



BIENVENIDOS AL CURSO

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

“El futuro se construye”

ESTRUCTURA DE GOBIERNO EN UN PROYECTO MODELO DE NEGOCIO



GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE

LAS VENTAS PRESENCIALES



MÁS TEMIDAS QUE EL TIBURÓN



GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE
GESTIÓN DEL MIEDO



DO SHARKS COMPLAIN ABOUT MONDAY?
NO
THEY'RE UP EARLY, BITING STUFF,
CHASING SHIT, BEING SCARY –
REMINDING EVERYONE THEY'RE A
FUCKING SHARK.

¿Los tiburones se quejan del lunes? NO
Se levantan temprano, muerden cosas, persiguen mierda, dan miedo, les recuerdan a todos que son un puto tiburón

¡SEAMOS NOSOTROS LOS TIBURONES!

GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE
GESTIÓN DEL MIEDO



¡UN BUEN PLAN, SIMPLE Y COHERENTE!



¡PENSAR COMO PSICÓLOGOS!

Táctica y Estrategia

Mi táctica es
mirarte
aprender como sos
quererte como sos.

Mi táctica es
hablarte
y escucharte
construir con palabras
un puente indestructible.

Mi táctica es
quedarme en tu recuerdo
no sé cómo ni sé
con qué pretexto
pero quedarme en vos.

Mi táctica es
ser franco
y saber que sos franca
y que no nos vendamos
simulacros
para que entre los dos
no haya telón
ni abismos.

Mi estrategia es
en cambio
más profunda y más
simple.

Mi estrategia es
que un día cualquiera
no sé cómo ni sé
con qué pretexto
por fin me necesites.

GESTIÓN COMERCIAL PLAN DE VENTAS TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE CICLO DE VENTA

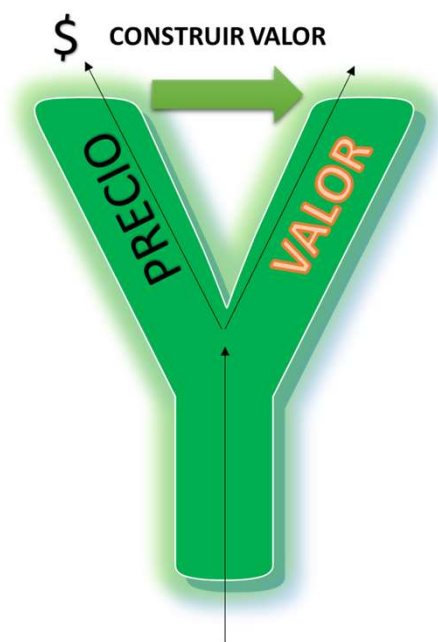




TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE

PARA SER UN GENERAL DE EJÉRCITO

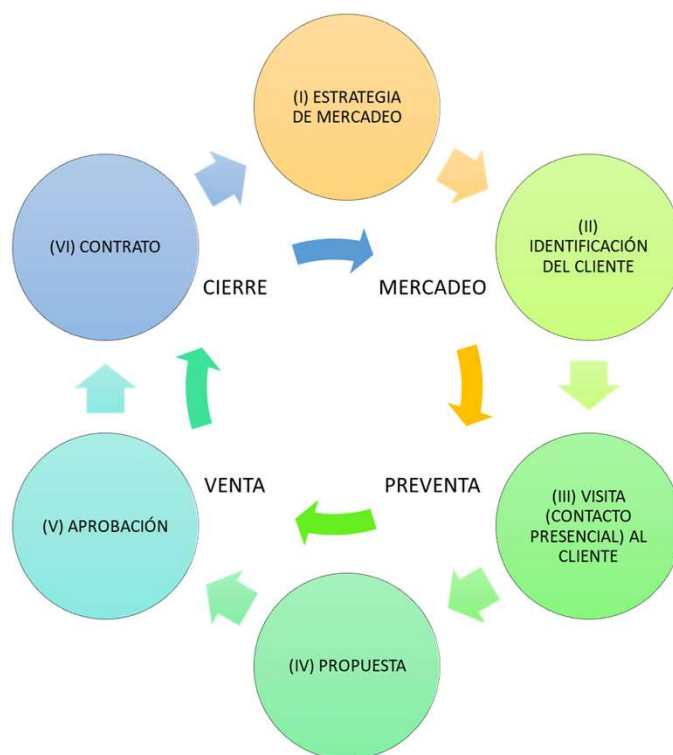
- Vencer con ESTRATEGIA
- Vencer con una ALIANZA
- Vencer en la BATALLA
- Nunca atacar una CIUDAD AMURALLADA
- Conocer al ENEMIGO y a SÍ mismo
- Si NO conoce al enemigo pero SI se conoce a sí mismo, sufrirá UNA DERROTA por CADA BATALLA
- Si NO se conoce a SÍ mismo ni TAMPOCO CONOCE al enemigo, SIEMPRE perderá
- El general que GANA hace muchos cálculos antes de cada batalla
- El general que pierde una batalla es porque NO hizo cálculos suficientes
- El general que hace muchos cálculos, SABE ESCOGER SUS BATALLAS
- El general que hace muchos cálculos, sabe manejar contingencias, y sabe cuándo retirarse oportunamente de una batalla.



GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE
EL ARTE DE
CONSTRUIR VALOR



CICLO DE VENTA



GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE





1 HACER AMISTAD,
CONEXIÓN CON EL
CLIENTE

2 IDENTIFICAR LA
NECESIDAD, DESEO,
DOLOR

3 ESTABLECERLO EN UN PRODUCTO O
SERVICIO

4 PRESENTACIÓN Y DEMOSTRACIÓN

5 A-B-C INTENTOS DE CIERRE PERMANENTES

6 REDUCIR EXPECTATIVAS POR DESCUENTOS O PERMUTAS

7 PRESENTAR PROPUESTAS Y NÚMEROS CONCRETOS POR ESCRITO

8 NEGOCIACIÓN Y CIERRE

9 PROCESO DE CONTRATACIÓN Y ASUNTOS LEGALES

10 ENTREGA DEL PRODUCTO O PRESTACIÓN DEL SERVICIO

TIEMPO
EMPLEADO

GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE

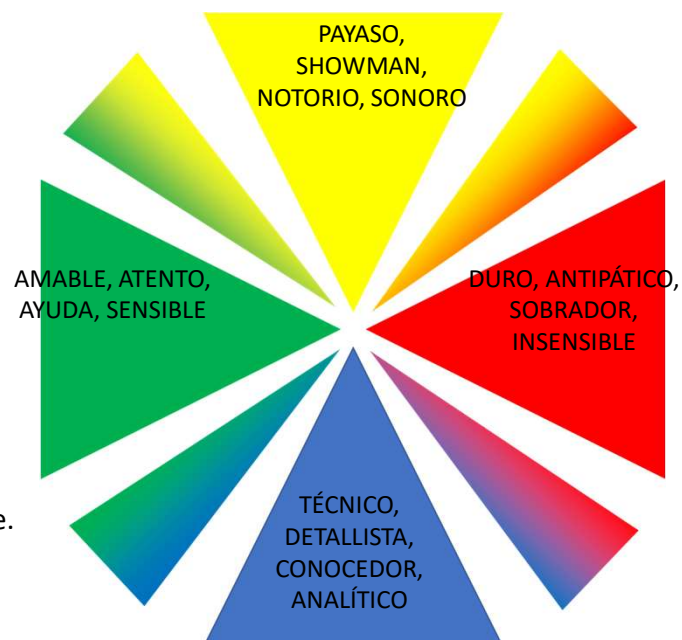
10 PASOS PARA LA VENTA



Mi táctica es
mirarte
aprender como sos
quererte como sos.

