

**CREACIÓN DE UNA EMPRESA PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE  
HARINA DE PESCADO EN EL MUNICIPIO DE LORICA CÓRDOBA AÑO 2020**

**AUTORES**

**RICARDO DIAZ CANTILLO**

**JOSE LUIS ALQUICHIRE DORIA**

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

**2020**

**CREACIÓN DE UNA EMPRESA PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA DE  
HARINA DE PESCADO EN EL MUNICIPIO DE LORICA CÓRDOBA AÑO 2020**

**AUTORES:**

**RICARDO ANDRÉS DÍAZ CANTILLO**

**JOSÉ LUIS ALQUICHIRE DORIA**

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

**DIRECTOR:**

**NÉSTOR VANEGAS BUELVAS**

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

**2020**

## **DEDICATORIA**

### **A Dios**

Queremos dedicarle a Dios, nuestro padre celestial, por haber permitido que podamos desarrollar esta gran labora como profesionales, que nos permite expresar todas las habilidades y capacidades que adquirimos en el transcurso de nuestra carrera.

### **A Nuestros Familiares**

A nuestras familias, por ser el gran pilar emocional que nos sostuvo durante todo este proceso, ser la fuerza y la motivación que nos mueve.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A Dios.**

Queremos agradecer al Padre celestial por habernos bañado de conocimientos y fortalezas para enfrentar todos los retos de la vida y permitir que podamos salir victoriosos de todas sus batallas.

### **A la Universidad y Docentes.**

Queremos agradecer a la Universidad por la oportunidad de poder presentar todo lo aprendido durante este tiempo, por formarnos como profesionales y al cuerpo docente por la paciencia en su gran labor y la dedicación con la que forman los profesionales del mañana.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>2. RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	14
<b>3. REFERENTE TEÓRICO Y CONCEPTUAL</b> .....	15
3.1 Referente teórico .....	15
3.1.1 Harina de pescado .....	15
3.1.2. Creación de empresas .....	16
<b>3.2 REFERENTE CONCEPTUAL</b> .....	19
<b>4. MODULO DE MERCADO</b> .....	21
4.1 PRODUCTO .....	21
4.2 EMPAQUE .....	22
<b>4.3 USUARIO O CONSUMIDOR</b> .....	22
<b>4.4 DELIMITACIÓN DEL ÁREA GEOGRÁFICA</b> .....	22
4.5. ANÁLISIS DE LA DEMANDA .....	24
4.5.1 Calculo del tamaño de la muestra .....	24
4.5.2 Cuestionario .....	25
4.5.3 Calculo de la demanda actual .....	25
4.5.4 Proyección de la demanda actual .....	27
4.6 ANÁLISIS DE LA OFERTA .....	29

4.6.1	Calculo de la oferta actual .....	29
4.6.2	Proyección de la oferta actual.....	30
4.7	DETERMINACIÓN DE LA DEMANDA EXISTENTE .....	31
4.7.1	Tipo de demanda .....	31
4.7.3	Proyección de la demanda insatisfecha .....	32
4.8	ANÁLISIS DE PRECIOS .....	33
4.9	CANAL DE COMERCIALIZACIÓN.....	34
4.10	IMAGEN DEL PRODUCTO .....	35
4.11	ESTRATEGIA PUBLICITARIA .....	35
<b>5.</b>	<b>MÓDULO TÉCNICO .....</b>	<b>36</b>
<b>5.1</b>	<b>MERCADO DE CONSUMO.....</b>	<b>36</b>
<b>5.2</b>	<b>MATERIAS PRIMAS. ....</b>	<b>36</b>
<b>5.3</b>	<b>TECNOLOGÍA.....</b>	<b>36</b>
<b>5.4</b>	<b>RECURSOS FINANCIEROS.....</b>	<b>37</b>
<b>5.5</b>	<b>MANO DE OBRA.....</b>	<b>37</b>
<b>5.6</b>	<b>MACROLOCALIZACIÓN.....</b>	<b>38</b>
<b>5.6</b>	<b>MICROLOCALIZACIÓN.....</b>	<b>39</b>
<b>5.7</b>	<b>DISTRIBUCIÓN EN PLANTA .....</b>	<b>40</b>
<b>5.8</b>	<b>DIAGRAMA Y DESCRIPCIÓN DEL PROCESO.....</b>	<b>43</b>
<b>5.9</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL DIAGRAMA.....</b>	<b>44</b>

<b>6. MODULO ORGANIZACIONAL</b> .....	47
<b>6.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LA EMPRESA</b> .....	47
<b>6.2 MISIÓN</b> .....	47
<b>6.3 VISIÓN</b> .....	48
<b>6.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b> .....	48
6.4.1. Organigrama.....	49
<b>7.0 MODULO FINANCIERO</b> .....	59
<b>7.1 INVERSIONES</b> .....	59
<b>7.2 COSTOS OPERACIONALES</b> .....	61
<b>7.2.1 Costo variable unitario</b> .....	67
<b>7.2.2 Precio de venta unitario</b> .....	67
<b>7.3 PROYECCIONES FINANCIERAS PARA EL PERIODO DE EVALUACIÓN</b> ..	69
7.3.1 Calculo del capital de trabajo.....	69
7.2.1 Calculo de la inversión del capital de trabajo.....	70
7.2.2 Programa de inversión.....	70
7.2.3. Valor residual de activos.....	70
7.2.4. Flujo neto de inversiones.....	71
7.2.5 Presupuesto de ingresos.....	71
7.2.6 Presupuesto de costos.....	72
7.2.7 Presupuesto de gastos de administración.....	73

	8
7.2.8 Presupuesto de gastos de ventas .....	73
7.2.9 Presupuesto de costos operacionales.....	73
7.2.10 Flujo neto de operaciones. ....	74
7.2.11 Flujo neto del proyecto.....	74
7.2.12 Flujo del proyecto. ....	75
7.2.13 Balance general .....	76
7.2.14 Estado de resultado.....	77
<b>7.3 EVALUACIÓN FINANCIERA DEL PROYECTO .....</b>	<b>78</b>
7.3.1 Valor presente neto (VPN) .....	78
7.3.2 Relación beneficio costo (RBC) .....	78
<b>7.3.3 Tasa interna de retorno (TIR) .....</b>	<b>79</b>
<b>8. CONCLUSIONES .....</b>	<b>80</b>
<b>9.RECOMENDACIONES.....</b>	<b>81</b>
<b>10.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>82</b>
<b>11.ANEXOS .....</b>	<b>83</b>
10.1 Encuestas .....	83
10.2 Análisis de los resultados .....	86
10.3CARTA DE VALIDACIÓN .....	99
<b>11. REGLAMENTO INTERNO .....</b>	<b>102</b>



## LISTA DE TABLAS

Tabla 1¿Algún integrante de su familia maneja predios, terrenos o fincas fuera del casco urbano? _____	25
Tabla 2¿Cuántos kilos compraría semanalmente? _____	26
Tabla 3Frecuencia semanal y anual _____	27
Tabla 4Proyección de la demanda futura _____	28
Tabla 5 Proyección de la demanda futura _____	31
Tabla 6Proyección de la demanda insatisfecha _____	32
Tabla 7Análisis de precios _____	33
Tabla 8Macrolocalizacion _____	38
Tabla 9 Microlocalizacion _____	39
Tabla 10 Organigrama _____	49
Tabla 11 Funciones del gerente _____	50
Tabla 12Manual de funciones del contador _____	52
Tabla 13Manual de funciones del asistente administrativo _____	53
Tabla 14Jefe de mercadeo y ventas _____	54
Tabla 15 Manual de funciones del Bodeguero _____	56
Tabla 16 Manual de operarios _____	57
Tabla 17Manual del auxiliar de mercadeo de ventas _____	58
Tabla 18 Inversión en maquinaria y equipos _____	59
Tabla 19 Inversión muebles y enseres _____	60
Tabla 20 Inversión en activos intangibles _____	60
Tabla 21 Costos de mano de obra del primer año de operación _____	61

