

**CREACION DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE YUCA
CONGELADA EMPACADA AL VACÍO EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ
DE LORICA, AÑO 2020**

**FERLY ANDRES MARTINEZ JULIO
ALBEIRO ARTEAGA ESPAÑA**

**UNIVERSIDAD DE CORDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, JURIDICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION EN FINANZAS Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES
LORICA – CORDOBA
2020**

**CREACION DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE YUCA
CONGELADA EMPACADA AL VACÍO EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ
DE LORICA, AÑO 2020**

**FERLY ANDRES MARTINEZ JULIO
ALBEIRO ARTEAGA ESPAÑA**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL
TITULO DE ADMINISTRADOR EN FINANZAS Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**DIRECTOR:
NÉSTOR VANEGAS BUELVAS**

**UNIVERSIDAD DE CORDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, JURIDICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION EN FINANZAS Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES
LORICA – CORDOBA
2020**

DEDICATORIA

A Dios

Por habernos dado la oportunidad de haber llegado hasta aquí, mientras desarrollamos capacidades que nos sirven en nuestra vida profesional y permitirnos lograr una meta más en nuestras vidas.

A Nuestra Familias

Por ser una gran fuente de motivación durante esta carrera y por su apoyo incondicional durante todo este tiempo.

AGRADECIMIENTOS

A Dios

Por permitirnos llegar hasta el final de esta carrera y por las bendiciones recibidas a lo largo de nuestras vidas, por su infinita misericordia y el gran amor que tiene por nosotros.

A la Universidad de Córdoba y al Cuerpo Docente

Por darnos la oportunidad de ser parte de la gran familia unicordobesa, por brindarnos conocimientos de la mejor manera durante todo este proceso, y por la calidad educativa de un excelente cuerpo docente.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	13
2. RESUMEN EJECUTIVO	15
3. REFERENTE TEORICO Y CONCEPTUAL	16
3.1 REFERENTE TEORICO.....	16
3.1.1 YUCA.	16
3.1.2 Creación de empresas.	17
3.1.3 Emprendimiento.	21
3.1.3 Industria alimentaria.	21
3.2 REFERENTE CONCEPTUAL.....	22
4. MODULO DE MERCADO	24
4.1 Producto.	24
4.1.2 Usos.	25
4.1.3 Beneficios.....	25
4.1.4 Sustitutos.	25
4.2 Consumidor final.	25
4.3 Delimitación de área geográfica.....	26
4.4 Análisis de la Demanda.	27
4.4.1 Calculo del tamaño de la muestra.....	27
4.4.2 Cuestionario.....	28

4.4.3	Calculo de la demanda actual.....	28
4.4.4	Proyección de la demanda actual.....	30
4.5	Análisis de la oferta.....	30
4.5.1	Calculo de la oferta actual.....	31
4.5.2	Proyección de la oferta actual.....	31
4.6	Determinación de la demanda existente.....	32
4.6.1	Tipo de demanda.....	32
4.6.2	Proyección de la demanda insatisfecha.....	32
4.7	Análisis de precio.....	33
4.8	Canales de distribución.....	34
4.9	Mercado de insumos.....	35
4.10	Imagen del Producto.....	35
4.11	Estrategias de publicidad.....	36
5.	MODULO TECNICO Y ORGANIZACIONAL.....	37
5.1	Tamaño de la producción.....	37
5.2	Localización.....	39
5.2.1	Macro-Localización.....	39
5.2.2	Micro-Localización.....	41
5.2.3	Análisis de localización.....	42
5.3	Distribución en planta.....	44

5.4 Proceso de producción	45
5.4.1 Descripción del proceso de producción	46
5.5 Naturaleza jurídica.....	47
5.6 Gerencia estratégica.....	47
5.6.1 Misión	47
5.6.2 Visión.....	47
5.7 Organigrama.....	48
5.8 Manual de funciones.....	49
6. MODULO FINANCIERO	54
6.1 Inversiones	54
6.2 Costos operacionales	55
6.3 Calculo del Punto de Equilibrio	59
6.4 Proyecciones financieras para el periodo de evaluación	61
6.4.1 Calculo del capital de trabajo	62
6.5 Evaluación financiera del proyecto	69
6.5.1 Valor Presente Neto (VPN).....	69
6.5.2 Relación Beneficio Costo (RBC)	69
6.5.3 Tasa Interna de Retorno (TIR)	70
7. FUENTES DE FINANCIACION.....	71
8. CONCLUSIONES	72

9. RECOMENDACIONES	74
10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	75
11. ANEXOS	77
11.1 Modelo de encuesta	77
11.2 Análisis de resultado	79
11.3 Validación de Instrumentos.....	86
11.4 Reglamento interno.....	89
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	89

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 ¿Consume su familia yuca?	28
Tabla 2 ¿Cuántos kilogramos de yuca consume semanalmente?	28
Tabla 3 Frecuencia semanal	29
Tabla 4 Proyección de la demanda actual	30
Tabla 5 Proyección de la oferta actual	32
Tabla 6 Proyección de la demanda insatisfecha	33
Tabla 7 Análisis de precios	34
Tabla 8 Macro-Localización.....	40
Tabla 9 Micro-Localización	42
Tabla 10 Manual de Funciones del Gerente	49
Tabla 11 Manual de Funciones del Jefe de Ventas.....	50
Tabla 12 Manual de Funciones del Operario	52
Tabla 13 Inversión en Maquinaria y Equipos.....	54
Tabla 14 Inversión en Muebles y Enseres.....	54
Tabla 15 Inversión en Activos Intangibles Diferidos	55
Tabla 16 Costos de Mano de Obra, Primer Año de Operación	55
Tabla 17 Costos de Materiales, Primer Año de Operación	56
Tabla 18 Costos de Servicios, Primer Año de Operación	56
Tabla 19 Gastos por Depreciación.....	56
Tabla 20 Remuneración al Personal Administrativo	57
Tabla 21 Otros Gastos Administrativos	57
Tabla 22 Gastos de Venta.....	58

Tabla 23 Amortización de Gastos Diferidos	58
Tabla 24 Distribución de Costos.....	58
Tabla 25 Programa de Inversión Fija del Proyecto.....	61
Tabla 26 Calculo del Capital de Trabajo.....	62
Tabla 27 Inversión en Capital de Trabajo	62
Tabla 28 Programa de Inversión.....	62
Tabla 29 Valor Residual de Activos	62
Tabla 30 Flujo Neto de Inversiones	63
Tabla 31 Presupuesto de ingresos.....	63
Tabla 32 presupuesto de costo de producción	63
Tabla 33 Presupuesto de Gastos de Administración.....	64
Tabla 34 Presupuesto de Gastos de Venta	64
Tabla 35 Presupuesto de costos operacionales	65
Tabla 36 Flujo neto de operaciones	65
Tabla 37 Flujo neto del proyecto	65
Tabla 38 Flujo Neto del Proyecto.....	66
Tabla 39 Balance General	67
Tabla 40 Estado de Resultado	68
Tabla 41 Calculo del VPN.....	69
Tabla 42 Relación Beneficio / Costo	69
Tabla 43 TIR (Tasa Interna de Retorno).....	70

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Presentación de la Yuca Congelada.....	24
Ilustración 2 Mapa de Santa Cruz de Lorica	26
Ilustración 3 Canal de distribución	35
Ilustración 4 Logo de la empresa.....	35
Ilustración 5 Distribución en planta.....	44
Ilustración 6 Proceso de Producción.....	45
Ilustración 7 Organigrama.....	48
Ilustración 8 Carta de Validación	86
Ilustración 9 Carta de Validación	87
Ilustración 10 Carta de Validación	88

LISTA DE GRAFICOS

Grafico 1 ¿Consume su familia yuca?	79
Grafico 2 ¿Cuántos kilogramos de yuca consume semanalmente?	80
Grafico 3 ¿En qué presentación prefiere adquirir el producto?.....	80
Grafico 4 ¿Qué tiene en cuenta a la hora de comprar yuca?	81
Grafico 5 ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por un kilo de yuca congelada?	81
Grafico 6 ¿Dónde compra yuca regularmente?	82
Grafico 7 ¿Por qué razón compra la yuca en ese lugar?	83
Grafico 8 ¿Está satisfecho con el precio que paga para adquirir la yuca?	83
Grafico 9 ¿Usted tiene conocimiento acerca de la yuca congelada?	84
Grafico 10 ¿Compraría usted yuca congelada empacada al vacío?.....	84
Grafico 11 ¿Estaría de acuerdo con la creación de una empresa Comercializadora de yuca congelada en el municipio de Santa Cruz de Lorica?	85

1. INTRODUCCIÓN

Santa Cruz de Lórica se encuentra ubicada al norte del departamento de Córdoba, en la zona baja del río Sinú y próxima al litoral del mar Caribe a una distancia de 29 kilómetros de Coveñas, 50 kilómetros de Tolú y 60 kilómetros de Montería. La cabecera municipal está localizada sobre la margen derecha del río Sinú. Santa Cruz de Lórica desde sus inicios ha tenido que superar una serie de sucesos políticos, económicos, culturales, naturales, etc., que marcaron el contexto urbano; actualmente se conserva, sobre todo el sector central de la ciudad considerado hoy como patrimonio histórico-arquitectónico que merece ser valorado ya que en esto está lo más representativo de nuestra historia y de nuestra cultura caribeña. (COLOMBIA TURISMO, s.f.)

El aspecto económico fundamental del municipio se desarrolla en torno al río Sinú. La pesca, la agricultura, la ganadería, la manufactura de artesanías y el turismo son la fuente económica principal. En la cabecera municipal, el comercio ha sido fundamental para los árabes que han arribado a Lórica, ya que no se dedican notablemente a otras actividades. (LORICAUR, 2012)

La economía del Municipio de Lórica está basada en la Agricultura, la ganadería, la pesca y la artesanía. A esta población llegó una gran inmigración de ciudadanos turcos, sirios y libaneses que se dedicaron a realizar actividades de comercio. En la primera mitad del siglo XX Lórica era un importante puerto fluvial, siendo el primer puerto en importancia sobre el Río Sinú. (COLOMBIA PARADISE, s.f.)

Actualmente en el Municipio de Santa Cruz de Lórica no existen empresas que se dediquen a la comercialización de Yuca Congelada, también se resalta que este producto ha tenido mucha acogida en los mercados extranjeros y en ciudades más desarrolladas.

Esta poca participación de empresas en el mercado local es por el poco apoyo que reciben de los entes gubernamentales y locales, sin embargo, el aumento de estos proyectos beneficiaría a la población, aumentando los niveles de empleo, generando crecimiento económico y movimiento del dinero.

Se considera que al no realizarse este proyecto la población Loricuera seguirá optando por los hábitos que no han permitido el desarrollo y reconocimiento del municipio frente a nuevos productos innovadores en el ámbito alimenticio, para solucionar este inconveniente se propone que los sistemas de distribución de recursos económicos por parte de los entes municipales, apoyen los proyectos de inversión que buscan el desarrollo de la población, generando una buena calidad de vida y un aumento del poder adquisitivo en el Municipio de Santa Cruz de Loricua y en todo el Departamento de Córdoba.

2. RESUMEN EJECUTIVO

Empresa: Procesados del Sinú S.A.S.

Ubicación: Santa Cruz de Lorica, Córdoba.

Oportunidad de negocio: Comercialización de Yuca Congelada en el Municipio de Santa Cruz de Lorica, producto innovador en la región.

Competidores: Deposito Marinilla, Deposito Lorica, Deposito el Pílon, Supermercado Mercahogar, Supermercado Zuma.

Producto: Yuca Congelada.

Precio: \$1.864

Presupuesto de inversión: La inversión fija es de \$ 139.320.000

Rentabilidad: La TIR de este proyecto es de 75%

3. REFERENTE TEORICO Y CONCEPTUAL

3.1 REFERENTE TEORICO

3.1.1 YUCA.

Yuca, mandioca, guacamota o casava (*Manihot esculenta*), es un cultivo perenne con alta producción de raíces reservantes, como fuente de carbohidratos y follajes para la elaboración de harinas con alto porcentaje de proteínas, las características de este cultivo permiten su total utilización, el tallo para su propagación vegetativa, sus hojas para producir harinas y las raíces reservantes para el consumo en la alimentación en la que se emplea en diferentes platos, también para la elaboración de casabe, la agroindustria y la exportación. Arbusto de entre 2-3 m de altura, provisto de raíces tuberosas alargadas, hojas alternas largamente pecioladas, limbo 3-5 partido, segmentos de entre 8-15 cm. de longitud, flores en racimos ramificados, las femeninas en la base, pocas con el cáliz más corto que en las masculinas, el fruto en cápsula de alrededor de 1,5 cm. de diámetro estrechamente alado. (ECURED, s.f.)

La yuca es una especie de origen americano, que se ha extendido en una amplia área de los trópicos americanos desde Venezuela y Colombia hasta el Noroeste de Brasil, con predominio de los tipos de yuca dulce en el norte y en la zona de Brasil los amargos.