Mi táctica es
hablarte
y escucharte
construir con palabras
un puente indestructible.

1. AMISTAD - CONEXIÓN



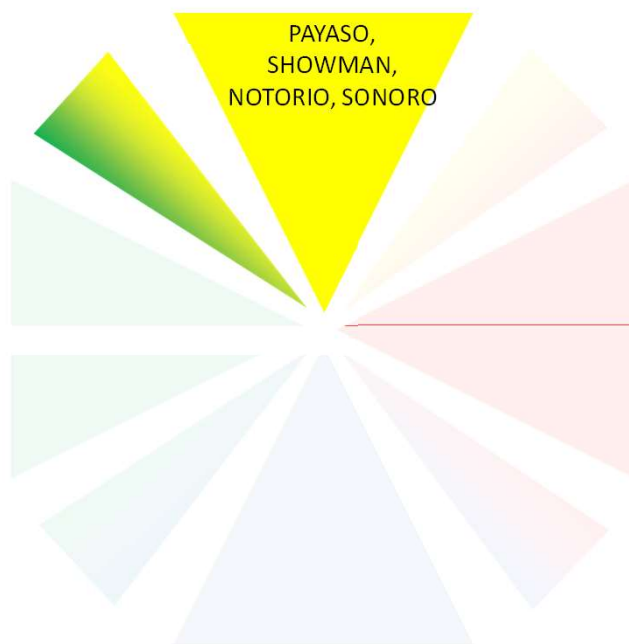
TENER UNA FUERZA DE VENTAS ENTRENADA Y CON PERFIL COMERCIAL AMPLIO

GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE





1. AMISTAD - CONEXIÓN



IDENTIFICAR EL PERFIL DEL CLIENTE

GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE





2. IDENTIFICAR LA NECESIDAD

GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE

LOS “HOT BUTTONS”



CASO VENTA DE AUTOMÓVILES





3. ESTABLECER AL CLIENTE EN UN PRODUCTO O SERVICIO

GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE

Mi táctica es
hablarte
y escucharte
construir con palabras
un puente indestructible.

Mi táctica es
quedarme en tu recuerdo
no sé cómo ni sé
con qué pretexto
pero quedarme en vos.

LOS "HOT BUTTONS"

• SEGURIDAD

• DESEMPEÑO

• APARIENCIA

• COMODIDAD

• ECONOMÍA

• DEPENDENCIA

IDENTIFICAR EL "HOT BUTTON" DEL CLIENTE





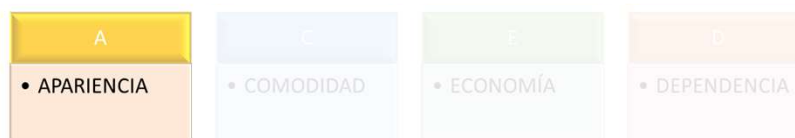
Mi táctica es
hablarte
y escucharte
construir con palabras
un puente indestructible.

Mi táctica es
quedarme en tu recuerdo
no sé cómo ni sé
con qué pretexto
pero quedarme en vos.



3. ESTABLECER AL CLIENTE EN UN PRODUCTO O SERVICIO

LOS “HOT BUTTONS”



ALISTAR LA PRESENTACIÓN O DEMOSTRACIÓN

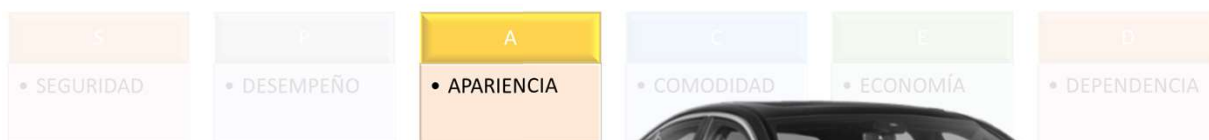
GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE





4. PRESENTACIÓN / DEMO PROFESIONAL DEL PRODUCTO o SERVICIO

GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE





4. PRESENTACIÓN / DEMO PROFESIONAL DEL PRODUCTO o SERVICIO

GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE

ENFOCADOS EN PERFIL Y HOT BUTTON



OFERTA DE VALOR DIRIGIDA A UN SEGMENTO DE MERCADO - NICHOS





Mi táctica es
ser franco
y saber que sos franca
y que no nos vendamos
simulacros
para que entre los dos
no haya telón
ni abismos.

• SEGURIDAD



ALWAYS BE CLOSING

ENFOCADOS EN PERFIL Y HOT BUTTON

A

• APARIENCIA

• COMODIDAD

• ECONOMÍA

• DEPENDENCIA



PAYASO,
SHOWMAN,
NOTORIO,
SONORO



¡MANEJO DE OBJECIONES!

GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE





6. REDUCIR EXPECTATIVAS POR DESCUENTOS O PERMUTAS

GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE

ENFOCADOS EN PERFIL Y HOT BUTTON



ALWAYS BE CLOSING



6. REDUCIR EXPECTATIVAS POR DESCUENTOS O PERMUTAS

GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE

ENFOCADOS EN PERFIL Y HOT BUTTON





Mi táctica es
ser franco
y saber que sos franca
y que no nos vendamos
simulacros
para que entre los dos
no haya telón
ni abismos.

• SEGURIDAD

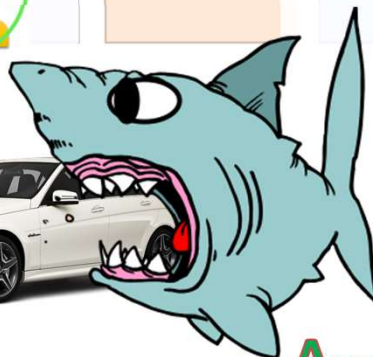


A
• APARIENCIA

C
• COMODIDAD

E

D
• ENDENCIA



ALWAYS BE CLOSING



6. REDUCIR EXPECTATIVAS POR DESCUENTOS O PERMUTAS

RENTABILIDAD

ENFOCADOS EN PERFIL Y HOT BUTTON

GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE



7. PRESENTAR PROPUESTA Y NÚMEROS CONCRETOS POR ESCRITO

Mi estrategia es en cambio más profunda y más simple.