Tabla 22 Costos de materiales del primer año de operación _____	62
Tabla 23 Costos de servicios primer año de operación _____	62
Tabla 24 Gastos de depreciación _____	63
Tabla 25 Remuneración del personal administrativo _____	65
Tabla 26 Otros gastos administrativos _____	65
Tabla 27 Gastos de venta _____	65
Tabla 28 Amortización de gastos diferidos _____	66
Tabla 29 Distribución de costos _____	66
Tabla 30 Programa de inversión fija _____	69
Tabla 31 Inversión en capital de trabajo _____	69
Tabla 32 Inversión del capital de trabajo _____	70
Tabla 33 Programa de inversión _____	70
Tabla 34 Valor residual de activos _____	70
Tabla 35 Flujo neto de inversiones _____	71
Tabla 36 Presupuesto de ingresos _____	71
Tabla 37 Presupuesto de costos _____	72
Tabla 38 Presupuesto de gastos de administración _____	73
Tabla 39 Presupuesto de gastos de venta _____	73
Tabla 40 Presupuesto de costos operacionales _____	73
Tabla 41 Flujo neto de operaciones _____	74
Tabla 42 Flujo neto del proyecto _____	74
Tabla 43 Grafica del flujo del proyecto _____	75
Tabla 44 Balanza General _____	76

Tabla 45 Estado de Resultado _____	77
Tabla 46 Valor presenta neto _____	78
Tabla 47 Relación costo beneficio _____	78
Tabla 48 Tasa Interna de Retorno _____	79

## ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Presentación de la harina de pescado .....	21
Ilustración 2 Canal de comercialización .....	34
Ilustración 3 Imagen del producto .....	35
Ilustración 4 Distribucion de la planta .....	40
Ilustración 5 Perpestiva de la empresa .....	41
Ilustración 6 Perpestiva de la empresa .....	41
Ilustración 7 Oficina .....	42
Ilustración 8 Carta de validacion .....	41
Ilustración 9 Carta de validacion .....	41
Ilustración 10 Carta de validacion .....	42

## 1. INTRODUCCIÓN

Santa Cruz de Lórica es un municipio del departamento de Córdoba en Colombia, está ubicada a 29 Kilómetros de Coveñas, 50 Kilómetros de Tolú y 60 Kilómetros de la capital de Córdoba Montería, Lórica se encuentra en la parte baja del río Sinú.

Es conocida como Ciudad Antigua y Señorial, La capital del Bajo Sinú y La capital de Bocachico. Santa Cruz de Lórica tuvo hasta mediados del siglo XX una importancia económica basada en su ubicación al norte del río Sinú, navegable para ese entonces, y por su proximidad al mar, lo que la hacía como antiguo puerto regional del departamento de Bolívar, el paso obligatorio a esa despensa agrícola y ganadera de Cartagena que era el valle del Sinú.

Santa Cruz de Lórica se destacó como una localidad con gran movimiento comercial y social con el río Sinú como primer vial importante y el puerto de Lórica como el primero donde llegaban toda la mercancía y pasajeros de otras localidades; se dio un auge en su arquitectura gracias a los terratenientes de la región y a los inmigrantes sirio-libaneses. Su historia habría de plasmarse en una mezcla de familias tradicionales de la capital bolivarense e inmigrantes libaneses, venidos desde finales del siglo XIX hasta los años treinta, y de un estilo arquitectónico que funde lo republicano con lo vernáculo y lo mudéjar, mezcla de andaluz y árabe. Hace parte de la Red de pueblos patrimonio de Colombia.

Las principales fuentes de la economía del municipio provienen de la agricultura, ganadería y la pesca artesanal, en este momento en el municipio no se fomenta el emprendimiento o el descubrimiento de nuestros productos. Actualmente en el Municipio de Santa de Cruz de Lórica no existen empresas que se dediquen a producción y comercialización de Harina de Pescado, 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 Loriguera 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 Loriga y en todo el Departamento de Córdoba.

## 2. RESUMEN EJECUTIVO

**Empresa:** Atlantis S.A.

**Ubicación:** Santa Cruz de Lorica, Córdoba.

**Oportunidad de negocio:** Producción y Comercialización de Harina de Pescado en el Municipio de Santa Cruz de Lorica.

**Competidores:** A nivel municipal, no hay, nivel departamental, no hay.

**Producto:** Harina de Pescado

**Precio:** \$119.934 Por 50kg

**Presupuesto de inversión:** La inversión fija es de \$315.050.000

**Rentabilidad:** La TIR de este proyecto es de 64,41%

### 3. REFERENTE TEÓRICO Y CONCEPTUAL

#### 3.1 Referente teórico

##### 3.1.1 Harina de pescado

La harina de pescado Es el producto obtenido por molturación y desecación de pescados enteros, de partes de éstos o de residuos de la industria conservera, a los que se puede haber extraído parte del aceite. El proceso normal de fabricación se inicia con el picado o molido del pescado, seguido de su cocción a 100°C durante unos 20 minutos. Posteriormente el producto se prensa y centrifuga para extraer parte del aceite. En el proceso se obtiene una fracción soluble que puede comercializarse independientemente (solubles de pescado) o reincorporarse a la harina. El último paso es la desecación de la harina hasta un máximo de un 10% de humedad. En las primeras etapas del proceso se añade un antioxidante para evitar el enranciamiento de la grasa y la posible combustión de la harina.

El valor nutritivo de la harina depende en primer lugar del tipo de pescado. Así, la harina de arenque tiene un contenido mayor en proteína (72 vs 65%, como media) y menor en cenizas (10 vs 16-20%) que las harinas de origen sudamericano o las de pescado blanco. Esta última tiene un contenido en grasa inferior (5 vs 9%) que los otros dos tipos. Por otra parte, la frescura del producto y la temperatura y condiciones de almacenamiento afectan a su deterioro por actividad bacteriana, enzimática o enranciamiento, y, como consecuencia, a su contenido en peróxidos, en nitrógeno volátil (TVN) y en aminas biogénicas tóxicas. Además, temperaturas altas y tiempos prolongados de secado disminuyen la disponibilidad de aminoácidos por formación de productos de Maillard. Finalmente, el reciclado de solubles altera la composición química y la solubilidad de la proteína del producto final. El proceso de fabricación de la harina tiene, pues, un efecto importante sobre

su valor nutritivo, siendo este superior en las harinas especiales o en las LT que en las harinas clásicas.

### **3.1.2. Creación de empresas**

El proyecto de creación de una nueva empresa va ligado cada vez más al concepto de emprendimiento, debido especialmente a que en el entorno global que nos situamos, con gran competencia y con entorno tecnológico que evoluciona a gran velocidad, lo que exige cada vez más una visión más "empresarial" que "empresarial" el análisis y puesta en marcha de un proyecto.

Para la supervivencia de la nueva empresa creadas, es fundamental que aporte una nueva ventaja competitiva, como la mejor en el producto, un proceso más limpio y eficiente, servicios adicionales que mejoren las prestaciones, una mejor y más rápida distribución, introducir el nuevo producto/servicio en un segmento de mercado no utilizado anteriormente. Es fundamental que la nueva empresa, a través de los productos/servicios que ofrezca satisfaga necesidades no cubiertas actualmente.

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, este plan de empresa este compuesto por diferentes módulos:

#### **Modulo 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.

### **Modulo 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.

### **Modulo 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.

### **Modulo 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.

### 3.2 REFERENTE CONCEPTUAL

**Harina de Pescado:** La harina de pescado es un producto obtenido del procesamiento de pescados, eliminando su contenido de agua y aceite. El aceite de pescado es un importante producto secundario.

**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

El producto a generar y comercializar es la harina de pescado de mar, cuya materia prima es el pescado de mar. Con el fin fabricar un bien que cumpla con la necesidad y expectativa de la región de producir más carne de animales de corral, aves y peces, se producirá un acelerador de crecimiento con alta cantidad de nutrientes requerida para el proceso de crecimiento y engorde de dichos animales. La harina de pescado de mar está dirigida alimentar animales de corral y peces, debido al alto consumo de la carne de los mismos tales como cerdo, res, gallinas y distintos tipos de peces.

Se usarán en diferentes tipos y especies de pescado de mar para aportar mayores nutrientes, este producto elaborado para el consumo animal. La harina de pescado tendrá dos presentaciones cuya cantidad de 50 kg, su empaque de plástico biodegradable permitirá imprimir en las etiquetas coloridas que exponga no solo las características nutricionales sino también la forma de preparar y que cantidad en peso debe ser servido el alimento a los animales.

*Ilustración Presentación de la harina de pescado*



*Fuente: Google Imágenes*

## **4.2 EMPAQUE**

El empaque usado para este producto será sacos de plástico muy resistente pero biodegradable y reutilizables para cumplir con la responsabilidad de cuidar el medio ambiente.