La yuca es un tubérculo originario del trópico americano, que ha surgido de una relativa oscuridad en las últimas décadas para convertirse en la cuarta fuente más importante de energía alimentaria del mundo después del arroz, la caña de azúcar y el maíz. Apreciada por los pequeños agricultores por su tolerancia a la sequía y a los suelos infértiles, el cultivo es eco-eficiente por naturaleza y brinda una fuente confiable de alimentación, así como ingresos

provenientes de los mercados para una amplia variedad de alimentos, forrajes y productos industriales. La yuca es una planta de aprovechamiento integral, ya que sus raíces y hojas son fuentes de carbohidratos y proteínas. Las raíces en la alimentación humana pueden darse como alimento fresco, croquetas, harina y almidón; en la alimentación animal, como complemento en los concentrados para aves, cerdos y rumiantes; a nivel industrial en la obtención de almidón, harina, alcohol carburante, goma, adhesivos y pegantes, dextrina, glucosa, sorbitol, acetona, manufactura de explosivos, colorantes y floculante en minería. De otra parte, las hojas y tallos tiernos y frescos ofrecen un alto valor nutritivo en la alimentación de los rumiantes, llegando a ofrecer de 20 a 25% de proteína (DANE, 2016).

Tradicionalmente en Colombia se han establecido cultivos de yuca a partir de variedades regionales (mona blanca, pie de palomo, venezolana, entre otras), las que en muchos casos presentan rendimientos bajos, menores a 10 toneladas por hectárea y alta susceptibilidad a plagas y enfermedades. En consecuencia, mediante el mejoramiento se han venido liberando algunas variedades o cultivares, de acuerdo con las condiciones agroclimáticas de las principales zonas productoras (CADAVIA LOPEZ, 2006)

3.1.2 Creación de empresas.

La creación de una empresa necesita estructurar una serie de recursos materiales, humanos y económicos de cara a la consecución de una serie de objetivos establecidos por los emprendedores en la puesta en funcionamiento de su actividad. Para ello, se recurre generalmente al desarrollo de un plan de empresa. (DESCUADRANDO, 2011).

La mayor parte de los trabajos que analizan la creación de empresas se centran en el período de incubación, es decir, estudian a aquellas empresas que han logrado nacer, observando

desde las nuevas empresas las características de sus emprendedores y los factores que influyen en la existencia y posterior desempeño de la nueva firma. Sin embargo, el proceso de creación se inicia mucho antes que una empresa se ponga en funcionamiento, éste comienza con la concepción de la idea.

Los estudios que se deben llevar a cabo para la creación de la empresa son:

Estudio de Mercado.

El estudio de mercado es una herramienta de mercadeo que permite y facilita la obtención de datos, resultados que de una u otra forma serán analizados, procesados mediante herramientas estadísticas y así obtener como resultados la aceptación o no y sus complicaciones de un producto o servicio dentro del mercado, sirve como instrumento de acopio de información, previene y limita los riesgos especialmente de ayuda para que la toma de decisiones se dé en condiciones de menor incertidumbre, de igual forma permitirá establecer las cantidades del bien o del servicio, procedentes del proyecto, que la comunidad de una región o zona geográfica estaría dispuesta a adquirir a determinados precios, además, facilitará el conocimiento de las necesidades y características de los consumidores potenciales, de los canales de distribución, estrategias de promoción y publicidad, evolución de la demanda, condiciones de los proveedores, etc.

Los componentes del estudio de mercado son: Producto, Usuarios o consumidores, Delimitación del área geográfica, Análisis de la Demanda, Análisis de la Oferta, Determinación del tipo de Demanda, Precios, Comercialización y Mercado de Insumos.

Estudio Técnico.

El estudio técnico de este y cualquier otro proyecto independientemente del tema debe responder las interrogantes de, cómo producir, donde producir, que materias primas o insumos se requieren, que equipos e instalaciones físicas se necesitan, y cuanto y cuando producir.

El objetivo del Estudio Técnico es demostrar si el proyecto de inversión es o no técnicamente factible, justificando además desde un punto de vista económico, haber seleccionado la mejor alternativa en tamaño, localización y proceso productivo para abastecer al mercado demandante y la disponibilidad de recursos, y factores productivos como fuentes de abastecimiento, insumos, tecnología, recurso humano, y disponibilidad financiera.

Los componentes de este estudio son: Determinación del tamaño de planta, Localización de la planta, Distribución en planta, Proceso productivo, Maquinarias y equipos necesarios.

Estudio Administrativo.

Hace referencia a la manera de lograr claridad al abordar los aspectos legales para concebir y ejecutar este proyecto. Los principales aspectos a ser considerados en la organización son los que se derivan del campo jurídico, del campo técnico operativo y del campo administrativo.

Los componentes de este estudio son: Constitución jurídica de la empresa, Misión, Visión, Estructura organizacional, Manual de funciones, Reglamento interno de trabajo e Imagen corporativa.

Estudio Financiero.

El análisis del estudio financiero permite determinar cuál es el monto de los recursos económicos necesarios para la realización del proyecto, así como también conocer cuál será

el costo total de la operación del establecimiento y otra serie de indicadores que servirán como base para la parte final y definitiva del proyecto, que es la evaluación económica.

Los componentes de este estudio son: Inversiones fijas requeridas, Costos y Gastos, Punto de Equilibrio, Capital de Trabajo, Flujo Neto de Inversión, Proyecciones Financieras, Flujo Neto de Operación y Flujo Neto del Proyecto.

Evaluación de Proyectos.

Los pasos desarrollados en los Estudios de Mercado, Técnico, Administrativo y Financiero permiten completar la formación del proyecto, se procede entonces a efectuar su evaluación. Para que un proyecto cualquiera sea aceptado debe estar plenamente justificado desde el punto de vista privado y social, debe ofrecer un retorno que sea lo suficiente atractivo para la inversión privada; así mismo deben identificarse los beneficios sociales que genera el proyecto ya sea de manera directa o indirecta. La evaluación va a permitir decidir si se lleva a cabo o no el proyecto.

Existe 3 tipos de evaluación de proyectos: Financiera, Económica y Social.

La Evaluación Financiera establece los aspectos a favor y en contra de los proyectos de inversión desde el punto de vista de los inversionistas del sector privado.

La Evaluación Económica está basada en los beneficios y costos que afectan positiva o negativamente a la comunidad, su objetivo es medir el impacto del proyecto sobre el bienestar nacional.

La Evaluación Social complementa la evaluación económica y tiene que ver con el valor de las metas deseadas para la sociedad.

3.1.3 Emprendimiento.

El emprendimiento es la acción de crear un negocio o negocios con el objetivo de generar ganancias.

Definir emprendimiento es hablar de la capacidad de partir de cero para crear un proyecto, una iniciativa o un negocio. A día de hoy, el emprendimiento toma muchas formas y, por eso, puede hablarse de tecnoemprendedores, intraemprendedores, emprendedores sociales, trabajadores autónomos y muchos otros. A los emprendedores también se les denomina empresarios u hombres o mujeres de negocios. Común a todos ellos puede percibirse un impulso. Es el espíritu empresarial. Este espíritu es un fenómeno complejo que involucra un conjunto de actividades con características técnicas, humanas, administrativas y empresariales, cuyo desempeño requiere un conjunto diverso de habilidades. La proporción en que se presenten determinará las diferentes categorías y tipos de empresarios. (BUSSINES SCHOOL, s.f.)

3.1.3 Industria alimentaria.

La industria alimentaria es la que lleva a cabo todas las fases de la cadena alimentaria. Es decir, se encarga de transformar materia prima de origen animal y vegetal en alimentos que se llevarán al mercado para el consumo directo. La industria alimentaria es de suma importancia en el mundo moderno, permitiendo que las personas puedan contar con una oferta constante de alimentos. A esto se suma que las refrigeradoras permiten conservar estos productos. (WESTREICHER, s.f.).

3.2 REFERENTE CONCEPTUAL.

Yuca: La yuca, también conocida como mandioca o tapioca, es un tubérculo de raíz comestible originario de América del Sur. Tienen una piel dura, escamosa y de color marrón, mientras que su carne almidonada es de color blanco.

Factibilidad: Es aquella que dispone de los recursos que se utilizarán para poder realizar los objetivos y metas de un proyecto planteado.

Competitividad: es la capacidad de una persona u organización para desarrollar ventajas competitivas con respecto a sus competidores. Obteniendo así una posición destacada en su entorno.

Mercado meta: hace referencia al destinatario ideal de un servicio o producto. Por lo tanto, se trata del sector de población al que se dirige un bien y al que podrá dirigir una organización sus esfuerzos de mercadotecnia. Definir el mercado meta es una de las razones por las cuales se realiza la segmentación de mercado, ya que es necesario saber a quién nos dirigimos.

Productividad: es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc.) durante un periodo determinado.

Competencia: aquella situación en la que existe un indefinido número de compradores y vendedores que intentan maximizar su beneficio o satisfacción. Así, los precios están determinados únicamente por las fuerzas de la oferta y la demanda.

Demanda: es la solicitud para adquirir algo. En economía, la demanda es la cantidad total de un bien o servicio que la gente desea adquirir.

Calidad: se refiere a la capacidad que posee un objeto para satisfacer necesidades implícitas o explícitas según un parámetro, un cumplimiento de requisitos de calidad.

Tasa interna de retorno (TIR): es la tasa de interés o rentabilidad que ofrece una inversión. Es decir, es el porcentaje de beneficio o pérdida que tendrá una inversión para las cantidades que no se han retirado del proyecto.

Oferta: es la cantidad de bienes y servicios que los oferentes están dispuestos a poner a la venta en el mercado a unos precios concretos.

Inversión: es una actividad que consiste en dedicar recursos con el objetivo de obtener un beneficio de cualquier tipo.

Capital: se refiere a los recursos que se utilizan para generar valor. Esto, a través de la fabricación de otros bienes o servicios o mediante la obtención de ganancias o utilidades sobre la tenencia o venta de valores.

Valor agregado: es la utilidad adicional que tiene un bien o servicio como consecuencia de haber sufrido un proceso de transformación.

4. MODULO DE MERCADO

4.1 Producto.

Yuca Congelada.

La yuca en astillas es obtenida a partir de la selección y clasificación de yuca cuidadosamente cultivada, que se encuentran en toda la región de Córdoba, las cuales son cortadas y congeladas para garantizar su conservación.

En cuanto al portafolio y la extensión del producto, se contará con una línea de distribución estandarizada. Es decir, dentro de la línea de yuca congelada, se ofertará un producto que contará con una especificación técnica definida de la siguiente manera: Producto en bolsa plástica, con una presentación propia de la empresa PROCESADOS DEL SINÚ S.A.S. que tiene una longitud aproximada entre 5 y 7 cm, un color blanco, una presentación de 1 kilogramo, con un aporte calórico de 120 calorías por cada 100 gramos de yuca, con vitaminas del grupo B, potasio, magnesio, calcio, hierro y vitamina C.

Ilustración 1 Presentación de la Yuca Congelada



Fuente: Google Imágenes

4.1.2 Usos.

La yuca congelada al ser un producto saludable, que contribuyen con la reducción en calorías, y que ayudan a incorporar nutrientes saludables como minerales, vitaminas, fibras, antioxidantes, etc. Además, puede servirse frita, cocida, asada, estofada, agregarse en puddings, galletas, pasteles o sopas.

4.1.3 Beneficios.

La vitamina C de la yuca ayuda al cuerpo a aprovechar el hierro, se ha demostrado que es un nutriente muy poderoso que ayuda a evitar las enfermedades cardíacas, el cáncer y otras; además, la vitamina C ayuda al cuerpo a producir colágeno, la sustancia que mantiene tersa la piel, también se ha probado que reduce la duración y la intensidad de los resfriados, así como de otras infecciones virales, es libre de grasa, de grasa saturada, colesterol, sin sal y es buena fuente de fibra.

4.1.4 Sustitutos.

Los productos sustitutos de la Yuca Congelada, son los diferentes productos que contienen almidón, tales como la papa, el trigo, arroz, maíz, entre otros cereales.

4.2 Consumidor final.

Este producto va dirigido para los hogares ubicados en el casco urbano del Municipio de Santa Cruz de Lorica, Córdoba, representados por los 13.500 hogares censados según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE).

4.3 Delimitación de área geográfica.

Los consumidores finales de este producto se encuentran localizados en el casco urbano del Municipio de Santa Cruz de Lórica, que a su vez está ubicado al norte del departamento de Córdoba, en la parte baja del río Sinú y cerca de la costa caribeña.

La cabecera municipal se encuentra sobre la parte derecha del río Sinú. El Municipio de Santa Cruz de Lórica limita:

Al norte con: San Antero, San Bernardo del Viento, Purísima y Momil.

Al sur con: San Pelayo y Cotorra.

Al este con: Momil y Chimá.

Al oeste con: San Bernardo del Viento, Puerto Escondido y Moñitos.

Ilustración 2 Mapa de Santa Cruz de Lórica



Fuente: <http://lorica22.blogspot.com/2016/04/sitios-turisticos.html>

4.4 Análisis de la Demanda.

4.4.1 Calculo del tamaño de la muestra.

La población objeto de estudio está conformada por los hogares de la zona urbana del Municipio de Santa Cruz de Lorica, Córdoba, para el año 2020, que corresponde a 13.500 hogares (DANE, 2018).

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

Donde:

N (Tamaño de la población) = 13500

Z (Variable de confianza) = 1,96

P (Probabilidad de éxito) = 50% = 0,5

Q (Probabilidad de fracaso) = 50% = 0,5

d (Margen de error) = 5% = 0,05

$$n = \frac{13500 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (13500 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} = 374$$

Al tomar como referencia los datos obtenidos del punto anterior “Consumidor Final”; se considera que la muestra poblacional para el segmento de mercado es de 374 hogares, que cumplen con las características.

