario base		
Complementos salariales		
Horas extraordinarias		
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)		
Gratificaciones extraordinarias		
Salario en especie		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
Otras percepciones no salariales		
A. TOTAL DEVENGADO		
I. DEDUCCIONES		
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta		%
Contingencias comunes		
Desempleo		
Formación Profesional		
Horas extraordinarias		
TOTAL APORTACIONES		
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas		
3. Anticipos		
4. Valor de los productos recibidos en especie		

Documentos necesarios para registrarse como persona natural ante la CCB:

Original del documento de identidad.

Formulario del Registro Único Tributario (RUT).

Formularios disponibles en las **sedes de la CCB**.

Formulario de Registro Único Empresarial y Social (RUES)

Carátula única empresarial y anexos, según corresponda (Persona Natural)

Formulario de Registro con otras entidades

3.6. Plan de Finanzas

3.6.1. Recursos Financieros

La empresa Importaciones Gómez y Rico, se dedicará a la importación de productos farmacéuticos y suplementos nutricionales para ser vendidos a empresas farmacéuticas que estén interesadas en el manejo de estos productos dentro del portafolio de medicamentos y/o suplementos nutricionales para la población Bogotana.

Inicialmente se iniciará con la importación de Suplementos de calcio en presentación de Gomas recubiertas con chocolate, cumpliendo con el aporte recomendado para la suplementación de calcio para las mujeres de 30 a 65 años de edad para la ciudad de Bogotá. La empresa se constituirá con recursos propios de 2 accionistas, donde cada accionista realizará un aporte de capital propio de \$30.000.000, adicional se accederá a un préstamo por un valor de \$68.000.000 (El préstamo se accederá con un interés de 12% Efectivo anual, quedando una cuota fija mensual de \$ 1.329.413 a un periodo de 6 años) para obtener el monto total capital inicial para la creación de la empresa de \$128.000.000.

El punto de Equilibrio

Estado de Resultados

Table 11 Estado de Resultados

	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
	Acumulado	Acumulado	Acumulado	Acumulado	Acumulado
IMPORTACIONES GOMEZ & RICO S.A.S					
Estado de Resultados:					
Ingresos:					
Nacional:					
Ingresos por productos	\$1.275.266.890	\$1.734.836.193	\$2.484.144.981	\$2.960.673.354	\$3.026.000.093
Ingresos por servicios	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Internacional:	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Ingresos por productos	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Ingresos por	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0

servicios					
Total Ingresos	\$1.275.266.890	\$1.734.836.193	\$2.484.144.981	\$2.960.673.354	\$3.026.000.093
Egresos:					
Gastos fijos	\$520.641.696	\$629.888.155	\$762.057.842	\$921.960.749	\$1.115.416.148
Sueldos y salarios	\$652.669.555	\$784.449.961	\$817.419.548	\$838.386.796	\$841.261.173
Gastos Variables	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Otros (Gtos de Venta, etc.)	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Total costos	\$1.173.311.251	\$1.414.338.116	\$1.579.477.390	\$1.760.347.546	\$1.956.677.321
Utilidad antes de I,I,D,A.	\$101.955.639	\$320.498.077	\$904.667.591	\$1.200.325.809	\$1.069.322.772
Depreciación y Amortización	-\$4.000.000	-\$4.000.000	-\$4.000.000	-\$4.000.000	-\$4.000.000
Utilidad (perdida) de Operación	\$105.955.639	\$324.498.077	\$908.667.591	\$1.204.325.809	\$1.073.322.772
Gastos financieros corto plazo	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Gastos financieros largo plazo	\$20.879.606	\$20.879.606	\$20.879.606	\$20.879.606	\$20.879.606
Utilidad antes de impuestos	\$85.076.033	\$303.618.472	\$887.787.985	\$1.183.446.203	\$1.052.443.166
ISR (35%)	\$29.776.612	\$106.266.465	\$310.725.795	\$414.206.171	\$368.355.108
PTU (10%)	\$8.507.603	\$30.361.847	\$88.778.799	\$118.344.620	\$105.244.317
Utilidad (pérdida neta)	\$46.791.818	\$166.990.159	\$488.283.392	\$650.895.412	\$578.843.742
Margen de utilidades netas:	3,67%	9,63%	19,66%	21,98%	19,13%