• SEGURIDAD



ENFOCADOS EN PERFIL Y HOT BUTTON

A

• APARIENCIA

C

E



WRITE-UPS									
SALESPERSON	CUSTOMER	ACTION	PHONE #	STOCK #	UNIT	TRADE	PRICE	STATUS	
JOHN DOE	JOHN DOE	APPT. Tue 10:30	555-1234	A-1234	1X Drive	X	1/10 - \$14.5K	Trade In	
JOHN DOE	JOHN DOE	Call 7 PM	555-1234	2-4567	1X Sedan		1/10 - \$18.5K	Pre-owned	
JOHN DOE	JOHN DOE	APPT. Fri 9:00	555-1234	B-4567	1X Drive		1/10 - \$21.5K	New	
JOHN DOE	JOHN DOE	APPT. Thu 11:00	555-1234	C-7890	1X Sedan		1/10 - \$25.5K	Pre-owned	
JOHN DOE	JOHN DOE	Call 7 PM	555-1234	D-1011	1X Sedan		1/10 - \$28.5K	New	
JOHN DOE	JOHN DOE	APPT. Mon 8:00	555-1234	E-2012	1X Sedan		1/10 - \$31.5K	Pre-owned	
JOHN DOE	JOHN DOE	APPT. Tue 10:30	555-1234	F-3013	1X Drive	X	1/10 - \$34.5K	Trade In	
JOHN DOE	JOHN DOE	APPT. Fri 9:00	555-1234	G-4014	1X Sedan		1/10 - \$37.5K	New	
JOHN DOE	JOHN DOE	APPT. Mon 8:00	555-1234	H-5015	1X Drive		1/10 - \$40.5K	Pre-owned	

ALWAYS BE CLOSING





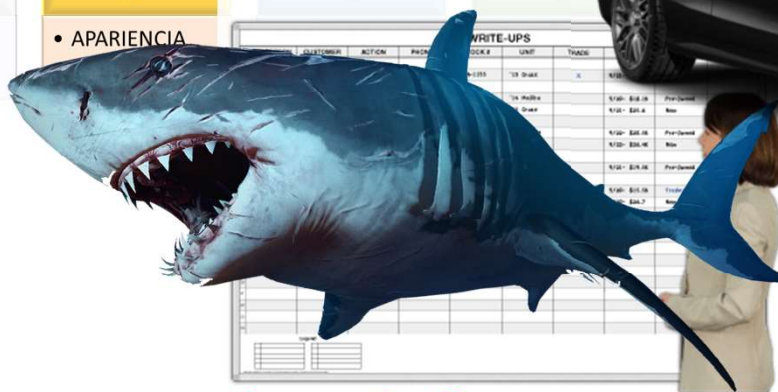
8. NEGOCIACIÓN Y CIERRE

GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE

ENFOCADOS EN PERFIL Y HOT BUTTON



PAYASO,
SHOWMAN,
NOTORIO,
SONORO



ALWAYS BE CLOSING





9. PROCESO DE CONTRATACIÓN, FACTURACIÓN, PAGO, GARANTÍAS, FIRMAS Y ASUNTOS LEGALES

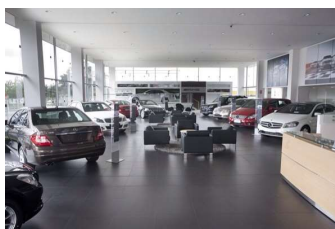
GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE





10. PROCESO DE ENTREGA DEL PRODUCTO O PRESTACIÓN DEL SERVICIO

GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE





GESTIÓN COMERCIAL
PLAN DE VENTAS
TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE

PLANEE SU TRABAJO
TRABAJE SU PLAN

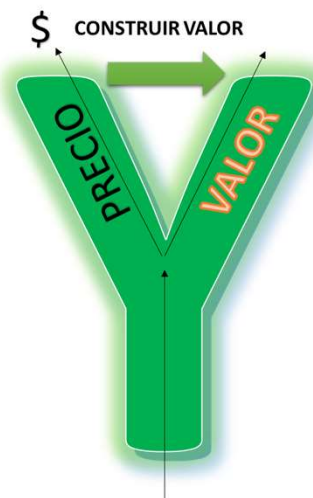




GESTIÓN COMERCIAL PLAN DE VENTAS TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE

MISIÓN

¿QUÉ?
¿CÓMO?
¿PARA QUÉ?
¿QUIÉN?
¿DÓNDE?
¿CUÁNTO?
¿CUÁNDO?





GESTIÓN COMERCIAL PLAN DE VENTAS TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE

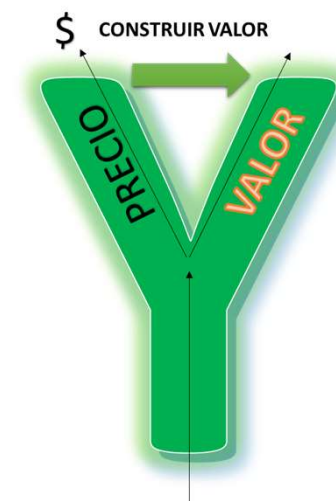
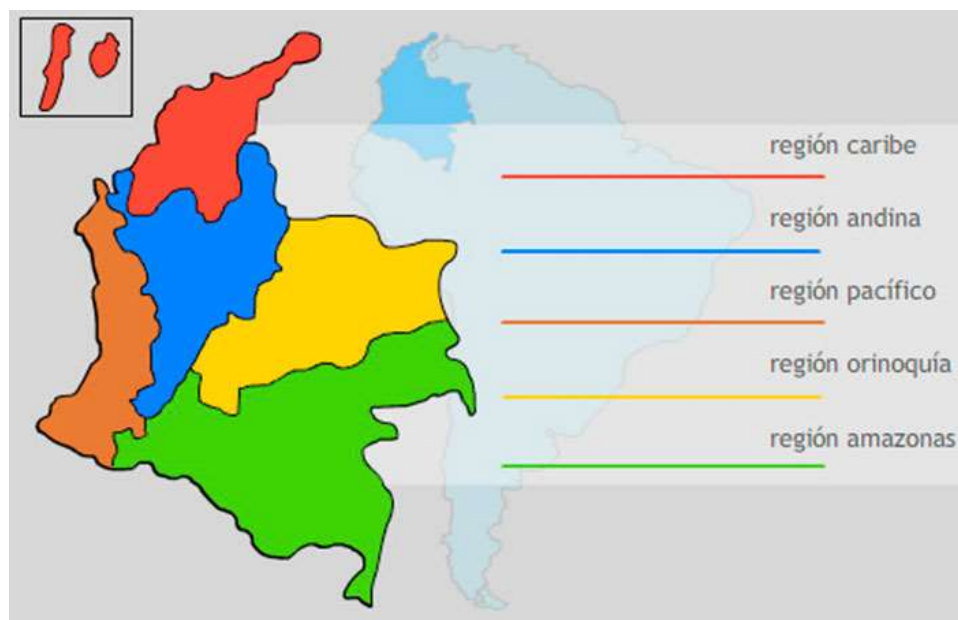
CLAVES PARA EL ÉXITO

- Identificar las claves de éxito, los diferenciadores, las ventajas que facilitarán el éxito
- Tener MUY CLARA la oferta de valor para articularla en todos los procesos diseñados, en las comunicaciones, las campañas, las presentaciones, conversaciones (en persona – telefónica – chats – redes sociales), comerciales, los impresos, etc.
- Optimización y potenciamiento del uso de los recursos disponibles del proyecto. (humanos, técnicos, económicos, tecnológicos, proveedores)