4.4.2 Cuestionario.

Para realizar la recolección de información se diseñó un cuestionario estructurado con respuestas cerradas y de selección múltiple con única respuesta. (Ver Anexo 1)

4.4.3 Calculo de la demanda actual.

Para el cálculo de la demanda actual se tomaron como referencia los datos obtenidos en las preguntas 1 y 2 del cuestionario aplicado a los hogares del Municipio de Santa Cruz de Lorica.

Tabla 1 ¿Consume su familia yuca?

	Hogares	Porcentajes
Si	351	94%
No	23	6%
Total	374	100%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados con respuesta positiva (Si), de esta encuesta fueron tomados como referencia para llevarlos al plano del segmento de mercado seleccionado que corresponde a (13.500) hogares, de modo que, al multiplicarlo por el porcentaje encuestado que representa la respuesta positiva (Si), se presume que 12.690 hogares del municipio de Santa Cruz de Lorica con respuesta positiva (Si).

$$13.500 \times 94\% = 12.690$$

Tabla 2 ¿Cuántos kilogramos de yuca consume semanalmente?

	Hogares	Porcentajes
1 Kg	108	31%
2 Kg	118	33%
3 Kg	74	21%
4 Kg	31	9%
5 Kg	20	6%
	351	100%

Fuente: Elaboración propia

Luego, se toma el cuadro de la pregunta 2, donde se expresa el porcentaje de hogares encuestados según la cantidad de unidades demandadas, dichos porcentajes se multiplican por la cantidad de hogares que presumidamente dieran una respuesta positiva en la pregunta anterior, así:

$$12.690 \times 31\% = 3.933 \text{ hogares}$$

$$12.690 \times 33\% = 4.187 \text{ hogares}$$

$$12.690 \times 21\% = 2.664 \text{ hogares}$$

$$12.690 \times 9\% = 1.166 \text{ hogares}$$

$$12.690 \times 6\% = 761 \text{ hogares}$$

Ahora se realiza la frecuencia de consumo de los hogares, para obtener la demanda actual en el primer año, multiplicando el porcentaje de frecuencia por la cantidad de hogares que determina su preferencia de cantidad demandada.

Tabla 3 Frecuencia semanal

Numero de demanda	Cantidad de consumidores	Total	X4	X12
1 Kg	3.933	3.933	15.732	188.784
2 Kg	4.187	8.375	33.500	402.000
3 Kg	2.664	7.992	31.968	383.616
4 Kg	1.166	4.664	18.656	223.872
5 Kg	761	3.805	15.220	182.640
Total				1.380.912

Fuente: Elaboración propia

De esta manera se determina que la demanda en el Municipio de Santa Cruz de Lorica, referente al producto Yuca Congelada es de: 1.38.912 al año.

4.4.4 Proyección de la demanda actual.

Para la proyección de la demanda actual se utilizó la siguiente fórmula: $DF=DA (1+i)^n$

Donde:

Df = Demanda Futura

Da = Demanda Actual

1 = Constante

i = Índice de crecimiento poblacional para Santa Cruz de Lorica, que es del 1,02%

n = Año a proyectar

$Df_1 = 1.380.912 \text{ Kg anual } (1 + 0,0102)^1 = 1.394.997 \text{ Kg al año}$

$Df_2 = 1.380.912 \text{ Kg anual } (1 + 0,0102)^2 = 1.409.226 \text{ Kg al año}$

$Df_3 = 1.380.912 \text{ Kg anual } (1 + 0,0102)^3 = 1.423.600 \text{ Kg al año}$

$Df_4 = 1.380.912 \text{ Kg anual } (1 + 0,0102)^4 = 1.438.121 \text{ Kg al año}$

$Df_5 = 1.380.912 \text{ Kg anual } (1 + 0,0102)^5 = 1.452.789 \text{ Kg al año}$

Tabla 4 Proyección de la demanda actual

AÑOS	1	2	3	4	5
DEMANDA FUTURA	1.394.997	1.409.226	1.423.60	1.438.121	1.452.789

Fuente: Elaboración propia

4.5 Análisis de la oferta.

Para el análisis de la oferta se tuvo en cuenta que este producto no se comercializa en la región, por lo que no tiene competidores directos, pero se tuvieron en cuenta los negocios formales que comercializan Yuca en el Municipio de Santa Cruz de Lorica.

4.5.1 Calculo de la oferta actual.

Al consultar en estos negocios para conocer el promedio de productos que ofrecen semanalmente, y proyectarlos a un año, el resultado fue el siguiente:

$$\text{Depósito Marinilla} = 175 \text{ Kg} \times 4 = 700 \text{ Kg} \times 12 = 8.400 \text{ Kg}$$

$$\text{Depósito Lorica} = 210 \text{ Kg} \times 4 = 840 \text{ Kg} \times 12 = 10.080 \text{ Kg}$$

$$\text{Depósito el Pilón} = 189 \text{ Kg} \times 4 = 756 \text{ Kg} \times 12 = 9.072 \text{ Kg}$$

$$\text{Supermercado Mercahogar} = 196 \text{ Kg} \times 4 = 784 \text{ Kg} \times 12 = 9.408 \text{ Kg}$$

$$\text{Supermercado Zuma} = 189 \text{ Kg} \times 4 = 756 \text{ Kg} \times 12 = 9.072 \text{ Kg}$$

$$\text{Total} = \mathbf{46.032 \text{ Kg anual}}$$

4.5.2 Proyección de la oferta actual.

Para la proyección de la oferta actual se utilizó la siguiente fórmula: $OF=OA (1+i)^n$

Donde:

Of = Oferta Futura

Oa = Oferta Actual

1 = Constante

i = Índice de crecimiento del sector comercio, que es del 0.75%

n = Año a proyectar

$$Of_1 = 46.032 \text{ Kg anual} (1 + 0,0075)^1 = 46.377 \text{ Kg al año}$$

$$Of_2 = 46.032 \text{ Kg anual} (1 + 0,0075)^2 = 46.725 \text{ Kg al año}$$

$$Of_3 = 46.032 \text{ Kg anual} (1 + 0,0075)^3 = 47.075 \text{ Kg al año}$$

$$Of_4 = 46.032 \text{ Kg anual} (1 + 0,0075)^4 = 47.428 \text{ Kg al año}$$

$$Of_5 = 46.032 \text{ Kg anual } (1 + 0,0075)^5 = 47.784 \text{ Kg al año}$$

Tabla 5 Proyección de la oferta actual

AÑOS	1	2	3	4	5
OFERTA FUTURA	46.377	46.725	47.075	47.428	47.784

Fuente: Elaboración propia

4.6 Determinación de la demanda existente

4.6.1 Tipo de demanda.

Obtenidos los datos respecto a la cantidad, frecuencia y consumo de la Yuca, este contará con un tipo de demanda insatisfecha, ya que, según los resultados en la proyección de la demanda existente, hay un margen potencial de consumo en el mercado para dicho producto, el cual se expresa, así:

$$\begin{array}{l}
 \text{Demanda actual} \quad 1.380.912 \\
 (-) \text{ Oferta actual} \quad \underline{46.032} \\
 \text{Resultado} \quad = \quad 1.334.880
 \end{array}$$

Como la demanda es mayor a la oferta, el resultado del tipo de demanda existente es una demanda insatisfecha por 1.334.880 Kilogramos de Yuca Congelada al año.

4.6.2 Proyección de la demanda insatisfecha

La proyección de la demanda insatisfecha equivale a la resta entre la proyección de la demanda actual y la proyección de la oferta actual.

Tabla 6 Proyección de la demanda insatisfecha

AÑOS	1	2	3	4	5
DEMANDA FUTURA	1.394.997	1.409.226	1.423.600	1.438.121	1.452.789
OFERTA FUTURA	46.377	46.725	47.075	47.428	47.784
DEMANDA INSATISFECHA	1.348.620	1.362.501	1.376.525	1.390.693	1.405.005

Fuente: Elaboración propia

La capacidad instalada de la empresa denota una comercialización de 121.376 Kilogramos para el primer año de operación. Dicha capacidad representaría la cobertura de un 9% de la demanda insatisfecha en el Municipio de Santa Cruz de Lorica, para el consumo de Yuca Congelada. De igual manera, dentro de la publicidad que se hará para dar a conocer el producto, la empresa contará con el despliegue de volantes y el marketing digital, ésta estrategia, se realizará por redes sociales y como anuncio en sitios web.

4.7 Análisis de precio

Se realizó un análisis de precio que se efectuó de acuerdo a los precios actuales ofertados en el mercado, en cada uno de los negocios que comercializan Yuca, la competencia que comercializan dichos productos, son los mayores ofertantes de Yuca, estos competidores son: Deposito Marinilla, Deposito Lorica, Deposito el Pílon, Supermercado Mercahogar, Supermercado Zuma.

Tabla 7 Análisis de precios

Competidores	Precio / Kilogramo
Depósito Marinilla	\$1.300
Depósito Lorica	\$1.300
Depósito el Pílon	\$1.300
Supermercado Mercahogar	\$1.500
Supermercado Zuma	\$1.400

Fuente: Elaboración propia

Considerando el nivel de precios que tiene la competencia en relación al producto seleccionado (Yuca), el mercado objetivo está compuesto por hogares con gustos exigentes, que prefieren la calidad del producto por encima del precio, porque buscan la satisfacción completa, debido a que el procesamiento y valor agregado en la conservación de este tipo de producto es de suma importancia, cabe resaltar que el producto que el producto que ofrece PROCESADOS DEL SINÚ S.A.S. no existe en el Municipio de Santa Cruz de Lorica, lo que significa que la empresa debe entrar a un nuevo mercado, que tiene una fuerte competencia indirecta, con precios llamativos.

La empresa PROCESADOS DEL SINÚ S.A.S. al adquirir la materia prima en la misma región y llevar a cabo el procesamiento en la misma ciudad a distribuir, tiene una ventaja comparativa para equiparar un precio competitivo, promoviendo ofertas atractivas al cliente, lo que permite que el producto ofertado, pueda tener un precio competitivo.

4.8 Canales de distribución

Para el desarrollo de esta empresa se establecerá un canal de distribución directo que permita dar a conocer el producto en el menor tiempo posible; además, se reducen los intermediarios.

Ilustración 3 Canal de distribución



Fuente: Elaboración propia

4.9 Mercado de insumos

El mercado para la empresa será del propio Municipio de Santa Cruz de Lorica, donde se comprara la yuca directamente a los productores, que representa el insumo principal, de igual manera los demás insumos necesarios para la comercialización de Yuca Congelada, serán obtenidos también en el mercado local.

4.10 Imagen del Producto

Ilustración 4 Logo de la empresa



Fuente: Elaboración propia

La imagen de la empresa es un imagotipo, debido a que está conformado por letras e imágenes, que en este caso es una yuca que fue cuidadosamente seleccionada para formar parte de la imagen corporativa de la empresa, que lleva por nombre "Procesados del Sinú", porque representa a la zona geográfica, generando un orgullo Loricuero y Cordobés, por las

culturas y tradiciones, por otro lado el logo es “Siempre a tu disposición” haciendo referencia a que la empresa está siempre acompañando al consumidor final, y el color verde que representa el campo y la frescura del producto.

4.11 Estrategias de publicidad

La empresa PROCESADOS DEL SINU SAS. Utilizará una estrategia de publicidad, basada en contenido informativo, que busca informar a los potenciales consumidores de la yuca congelada, dando a conocer la marca y los beneficios que consiguen al consumir este producto, se expresa detalladamente la estrategias a utilizar:

Volantes: Se diseñarán, imprimirán y repartirán volantes con información relacionada al portafolio de productos que maneja la empresa, dichos volantes llevarán información como contacto, dirección, páginas y demás información relevante para el cliente.

Marketing digital: se dará a conocer a través de los diferentes canales de difusión, tales como: Facebook, Instagram y medios digitales.

5. MODULO TECNICO Y ORGANIZACIONAL

5.1 Tamaño de la producción

Dimensión del mercado:

La empresa cuenta con un mercado propicio para la venta de los productos, porque la oferta actual es menor a la demanda, por lo tanto el producto es comercializado en el Municipio de Santa Cruz de Lorica pero no satisface a los consumidores, resaltando la oportunidad que tiene la empresa en este mercado.

Percibiendo las necesidades que hay en el mercado, se establece que la oferta, requiere dimensionar su tamaño en la medida en que las cifras porcentuales del mercado de la demanda así exigen, para cubrir las necesidades insatisfechas del mercado, asimismo se ofrecerá un promedio del 9% es decir 121.376 Kilogramos de la demanda insatisfecha.

Disponibilidad de insumos

En la región existe la materia prima necesaria para realizar el proceso de comercialización de la yuca congelada, al ser Córdoba un departamento netamente agro. Además de lo antes expuesto en el Municipio de Santa Cruz de Lorica existen empresas y productores dedicados a la distribución de la materia prima necesaria para el proceso productivo del proyecto.

Tecnología utilizada

Para realizar el proceso de comercialización es necesario ciertas maquinas industriales, que permitan lavar y pelar la yuca; una troceadora para realizar los cortes; una maquina empacadora al vacío, y congeladores con capacidad de refrigeración menor a los -10°C.

La empresa 3 días a la semana, con una comercialización anual de 121.376 Kilogramos

Personal con que contará la Empresa

En el Municipio de Santa Cruz de Lórica existe la mano de obra disponible y con los conocimientos técnicos en las áreas administrativas, financieras e industriales para trabajar en la empresa, que contara con 3 operarios que se encargaran del proceso productivo, al igual que 2 empleados administrativos.