Saco industrial biodegradable de 50kg (kilogramos) con dimensiones de 40 cm de largo 20 cm de ancho y 9 cm de alto.

## **4.3 USUARIO O CONSUMIDOR**

La harina de pescado de mar va dirigida a las 8.000 empresas, productores, cultivadores y criadores en Lorica, es un producto que será utilizado para alimentación especialmente para llevar a cabo el proceso de crecimiento y engorde de animales de corral, aves y peces. Las bolsas la harina de pescado de mar fueron enfocadas a quienes posean empresas de productos agrícolas y agropecuarios para que puedan ser distribuidas al usuario final.

## **4.4 DELIMITACIÓN DEL ÁREA GEOGRÁFICA**

Lorica Córdoba municipio ubicado a 54,5 kilómetros de Montería la capital del departamento de Córdoba fue escogida como lugar la para producir y vender o distribuir este producto. Su venta se hará urbana como rural, ya que hay personas que cuentan con fincas a los alrededores y otros municipios aledaños cuyas personas tiene crías de diferentes animales. Este es un producto que beneficiara también a las personas porque los animales alimentados mostraran un crecimiento y desarrollo de sus músculos, pero reduciendo las grasas saturadas. Por sus propiedades alimentarias que contribuyen a la buena salud por ser 100% natural apto para consumo animal.

Ilustración Mapa de Lórica



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

## 4.5. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

### 4.5.1 Calculo del tamaño de la muestra

La población del objeto de estudio está conformada por empresarios del municipio de Lorica dedicados a la crianza, engorde y comercialización de animales de corral, aves y peces, como también aquellos pequeños productores que hacen de sus casas zonas de crianza para consumo propio o comercialización en pequeñas cantidades.

El estudio de la población fue realizado en base a la experiencia obtenida en el desarrollo de la actividad de recolección de información del equipo investigador asimismo en experiencias obtenidas de personas dedicadas al fin de la empresa.

El resultado de la investigación arroja que serían alrededor de 8.000 las personas dedicadas a criar, engordar y comercializar animales que puedan ser engordados con harina de pescado en el municipio de Lorica y zonas aledañas.

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

Donde:

N (Tamaño de la población) = 8000

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



$$n = \frac{8000 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (13500 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} = 367$$

Al tomar dichos datos como referencia de la formula anterior “el consumidor final” este se considera que la muestra poblacional para el segmento de este mercado es de 367 empresas

#### 4.5.2 Cuestionario

Para recoger dicha información se diseñó un cuestionario estructurado con respuestas cerradas y de selección múltiple con única respuesta

#### 4.5.3 Calculo de la demanda actual

Para calcular la demanda actual se utilizan los datos de las preguntas número 1 y 6 del cuestionario aplicado a las empresas y productores del Municipio de Santa Cruz de Loricá.

*Tabla 1: ¿Algún integrante de su familia maneja predios, terrenos o fincas fuera del casco urbano?*

	<b>PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	209	57%
NO	158	43%
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Elaboración propia*

Actualmente los resultados con la respuesta positiva (si), de la encuesta realizada estos fueron tomados como referencia para así ser llevados a la segmentación de mercado que corresponde a (8000) empresarios y productores que necesitarían del producto. De tal forma que al ser multiplicado por el porcentaje de las encuestas que nos representa una respuesta actualmente muy

positiva (si), ya que se presume que 4,560 empresarios u productores del municipio de Loricá con respuesta (Si)

$$8000 \times 57\% = 4,560$$

Tabla 2; Cuántos kilos compraría semanalmente?

CANTIDAD	PERSONAS	PORCENTAJE
22 KG	52	21%
45 KG	91	37%
67 KG	53	21%
90 KG	55	21%
<b>TOTAL</b>	<b>249</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

Después, se toma el cuadro de la pregunta 6, donde se va a expresar el porcentaje de empresas u productores encuestados según las unidades demandadas, ya que dichos porcentajes se tienen que multiplicar por la cantidad de empresarios u productores que nos dio la respuesta anterior

$$4,560 \times 21\% = 958$$

$$4,560 \times 37\% = 1,687$$

$$4,560 \times 21\% = 958$$

$$4,560 \times 21\% = 958$$

Lo siguiente que se ha de realizar es la frecuencia de consumo de los empresarios u productores para obtener la demanda actual en el primer año, ya que se hace multiplicando el porcentaje de frecuencia por la cantidad de empresarios u productores.

*Tabla 3 Frecuencia semanal y anual*

<b>Numero de demanda</b>	<b>CANTIDAD DE CONSUMIDORES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>X4</b>	<b>X12</b>
22 KG	958	21,076	84,304	1,011,648
50 KG	1687	75,915	303,660	3,643,920
67 KG	958	64,186	256,744	3,080,912
90 KG	958	86,220	344,880	4,138,560
<b>TOTAL</b>				<b>11,875,040</b>

*Fuente: Elaboración propia 1*

De la siguiente forma se determina la demanda en el municipio de Santa Cruz de Lorica referente al producto de Harina de Pescado es de 11,875.040 al año

#### **4.5.4 Proyección de la demanda actual**

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

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

$$D1 = 11,875,040\text{Kg al año } (1 + 0,0075)^1 = 11,964.102\text{Kg al año}$$

$$D2 = 11,875,040\text{Kg al año } (1 + 0,0075)^2 = 12,053.833\text{Kg al año}$$

$$D3 = 11,875,040\text{Kg al año } (1 + 0,0075)^3 = 12,144.237\text{Kg al año}$$

$$D4 = 11,875,040\text{Kg al año } (1 + 0,0075)^4 = 12,235.319\text{Kg al año}$$

$$D5 = 11,875,040\text{Kg al año } (1 + 0,0075)^5 = 12,327.084\text{Kg al año}$$

Tabla 4 Proyección de la demanda futura

Años	1	2	3	4	5
Demanda futura	<b>11,964.102Kg</b>	<b>12,053.833</b>	<b>12,144.237</b>	<b>12,235.319</b>	<b><u>12,327.084</u></b>

Fuente: Elaboración propia 2

## 4.6 ANÁLISIS DE LA OFERTA

Para el análisis de oferta se tuvo en cuenta que actualmente este producto no se está comercializando en toda la región Cordobesa por lo cual este producto no posee competidores directos en toda esta región y en el municipio de Santa Cruz de Lorica

### 4.6.1 Calculo de la oferta actual

Tras consultar con varios negocios, para así conocer el promedio que ofrecen semanalmente y ser proyectados a un año y los resultados fueron los siguientes cada una de estos negocios consta de 2 presentaciones

MASTERBULL:

$20 * 50\text{Kg} = 1000\text{Kg} * 4 \text{ semanas} = 4.000\text{Kg mensuales} * 12 \text{ meses} = 48.000\text{Kg anuales}$

$30 * 25 \text{ Kg} = 750\text{Kg} * 4 \text{ semanas} = 3.000\text{Kg mensuales} * 12 \text{ meses} = 36.000\text{Kg anuales}$

**Total = 48.000Kg anuales + 36.000Kg anuales**

**Total = 84.000Kg anuales**

SPORTMIX WHOLESOMES:

$25 * 50\text{Kg} = 1.250\text{Kg} * 4 \text{ semanas} = 5.000\text{Kg mensuales} * 12 \text{ meses} = 60.000\text{Kg anuales}$

$50 * 25\text{Kg} = 1.250\text{Kg} * 4 \text{ semanas} = 5.000\text{Kg mensuales} * 12 \text{ meses} = 60.000\text{Kg anuales}$

**Total = 60.000Kg anuales + 60.000Kg anuales**

**Total = 120.000Kg anuales**

BIOESPACIO

$40 * 50\text{Kg} = 2.000\text{Kg} * 4 \text{ semanas} = 8.000\text{Kg mensuales} * 12 \text{ meses} = 96.000\text{Kg anuales}$

$50 * 25\text{Kg} = 1.250\text{Kg} * 4 \text{ semanas} = 5000\text{Kg mensuales} * 12 \text{ meses} = 60.000\text{Kg anuales}$

**Total = 96.000Kg anuales + 60.000Kg anuales**

**Total = 156.000Kg anuales**

**Oa= 84.000Kg anuales + 120.000Kg anuales + 156.000Kg anuales**

**Oa = 360.000Kg anuales**

#### **4.6.2 Proyección de la oferta actual**

Para esta proyección de la oferta actual se va a utilizar la siguiente formula  $OF=OA (1+i)^n$