GESTIÓN COMERCIAL PLAN DE VENTAS TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE CONOCIMIENTO DEL TERRITORIO



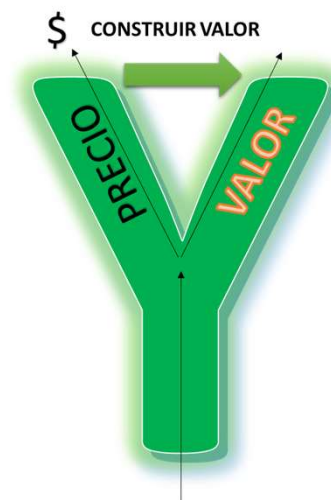


GESTIÓN COMERCIAL

PLAN DE VENTAS

TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE

CONOCIMIENTO DE COMPETIDORES



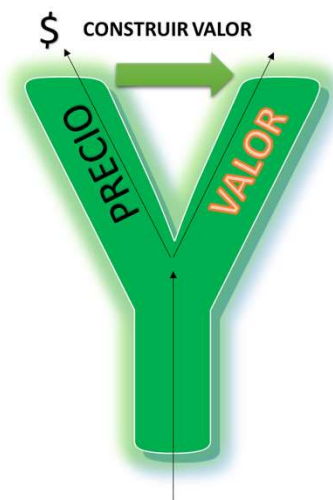
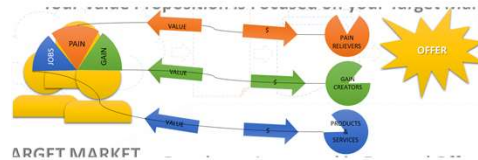
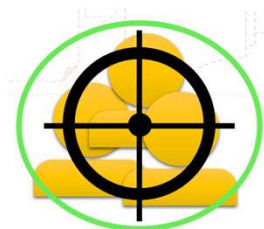


GESTIÓN COMERCIAL

PLAN DE VENTAS

TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE

ESTRATEGIA COMERCIAL





GESTIÓN COMERCIAL PLAN DE VENTAS TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE ESTRATEGIA COMERCIAL

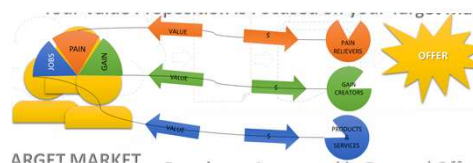
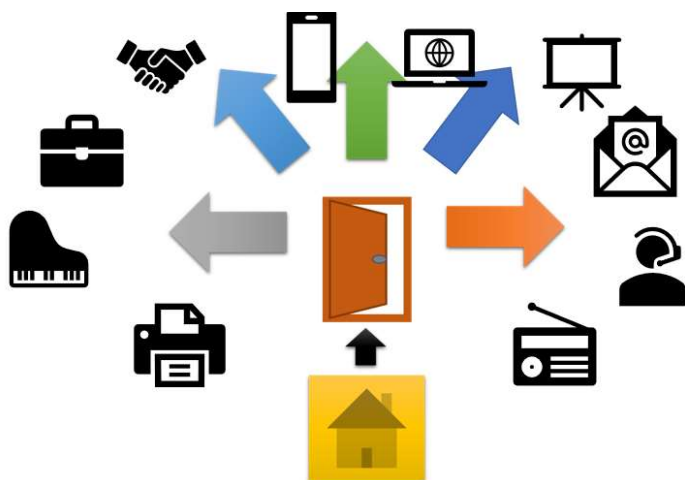
¿Cómo me voy a relacionar con mis clientes?





GESTIÓN COMERCIAL PLAN DE VENTAS TOMAR ACCIÓN: EL ATAQUE ESTRATEGIA COMERCIAL

DISEÑAR EL GUIÓN COMERCIAL PARA CADA TIPO DE CANAL DE COMUNICACIÓN UTILIZADO



CONCEPTOS: SOCIEDADES

ESTRUCTURA DE GOBIERNO EN UN PROYECTO
MODELO DE NEGOCIO



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

LEGISLACIÓN LABORAL

El Código Sustantivo del Trabajo es nuestro ordenamiento jurídico, y este es proteccionista en favor del trabajador.

El objetivo primordial es regular el trabajo humano, que es la actividad remunerada lícita, para obtener recursos y una vida digna.



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Contrato de Trabajo

Acuerdo de Voluntades
 Persona Natural con Persona Natural
 Persona Jurídica con Persona Natural
 Subordinación
 Dependencia
 Directa o personal
 A cambio de un Salario más prestaciones

Contrato de Prestación de Servicios

Acuerdo de Voluntades
 Persona Natural con Persona Natural
 Persona Jurídica con Persona Natural
 Persona Jurídica con Persona Jurídica
 Autónoma e independiente
 Resultado
 % de avance
 A cambio de honorarios
 ¡No llamados de atención!
 ¡Ojo con el tonito! (para que no se vuelva contrato de trabajo)

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Elementos esenciales del contrato de trabajo

Actividad personal del trabajador
Continuada subordinación
Retribución

Formas del contrato de trabajo

Contrato de trabajo verbal
Contrato de trabajo escrito

Duración del contrato de trabajo

Contrato de trabajo a término fijo
Contrato a término indefinido
Contrato de obra o labor
Contrato ocasional, accidental o transitorio

Periodo de prueba en el contrato de trabajo

Estipulación del periodo de prueba
Duración del periodo de prueba
Derechos del trabajador en el periodo de prueba

Terminación del contrato de trabajo

Terminación del contrato de trabajo por una justa causa
Terminación del contrato de trabajo sin justa causa

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Elementos esenciales del contrato de trabajo

Para que el contrato de trabajo se configure, o se presuma, deben confluir unos elementos que de presentarse simultáneamente dan lugar a la relación laboral que regula el contrato de trabajo.

Actividad personal del trabajador

Para que exista un contrato de trabajo el trabajador debe prestar el servicio o desarrollar la actividad personalmente, de manera que no puede delegar a otra persona.

Continuada subordinación

El trabajador debe estar bajo la continuada subordinación, lo que significa que el empleador tiene la facultad de impartir órdenes al trabajador y este la obligación de acatarlas en todo momento. La subordinación es el elemento diferencial que permite determinar la existencia de una relación laboral, aunque la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado que la subordinación no es exclusiva del contrato de trabajo, sino que también puede existir en el contrato de servicios o incluso en el contrato comercial.

Retribución

Naturalmente debe existir una retribución, salario o remuneración como contraprestación de la actividad personal que el trabajador realiza para el empleador, y es un elemento común a otros tipos de contratos.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Formas del contrato de trabajo

Las formas del contrato de trabajo corresponde a la forma en que se formaliza la vinculación, y según artículo 37 del código sustantivo del trabajo existen dos formas: verbal y escrito.

Contrato de trabajo verbal

El contrato de trabajo verbal es aquel en el que no se firmó ningún documento, donde los acuerdos son de palabra. En esta forma de contrato no hay documento alguno que sirva como prueba de una cosa u otra, lo que supone una debilidad en caso de que surjan diferencias futuras entre el trabajador y el empleador. Este contrato está regulado por el artículo 38 del código sustantivo del trabajo.