5.2 Localización.

5.2.1 Macro-Localización

Para realizar el estudio de macrolocalización del proyecto se tuvieron en cuenta factores relevantes como Económicos, Culturales, Políticos y Sociales, en los Municipios de San Antero, Santa Cruz de Lorica y Momil. El orden en que quedaron las alternativas fue:

San Antero: 65

Santa Cruz de Lorica: 74

Momil: 54

La mejor alternativa la constituye el municipio de Santa Cruz de Lorica, teniendo en cuenta los siguientes factores relevantes para el éxito: Ubicación del consumidor, vías de comunicación, hábitos de compra, regulaciones específicas y actitud de la comunidad.

Tabla 8 Macro-Localización

Factores relevantes	Peso asignado Esc (0-1)	Alternativa de localización					
		San Antero		Santa Cruz de Lórica		Momil	
		Calificación Esc (0-100)	Calificación ponderada	Calificación Esc (0-100)	Calificación ponderada	Calificación Esc (0-100)	Calificación ponderada
Económico							
Ubicación del consumidor	0.20	60	12	80	16	50	10
Vías de comunicación	0.10	80	8	80	8	60	6
Costos de mano de obra	0.20	70	14	70	14	60	12
Ubicación de proveedores	0.20	70	14	60	12	50	10
Cultural							
Hábitos de compra	0.10	60	6	80	8	50	5
Político							
Regulaciones específicas	0.10	60	6	80	8	50	5
Social							
Actitud de la comunidad	0.10	50	5	80	8	60	6
TOTAL	1.00		65		74		54

Fuente: Elaboración propia

5.22 Micro-Localización

Para realizar el estudio de la Microlocalización del proyecto se tuvieron en cuenta factores relevantes como Disponibilidad de local, Costo de arriendo, Costo de Servicios Públicos, Afluencia de Clientes, Disponibilidad de Materias Primas, Competencia, Conservación del Medio Ambiente, Seguridad y Posibilidad de expansión. El orden en que quedaron las alternativas fue:

Centro del Municipio: 68

Norte del Municipio: 75

Sur del Municipio: 65,5

La mejor alternativa la constituye el Norte del Municipio de Santa Cruz de Lorica, teniendo en cuenta los siguientes factores relevantes para el éxito: Costo de Servicios Públicos, Costo de Arriendos, Competencia, Seguridad y Posibilidades de Expansión.

Tabla 9 Micro-Localización

Factores relevantes	Peso asignado Esc (0-1)	Alternativa de localización					
		Centro del Municipio		Norte del Municipio		Sur del Municipio	
		Calificación Esc (0-100)	Calificación ponderada	Calificación Esc (0-100)	Calificación ponderada	Calificación Esc (0-100)	Calificación ponderada
Disponibilidad de local	0.15	80	12	70	10,5	60	9
Costo de arriendo	0.15	60	9	80	12	70	10,5
Costo de servicios públicos	0.10	60	6	80	8	90	9
Afluencia de clientes	0.15	80	12	70	10,5	60	9
Disponibilidad de materia prima	0.15	70	10,5	70	10,5	50	7,5
Competencia	0.10	60	6	80	8	80	8
Conservación del medio ambiente	0.10	60	6	80	8	50	5
Seguridad	0.05	80	4	70	3,5	70	3,5
Posibilidades de expansión	0.05	50	2,5	80	4	80	4
TOTAL	1.00		68		75		65,5

Fuente: Elaboración propia

5.2.3 Análisis de localización

Al analizar los factores que influyen en la determinación de la localización de la empresa se puede observar que los aspectos tomados son de importancia en el posicionamiento geográfico de la empresa, de tal manera que sea estratégico para el desarrollo de la producción, las ventas y la comercialización del producto.

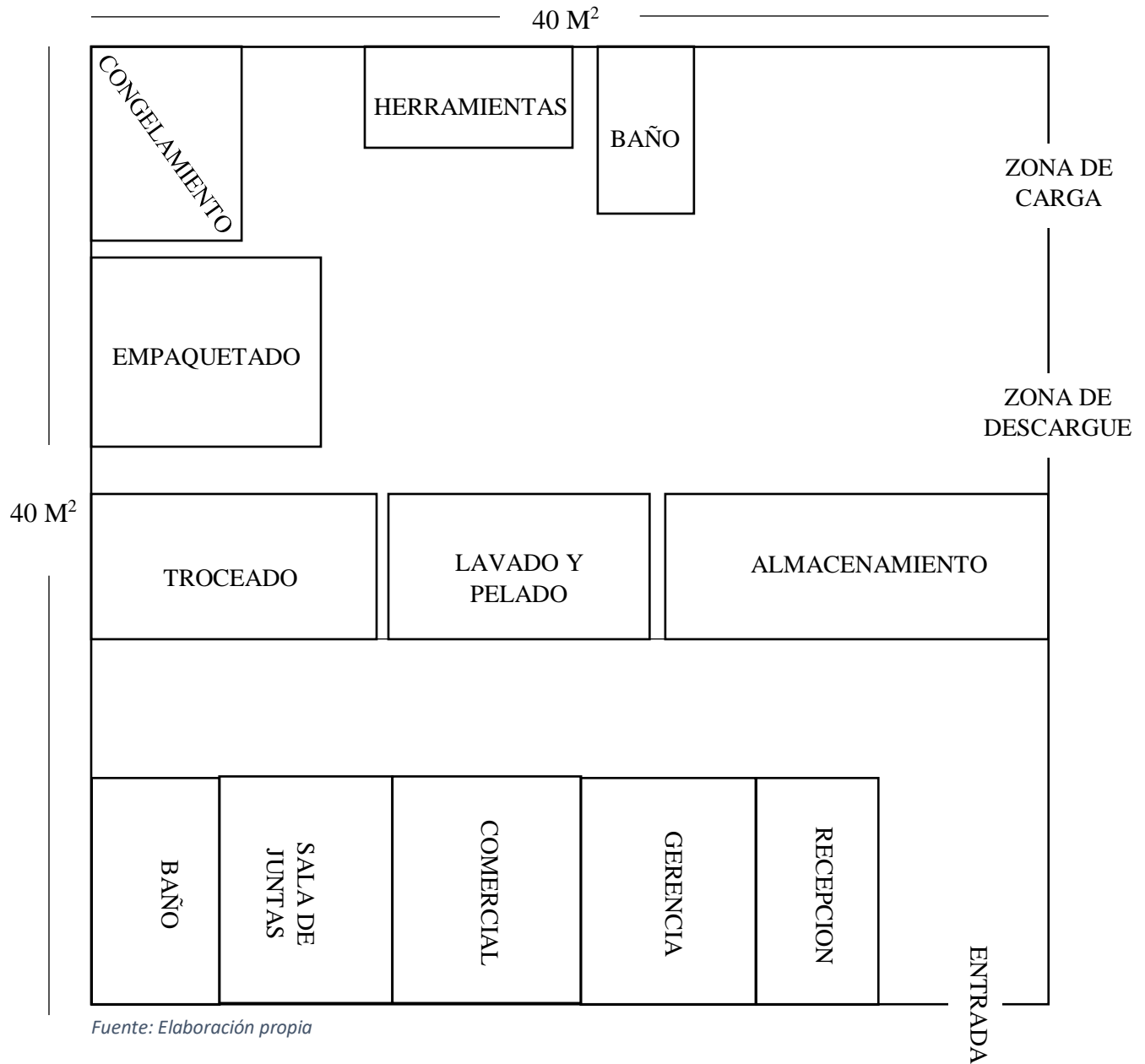
Teniendo en cuenta el análisis de la Macro-Localización se percibe al Municipio de Santa Cruz de Lorica porque presenta un puntaje de 74, debido a su manejo económico al tener vías de acceso que se comunican con otros municipios, permitiendo el desarrollo de las actividades de la empresa para llegar al público objetivo.

Por otra parte en la Micro-Localización la zona norte tiene el mayor puntaje de 75, siendo superior a las otras zonas, porque hay una alta posibilidad de adquirir terrenos.

5.3 Distribución en planta

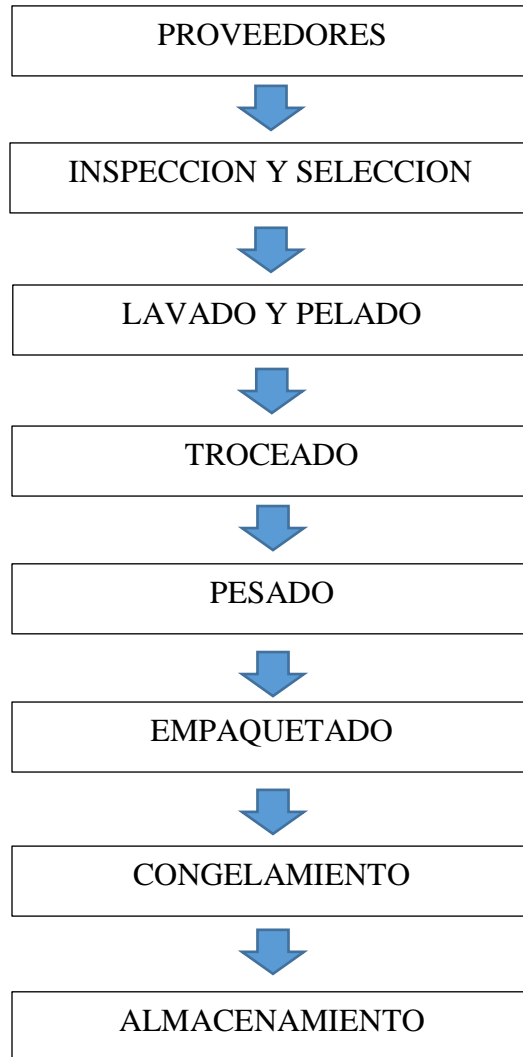
El taller tiene una planta física con un área de 40 M² los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

Ilustración 5 Distribución en planta



5.4 Proceso de Comercialización

Ilustración 6 Proceso de Comercialización



Fuente: Elaboración propia

5.4.1 Descripción del proceso de Comercialización

Proveedores: Por medio del mercado local a través de los distribuidores y productores, seleccionados por la calidad de la yuca.

Inspección y selección: En esta parte se revisa la yuca minuciosamente, con el fin de verificar la calidad y se seleccionan las que no evidencien daños.

Lavado y pelado: Se debe introducir de forma manual la materia prima (yuca) en la maquina industrial que hace el proceso de lavar y pelar la yuca.

Troceado: Se debe introducir de forma manual la materia prima lavada y pelada (yuca) en la maquina industrial que hace el proceso de trocear y cortar la yuca.

Pesado: El personal toma las bolsas respectivas para el sellado, depositan los trozos de yuca, de modo que las bolsas tengan un peso de 1 Kilogramo.

Empaquetado: Se debe introducir de forma manual la yuca troceada en el empaque (bolsas de plástico) que posteriormente se introduce en la máquina de empaquetado al vacío, para sellarlas.

Congelamiento: Se debe introducir de forma manual el producto empaquetado al congelador, con una temperatura controlada de -10°C .

Almacenamiento: Después de pesado y empaquetado el producto debe permanecer en los congeladores con una temperatura controlada de -10°C , para garantizar su conservación.

5.5 Naturaleza jurídica

La empresa PROCESADOS DEL SINÚ S.A.S., la cual es una sociedad comercial de capital, innovadora en el derecho societario colombiano. Estimula el emprendimiento debido a las facilidades y flexibilidades que posee para su constitución y funcionamiento.

Por medio de la Ley 1258 del 5 de diciembre de 2008, se creó en nuestra legislación, la Sociedad por Acciones Simplificada (SAS). Por virtud del artículo 46 de la citada ley, esta entró en vigencia el mismo día de su promulgación, lo cual ocurrió el 5 de diciembre del citado año. (SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES, s.f.)

5.6 Gerencia estratégica

5.6.1 Misión

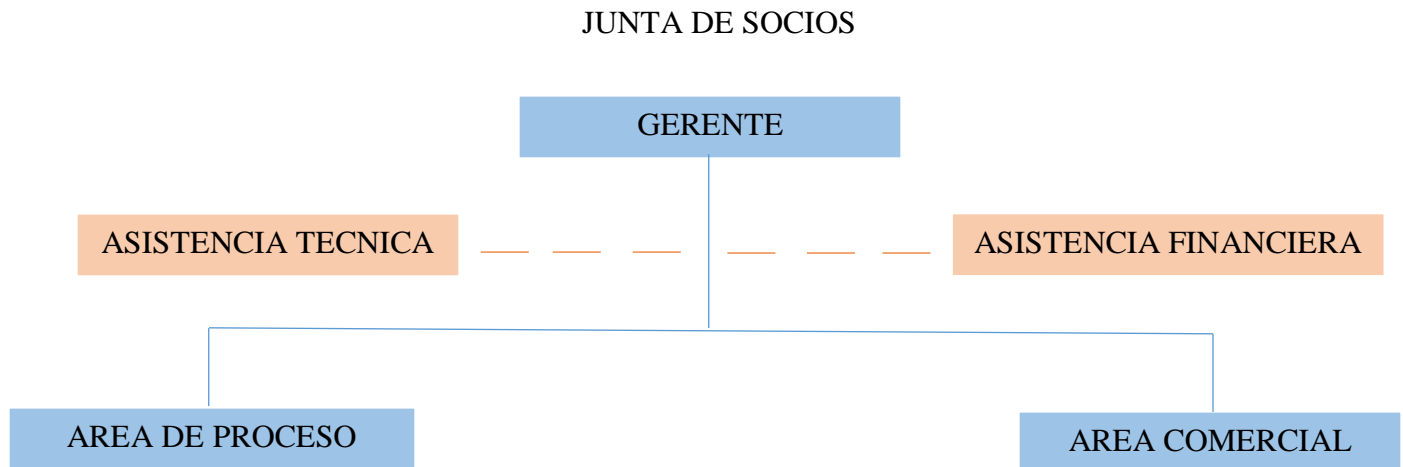
PROCESADOS DEL SINÚ S.A.S. es una empresa dedicada a la comercialización de yuca congelada con valor agregado en la región, que tiene como objetivo brindar un producto de calidad, que satisfaga las necesidades de los consumidores, estando siempre a tu disposición.