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

**D1 = 360.000Kg al año  $(1 + 0,0075)^1 = 362.700Kg$  al año**

**D2 = 360.000Kg al año  $(1 + 0,0075)^2 = 365.420Kg$  al año**

**D3 = 360.000Kg al año  $(1 + 0,0075)^3 = 368.161Kg$  al año**

**D4 = 360.000Kg al año  $(1 + 0,0075)^4 = 370.922Kg$  al año**

**D5 = 360.000Kg al año  $(1 + 0,0075)^5 = 373.704Kg$  al año**

Tabla 5 Proyección de la demanda futura

Años	1	2	3	4	5
Oferta Futura	<b>362.700Kg</b>	<b>365.420Kg</b>	<b>368.161Kg</b>	<b>370.922Kg</b>	<b>373.704Kg</b>

Fuente: Elaboración propia

## 4.7 DETERMINACIÓN DE LA DEMANDA EXISTENTE

### 4.7.1 Tipo de demanda

Ya teniendo los datos de la cantidad, frecuencia y consumo de la harina de pescado se determinó que este tipo de demanda es insatisfecha, ya que al parecer según los resultados en la proyección de la demanda existente hay un margen de consumo en el mercado.

Demanda actual **11, 875, 040**

(-) Oferta actual **360.000**

**11,515.040**

Actualmente como se ve en la formula anterior se nota que la demanda es mayor que la oferta por lo que existe un tipo de demanda insatisfecha de 11,515.040 Kilogramos de Harina de Pescado.

### 4.7.3 Proyección de la demanda insatisfecha

Este tipo de proyección de la demanda insatisfecha es equivalente a 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	11,964.102Kg	12,053.833	12,144.237	12,235.319	<u>12,327.084</u>
Oferta futura	362.700Kg	365.420Kg	368.161Kg	370.922Kg	373.704Kg
Demanda insatisfecha	11,601.402	11,688,413	11,776.076	11,864,397	11,953.380

*Fuente: Elaboración propia 3*



## 4.8 ANÁLISIS DE PRECIOS

*Tabla 7 Analisis de precios*

Competidores	Kilogramos	Precios
MASTERBULL	25	\$30.000
	50	\$60.000
WHOLESOMES	50	\$75.000
BIOESPACIO	25	\$30.000
	50	\$65.000
SPORTMIX	25	\$38.000

*Fuente: Elaboración propia*

Este producto se ofertará en valor monetario asequible, es un producto nuevo en el mercado, el fin es penetrar el mercado con éxito y un precio equivalente a su calidad permitirá el objetivo de dicha penetración por lo tanto utilizaremos un precio inferior al de la competencia. La adquisición de materia prima y la producir a un bajo costo ayudara a mantener precios llamativos y a establecerse en el mercado.

#### 4.9 CANAL DE COMERCIALIZACIÓN.

Se utilizará como canal de comercialización para llevar el producto al consumidor final mediante de un canal indirecto; Un productor, un minorista o empresas distribuidoras de harina de pescado de mar y por último al consumidor final. Esta estrategia se realiza con el fin de reducir el sumo posible a intermediadores que encarezcan el precio del producto, menor manipulación en los productos permitiendo llevar la harina de pescado en mejor estado, en cuanto a la compra de más de una tonelada tendrá descuentos del 10% de la venta.

*Ilustración Canal de comercialización*



*Fuente: Google Imágenes*

#### 4.10 IMAGEN DEL PRODUCTO.

*Ilustración Imagen del producto*



# ATLANTIS S.A

HARINA DE PESCADO A BASE DE PESCADO

*Fuente: Elaboración propia 4*

La imagen de la empresa se basa en representar la calidad de la harina de donde se transforma este producto a base de peces de calidad

#### 4.11 ESTRATEGIA PUBLICITARIA

Las estrategias publicitarias que se utilizarán estarán enfocadas en aprovechamiento de esta revolución digital a realizar videos mostrando del proceso en cuestión de 1 mes del crecimiento y desarrollo corporal de animales cuyo fin se produce dicho producto. Se hará marketing digital en redes sociales montando videos cortos y llamativos que motiven a la adquisición de la harina de pescado de mar, mediante Facebook ADS, You tube y Google. Por otra parte, se utilizarán pautas publicitarias por los medios convencionales, tales como radio, perifoneo, revista y periódicos.

## **5. MÓDULO TÉCNICO**

### **5.1 MERCADO DE CONSUMO.**

El módulo de mercado mostró una demanda insatisfecha de 11,601.402 KG, para las capacidades de la empresa se trabajará sobre el 40% de la demanda insatisfecha, es decir, la empresa producirá para el año 1:  $11,601.402 \text{ KG} * 40\% = 4'640.561 \text{ KG}$ .

Se puede decir que este proyecto de creación de empresa es rentable y tenemos una oportunidad en este mercado, debido a que productores y criadores del casco urbano del Municipio de Santa Cruz de Lorica tienen una demanda insatisfecha con respecto a este producto, donde esta empresa puede ingresar y adquirir clientes.

### **5.2 MATERIAS PRIMAS.**

La materia prima que se usará para satisfacer la demanda proyectada se obtendrá del recurso fluvial que atraviesa el municipio de Lorica, el Río Sinú, el cual permite obtener los recursos suficientes para abastecer de materias primas las producciones mensuales proyectadas.

La materia prima para la elaboración del producto posee unas características que determinan y caracterizan los recursos requeridos para esta etapa.

### **5.3 TECNOLOGÍA.**

La maquinaria necesaria para la obtención y fabricación de la harina de pescado es la siguiente: Molino triturador, Cocedor continuo, Secador, Enfriador, Lavadora de gases, Prensa, Centrifuga Ductos y tuberías, Sistema eléctrico, Sistema hidráulico.

La capacidad de la planta es la cantidad de materia prima de la que se dispondrá para la producción de la harina de pescado durante cierto tiempo. La maquinaria que se seleccionó es para

procesar entre 800KG/hora de materia prima; esto quiere decir que se sacara entre 500 y 537 Kg de harina de pescado por hora, lo que daría un aproximado de 6.445KG al día, en 12 horas de funcionamiento de planta y aproximadamente 193.357 KG al mes, lo que cubriría la producción propuesta.

#### **5.4 RECURSOS FINANCIEROS.**

Los recursos financieros que se invertirán en el proyecto para la compra de la materia prima que cubrirá el primer mes de producción serán de \$45.000.000 de pesos.

Con esa inversión se podrán comprar 720 toneladas de materias primas.

#### **5.5 MANO DE OBRA.**

Para la producción es necesario contar con personal comprometido y calificado para cada uno de los cargos que se programarán.

Se necesitará: 1 Gerente, 1 secretaria de gerencia, 1 Contador, 8 Operativos, 1 secretaria general

Tabla 8 Macrolocalización

**5.6 MACROLOCALIZACIÓN.**

FACTORES RELEVANTES	PESO ASIGNADO	ALTERNATIVA DE LOCALIZACIÓN					
	Esc.0-1	MOMIL		PURISIMA		LORICA	
		Calificación Esc.1 - 100	Calificación ponderada	Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada	Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada
<b>ECONOMICOS</b>							
Ubicación del consumidor	0,20	50	10	60	12	80	16
Vías de comunicación	0,10	50	5	70	7	80	8
Medios de comunicación.	0,10	60	6	60	6	70	7
Costo mano de obra	0,05	70	4	90	5	90	5
<b>CULTURAL</b>							
Hábitos de compra	0,10	80	8	80	8	80	8
<b>POLITICOS</b>							
Regulaciones específicas	0,05	60	3	80	4	80	4
<b>SOCIAL</b>							
Interés del Municipio	0,20	80	16	80	16	80	16
Actitud de la comunidad	0,20	80	16	80	16	80	16
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>		<b>68</b>		<b>42</b>		<b>80</b>

Fuente: Elaboración propia

Para el estudio de macro localización se eligieron 3 municipios con características económicas y sociales similares. Estos municipios se encuentran cercanos, es decir, son vecinos, por lo que el acceso a los productos o la demanda de los mismos los vuelven de interés para este análisis.