Balance General

Table 12 Balance General

IMPORTACIONES GOMEZ & RICO S.A.S

Balance General

Activo circulante

Caja y bancos	\$21.690.592	\$108.726.821	\$499.958.917	\$1.105.233.438	\$1.665.316.623
Clientes	\$88.791.005	\$127.141.531	\$182.056.379	\$187.593.798	\$190.427.132
Inventarios.	\$12.198.345	\$17.467.043	\$24.334.869	\$25.043.772	\$0
Total activo circulante	\$122.679.942	\$253.335.395	\$706.350.166	\$1.317.871.008	\$1.855.743.754

Activo Fijo

Terreno	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Edificio	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Comunicaciones	\$1.800.000	\$1.600.000	\$1.400.000	\$1.200.000	\$1.000.000
Mobiliario y equipo	\$18.000.000	\$16.000.000	\$14.000.000	\$12.000.000	\$10.000.000
Acondicionamiento (m²)	\$4.500.000	\$4.000.000	\$3.500.000	\$3.000.000	\$2.500.000
Computadoras y maquinas	\$9.000.000	\$8.000.000	\$7.000.000	\$6.000.000	\$5.000.000
Otros	\$2.700.000	\$2.400.000	\$2.100.000	\$1.800.000	\$1.500.000
Depreciación acumulada:	-\$4.000.000	-\$8.000.000	-\$12.000.000	-\$16.000.000	-\$20.000.000
Total activo fijo	\$36.000.000	\$32.000.000	\$28.000.000	\$24.000.000	\$20.000.000

Activo total	\$158.679.942	\$285.335.395	\$734.350.166	\$1.341.871.008	\$1.875.743.754
---------------------	----------------------	----------------------	----------------------	------------------------	------------------------

Pasivo Circulante

Proveedores	\$8.132.230	\$11.644.695	\$16.223.246	\$16.695.848	\$0
Créditos bancarios	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Total pasivo circulante	\$8.132.230	\$11.644.695	\$16.223.246	\$16.695.848	\$0

Pasivo largo plazo

\$69.860.362	\$48.980.756	\$28.101.150	\$7.221.545	\$0
--------------	--------------	--------------	-------------	-----

Pasivo total

\$77.992.592	\$60.625.451	\$44.324.397	\$23.917.393	\$0
--------------	--------------	--------------	--------------	-----

Capital Contable

Capital social	\$60.000.000	\$60.000.000	\$60.000.000	\$60.000.000	\$60.000.000
Resultados de ejercicios anteriores	\$14.469.419	\$142.174.598	\$575.591.955	\$1.207.623.188	\$1.772.131.074
Resultado del ejercicio	\$6.217.932	\$22.535.346	\$54.433.814	\$50.330.428	\$43.612.680
Total Capital Contable	\$80.687.351	\$224.709.944	\$690.025.770	\$1.317.953.615	\$1.875.743.754

Pasivo + Capital	\$158.679.942	\$285.335.395	\$734.350.166	\$1.341.871.008	\$1.875.743.754
-------------------------	----------------------	----------------------	----------------------	------------------------	------------------------

Flujo de Caja

Table 13 Flujo de Caja

IMPORTACIONES GOMEZ & RICO S.A.S					
Flujo de Efectivo					
Utilidad neta	\$46.791.818	\$166.990.159	\$488.283.392	\$650.895.412	\$578.843.742
+ depreciación y amortización	-\$333.333	-\$666.667	-\$1.000.000	-\$1.333.333	-\$1.666.667
Generación bruta de efectivo	\$47.125.152	\$167.656.826	\$489.283.392	\$652.228.745	\$580.510.408
Usos Operativos					
Financiamiento a cuentas por cobrar	-\$1.763.894	-\$3.747.477	-\$5.366.084	-\$467.815	-\$237.737
Financiamiento a inventarios	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Total usos operativos	-\$1.763.894	-\$3.747.477	-\$5.366.084	-\$467.815	-\$237.737
Fuentes Operativas					
Financiamiento (amort.) proveedores	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Total fuentes operativas	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Generación Neta Operativa	\$45.361.257	\$163.909.349	\$483.917.308	\$651.760.930	\$580.272.671
Fuentes de Instituciones de Crédito					
Financ. (amort.) créditos bancarios corto pla	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Financ. (amort.) créditos bancarios largo pla	\$69.860.362	-\$20.879.606	-\$20.879.606	-\$20.879.606	-\$7.221.545
Financiamiento neto con costo	\$69.860.362	-\$20.879.606	-\$20.879.606	-\$20.879.606	-\$7.221.545
Usos no operativos					
Venta (inversión) en activos fijos	-\$40.000.000	\$0	\$0	\$0	\$0
Venta (inversión) en activos diferidos	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Pago de dividendos	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Total de usos no operativos	-\$40.000.000	\$0	\$0	\$0	\$0
Fuentes no operativas					
Aportaciones (retiros) de capital	\$60.000.000	\$0	\$0	\$0	\$0
Total fuentes no operativas	\$60.000.000	\$0	\$0	\$0	\$0
Generación de flujo no operativa	\$89.860.362	-\$20.879.606	-\$20.879.606	-\$20.879.606	-\$7.221.545
Generación Neta de Flujo de Efectivo	\$135.221.619	\$143.029.743	\$463.037.702	\$630.881.325	\$573.051.127
Caja inicial	\$21.690.592	\$108.726.821	\$499.958.917	\$1.105.233.438	\$1.665.316.623
Caja final	\$156.912.211	\$251.756.564	\$962.996.619	\$1.736.114.762	\$2.238.367.749