Contrato de trabajo escrito

El contrato de trabajo escrito está regulado por el artículo 39 del código sustantivo del trabajo, y todo lo que se acuerde debe quedar contenido en un documento, documento que aparte de la firma de trabajador y empleador, no requiere formalidad alguna para su validez, por lo que constituirá prueba por sí sólo para cualquiera de las partes.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Duración del contrato de trabajo

La duración de un contrato de trabajo depende de lo que las partes acuerden o de la naturaleza del objeto que da lugar al contrato. Están establecidos en el artículo 45 del código sustantivo del trabajo.

Contrato de trabajo a término fijo

Como su nombre lo indica, es aquel contrato que nace con una fecha definida de defunción. Desde que se firma el contrato de trabajo se acuerda que ese contrato terminará en una fecha que se ha consignado en el contrato, aunque ello no impide que el contrato sea renovado, ya sea formalmente o automáticamente si se cumplen los preceptos legales para ello. Esta modalidad de contrato está regulada por el artículo 46 del código sustantivo del trabajo.

Es importante resaltar que según la norma, el contrato de trabajo a término fijo siempre debe constar por escrito, y su duración no puede ser mayor a 3 años pero renovables indefinidamente.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Contrato a término indefinido

Es el contrato de trabajo que se firma sin acordar o fijar una fecha de terminación. El contrato se extenderá tanto como las partes lo consideren. Por supuesto en este tipo de contrato no cabe la renovación, por cuanto su duración es infinita hasta que una de las partes decida ponerle punto final. Este tipo de contrato está regulado por el artículo 47 del código sustantivo del trabajo.

Contrato de obra o labor

La duración del contrato de obra o labor será el tiempo necesario para culminar una obra o labor. Es una forma de contrato a término fijo, pero la terminación no está dada por fechas sino por el tiempo necesario para terminar la obra o labor contratada. Aquí el contrato no es por un año por ejemplo, sino hasta que se termine de construir una obra o desarrollar una labor.

Contrato ocasional, accidental o transitorio

En realidad es el mismo contrato de trabajo a término fijo, pero el origen de ese contrato nace en la necesidad de cubrir una actividad temporal, transitoria, accidental, como puede ser el reemplazo de un trabajador que se fue a vacaciones, o una empleada que goza de una licencia de maternidad, o para hacer un trabajo temporal en la empresa como tal vez acompañar una auditoría externa que se realizará por un determinado tiempo, etc.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Periodo de prueba en el contrato de trabajo

El periodo de prueba es la parte inicial de un contrato de trabajo en el cual cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral sin consecuencia alguna, por lo que un trabajador despedido en periodo de prueba no tiene derecho a ser indemnizado, aunque por doctrina jurisprudencial se ha matizado ese hecho y se exige que el despido obedezca a causas objetivas, pero ello habría que probarlo en los tribunales.

Estipulación del periodo de prueba

Dice el artículo 77 del código sustantivo del trabajo que el periodo de prueba se debe pactar siempre por escrito, de tal manera que si el contrato es por escrito, en ese contrato se debe consignar el periodo de prueba, y si el contrato ha sido verbal, será necesario hacer un documento en el que conste el periodo de prueba, así lo demás se haya acordado verbalmente.

Duración del periodo de prueba

El periodo de prueba no puede exceder de dos meses, y si el contrato es inferior a un año, el periodo de prueba no puede exceder de la quinta parte (20%) de la duración del mismo. Ejemplo: en el contrato de trabajo de 8 meses de duración, el periodo de prueba no puede ser superior a 1.6 meses de duración.

Derechos del trabajador en el periodo de prueba

Durante el periodo de prueba el trabajador tiene derecho a todo, excepto a ser indemnizado si es despedido, por lo tanto hay que pagar el trabajo extra, las prestaciones sociales, afiliarlo al sistema de seguridad social, etc.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Terminación del contrato de trabajo

El contrato de trabajo, así como nace porque las partes han tenido la voluntad de hacerlo, puede ser terminado por voluntad de ellas o una de ellas, aunque la ley y la jurisprudencia han regulado algunos aspectos, con el objetivo de proteger a la parte débil que se supone es el trabajador.

Terminación del contrato de trabajo por una justa causa

La ley ha considerado que si una de las partes incurre en determinadas actuaciones, se configuran ciertas causas que se consideran justas para la terminación del contrato. Es natural que si una parte no cumple con las condiciones pactadas, la otra no puede quedar atada a un contrato que no le es beneficioso, máxime si se tiene en cuenta que todo contrato nace por la expectativa de las partes de recibir un beneficio.

El contrato de trabajo, como lo señala el artículo 61 del código laboral, puede ser terminado por la expiración de la fecha pactada, por común acuerdo de las partes, por muerte del trabajador, etc.

El artículo 62 del código sustantivo del trabajo textualmente ha señalado las causas que se consideran justas para que el contrato sea terminado. Se enumeran causas o hechos que las dos partes puedan generar.

En este caso, la terminación no se da por consentimiento mutuo, sino porque una de las partes quiere hacerlo y la otra no. En este caso como existe una justa causa para que una de las partes de por terminado el contrato, no hay lugar a indemnización ni reparación alguna.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Terminación del contrato de trabajo sin justa causa

Si no hay una justa causa para que una de las partes termine el contrato de trabajo, igual puede hacerlo porque es su voluntad, que no es obligatorio tener una relación con quien no se quiere, pero en tal caso hay consecuencias especialmente para el empleador.

En efecto, si el empleador le termina el contrato de trabajo a un empleado sin que medie una justa causa, tendrá que indemnizarlo en los términos que dispone el artículo 64 del código sustantivo del trabajo y asunto arreglado.

Si un empresario no desea tener a x o y trabajador, es sencillo, lo despide y paga la indemnización a que haya lugar y asunto resuelto, sin embargo, en algunos casos muy especiales tal libertad no se la puede dar el empleador, y por mucho dinero que tenga y por mucho que no quiera a un trabajador, es posible que si lo despide, después un juez ordene su reintegro si considera que el trabajador despedido está cobijado por ese fuero que les otorga la llamada estabilidad laboral reforzada.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor a un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Recomendaciones para la Contratación Laboral en Colombia

- SIEMPRE todo por ESCRITO
- La ley siempre va a favorecer al trabajador
- Si hay presunción, hay contrato de trabajo
- Se parte de unos hechos ciertos, pero los puedo desvirtuar con pruebas
- El trabajo como derecho y obligación
- La libertad de trabajo
- Igualdad de oportunidades para los trabajadores
- Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo
- Estabilidad laboral en el empleo
- Tener ESCALA SALARIAL
- Tener REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, así labore sólo una persona, el dueño
- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas y leyes laborales
- Ante los jueces y autoridades, el que incumple SIEMPRE es el Empleador
- El empleador tiene facultades para transigir y conciliar derechos inciertos y discutibles (sólo ante jueces o inspectores del Ministerio de Trabajo)
- Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho
- Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas en los sujetos de las relaciones laborales.
- Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
- Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
- Ojo: ¡En Derecho Laboral, Toda buena acción conlleva un castigo!