## 5.6 MICROLOCALIZACIÓN.

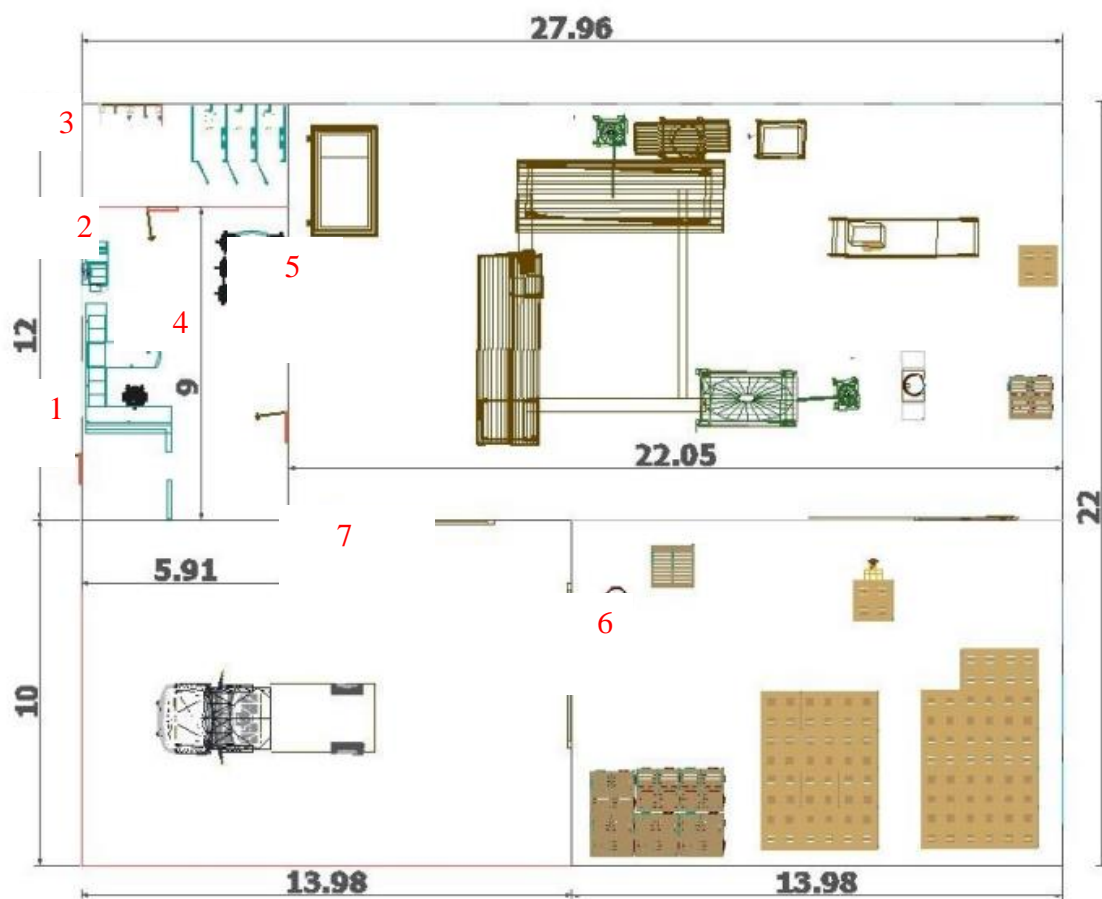
Tabla 9 Microlocalizacion

Factores relevantes	Peso asignado (0-1)	Alternativa de localización					
		Barrio Centro		Barrio San Gabriel (Orillas del rio)		Barrio Nueva Colombia	
		Calificación (0-100)	Peso ponderado	Calificación (0-100)	Peso ponderado	Calificación (0-100)	Peso ponderado
Disponibilidad locativas	0,25	60	15	80	20	60	15
Costo de arriendo	0,15	60	9	70	10,5	80	12
Costo de servicios públicos	0,15	70	10,5	70	10,5	70	10,5
Afluencia de clientes	0,25	80	20	70	17,5	70	17,5
Posibilidades de expansión	0,20	60	12	60	12	50	10
<b>TOTAL</b>	<b>1.00</b>		<b>66,5</b>		<b>70,5</b>		<b>65</b>