5.6.2 Visión

Para el año 2025 nuestra visión es ampliar nuestra cobertura en mercados nacionales y hacer presencia en el 50% del territorio regional, a través del fortalecimiento y la capacitación de nuestro recurso humano, de nuevas alianzas con empresas comercializadoras y de una logística cada vez más estratégica.

5.7 Organigrama

Ilustración 7 Organigrama



Fuente: Elaboración propia

5.8 Manual de funciones

Manual de Funciones:

Tabla 10 Manual de Funciones del Gerente

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Gerente
Dependencia:	Área Administrativa
Número de Cargos:	1
Reporta a:	A los Socios
Requisitos Mínimos	
Educación:	Administrador de Empresas
Experiencia:	Mínimo 3 años en el cargo o similares
Objetivo Principal	
<p>Responsable por la dirección y representación legal, judicial y extrajudicial, estableciendo las políticas generales que regirán a la empresa, desarrolla y define los objetivos organizacionales, planifica el crecimiento de la empresa a corto y a largo plazo; Además, presenta a la junta de socios los estados financieros, el presupuesto, programas de trabajo y demás obligaciones que requiera.</p>	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> • Ejercer la representación legal de la Empresa. • Realizar la administración global de las actividades de la empresa buscando su mejoramiento organizacional, técnico y financiero. 	

- Controlar y supervisar los reportes financieros, comparando resultados reales con los presupuestados.
- Controlar la administración de los recursos monetarios y el cumplimiento de regulaciones en materia tributaria, y demás obligaciones legales.
- Controlar los costos y rentabilidad de la empresa.
- Controlar el cumplimiento de los planes y programas de producción
- Controlar que los índices y costos de producción.
- Controlar la producción de la planta
- Supervisar la planificación y ejecución de las estrategias y acciones de comercialización de la empresa.
- Efectuar el análisis y evaluación de los resultados de los planes de mercadeo y ventas de la empresa.
- Controlar los niveles de cartera.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11 Manual de Funciones del Jefe de Ventas

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Jefe de ventas
Dependencia:	Área de comercial
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente, Contador.
Requisitos Mínimos	

Educación:	Administrador de empresas con especialización en gestión de ventas.
Experiencia:	Mínimo 2 años de experiencia en funciones de supervisión de ventas.
Objetivo Principal	
Planificar y organizar el trabajo del área de ventas, sin salirse de un presupuesto acordado, además saber guiar a los vendedores y proporcionarles las herramientas necesarias para que puedan lograr sus objetivos de venta.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> • Intervenir en las decisiones de la empresa relacionadas con la comercialización de productos y servicios. Por ejemplo, un jefe de ventas tiene en cuenta si la empresa puede o no puede hacer cambios para satisfacer las necesidades de los clientes, como por ejemplo, ofreciendo descuentos especiales. • Diseñar y presentar estrategias de ventas e informes para que los analice la dirección de la empresa. • Elaborar presupuestos y tramitar pedidos. • Resolver los problemas, quejas o consultas que surjan relacionadas con su departamento, así como tratar y mantener buenas relaciones con los clientes. • Definir los objetivos de venta que debe alcanzar cada vendedor individualmente o el grupo. 	

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 12 Manual de Funciones del Operario

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Operario.
Dependencia:	Área de producción.
Número de Cargos:	3
Reporta a:	Jefe de producción.
Requisitos Mínimos	
Educación:	Bachiller académico, Técnico en manipulación de máquinas industriales.
Experiencia:	Mínimo 2 años de experiencia en el manejo de máquinas industriales.
Objetivo Principal	
<p>Participar directamente en el proceso de producción, manejar las maquinarias y herramientas específicas y necesarias para lograr la transformación de producto, interpretar planos, gráficos de diseño y entender los planes de producción, seguir paso a paso las especificaciones de producción, verificar que el proceso de calidad en la producción sea el adecuado.</p>	
Funciones del cargo	
<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir las metas de producción. • Verificar el estado de las máquinas. • Cumplir con la seguridad de la maquinaria. • Manejo de la materia prima. • Montar mercancías en líneas de producción. 	

- Llevar a cabo controles básicos de calidad y pruebas.
- Proporcionar materias primas a la maquinaria de producción.

Fuente: Elaboración propia

6. MODULO FINANCIERO

6.1 Inversiones

Las inversiones necesarias, están representadas en adecuaciones del local, maquinaria, equipos, muebles, enseres y gastos pre operativos.

Tabla 13 Inversión en Maquinaria y Equipos

DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Lavado y pelado	1	\$ 40,000,000	\$ 40,000,000	10
Troceadora	1	\$ 25,000,000	\$ 25,000,000	10
Empaquetado	1	\$ 18,000,000	\$ 18,000,000	10
Congelador	4	\$ 5,000,000	\$ 20,000,000	10
Computador de mesa	5	\$ 2,000,000	\$ 10,000,000	5
Impresora	5	\$ 1,000,000	\$ 5,000,000	5
Aire acondicionado	5	\$ 1,000,000	\$ 5,000,000	5
Balanza electrónica	5	\$ 300,000	\$ 1,500,000	10
Extractor de aire eólico	6	\$ 1,000,000	\$ 6,000,000	5
Detectores de humo	2	\$ 100,000	\$ 200,000	5
Mesas de acero	2	\$ 800,000	\$ 1,600,000	10
Teléfono	5	\$ 100,000	\$ 500,000	5
TOTAL			\$ 132,800,000	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14 Inversión en Muebles y Enseres

DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Silla de oficina	10	\$ 70.000	\$ 700.000	10
Dotación de operarios	3	\$ 250.000	\$ 750.000	1
Escritorio	5	\$ 200.000	\$ 1.000.000	10
Extintores	2	\$ 80.000	\$ 160.000	5
Caneca de basura	3	\$ 20.000	\$ 60.000	5
TOTAL			\$ 2.670.000	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15 Inversión en Activos Intangibles Diferidos

DETALLE DE INVERSIÓN	COSTO TOTAL
Licencia y tramite	\$ 1.000.000
Gasto de organización	\$ 500.000
Estudio de pre factibilidad	\$ 350.000
Montaje y puesto en marcha	\$ 700.000
Estudio de factibilidad	\$ 800.000
Imprevistos	\$ 500.000
TOTAL INVERSIÓN EN ACTIVOS INTANGIBLES	\$ 3.850.000

Fuente: Elaboración propia

6.2 Costos operacionales

Los costos operaciones se representan en los costos y gastos de funcionamiento en el primer año de operación, donde se describe los diferentes costos; mano de obra, costo de materiales, servicios públicos, remuneración de personal, gastos de venta y la depreciación.

Tabla 16 Costos de Mano de Obra, Primer Año de Operación

CARGO	REMUNERACIÓN MENSUAL	REMUNERACIÓN ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES	COSTO TOTAL
Mano de Obra Directa				
Operario (3)	\$ 2.633.409	\$ 31.600.908	\$ 16.220.746	\$ 47.821.654
SUBTOTAL	\$ 2.633.409	\$ 31.600.908	\$ 16.220.746	\$ 47.821.654
TOTAL	\$ 2.633.409	\$ 31.600.908	\$ 16.220.746	\$ 47.821.654

Fuente: Elaboración propia

Aire acondicionado	5	\$ 5,000,000	\$ 1,000,000	\$ 1,000,000	\$ 1,000,000	\$ 1,000,000	\$ 1,000,000	-
Balanza electrónica	10	\$ 1,500,000	\$ 150,000	\$ 150,000	\$ 150,000	\$ 150,000	\$ 150,000	\$ 750,000
Extractor de aire eólico	5	\$ 6,000,000	\$ 1,200,000	\$ 1,200,000	\$ 1,200,000	\$ 1,200,000	\$ 1,200,000	-
Detectores de humo	5	\$ 200,000	\$ 40,000	\$ 40,000	\$ 40,000	\$ 40,000	\$ 40,000	-
Mesas de acero	10	\$ 1,600,000	\$ 160,000	\$ 160,000	\$ 160,000	\$ 160,000	\$ 160,000	\$ 800,000
Teléfono	5	\$ 500,000	\$ 100,000	\$ 100,000	\$ 100,000	\$ 100,000	\$ 100,000	-
Silla de oficina	10	\$ 700,000	\$ 70,000	\$ 70,000	\$ 70,000	\$ 70,000	\$ 70,000	\$ 350,000
Dotación de operarios	1	\$ 750,000	\$ 750,000	-	-	-	-	-
Escritorio	10	\$ 1,000,000	\$ 100,000	\$ 100,000	\$ 100,000	\$ 100,000	\$ 100,000	\$ 500,000
Extintores	5	\$ 160,000	\$ 32,000	\$ 32,000	\$ 32,000	\$ 32,000	\$ 32,000	-
Caneca de basura	5	\$ 60,000	\$ 12,000	\$ 12,000	\$ 12,000	\$ 12,000	\$ 12,000	-
TOTAL		\$ 135,410,000	\$ 16,902,000	\$ 16,152,000	\$ 16,152,000	\$ 16,152,000	\$ 16,152,000	\$ 81,510,000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20 Remuneración al Personal Administrativo

CARGO	REMUNERACIÓN MENSUAL	REMUNERACIÓN ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES	REMUNERACIÓN TOTAL ANUAL
Gerente	\$ 1.800.000	\$ 21.600.000	\$ 11.087.280	\$ 32.687.280
Contador	\$ 500.000	\$ 1.000.000	-	\$ 1.000.000
Jefe de Comercialización	\$ 1.000.000	\$ 12.000.000	\$ 6.159.600	\$ 12.000.000
Total	\$ 3.300.000	\$ 34.600.000	\$ 17.246.880	\$ 45.687.280

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21 Otros Gastos Administrativos

DETALLE	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
Industria y Comercio	\$ 800.000	\$ 800.000
Elementos de aseo	\$ 30.000	\$ 360.000
Útiles y papelerías	\$ 50.000	\$ 600.000
Arrendamiento	\$ 800.000	\$ 9.600.000
TOTAL	\$ 1.680.000	\$ 11.360.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22 Gastos de Venta

DETALLE	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
Publicidad	\$ 200.000	\$ 2.400.000
Distribución	\$ 200.000	\$ 2.400.000
TOTAL	\$ 400.000	\$ 4.800.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23 Amortización de Gastos Diferidos

Activos	Plazo de amortización	Costo del activo	Valor amortización anual				
			1	2	3	4	5
Gastos Pre-operativos.	5	\$ 3.850.000	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000
VALOR A AMORTIZAR			\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 24 Distribución de Costos

DETALLE	COSTO		
		Costos Fijos	Costos Variables
Costos de Producción.			
M de O. Directa	\$ 47.821.654		\$ 47.821.654
Mat. Directos.	\$ 42.350.000		\$ 42.350.000
Mat. Indirectos.	\$ 18.210.000		\$ 18.210.000
Servicios	\$ 8.880.000		\$ 8.880.000
Depreciación	\$ 16,902,000	\$ 17.082.000	
SUBTOTAL	\$ 134,163,654	\$ 16,902,000	\$ 117.261.654
Gastos de Adm.			
Sueldos y Prestac.	\$ 45.687.280	\$ 45.687.280	
Otros Gast. Adm.	\$ 11.360.000	\$ 11.360.000	
Amortización.	\$ 770.000	\$ 770.000	
SUBTOTAL	\$ 57.817.280	\$ 57.817.280	
GASTOS DE VENTA			
Publicidad	\$ 2.400.000	\$ 2.400.000	
Distribución	\$ 2.400.000	\$ 2.400.000	
SUBTOTAL	\$ 4.800.000	\$ 4.800.000	\$ 117.261.654
TOTAL	\$ 196,780,934	\$ 79,519,280	\$ 117.261.654

Fuente: Elaboración propia

6.3 Calculo del Punto de Equilibrio

Para identificar los kilogramos que la empresa debe vender, de tal manera que los ingresos sean iguales a los egresos, se requiere hallar el Costo variable unitario y el Precio de venta unitario.

Costo variable unitario

Mediante la siguiente formula:

$$C_{vu} = 1$$

$$\frac{C_{vt}}{Q} = \frac{\$117.261.654}{121.376} = \$ 966$$

Donde:

C_{vt} = Costo variable total

Q = Cantidades producidas (Tamaño de producción en el primer año)

Costo variable unitario = \$966

Se puede decir que a la empresa le cuesta \$966 pesos producir 1 Kilogramo de Yuca Congelada.