Razones Financieras

Table 14 Razones Financieras

Razones Financieras					
Actividad					
Ventas netas a activos fijos	3542,41%	5421,36%	8871,95%	12336,14%	15130,00%
Ventas netas a capital contable	1580,50%	772,03%	360,01%	224,64%	161,32%
Gastos a ventas netas	92,01%	81,53%	63,58%	59,46%	64,66%
Apalancamiento					
Pasivo total a capital contable	96,66%	26,98%	6,42%	1,81%	0,00%
Productividad					
Utilidad de operación a ventas netas	7,99%	18,47%	36,42%	40,54%	35,34%
Utilidad neta a ventas netas	3,67%	9,63%	19,66%	21,98%	19,13%

Integración de activos fijos**1. Valor de activos fijos**

Terreno	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Edificio	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Comunicaciones	\$1.800.000	\$1.600.000	\$1.400.000	\$1.200.000	\$1.000.000
Mobiliario y equipo	\$18.000.000	\$16.000.000	\$14.000.000	\$12.000.000	\$10.000.000
Acondicionamiento (m ²)	\$4.500.000	\$4.000.000	\$3.500.000	\$3.000.000	\$2.500.000
Computadoras y maquinas	\$9.000.000	\$8.000.000	\$7.000.000	\$6.000.000	\$5.000.000
Otros	\$2.700.000	\$2.400.000	\$2.100.000	\$1.800.000	\$1.500.000
Propiedades, planta y equipo	\$36.000.000	\$32.000.000	\$28.000.000	\$24.000.000	\$20.000.000

2. Inversión (\$) en activos fijos

Terreno	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Edificio	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Comunicaciones	\$2.000.000	\$0	\$0	\$0	\$0
Mobiliario y equipo	\$20.000.000	\$0	\$0	\$0	\$0
Acondicionamiento (m ²)	\$5.000.000	\$0	\$0	\$0	\$0
Maquinaria	\$10.000.000	\$0	\$0	\$0	\$0
Otros	\$3.000.000	\$0	\$0	\$0	\$0
Inversión total	\$40.000.000	\$0	\$0	\$0	\$0

Depreciación activos fijos (\$)

Terreno	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Edificio	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
Comunicaciones	-\$200.000	-\$200.000	-\$200.000	-\$200.000	-\$200.000
Mobiliario y equipo	-\$2.000.000	-\$2.000.000	-\$2.000.000	-\$2.000.000	-\$2.000.000
Acondicionamiento (m ²)	-\$500.000	-\$500.000	-\$500.000	-\$500.000	-\$500.000
Maquinaria	-\$1.000.000	-\$1.000.000	-\$1.000.000	-\$1.000.000	-\$1.000.000
Otros	-\$300.000	-\$300.000	-\$300.000	-\$300.000	-\$300.000
	-	-	-	-	-
Depreciación acumulada	\$4.000.000,00	\$8.000.000,00	-\$12.000.000,00	-\$16.000.000,00	-\$20.000.000,00
Depreciación Mensual	-\$333.333	-\$666.667	-\$1.000.000	-\$1.333.333	-\$1.666.667

Depreciación (%)

Terreno

Edificio

Comunicaciones

Mobiliario y equipo

Acondicionamiento (m²)