Fuente: Elaboración propia

## 5.7 DISTRIBUCIÓN EN PLANTA.

*Ilustración Distribucion de la planta*



*Fuente: Elaboración propia*

1. Recepción y área comercial
2. Gerencia
3. Baños
4. Sala de juntas
5. Área de producción
6. Bodega
7. Zona de despacho

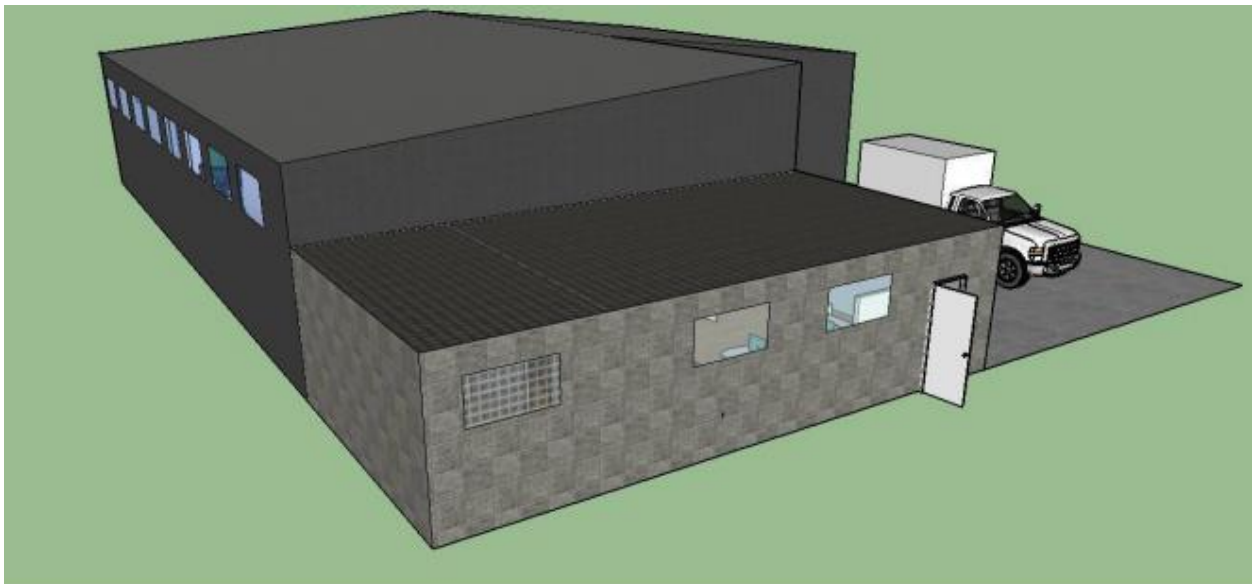


*Ilustración Perpestiva de la empresa*



*Fuente: Elaboración propia*

*Ilustración Perspectiva de la empresa*



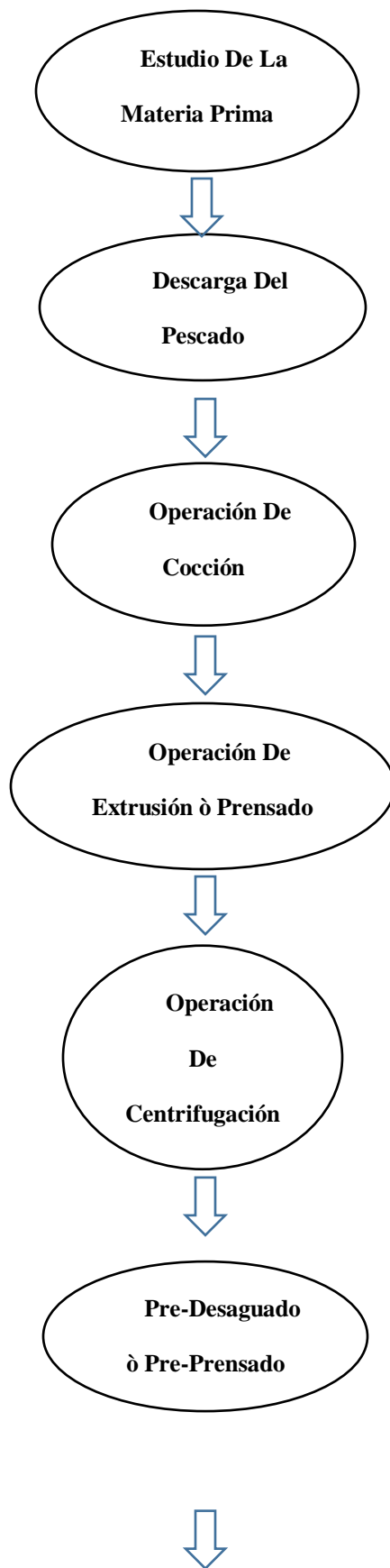
*Fuente: Elaboración propia*

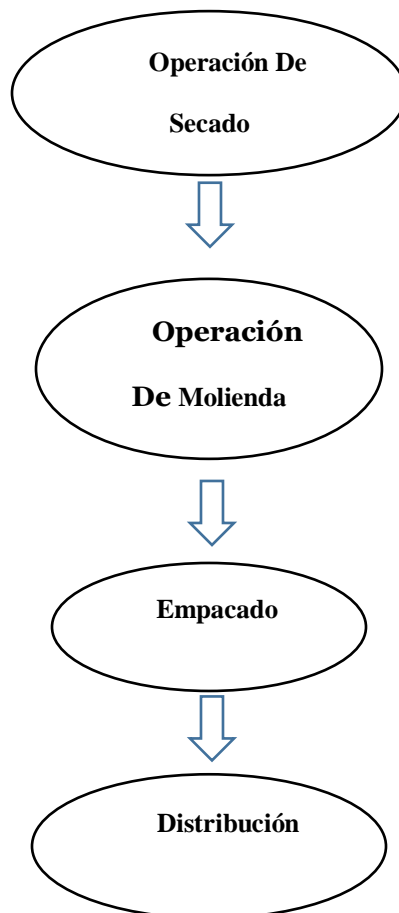
*Ilustración Oficina*



*Fuente: Elaboración propia*

## 5.8 DIAGRAMA Y DESCRIPCIÓN DEL PROCESO.





## **5.9 DESCRIPCIÓN DEL DIAGRAMA.**

### **Estudio De La Materia Prima.**

La calidad de la harina es dependiente de la materia prima y del proceso productivo; de estos dos parámetros el de mayor importancia es la materia prima, tan es así que se considera que su influencia en la calidad del producto final alcanza el 70 - 75 %.

### **Descarga Del Pescado.**

Al descargar el pescado en la fábrica se pesa y se muestrea para comprobar la frescura de los pescados o sus desechos.

### **Operación De Cocción.**

La operación unitaria de cocción tiene como fin:

- \* Coagular las proteínas,
- \* Esterilizar los pescados con el fin de detener la actividad enzimática y microbiana,
- \* Liberar la grasa de las adiposas y el agua.

### **Pre-Desaguado ò Pre-Prensado.**

El del pre-desaguado es efectuar un drenaje previo al prensado con la finalidad de aumentar su capacidad.

### **Operación De Extrusión ò Prensado.**

La operación de prensado tiene como objetivo la separación de agua y grasa de tal forma que la torta de prensa contenga la menor cantidad posible de estos dos componentes y sea pobre en sólidos.

### **Operación De Centrifugación.**

Es la operación que utiliza la centrífuga para separar los diversos componentes que tiene el licor de prensa como son la grasa, sólidos solubles e insolubles y agua, en razón de su diferencia de densidades.

### **Operación De Evaporación.**

La evaporación consiste en la eliminación de vapor de un soluto relativamente no volátil, el cual suele ser sólido. Generalmente no se elimina completamente y el producto concentrado permanece en forma líquida, aunque algunas veces con una elevada temperatura.

### **Operación De Secado.**

El objetivo es deshidratar la torta de prensa, torta separadora y el concentrado de agua de cola unida y homogenizados previamente; sin afectar la calidad del producto

### **Operación De Molienda.**

El objetivo de la molienda, es la reducción del tamaño de los sólidos hasta que se satisfagan las condiciones y especificaciones dadas por los compradores.

### **Empacado.**

El producto se empaca en sacos para ser distribuido o almacenado en bodega.

### **Distribución.**

El producto sale de las bodegas a los clientes finales.

## 6. MODULO ORGANIZACIONAL

### 6.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LA EMPRESA.

Sociedades Anónimas Simplificadas (S.A.S)

ATLANTIS S.A.S

**La Sociedad por acciones simplificadas (SAS)** fue creada por la ley 1258 de 2008, además del decreto 2020 de junio de 2009, basándose en la antigua ley de emprendimiento 1014 de 2006. Con el fin de facilitar la apertura de compañías en Colombia a través de la eliminación de proceso y múltiples tramites.

La sociedad por acciones simplificadas es una sociedad de capitales que siempre tendrá naturaleza comercial, sin importar las actividades que se prevean en su objeto social. Cuenta con un carácter innovador para el derecho societario colombiano, y busca estimular el emprendimiento debido a las facilidades y flexibilidades que ofrece tanto a nivel de su constitución como de su funcionamiento. Este tipo de sociedad para efectos tributarios se rige por las reglas que aplican a la sociedad anónima.

En otras palabras, la Sociedad por acciones simplificada puede constituirse por una o varias personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, se crean por documento privado y nace después del registro en la cámara de comercio. Sin embargo, si en los aportes iniciales se incluyen bienes inmuebles la constitución debe elevarse a escritura pública también. (Restrepo, 2017)

### 6.2 MISIÓN.

ATLANTIS S.A.S una empresa dedicada a la producción y comercialización de harina de pescado de mar, cuyo objetivo principal es brindar a sus clientes una continua ventaja en cuanto a

calidad del producto y precio, permitiendo consolidarse en el mercado de Lorica y no solo satisfaciendo la demanda sino superando todas expectativas sobre el producto. Por otra parte, nuestro distintivo será la constante innovación, los estándares de calidad y disminución del impacto medioambiental, además que permita generar empleo.

### **6.3 VISIÓN.**

La proyección de ATLANTIS S.A.S es consolidarse en el 2025 en departamento de Córdoba como una gran empresa productora y comercializadora de harina de pescado de mar caracterizados por satisfacer la necesidad, expectativas y mantenerse en la vanguardia, mejorar procesos de producción, distribución, ventas de manera constante y utilizar los mejores estándares de calidad que permitan llevar el mejor producto a los clientes satisfactoriamente.

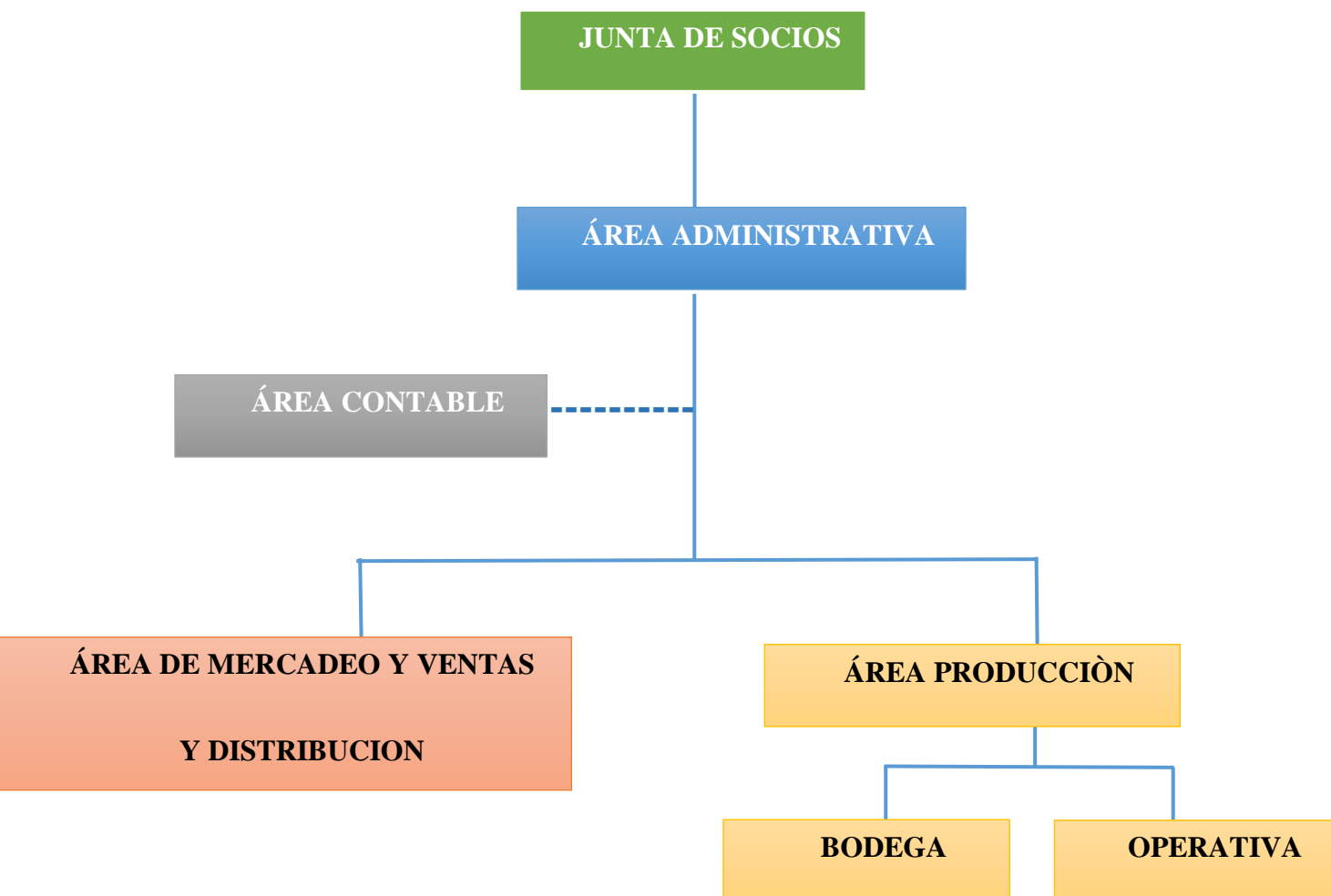
### **6.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.**