OBJETIVOS DEL CURSO

GRAN Y PRINCIPAL OBJETIVO DEL CURSO

**¡ENTENDER QUE TENEMOS QUE ENCONTRAR A ALGUIEN QUE NOS
PAGUE EN DINERO, EL VALOR EQUIVALENTE AL COSTO DE ALCANZAR
NUESTROS SUEÑOS!**



OBJETIVO ESTRATÉGICO DE UN PROYECTO

RENTABILIDAD

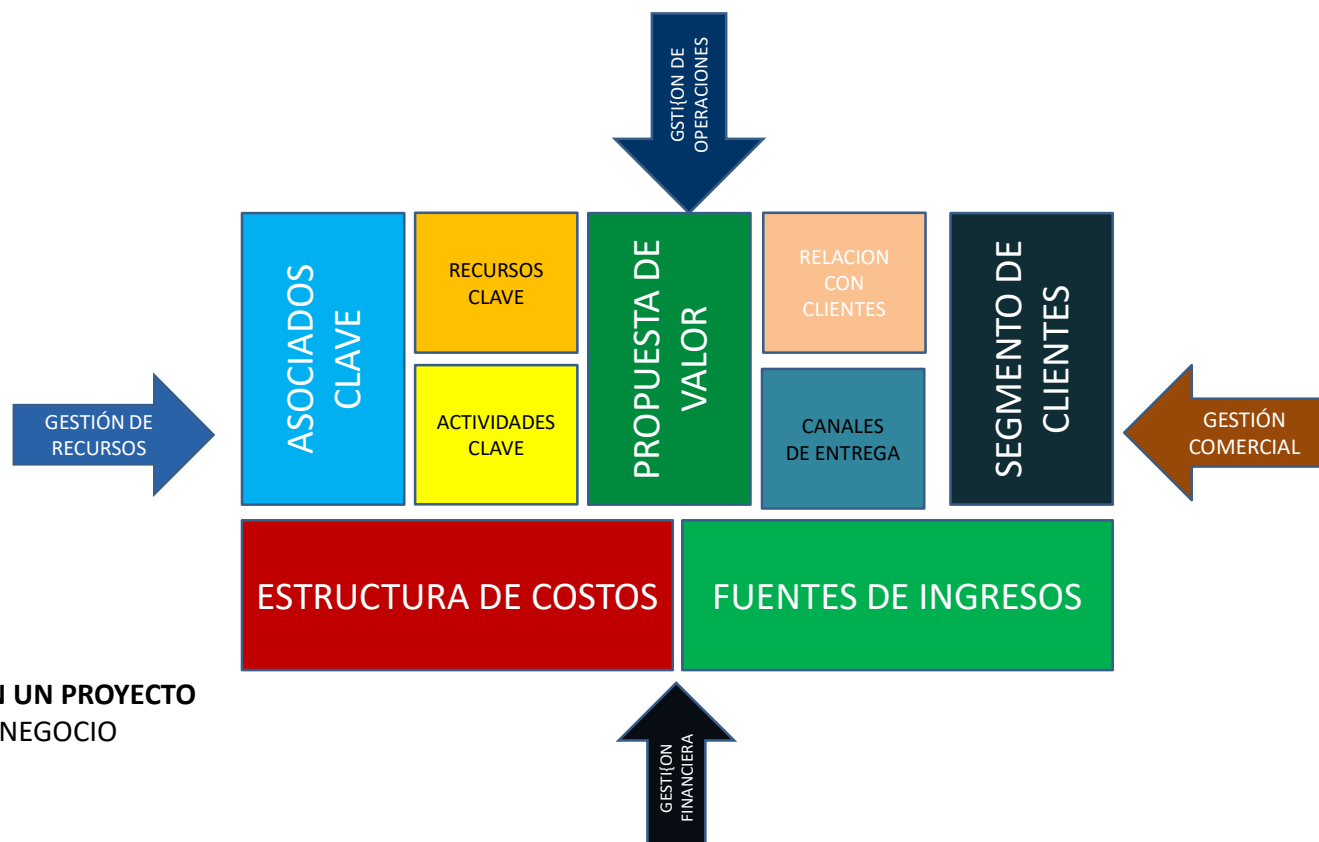


LOS **4 SECRETOS** DE PODER PARA GERENCIAR EL DINERO

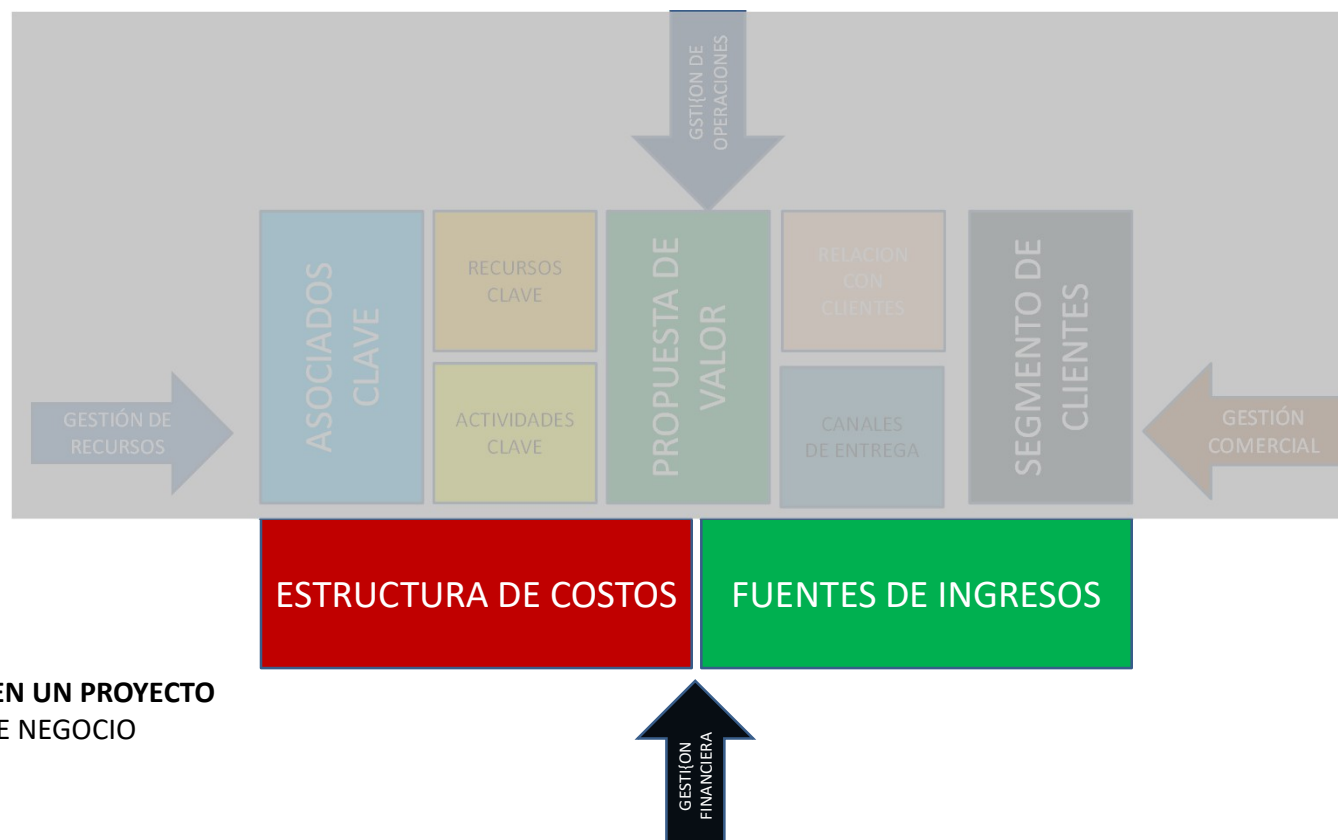
- 1.Simplificar**
- 2.Reducir/Eliminar deudas malas**
- 3.Generar más Ingresos**
- 4.Aprender a Invertir**