Maquinaria

Otros

3.7. Impactos

Económico

Social

Ambiental

3.7.1. Impacto Económico

P	POLÍTICOS
	Las diferentes políticas del gobierno Las subvenciones La política fiscal de los diferentes países Las modificaciones en los tratados comerciales
E	ECONÓMICOS
	Los ciclos económicos Las políticas económicas del gobierno Los tipos de intereses Los factores macroeconómicos propios de cada país Los tipos de cambio o el nivel de inflación
S	SOCIO - CULTURALES
	Cambios en los gustos o en las modas que repercutan en el nivel de consumo Cambios en el nivel de ingresos Cambios en el nivel poblacional
T	TECNOLÓGICOS
	Un entorno que promulgue la innovación de las TIC La inversión en I + D La promoción del desarrollo tecnológico que llevará a la organización a integrar dichas variables dentro de su estrategia corporativa Cambios tecnológicos del futuro
E	ECOLÓGICOS
	Leyes de protección medioambiental Regulación sobre el consumo de energía y el reciclaje de residuos Preocupación por el calentamiento global
L	LEGALES
	Licencias Leyes sobre el empleo Derechos de propiedad intelectual Leyes de salud y seguridad laboral Sectores protegido o regulados

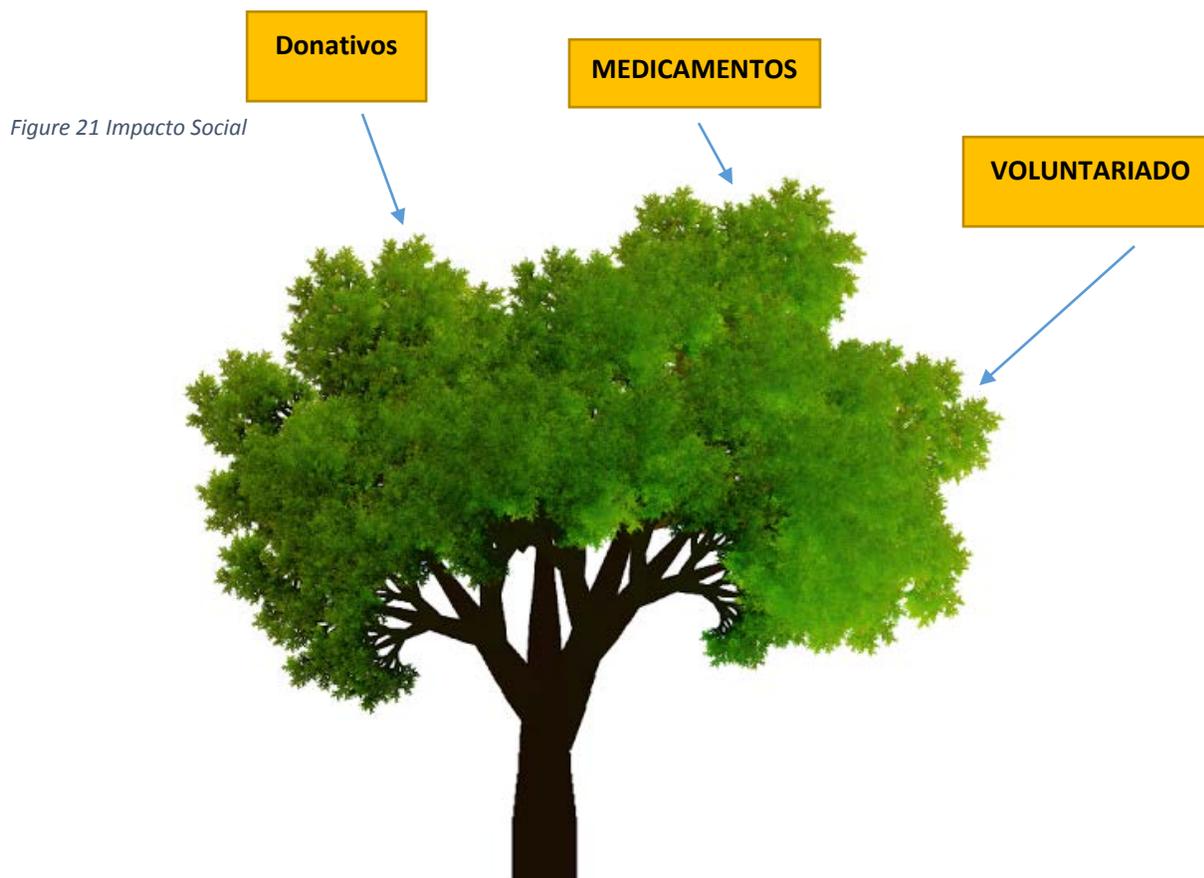
Figure 20 Matriz Pestel

(Propia, 2017)

3.7.2. Impacto Regional

3.7.3. Impacto Social

Responsabilidad Social:



Nuestra empresa Gómez & Rico también cuenta con contribución activa y voluntaria al mejoramiento Social realizando Donativos de dinero para la fundación y hogar para el anciano abandonado, también apoyaremos con el calcio en gomas y Voluntariado 1 vez cada dos meses para ir a compartir con los ancianos realizarles juegos y compartir con ellos todo el día.