Precio de venta unitario

Para hallar el precio de venta unitario primero hay que hallar el costo unitario, a través de la siguiente formula:

$$C_u = \frac{CT}{Q} = \frac{196.780.934}{121.376} \$ 1.621$$

Donde:

CT = Costo Total

Q = Cantidades producidas (Tamaño de producción en el primer año)

Costo Unitario = \$1.621

Luego

$$Pvu = \frac{Cu + (Cu \times M)}{100 - M} = \frac{\$1.621 + (\$1.621 \times 15)}{100 - 15} = \$1.864$$

Donde

M = Margen de Utilidad

Cu = Costo Unitario

Precio de venta unitario = \$1.864

Se puede decir que el precio de cada Kilogramo de Yuca Congelada es de \$1.864

Para hallar el Punto de Equilibrio se utiliza la siguiente formula:

$$PE = \frac{CFT}{(Pvu - Cvu)} = \frac{\$79.519.280}{\$1.864 - \$966} = 88.518 \text{ Kilogramos}$$

Donde:

CFT = Costos Fijos Totales

Pvu = Precio de venta unitario

Cvu = Costo variable unitario

Calculo del tiempo para alcanzar el punto de equilibrio

121.376 ----- 12

88.518 ----- X

$$X = \frac{88.518 \times 12}{121.376}$$

La empresa consigue su punto de equilibrio con 88.518 Kilogramos en 9 meses, es decir que la empresa con estos kilogramos consigue cubrir sus costos y gastos, lo que significa que al alcanzar dicho número, percibirán utilidades; además, la exigencia del mercado y la cantidad de potenciales consumidores, será posible llegar a este punto, incluso superarlo, con un precio de venta unitario de \$1.864 por kilogramo.

6.4 Proyecciones financieras para el periodo de evaluación

Índice de inflación: 3,8% para las proyecciones financieras

Tabla 25 Programa de Inversión Fija del Proyecto

CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Activos fijos tangibles						
Obras físicas	-					
Maquinarias y equipos	\$ 132,800,000					
Muebles y enseres	\$ 2,670,000					
Subtotal	\$ 135,470,000					
Activos Diferidos						
Gastos Pre-operativos	\$ 3,850,000					
Subtotal	\$ 3,850,000					
Total Inversión Fija	\$ 139,320,000					

Fuente: Elaboración propia

6.4.1 Calculo del capital de trabajo

Tabla 26 Calculo del Capital de Trabajo

Costo de producción	\$ 117.261.654
Gasto de administración	\$ 57.047.280
Gasto de venta	\$ 4.800.000
Costo de operación anual	\$ 179.108.934

Fuente: Elaboración propia

Costo de operación diaria: $\$179.108.934 / 360 \text{ días} = \497.525

Capital de trabajo para 30 días de operación

$\$497.525 \times 30 \text{ días} = \$14.925.745$

Tabla 27 Inversión en Capital de Trabajo

DETALLE	AÑOS				
	0	1	2	3	4
Capital de trabajo	(\$ 14.925.745)	(\$ 567.178)	(\$ 588.731)	(\$ 611.103)	(\$ 634.325)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 28 Programa de Inversión

CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Inversión fija	(\$139,320,000)					
Capital de trabajo	(\$ 14.925.745)	(\$ 567.178)	(\$ 588.731)	(\$ 611.103)	(\$ 634.325)	-

Fuente: Elaboración propia

Tabla 29 Valor Residual de Activos

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Activos de producción					\$ 132,800,000
Subtotal activos de producción					\$ 132,800,000

Valor Residual Capital de Trabajo					\$ 17,327,081
TOTAL VR. RESIDUAL					\$ 150,127,081

Fuente: Elaboración propia

Tabla 30 Flujo Neto de Inversiones

CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Inversión fija	(\$139,320,000)					
Capital de trabajo	(\$14,925,745)	(\$ 567.178)	(\$ 588.731)	(\$ 611.103)	(\$ 634.325)	
Valor residual						\$ 150,127,081
Inversiones	(\$154,245,745)	(\$ 567.178)	(\$ 588.731)	(\$ 611.103)	(\$ 634.325)	\$ 150,127,081

Fuente: Elaboración propia

Tabla 31 Presupuesto de ingresos

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Ingresos por ventas	\$ 226,298,074	\$ 234,897,401	\$ 243,823,502	\$ 253,088,795	\$ 262,706,170
TOTAL INGRESO	\$ 226,298,074	\$ 234,897,401	\$ 243,823,502	\$ 253,088,795	\$ 262,706,170

Fuente: Elaboración propia

Tabla 32 presupuesto de costo de producción

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Costos directos					
Materiales directos	\$ 42,350,000	\$ 43,959,300	\$ 45,629,753	\$ 47,363,684	\$ 49,163,504
Mano de obra directa	\$ 47,821,654	\$ 49,342,383	\$ 50,911,470	\$ 52,530,455	\$ 54,200,924
Depreciación	\$ 16,902,000	\$ 16,152,000	\$ 16,152,000	\$ 16,152,000	\$ 16,152,000
Subtotal costo directo	\$ 90,171,654	\$ 93,301,683	\$ 96,541,224	\$ 99,894,139	\$ 103,364,428
Gastos generales de fabricación					
Materiales indirectos	\$ 18,210,000	\$ 18,901,980	\$ 19,620,255	\$ 20,365,825	\$ 21,139,726

Mano de obra indirecta	\$ 8,880,000	\$ 9,217,440	\$ 9,567,703	\$ 9,931,275	\$ 10,308,664
Servicios	\$ 27,090,000	\$ 28,119,420	\$ 29,187,958	\$ 30,297,100	\$ 31,448,390
SUBTOTAL	\$ 117,261,654	\$ 121,421,103	\$ 125,729,182	\$ 130,191,240	\$ 134,812,818
TOTAL	\$ 42,350,000	\$ 43,959,300	\$ 45,629,753	\$ 47,363,684	\$ 49,163,504

Fuente: Elaboración propia

Tabla 33 Presupuesto de Gastos de Administración

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Sueldos y prestaciones	\$ 45.687.280	\$ 47.423.397	\$ 49.225.486	\$ 51.096.054	\$ 53.037.704
Otros gastos de administración	\$ 11.360.000	\$ 11.791.680	\$ 12.239.764	\$ 12.704.875	\$ 13.187.660
Amortización	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000
TOTAL	\$ 57.047.280	\$ 59.215.077	\$ 61.465.250	\$ 63.800.929	\$ 66.225.364

Fuente: Elaboración propia

Tabla 34 Presupuesto de Gastos de Venta

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Publicidad	\$ 2.400.000	\$ 2.491.200	\$ 2.585.866	\$ 2.684.128	\$ 2.786.125
Distribución	\$ 2.400.000	\$ 2.491.200	\$ 2.585.866	\$ 2.684.128	\$ 2.786.125
TOTAL	\$ 4.800.000	\$ 4.982.400	\$ 5.171.731	\$ 5.368.257	\$ 5.572.251

Fuente: Elaboración propia

Tabla 35 Presupuesto de costos operacionales

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Costos de producción	\$ 42.350.000	\$ 43.959.300	\$ 45.629.753	\$ 47.363.684	\$ 49.163.504
Gastos de administración	\$ 57.047.280	\$ 59.215.077	\$ 61.465.250	\$ 63.800.929	\$ 66.225.364
Gastos de ventas	\$ 4.800.000	\$ 4.982.400	\$ 5.171.731	\$ 5.368.257	\$ 5.572.251
TOTAL COSTOS OPERACIONALES	\$ 104.197.280	\$ 108.156.777	\$ 112.266.734	\$ 116.532.870	\$ 120.961.119

Fuente: Elaboración propia

Tabla 36 Flujo neto de operaciones

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Ingresos operacionales	\$ 226,298,074	\$ 234,897,401	\$ 243,823,502	\$ 253,088,795	\$ 262,706,170
Egresos operacionales	\$ 104,197,280	\$ 108,156,777	\$ 112,266,734	\$ 116,532,870	\$ 120,961,119
Utilidad operacional	\$ 122,100,794	\$ 126,740,624	\$ 131,556,768	\$ 136,555,925	\$ 141,745,050
Impuestos (22.2%)	\$ 27,106,376	\$ 28,136,419	\$ 29,205,603	\$ 30,315,415	\$ 31,467,401
UTILIDAD NETA	\$ 94,994,418	\$ 98,604,206	\$ 102,351,166	\$ 106,240,510	\$ 110,277,649
Más depreciación	\$ 16,902,000	\$ 16,152,000	\$ 16,152,000	\$ 16,152,000	\$ 16,152,000
Más amortización	\$ 770,000	\$ 770,000	\$ 770,000	\$ 770,000	\$ 770,000
Flujo neto de operaciones	\$ 112,666,418	\$ 115,526,206	\$ 119,273,166	\$ 123,162,510	\$ 127,199,649

Fuente: Elaboración propia

Tabla 37 Flujo neto del proyecto

DETALLE	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Flujo neto de inversión.	(\$154,245,745)	(\$567,178)	(\$588,731)	(\$611,103)	(\$634,325)	\$150,127,081
Flujo Neto de Operación.		\$112,666,418	\$115,526,206	\$119,273,166	\$123,162,510	\$127,199,649
Total Neto del Proyecto	(\$154,245,745)	\$112,099,240	\$114,937,475	\$118,662,063	\$122,528,185	\$277,326,731

Fuente: Elaboración propia

Tabla 38 Flujo Neto del Proyecto

GRAFICA DEL FLUJO NETO DEL PROYECTO

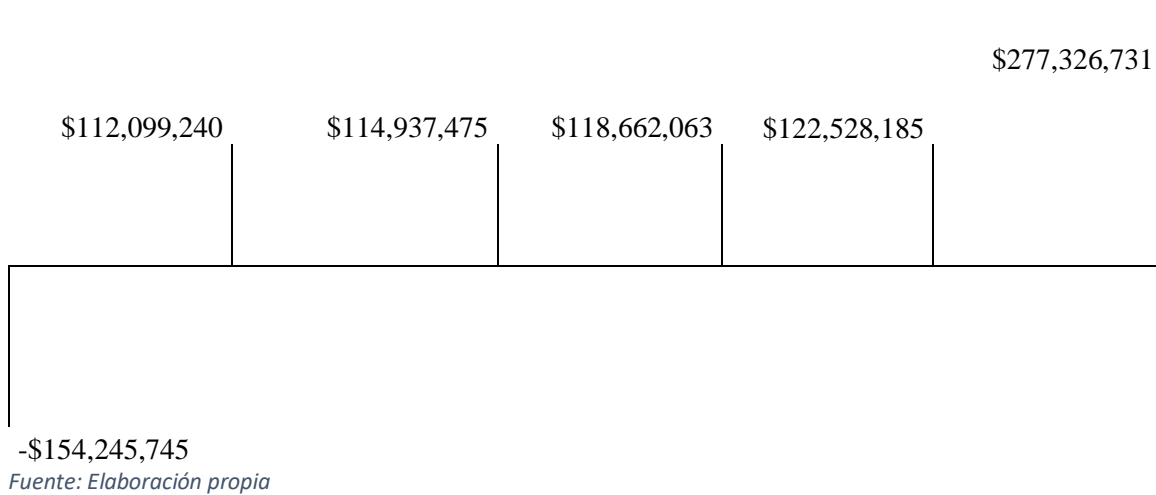


Tabla 39 Balance General

<u>BALANCE GENERAL</u>		
ACTIVOS		
ACTIVOS CORRIENTES		
Caja	\$ 14.925.745	
Total de Activos Corrientes		\$ 14.925.745
ACTIVOS FIJOS		
Muebles y enseres	\$ 2.670.000	
Maquinaria y equipos	\$ 132,800,000	
Total de Activos Fijos		\$ 135,470,000
ACTIVOS DIFERIDOS		
Gasto pre Operativos	\$ 3.850.000	
Total de Activos Diferidos		\$ 3.850.000
TOTAL ACTIVOS		\$ 154,245,745
PASIVOS		
PATRIMONIO		
Capital	\$ 154,245,745	
TOTAL PATRIMONIO		
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO		\$ 154,245,745

Fuente: Elaboración propia

Tabla 40 Estado de Resultado

<u>ESTADO DE RESULTADO</u>		
Ventas	\$ 226,298,074	
Costo de Ventas	\$ 42.350.000	
UTILIDAD BRUTA OPERACIONAL		\$ 183,948,074
Gasto de Administración	\$ 57.047.280	
Gasto de Ventas	\$ 4.800.000	
TOTAL GASTOS OPERACIONALES		\$ 61.847.280
UTILIDAD OPERACIONAL		\$ 122,100,794
Gastos Financieros		-
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO		\$ 122,100,794
Provisión para impuestos		\$ 27,106,376
UTILIDAD LIQUIDA		\$ 94,994,418
Reserva 10%		\$ 9,499,442
UTILIDAD NETA A DISTRIBUIR		\$ 85,494,976

Fuente: Elaboración propia

6.5 Evaluación financiera del proyecto

Los métodos más utilizados para realizar la evaluación financiera del proyecto, son: Tasa Interna de Retorno (TIR), Valor Presente Neto (VPN) y la Relación Beneficio - Costo (RB/C) porque toman en cuenta el dinero en el tiempo.

6.5.1 Valor Presente Neto (VPN)

Tabla 41 Calculo del VPN

VALOR PRESENTE NETO		
Tasa de oportunidad		0,27
AÑOS		
0	-\$	154,245,745
1	\$	112,099,240
2	\$	114,937,475
3	\$	118,662,063
4	\$	122,528,185
5	\$	277,326,731
VALOR PRESENTE NETO	\$	194,253,204

Fuente: Elaboración propia

Este resultado indica que si se lleva a cabo el proyecto se obtendrá una ganancia adicional de \$194.523.204 que se obtendría al invertir en una alternativa de inversión que genere un 27% de rentabilidad, por esta razón se considera que el proyecto financieramente es rentable.