CONSTRUIR UNA BUENA RELACIÓN CON SU DINERO

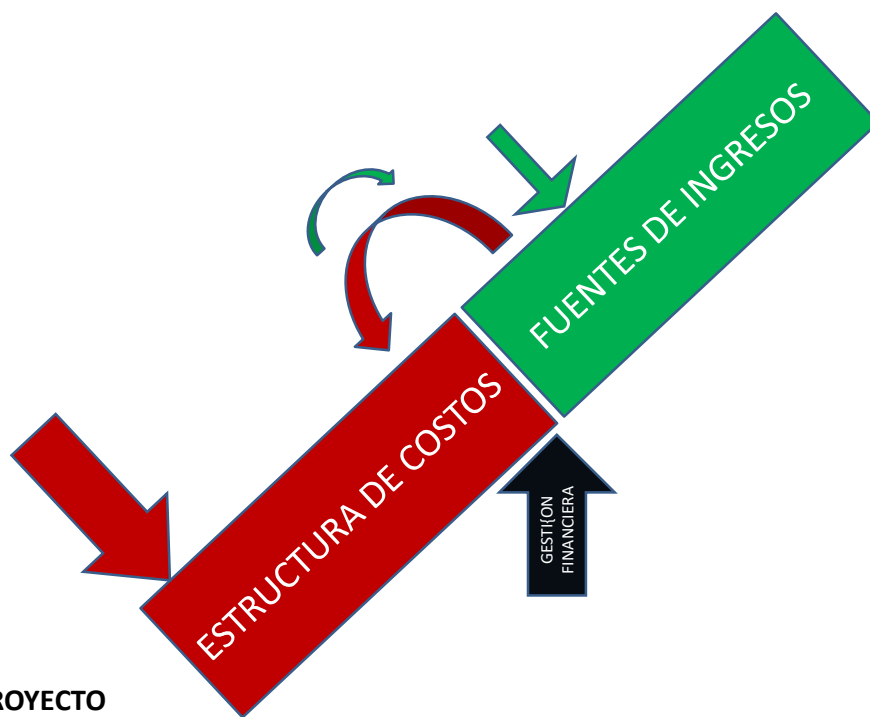




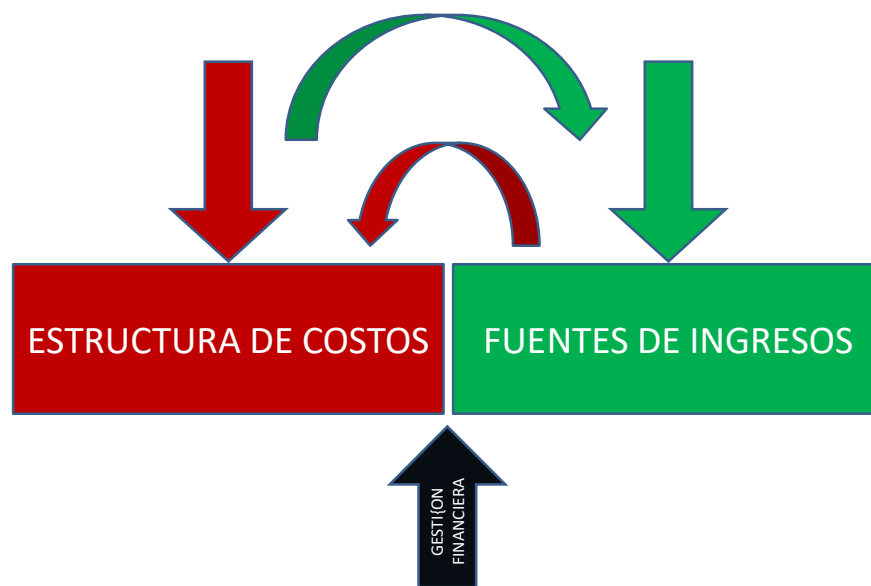
ESTRUCTURA DE GOBIERNO EN UN PROYECTO
MODELO DE NEGOCIO



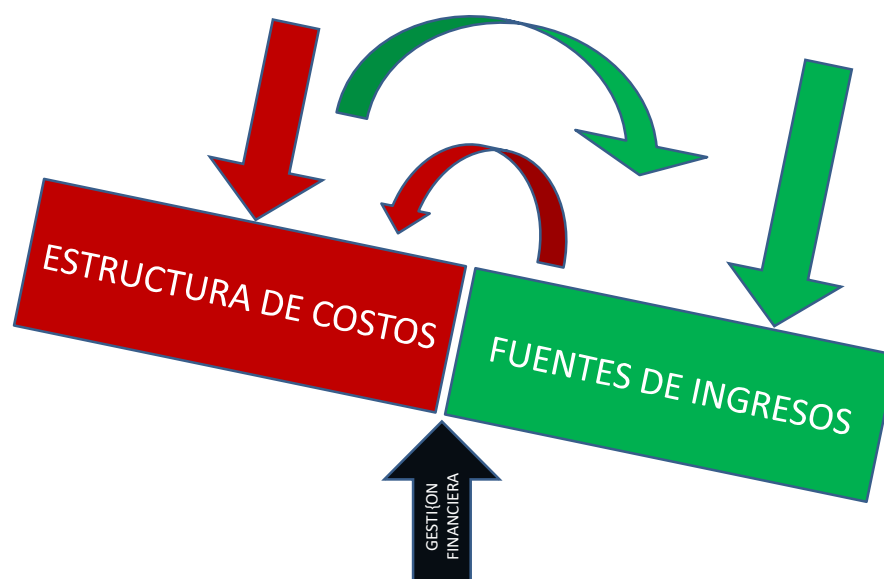
ESTRUCTURA DE GOBIERNO EN UN PROYECTO
MODELO DE NEGOCIO



ESTRUCTURA DE GOBIERNO EN UN PROYECTO
MODELO DE NEGOCIO



ESTRUCTURA DE GOBIERNO EN UN PROYECTO
MODELO DE NEGOCIO



ESTRUCTURA DE GOBIERNO EN UN PROYECTO
MODELO DE NEGOCIO

“FINANCIAL LITERACY”