La empresa ATLANTIS S.A.S.” está compuesta por 5 socios e inicia sus operaciones con los siguientes trabajadores, en cuya nómina existe: un (1) Gerente general, una (1) secretaria en el área administrativa y un (1) contador público en la línea staff. En el área de publicidad y ventas se ubica un (1) jefe de mercadeo y ventas y un (2) auxiliar de mercadeo y ventas. El área de producción cuenta con: un (1) jefe de producción, dos (2) bodegueros, tres (3) operarios. A continuación, en la Figura se encuentra el organigrama estructural en donde se detallan los cargos de los trabajadores:



### 6.4.1. Organigrama.

Tabla 10 Organigrama



Fuente: Elaboración propia 1

Tabla 11 Funciones del gerente

## IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del Cargo	Gerente General
Dependencia	Área administrativa
Número de Cargos	1
Reporta a	Junta de Socios
<b>Requisitos Mínimos</b>	
Educacion	Administrador en finanzas con especialización en Gerencia Empresarial.
Experiencia	Mínimo 3 años
<b>Objetivo Principal</b>	
Planificar, organizar, dirigir y controlar, coordinar trabajo, analizar, calcular y deducir el trabajo de la empresa.	
<b>Funciones del Cargo</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificar los objetivos, metas, visión, misión y políticas de la empresa a corto y largo plazo así como el diseño de estrategias a implementar.</li> <li>2. Organizar la estructura actual de la empresa y a futuro así como también de las funciones y cargos.</li> <li>3. Dirigir la empresa, tomar decisiones, ser un líder dentro de esta.</li> <li>4. Controlar las actividades planificadas comparándolas con lo realizado, detectar desviaciones o diferencias</li> <li>5. Resolver sobre las reparaciones o desperfectos en la empresa.</li> </ol>	

6. Decidir respecto al reclutamiento, selección, contratación y capacitación del personal adecuado para cada cargo.
7. Analizar los problemas de la empresa en el aspecto financiero, contable, y administrativo, entre otros.
8. Coordinar reuniones con los colaboradores de la empresa.
9. Establecer salarios y garantizar las prestaciones sociales del personal
10. Crear políticas de incentivos y beneficios sociales
11. Planificar capacitación al personal.
12. Velar por la seguridad laboral de los colaboradores.
13. Proveer al personal de uniformes industriales
14. Cumplir en tiempo y forma con todas las obligaciones del negocio.
15. Gestionar la compra de materia prima para la producción (frutas, insumos, etiquetas, envase, etc.).
16. Supervisar proceso de producción, Mercadeo y ventas.

Tabla 12 Manual de funciones del contador

**IDENTIFICACION DEL CARGO**

Nombre del Cargo	Contador Publico
Dependencia	Área Contable
Número de Cargos	1
Reporta a	Gerente General
<b>Requisitos Mínimos</b>	
Educacion	Contador público.
Experiencia	Mínimo 2 años
<b>Objetivo Principal</b>	
Ofrecerte información financiera, útil, oportuna y confiable para la toma de decisiones y el control gerencial.	
<b>Funciones del Cargo</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. llevar contabilidad financiera actualizada.</li> <li>2. Creación de los estados de resultados.</li> <li>3. Creación el balance general.</li> <li>4. Documentar informes financieros para los clientes.</li> <li>5. Analizar las ganancias y los gastos.</li> <li>6. Redactar informes sobre el estado financiero de sus clientes.</li> <li>7. Declarar impuestos y deducciones.</li> </ol>	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 13 Manual de funciones del asistente administrativo

### IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del Cargo	Asistente Administrativo
Dependencia	Área administrativa
Número de Cargos	1
Reporta a	Gerente General
<b>Requisitos Mínimos</b>	
Educacion	Tecnóloga en asistente administrativo
Experiencia	Mínimo 1 año
<b>Objetivo Principal</b>	
<p>Asegurar el buen funcionamiento de una oficina o empresa realizando labores administrativas, tales como archivar, planificar y coordinar las actividades generales de la oficina, además de redactar los reportes correspondientes.</p>	
<b>Funciones del Cargo</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recibir a los visitantes y guiarlos a sus destinos correspondientes.</li> <li>2. Gestionar todas las llamadas, correos electrónicos, correspondencia y faxes tanto entrantes como salientes.</li> <li>3. Redactar, archivar y revisar documentos, tales como recibos, reportes, memos, hojas de cálculos y otros documentos administrativos.</li> <li>4. Archivar y organizar documentos, tanto físicos como digitales.</li> <li>5. Coordinar y agendar reuniones de negocios, entrevistas, citas, eventos corporativos y otras actividades afines</li> </ol>	

Fuente: Elaboración propia 6

Tabla 14 Jefe de mercadeo y ventas

**IDENTIFICACION DEL CARGO**

Nombre del Cargo	Jefe de mercadeo y ventas
Dependencia	Área de mercadeo y ventas
Número de Cargos	1
Reporta a	Gerente General
<b>Requisitos Mínimos</b>	
Educacion	Administrador de mercadeo y ventas
Experiencia	Mínimo 2 años
<b>Objetivo Principal</b>	
<p>El objetivo de este cargo se enfoca en investigar, determinar, examinar y evaluar la demanda de un producto, marca o servicio, a los fines de desarrollar campañas y estrategias de publicidad atendiendo a las particularidades del público objetivo para cumplir dicho cometido.</p>	
<b>Funciones del Cargo</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contratar y formar al personal de ventas.</li> <li>2. Definir los objetivos de venta que debe alcanzar cada vendedor individualmente o el grupo.</li> <li>3. Distribuir el trabajo por región o tipo, asignándolo a los agentes comerciales o al personal de ventas.</li> <li>4. Intervenir en las decisiones de la empresa relacionadas con la comercialización de productos.</li> <li>5. Crear estrategias publicitarias que permitan tener mayor eficiencia en las ventas.</li> </ol>	

Fuente: Elaboracion propia

Tabla 15 Jefe de producción

**IDENTIFICACION DEL CARGO**

Nombre del Cargo	Jefe de producción
Dependencia	Área de producción
Número de Cargos	1
Reporta a	Gerente General
<b>Requisitos Mínimos</b>	
Educacion	Administrador de empresas
Experiencia	Mínimo 2 años
<b>Objetivo Principal</b>	
<p>Controlar los costos del sector manufacturero, crear y validar procesos de trabajo, equipos y herramientas para mejorar la productividad y la calidad además supervisar periódicamente las instalaciones industriales y realizar un plan de expansión del sector con el objetivo de cumplir demanda futura.</p>	
<b>Funciones del Cargo</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contratar y formar al personal de producción.</li> <li>2. Definir los objetivos de producción que se debe alcanzar en esta área.</li> <li>3. Distribuir el trabajo por región o tipo, asignándolo a los diferentes operarios.</li> <li>4. Intervenir en las decisiones de la empresa relacionadas con la producción.</li> <li>5. Crear estrategias para mejorar la producción en tiempos, cantidad y calidad.</li> <li>6. Gestionar los recursos disponibles referentes a la producción de la empresa.</li> </ol>	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15 Manual de funciones del Bodeguero

### IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del Cargo	Bodeguero
Dependencia	Área de producción
Número de Cargos	2
Reporta a	Jefe de producción
<b>Requisitos Mínimos</b>	
Educacion	Bachiller o técnico.
Experiencia	Mínimo 1 año

#### Objetivo Principal

Controlar la rotación y el vencimiento de los productos de bodega y distribuirlo de la manera más idónea para conservar la integridad de la materia prima y del producto. Deberá estar pendiente sobre las fechas de vencimiento de cada producto, para esto, debe de tener un control escrito sobre cuando ingreso el producto a la empresa y cuanta duración tiene.