6.2.2 Relación Beneficio Costo (RBC)

Tabla 42 Relación Beneficio / Costo

SUMA DE INGRESOS	745,553,693
SUMA DE EGRESOS	154,245,745
RB/C	\$4.83

Fuente: Elaboración propia

Este resultado indica que por cada peso que se invierta en el proyecto se obtiene un ingreso de \$4,83 por encima de la que genera la alternativa del 27%, esto genera que el proyecto se considere atractivo desde el punto de vista financiero.

6.5.3 Tasa Interna de Retorno (TIR)

Tabla 43 TIR (Tasa Interna de Retorno)

CALCULO DE LA TIR	
AÑOS	VALOR PRESENTE
0	-154,245,745
1	112,099,240
2	114,937,475
3	118,662,063
4	122,528,185
5	277,326,731
TIR =	75%

Fuente: Elaboración propia

El resultado indica que la TIR es aproximadamente 75%, lo que significa que el proyecto tiene una rentabilidad de 75% que es mayor a la tasa de oportunidad del 27%, se puede decir que el proyecto es factible financieramente.

7. FUENTES DE FINANCIACION

El proyecto será presentado en las convocatorias que realiza el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), a través del Fondo Emprender, para la debida solicitud de recursos y gestión del mismo, llevando a cabo su implementación en el Municipio de Santa Cruz de Lorica.

8. CONCLUSIONES

Con la implementación del presente estudio de factibilidad para la creación de una empresa comercializadora de Yuca Congelada empacada al vacío en el Municipio de Santa Cruz de Lorica, se presenta una oportunidad de negocio, porque en el mercado local no existe una empresa que se dedica al mismo objeto social, lo que significa que hay un amplio mercado por satisfacer.

En el módulo de mercado se observa que hay una alta demanda insatisfecha de Yuca, lo que genera una oportunidad en el mercado, que se evidencia a través de la implementación de una fuente de información primaria, como la encuesta.

A través del módulo técnico se determinó el tamaño de la producción, por medio de un análisis sobre los aspectos más importantes del mercado; además, se estableció una localización estratégica para la producción y comercialización de Yuca Congelada.

De igual forma en el módulo organizacional se da a conocer la naturaleza jurídica que tenga la empresa, toda su estructura organizacional y el manual de funciones; también la imagen corporativa y el slogan.

En el módulo financiero se conoce la inversión que se requiere en este proyecto que es de \$ 110.345.745 una Tasa Interna de Retorno del 35%, una Relación Beneficio Costo de 2,74 y un Valor Presente Neto de \$22.032.613 utilizando una tasa de oportunidad del 27%, lo que significa que la creación de una empresa comercializadora de Yuca Congelada empaquetada al vacío en el Municipio de Santa Cruz de Lorica es factible.

Se puede concluir que el proyecto tiene una gran viabilidad, que se evidencian a través del resultado en los diferentes módulos que se analizaron en el proyecto, por lo tanto se puede

realizar la creación de una empresa comercializadora de Yuca Congelada en el Municipio de Santa Cruz de Lorica, como muy ventajosa por el canal de distribución utilizado, las características de la marca, del producto, fuentes de financiamiento y aspectos logísticos.

9. RECOMENDACIONES

A través de los resultados obtenidos y de la demanda insatisfecha, se recomienda la creación de la empresa comercializadora de Yuca Congelada empacada al vacío en el Municipio de Santa Cruz de Lórica.

Se recomienda que se continúe el proceso de este proyecto para llevarlo a cabo, debido a su alta rentabilidad.

Se recomienda que la opción de grado creación de empresa, se desarrolle durante todo el proceso académico con el objetivo de hacer este estudio de una manera más acertada, organizada y llamativa para los inversionistas.

Debido a que el municipio de Santa Cruz de Lórica ha tenido un crecimiento sostenido en materia económica y social en los últimos años, se recomienda la creación de distintas empresas en el mercado local debido a las altas tasas de consumo.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BUSSINES SCHOOL. (s.f.). *OBSBUSSINESS.SCHOOL*. Obtenido de <https://obsbusiness.school/es/blog-investigacion/direccion-general/que-es-emprendimiento-definicion-y-perspectivas>

CADAVIA LOPEZ, L. F. (2006). *ASPECTOS TECNOLOGICOS SOBRE LA PRODUCCION DE YUCA*. CALI.

COLOMBIA PARADISE. (s.f.). *www.colombianparadise.com*. Obtenido de <http://www.colombianparadise.com/destinos/lorica.html>

COLOMBIA TURISMO. (s.f.). *www.colombiaturismoweb.com*. Obtenido de <http://www.colombiaturismoweb.com/DEPARTAMENTOS/CORDOBA/MUNICIPIOS/LORICA/LORICA.htm>

DANE. (2016). *BOLETIN MENSUAL INSUMOS Y FACTORES ASOCIADOS A LA PRODUCCION AGROPECUARIA*. DANE.

DANE. (2018). *CENSO POBLACIONAL*. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.dane.gov.co/files/censo2018/informacion-tecnica/CNPV-2018-VIHOPE-v2.xls&ved=2ahUKEwi5v8friK3rAhWFzVkKHWDsDX4QFjADegQIBhAV&usg=AOvVaw3OkS7t_otXYUOcpNubN9Fk

DESCUADRANDO. (29 de OCTUBRE de 2011). *descuadrando*. Obtenido de http://descuadrando.com/Creaci%C3%B3n_de_Empresas#:~:text=La%20creaci%C3%B3n%20de%20una%20empresa,de%20una%20plan%20de%20empresa.

ECURED. (s.f.). *ECURED*. Obtenido de ECURED.CU: <https://www.ecured.cu/Yuca>

LORICAUR. (27 de Septiembre de 2012). *loricaur.wordpress.com*. Obtenido de <https://loricaur.wordpress.com/>

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES. (s.f.). *SUPERSOCIEDADES*. Obtenido de http://www.supersociedades.gov.co/delegatura_ivc/CartillasyGuias/Cartilla_Sociedad_Acciones_Simplificada.pdf

WESTREICHER, G. (s.f.). *economipedia.com*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/industria-alimentaria.html>

11. ANEXOS

11.1 Modelo de encuesta

Modelo de encuesta utilizado en la muestra poblacional.

Cuestionario de una empresa Comercializadora de Yuca Congelada empacada al vacío

NOMBRES Y APELLIDOS

1. ¿Consume su familia yuca?

Si

No

Si su respuesta es no, pase a la pregunta 9

2- ¿Cuántos kilogramos de yuca consume semanalmente?

1 kilos

2 kilos

3 kilos

4 kilos

5 kilos

3- ¿En qué presentación prefiere adquirir el producto?

500 gramos

1.000 gramos

1.500 gramos

2.000 gramos

4- ¿Que tiene en cuenta a la hora de comprar yuca?

Calidad

Precio

Presentación

5- ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por un kilogramo de yuca congelada?

Entre \$2.000 y \$4.000

Entre \$4.000 y \$6.000

Entre \$6.000 y \$8.000

6- ¿Dónde compra yuca regularmente?

Plaza de mercado

Tiendas de cadena

Otros, ¿Cuál? _____

7- ¿Por qué razón realiza la compra yuca en ese lugar?

Accesibilidad

Comodidad

Buena atención

Seguridad

8- ¿Está satisfecho con el precio que paga para adquirir la yuca?

Si

No

9- ¿Usted tiene conocimiento acerca de la yuca congelada?

Si

No

10- ¿Compraría usted yuca congelada empacada al vacío?

Si

No

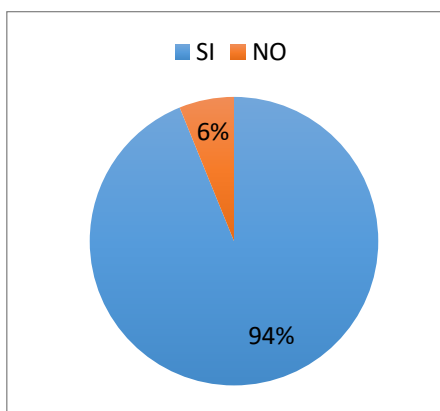
11- ¿Estaría de acuerdo con la creación de una empresa Comercializadora de yuca congelada en el municipio de Santa Cruz de Lórica?

Si

No

11.2 Análisis de resultado

Grafico 1 ¿Consume su familia yuca?

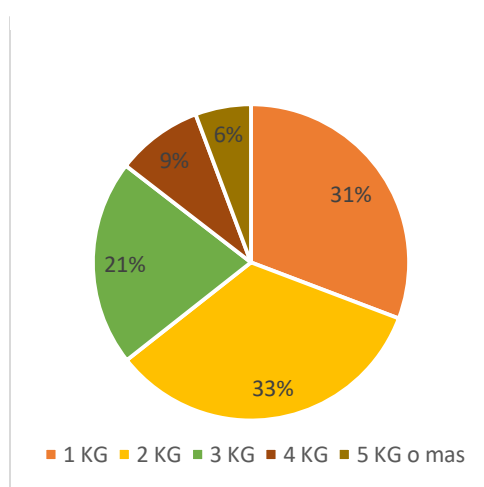


	Hogares	Porcentaje
SI	351	94%
NO	23	6%
Total	374	100%

Fuente: Elaboración propia

El 94% de los hogares encuestados afirmaron que consumen yuca; sin embargo, el 6% no consumen yuca, a través de estos datos se puede identificar una oportunidad de negocio, debido a que más del 90% de los hogares encuestados consumen yuca, esto se traduce que en el Municipio de Santa Cruz de Lórica, existe una alta tasa de consumo de yuca porque es un producto esencial para los hogares, al igual que tiene una tradición cultural con respecto al uso de este producto en las diferentes preparaciones alimenticias.

Grafico 2 ¿Cuántos kilogramos de yuca consume semanalmente?

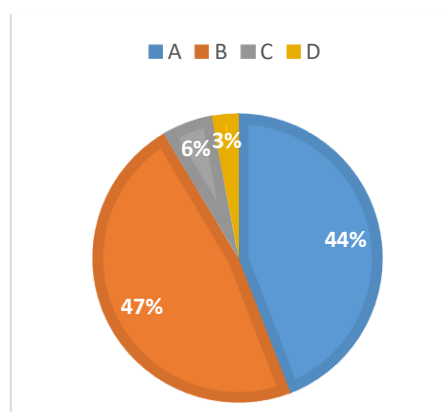


	Hogares	Porcentaje
1 KG	108	31%
2 KG	118	33%
3 KG	74	21%
4 KG	31	9%
5 KG O MAS	20	6%
Total	351	100%

Fuente: Elaboración propia

El 33% de los hogares encuestados contestaron que consumen 2 kilogramos de yuca por semana, además, esto significa que la población hace uso del producto constantemente, debido a que es un plato común en las familias Lorigueras desde la antigüedad, de igual forma, el 31% consumen 1 kilogramos, que se traduce en la compra de este producto para el uso en una sola comida.

Grafico 3: ¿En qué presentación prefiere adquirir el producto?



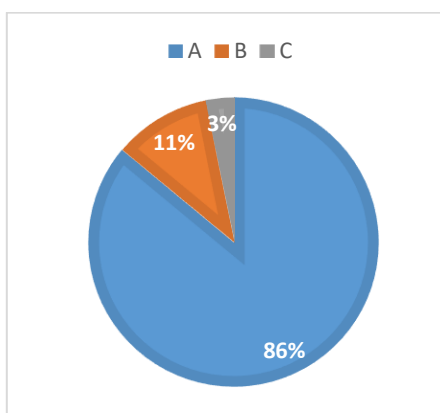
		Hogares	Porcentaje
A	500 Gramos	155	44%
B	1000 Gramos	166	47%
C	1500 Gramos	20	6%
D	2000 Gramos	10	3%
Total		351	100%

Fuente: Elaboración propia

El 47% de los hogares encuestados contestaron que prefieren la presentación de 1000 gramos para adquirir la yuca, debido a que esta cantidad es la consumida preferiblemente y más

accesible para las familias Loriqueras, de igual forma, esta presentación se acomoda a las características de consumo en las comidas, y el 44% prefieren la de 500 gramos que se traduce en compras recurrentes para la comida diaria.

Grafico 4 ¿Qué tiene en cuenta a la hora de comprar yuca?

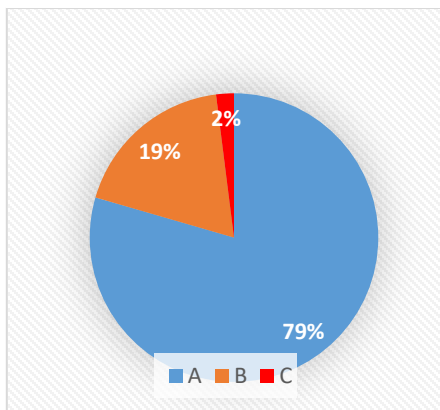


		Hogares	Porcentaje
A	Calidad	302	86%
B	Precio	38	11%
C	Presentación	11	3%
Total		351	100%

Fuente: Elaboración propia

El 86% de los hogares encuestados contestaron que a la hora de comprar yuca tienen en cuenta la calidad sobre los demás factores, porque en el Municipio de Santa Cruz de Lorica existe una tradición gastronómica sobre el consumo y características de la yuca, esto a su vez refleja que el mercado Loriquero es muy exigente a la hora de adquirir productos que pertenecen a la canasta familiar,

Grafico 5 ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por un kilo de yuca congelada?