También aplicamos la Responsabilidad Social Empresarial, donde estamos comprometidos con nuestro equipo de trabajo brindando un excelente ambiente laboral e implementando un plan de Capacitación, Incentivos y crecimiento profesional dentro de la organización.

Impacto Ambiental

Nuestra empresa por ser comercializadora y no productora en es te caso de Calcio en Gomas tiene una ventaja muy grande ya que el producto no se fabrica en Colombia, sin embargo los diferentes insumos utilizados como cajas desechadas estas se reutilizan para proteger el empaque del producto, cuando se presente Caltrate en Gomas vencido se contratara una empresa especializada llamada Tecniamsa encargada a la destrucción de medicamento con las guías establecidas para proteger el medio ambiente.

Las hoja de papel se reutilizan por ambos lados y solo se imprime estrictamente lo necesario, cuando sale ya papel para destrucción se realizará contratación con la empresa Papeles Vergel quien realiza recogida a domicilio para recoger papel para destrucción .

3.8. Plan de Informática

Para el manejo contable, se utilizará el software Sigo para medianas y pequeñas empresas, el cual permite enviar cotizaciones a los clientes, recibir pedidos y diligenciarlos, como también llevar el seguimiento de pago de los clientes.

Adicional se podrá crear los productos en la plataforma junto con su código de barras de cada uno de los SKU's que se manejarán en la empresa, lo cual ayudará a llevar un control de inventarios de estos productos.

Se podrá tener el control administrativo de las operaciones y actividades de la empresa, relacionado también al manejo de personal.

Edmodo será el software que se manejará a nivel del área de Comercial y Ventas, en donde el Líder del equipo de ventas tendrá un chat con los vendedores a cargo, en donde manejará agendas de reuniones, designación de actividades a los miembros del equipo, envío de información y entrega, generando informes diarios, semanales en donde se estará llevando un análisis de ventas.

4. Conclusiones y Recomendaciones

Con este modelo de negocio logramos identificar la necesidad donde actualmente 2.609.858 mujeres de 50 años viven con Osteopenia y 1.423.559 con Osteoporosis, ocasionando en un futuro fracturas por desmineralización ósea e impactando negativamente la calidad de vida de estas mujeres, para cubrir esta necesidad de suplementación de calcio y logrando una adherencia al tratamiento creamos la empresa Gómez & Rico donde se caracteriza por ser la única empresa importadora de Calcio en gomas en Colombia realizando el Modelo de Negocio para la empresa Gómez & Rico llegamos las siguientes Conclusiones:

Aplicar una Matriz FODA nos ayuda a identificar que fortalezas podemos explotar y a que debilidades nos podemos enfrentar contando con estos parámetros podemos aplicar un plan de acción para asegurarnos del éxito.

El plan de Mercadeo es de gran importancia para que Caltrate en Gomas sea un éxito y logremos posicionar a Gómez & Rico como la empresa número 1 en distribución de calcio en gomas.

Aprendimos que en el plan de personal se debe manejar de una firma organizada formatos que nos permita recopilar toda la información como preguntas para entrevista a nuevos, evaluación de desempeño, descripción del cargo entre otros.

Recomendaciones

Una vez concluido el Modelo de Negocio se considera interesante iniciar a corto plazo estudio de Mercado en Medellín, Barranquilla y Cali para extender la marca lo más pronto posible.

Realizar alianzas estratégicas con Laboratorios como Procaps experto en realizar gomas en vitaminas en Colombia para comenzar a maquilar nuestro producto aquí en Colombia pero con Carbonato de Calcio.

Bibliografía

Comercio, C. d. (2017). *Pasos para crear una empresa* . Bogota.

Dane. (2015). Poblacion en la ciudad de Bogota por edad y sexo . *Censo general*, 3.

ICBF, E. (2010). Encuesta de la situacion nutricional en Colombia ICBF. 4-6.

Propia, F. (2017). *Matriz Pestel*. Bogota.

propia, F. (2017). Valores de la compañía. 8.