IMPORTANCIA DE LA EDUCACIÓN FINANCIERA

- UNA PERSONA BIEN EDUCADA EN CUALQUIER ÁMBITO, SIEMPRE SERÁ PREFERIBLE A UNA MAL EDUCADA (BUEN HIJ@, AMIG@, NOVI@, ESPOS@, PAPÁ/MAMÁ, EMPRESARI@, JEFE, EMPLEAD@)
- HERRAMIENTA ÚTIL PARA TODOS LOS SERES HUMANOS
- CULTURA GENERAL, NO TIENE PROFESIÓN, LUGAR, RELIGIÓN, INTERESES PERSONALES, ESTADO CIVIL, NI EDAD
- SE UTILIZA TODOS LOS DÍAS
- ENTRE MÁS RÁPIDO SE APRENDA, MEJOR Y MÁS VENTAJA COMPETITIVA
- IDENTIFICAR A LOS “CHARLATANES”
- NADIE ES UN GANADOR ABSOLUTO
- ASUMIR LA RESPONSABILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES
- PODER TRAZAR UN PLAN COMPLETO EN LA VIDA DE CUALQUIER ÍNDOLE
- ¿CUÁNTO VALE MI TRABAJO? SIEMPRE HAY QUE COBRAR Y SABER CUÁNTO COBRAR.
- NO HAY DINERO NI FÁCIL NI RÁPIDO
- QUIEN TIENE Y MANEJA LA INFORMACIÓN: CONTROLA CUALQUIER SITUACIÓN, ES QUIEN DECIDE

LOS ESTADOS FINANCIEROS

- a) ESTADO DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS
- b) BALANCE GENERAL
- c) FLUJO DE CAJA

FÓRMULAS FINANCIERAS BÁSICAS DE ¡OBLIGATORIO MANEJO!

Variables:

IEA.=Tasa de Interés Efectivo Anual

im=Tasa de Interés Mensual Nominal

Cf=Cuota Fija

K=Capital a amortizar

i=tasa de interés del tiempo con la que se está trabajando

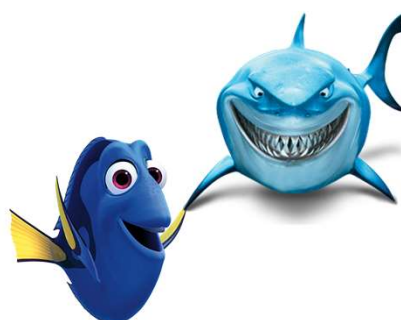
n=tiempo en el que se va a calcular una operación financiera (puede ser días, meses, o años)

Vf=Valor Futuro del dinero

Vp=Valor Presente del dinero traído n períodos desde el futuro

VPN=Valor Presente Neto

TIR= Tasa Interna de Retorno



$$IEA = [(1 + im)^{12}] - 1$$

$$im = [(1 + IEA)^{1/12}] - 1$$

$$Cf = K * \left[\frac{(1 + i)^n * i}{(1 + i)^n - 1} \right]$$

$$Vf = Vp * (1 + i)^n$$

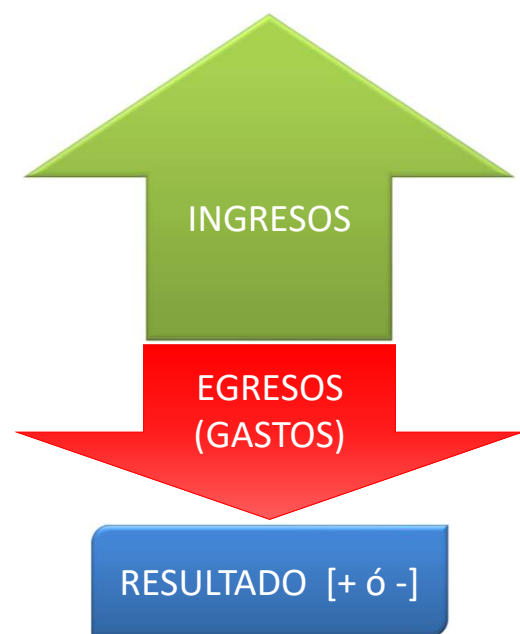
$$Vp = \frac{Vf}{(1 + i)^n}$$

$$VPN = -K + \sum_1^n \frac{Vf_n}{(1 + i)^n}$$

$$TIR = VPN = 0 = -K + \sum_1^n \frac{Vf_n}{(1 + i)^n}$$

LOS 4 SECRETOS DE PODER PARA GERENCIAR EL DINERO

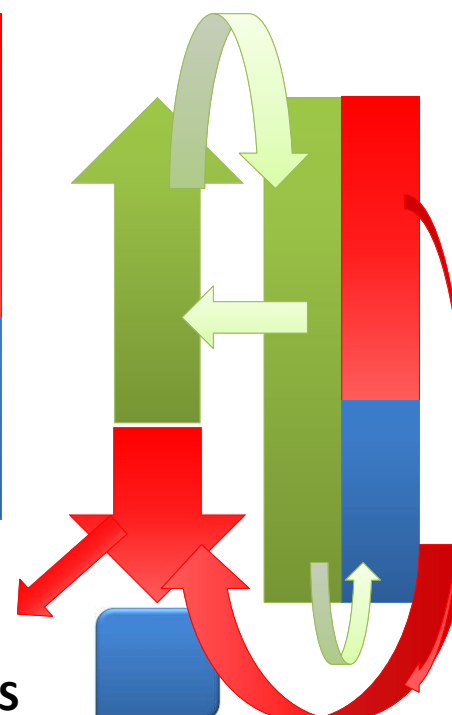
PÉRDIDAS Y GANANCIAS (PYG)



BALANCE GENERAL



FLUJO DE CAJA



HERRAMIENTAS: ESTADOS FINANCIEROS

LOS 4 SECRETOS DE PODER PARA GERENCIAR EL DINERO

SIMPLIFICAR

Reducir costos y gastos, sin sacrificar calidad de vida

Optimizar beneficios por cada \$ gastado

LOS 4 SECRETOS DE PODER PARA GERENCIAR EL DINERO

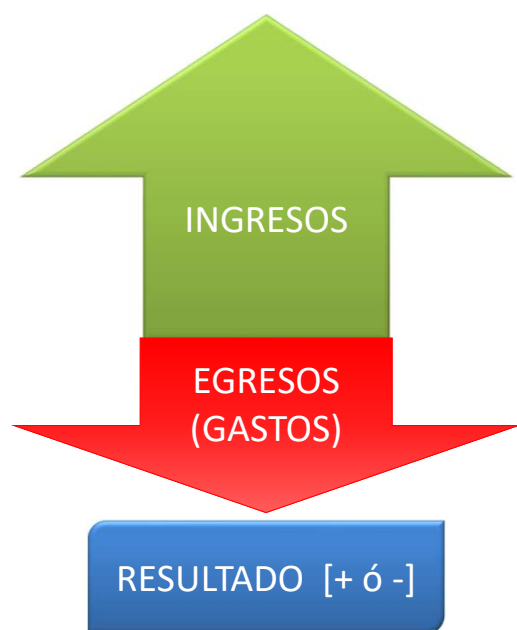
SIMPLIFICAR



Hacer productivos los activos “holgazanes”

LOS 4 SECRETOS DE PODER PARA GERENCIAR EL DINERO

SIMPLIFICAR



**Entender la diferencia entre:
Necesidad – Comodidad - Vanidad**

Filtrar gastos por el tamiz C.E.R.A

- Compartir
- Eliminar
- Reducir
- Aplazar

INTERPRETACIÓN DE LOS ESTADOS FINANCIEROS