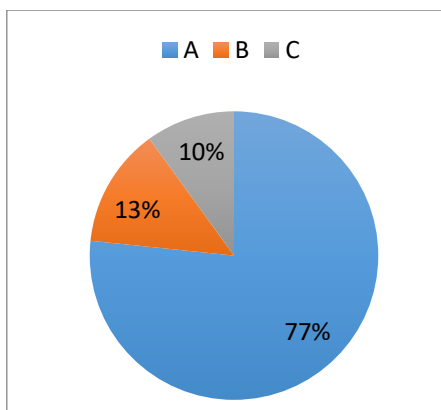


Fuente: Elaboración propia

		Hogares	Porcentaje
A	Entre \$2.000 y \$4.000	279	79%
B	Entre \$4.000 y \$6.000	65	19%
C	Entre \$6.000 y \$8.000	7	2%
Total		351	100%

El 80% de los hogares encuestados del Municipio de Santa Cruz de Lorica contestaron que están dispuestos a pagar entre \$2.000 y \$4.000 por un kilogramo de yuca congelada, debido a que es un precio accesible para la mayoría de las familias Loriqeras, creando una buena relación entre calidad y precio.

Grafico 6 ¿Dónde compra yuca regularmente?

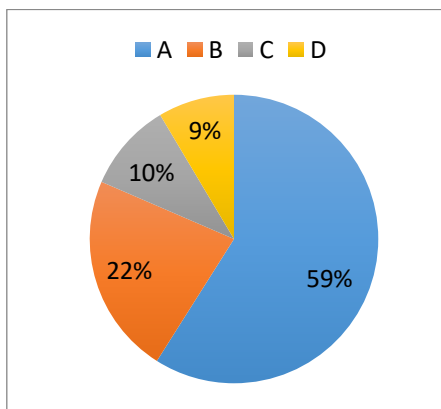


		Hogares	Porcentaje
A	Plaza de mercado	269	77%
B	Tiendas de cadena	47	13%
C	Otros	35	10%
Total		351	100%

Fuente: Elaboración propia

El 77% de los hogares encuestados contestaron que compran regularmente la yuca en la plaza de mercado, debido a que la población Loriquera tiene una alta tradición de compra en el mercado público, que por lo general es un mercado informal, que acerca a los productores con los consumidores finales, de igual forma, el 13% prefieren en tiendas de cadena, esto se explica por la rapidez y accesibilidad de los hogares, y la flexibilidad en horas de compra.

Grafico 7 ¿Por qué razón compra la yuca en ese lugar?

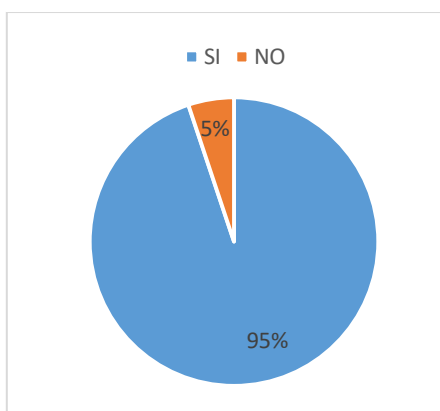


Fuente: Elaboración propia

		Hogares	Porcentaje
A	Accesibilidad	207	59%
B	Comodidad	79	22%
C	Buena atención	35	10%
D	Seguridad	30	9%
Total		351	100%

El 59% de los hogares encuestados contestaron que compran yuca en ese lugar por la accesibilidad, esto se explica porque comúnmente las compras del hogar son hechas por los padres de familia, que tienen poco tiempo para dedicarse a esto, entonces asisten regularmente a esos lugares porque se ajustan a sus horarios de compra; además, consiguen todos los productos necesarios para el mercado, al igual que la cercanía y rapidez de atención.

Grafico 8 ¿Está satisfecho con el precio que paga para adquirir la yuca?

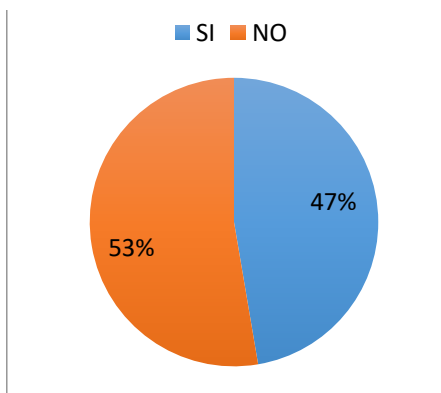


Fuente: Elaboración propia

	Hogares	Porcentaje
SI	333	95%
NO	18	5%
Total	351	100%

El 95% de los hogares encuestados afirmaron que están satisfechos con el precio al que compran la yuca; debido a que están satisfechos por el producto que reciben, porque se ajusta a sus características, gustos y presupuesto de compras.

Grafico 9 ¿Usted tiene conocimiento acerca de la yuca congelada?

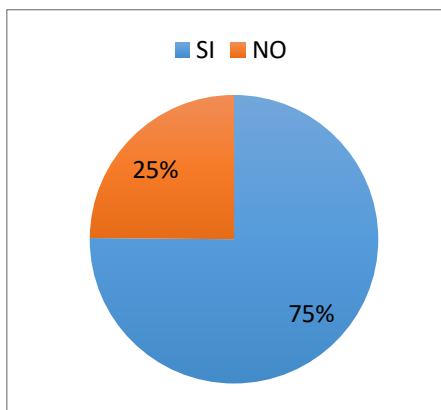


	Hogares	Porcentaje
SI	177	47%
NO	197	53%
Total	374	100%

Fuente: Elaboración propia

El 53% de los hogares encuestados afirmaron que conocen la yuca congelada; esto significa la mayoría de la población Loriquera conocen los beneficios de la yuca congelada, sus características de preservación y rapidez de preparación, sin embargo, el 47% no tiene conocimiento acerca de este producto, debido a que la población es muy tradicional y cultural.

Grafico 10 ¿Compraría usted yuca congelada empacada al vacío?

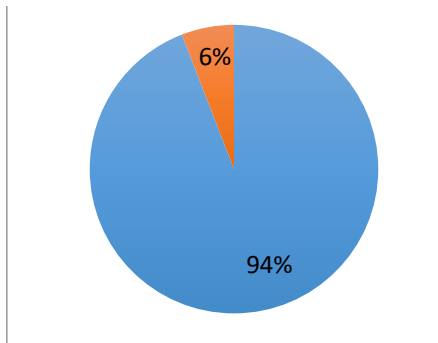


	Hogares	Porcentaje
SI	281	75%
NO	93	25%
Total	374	100%

Fuente: Elaboración propia

El 75% de los hogares encuestados afirmaron que comprarían yuca congelada empacada al vacío; esto significa que este producto tendrá mucha aceptación en el mercado del Municipio de Santa Cruz de Lorica.

Grafico 11 ¿Estaría de acuerdo con la creación de una empresa Comercializadora de yuca congelada en el municipio de Santa Cruz de Lorica?



	Hogares	Porcentaje
SI	352	94%
NO	22	6%
Total	374	100%

Fuente: Elaboración propia

El 94% de los hogares encuestados afirmaron que estarían de acuerdo con la creación de una empresa comercializadora de yuca congelada en el municipio de Santa Cruz de Lorica, se explica porque es una fuente de creación de empleo, crecimiento económico, desarrollo y además aumenta la oferta de yuca, introduciendo una nueva presentación en el mercado, de igual sería la primera empresa de estas características que se crea en el Municipio de Santa Cruz de Lorica.

11.3 Validación de Instrumentos

Ilustración 8 Carta de Validación



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y
Administrativas



22 de septiembre de 2020

Lorica, Córdoba

Carta Validación de Instrumento.

Yo, DIEGO IGNACIO MARTINEZ JULIO, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al proyecto CREACION DE UNA EMPRESA PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE YUCA CONGELADA EMPACADA AL VACÍO EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE LORICA, AÑO 2020, presentado por FERLY ANDRES MARTINEZ JULIO y ALBEIRO ARTEAGA ESPAÑA, estudiantes de Administración en Finanzas y Negocios Internacionales X Semestre sede Lorica, el cual apruebo en calidad de Validador.

Diego Martínez Julio

Validador
Celular: 3014297057

Ilustración 9 Carta de Validación



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y
Administrativas



22 de septiembre de 2020

Lorica, Córdoba

Carta Validación de Instrumento.

Yo, ALBEIRO JOSE ARTEAGA CABRIA, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al proyecto CREACION DE UNA EMPRESA PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE YUCA CONGELADA EMPACADA AL VACÍO EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE LORICA, AÑO 2020, presentado por FERLY ANDRES MARTINEZ JULIO y ALBEIRO ARTEAGA ESPAÑA, estudiantes de Administración en Finanzas y Negocios Internacionales X Semestre sede Lorica, el cual apruebo en calidad de Validador.

Albeiro Arteaga C.

Validador
Celular: 3126888979

Ilustración 10 Carta de Validación



22 de septiembre de 2020

Lorica, Córdoba

Carta Validación de Instrumento.

Yo, LINA MARCELA ARTEAGA MORELO, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al proyecto CREACION DE UNA EMPRESA PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE YUCA CONGELADA EMPACADA AL VACÍO EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE LORICA, AÑO 2020, presentado por FERLY ANDRES MARTINEZ JULIO y ALBEIRO ARTEAGA ESPAÑA, estudiantes de Administración en Finanzas y Negocios Internacionales X Semestre sede Lorica, el cual apruebo en calidad de Validador.

Lina arteaga Morelo

Validador
Celular: 3127778208

11.4 Reglamento interno

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ART. 1°—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa Procesados del Sinú S.A.S. domiciliada en la ciudad de Santa Cruz de Lorica, Córdoba y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ART. 2°—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa Procesados del Sinú S.A.S. debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PAR.—El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Período de prueba

ART. 3º—La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 4º—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, núm. 1º).

ART. 5º—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser

superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7°).

ART. 6°—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 7°—Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6°).

CAPÍTULO IV

Horario de trabajo

ART. 8°—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

Días laborables. (Ejemplo: los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado medio día y para el personal operativo de lunes a domingo).

Ejemplos

Personal administrativo

Lunes a viernes Mañana:

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

almuerzo:

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

Tarde:

1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábado Hora de

entrada:

Hora de salida:

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

Personal operativo: por turnos rotativos Primer turno:

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

Segundo turno:

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

turno:

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

Con períodos de descanso de diez minutos.

PAR. —Para las empresas que laboran el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PAR. 1°—Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PAR. 2°—Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez

(10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

CAPÍTULO V

Las horas extras y trabajo nocturno

ART. 9º—Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ART. 10. —Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ART. 11.—El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por este (D. 13/67, art. 1º).

ART. 12. —Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción

del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

PAR. —La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 13. —La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PAR. 1°—En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PAR. 2°—Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 14. —Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador, tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1° de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1° de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1° de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1°, dic. 22/83).

PAR. 1°—Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, núm. 5°).

PAR. 2°—Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los

domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (L. 50/90, art. 28).

PAR. 3°—Trabajo dominical y festivo. (L. 789/2002, art. 26) modificó artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PAR. 3.1. —El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1° de abril del año 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no

pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ART. 15.—El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ART. 16. —Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

Vacaciones remuneradas

ART. 17. —Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, núm. 1°).

ART. 18. —La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 19. —Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 20. —Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art.

189).

ART. 21. —En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por 2 años.

La acumulación puede ser hasta por 4 años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, y de confianza (CST, art. 190).

ART. 22. —Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 23. —Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5°).

PAR. —En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (L. 50/90, art. 3°, par.).

Permisos

ART. 24.—La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

- En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

- En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.
- En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, núm. 6°).

CAPÍTULO VII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 25. —Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo

nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 26. —Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 27. —Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1°).

Períodos de pago:

Ejemplo: quincenales mensuales (uno de los dos o los dos).

ART. 28. —El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO VIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ART. 29. —Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 30. —Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 31. —Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a

que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 32. —Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 33.—Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PAR.—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 34. —En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARP.

ART. 35.—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 36. —Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 37.—En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

Prescripciones de orden ART. 38.

—Los trabajadores tienen como deberes los siguientes: a) Respeto y subordinación a los superiores.

b) Respeto a sus compañeros de trabajo.

c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO X

Orden jerárquico

ART. 39. —El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: Ejemplo: gerente general, subgerente, director financiero, director talento humano director de operaciones, director comercial y director de calidad.

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

CAPÍTULO XI

Labores prohibidas para mujeres y menores

ART. 40.—Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ordos. 2° y 3°).

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

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troquelado ras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PAR.—Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema

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

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

CAPÍTULO XII

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ART. 42. —Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la

remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

ART. 43. —Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

ART. 44. —Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y

d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 45. —Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPÍTULO XIII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ART. 46. —La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

47—Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de

la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ART. 48. —Constituyen faltas graves:

a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias

ART. 49. —Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ART. 50. —No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

CAPÍTULO XIV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

51. —Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Ejemplo: gerente, subgerente, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad (diferente del que aplica las sanciones).

ART. 52. —Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PAR. —En la empresa Procesador del Sinú S.A.S no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV

Publicaciones

ART. 53. —Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

CAPÍTULO XVI

Vigencia

ART. 54. —El presente reglamento entrará a regir 8 días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

CAPÍTULO XVII

Disposiciones finales

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

CAPÍTULO XVIII

Cláusulas ineficaces

ART. 56.—No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

CAPÍTULO XIX

Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ART. 57. —Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

58. —En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos (a título de ejemplo):

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 59.—Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento (a título de ejemplo):

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

- a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos, designará de su seno un coordinador ante quién podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Fecha: ____10-08-202____

Dirección: __Calle 12 Carrera 29ª-28 ____

Ciudad: __Santa Cruz de Lorica____

Departamento: __Córdoba____

Representante legal: __ALBEIRO ARTEAGA ESPAÑA____