#### Funciones del Cargo

1. Gestionar, registrar, manipular y mover mercancías en la bodega.
2. llevar control de inventarios.
3. Ordenar la distribución interior.
4. Recepcionar mercaderías y productos.

*Fuente: Elaboración propia*

---



### IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del Cargo	Operarios
Dependencia	Área de producción
Número de Cargos	3
Reporta a	Jefe de producción

#### Requisitos Mínimos

Educación	Bachiller o técnico.
Experiencia	Mínimo 1 año

#### Objetivo Principal

Garantizar la fabricación de los vinagres, aplicando las normas de higiene, seguridad y calidad para lograr los objetivos de producción, tanto en calidad, cantidad y tiempo, así como verificar el uso adecuado de la maquinaria.

#### Funciones del Cargo

1. Realizar el proceso de producción.
2. Establecer los ingredientes para la elaboración de la harina de pescado.
3. Verificar que los vinagres cumplan con los requerimientos adecuados en cuanto a nutrientes.
4. Responsabilidad funcionamiento del área productiva de la empresa y sobre el Cumplimiento de los objetivos y políticas establecidas por el Gerente General.
5. Realizar pruebas para comprobar que el producto cumpla con el objetivo por el
6. que fue realizado.
7. Optimizar y planificar los recursos productivos de la empresa para obtener un crecimiento progresivo de la productividad a la vez que se respetan los condicionantes y especificaciones de calidad.
8. Mantenimiento y control del equipo.
9. Tratar con el Gerente General sobre los planes a corto, medio y largo plazo.
10. Hacer progresar el área productiva de la empresa con respecto a las tendencias del mercado y de la tecnología.
11. Tiene a su cargo, supervisa y controla las actividades de almacenaje, tanto de Materias primas como de productos terminados.
12. Verificar el proceso de envase del producto.

## IDENTIFICACION DEL CARGO

Nombre del Cargo	Auxiliar de mercadeo y ventas
Dependencia	Área de mercadeo y ventas
Número de Cargos	2
Reporta a	Jefe de mercadeo y ventas

### Requisitos Mínimos

Educacion	Técnico o Tecnólogo
Experiencia	Mínimo 1 años

### Objetivo Principal

El objetivo de dicho cargo es vender bienes y servicios para clientes mayoristas, detallistas, comerciantes, industrias y consumidores, dar asesoría a los clientes, preparar la exhibición de productos y servicios en establecimientos comerciales.

### Funciones del Cargo

1. Desempeñarte como, auxiliar de mercadeo, vendedor, impulsador y asesor de Servicio al cliente.
2. Seguir las pautas publicadas en medios, alianzas con instituciones y lograr potenciar espacios para la empresa y marca.
3. Apoyar con estadísticas sobre resultados de campañas implementadas.
4. Apoyo a la fuerza de ventas en la elaboración de actividades y estrategias que ayuden a potenciar y mejorar la marca.
5. Organización de la información institucional de las empresas para su posterior presentación de sus servicios.

*Tabla 17 Manual del auxiliar de mercadeo de ventas*

*Fuente: Elaboración propia*

## 7.0 MODULO FINANCIERO

### 7.1 INVERSIONES

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

Tabla 18 Inversión en maquinaria y equipos

<b>DETALLE DE INVERSIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>	<b>VIDA ÚTIL AÑOS</b>
Máquina trituradora	1	\$ 100.000.000	\$ 100.000.000	10
Tornillo transportador	1	\$ 16.500.000	\$ 16.500.000	10
Máquina de cocción prensado y secado	1	\$ 20.000.000	\$ 20.000.000	10
Máquina de molido	1	\$ 26.000.000	\$ 26.000.000	10
Selladora industrial	1	\$ 70.000.000	\$ 70.000.000	10
Máquina de cribado	1	\$ 19.500.000	\$ 19.500.000	10
Computador de mesa	7	\$ 3.000.000	\$ 21.000.000	5
Impresora	4	\$ 1.000.000	\$ 4.000.000	5
Aire acondicionado industrial	2	\$ 5.000.000	\$ 10.000.000	5
Balanza electrónica industrial	5	\$ 500.000	\$ 2.500.000	10
Extractor de aire aelico	6	\$ 800.000	\$ 4.800.000	5
Congelador industrial	2	\$ 5.000.000	\$ 10.000.000	5
Detectores de humo	2	\$ 100.000	\$ 200.000	5
Mesas de acero	4	\$ 800.000	\$ 3.200.000	10
Teléfono	3	\$ 100.000	\$ 300.000	5
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 308.000.000</b>	

Fuente: Elaboracion propia 7

Tabla 19 Inversión muebles y enseres

<b>DETALLE DE INVERSIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>	<b>VIDA ÚTIL AÑOS</b>
Silla de oficina	5	\$ 70.000	\$ 350.000	10
Silla giratoria	1	\$ 300.000	\$ 300.000	10
Dotación de operarios (Uniformes)	3	\$ 250.000	\$ 750.000	1
Escritorio	5	\$ 300.000	\$ 1.500.000	10
Extintores	2	\$ 100.000	\$ 200.000	5
Caneca de basura	2	\$ 50.000	\$ 100.000	5
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 3.200.000</b>	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20 Inversión en activos intangibles

<b>DETALLE DE INVERSIÓN</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
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
<b>TOTAL, INVERSIÓN EN ACTIVOS INTANGIBLES</b>	<b>\$ 3.850.000</b>

Fuente: Elaboración propia

## 7.2 COSTOS OPERACIONALES

Los costos operacionales se basan en los costos y en los gastos que tiene una empresa en el primer año de operación.

Tabla 21 Costos de mano de obra del primer año de operación

<b>CARGO</b>	<b>REMUNERACIÓN MENSUAL</b>	<b>REMUNERACIÓN ANUAL</b>	<b>PRESTACIONES SOCIALES</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>Mano de Obra Directa</b>				
Operario de producción (3)	\$ 2.941.971	\$ 35.303.652	\$ 18.121.365	\$ 53.425.017
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 2.941.971</b>	<b>\$ 35.303.652</b>	<b>\$ 18.121.365</b>	<b>\$ 53.425.017</b>
<b>Mano de Obra Indirecta</b>				
Jefe de producción (1)	\$ 1.858.460	\$ 22.301.520	\$ 11.447.370	\$ 33.748.890
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 1.858.460</b>	<b>\$ 22.301.520</b>	<b>\$ 11.447.370</b>	<b>\$ 33.748.890</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 4.800.431</b>	<b>\$ 57.605.172</b>	<b>\$ 29.568.735</b>	<b>\$ 87.173.907</b>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22 Costos de materiales del primer año de operación

<b>MATERIAL</b>	<b>UNIDAD DE MEDIDA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>MATERIALES DIRECTOS</b>				
Pescado de mar	Toneladas	309	\$ 1.000.000	\$ 309.000.000
Subtotal Materiales directos				\$ 309.000.000
<b>MATERIALES INDIRECTOS</b>				
Bolsa plástica de 50 kg	Unitaria	6140	\$ 500	\$ 3.070.000
Subtotal Costos Mat. Indirectos.				\$ 3.070.000
<b>TOTAL</b>				\$ 312.070.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23 Costos de servicios primer año de operación

<b>SERVICIOS</b>	<b>UNIDAD DE MEDIDA</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Acueducto y alcantarillado	M3	12	\$ 500.000	\$ 6.000.000
Energía	KW/ HORA	12	\$ 2.000.000	\$ 24.000.000
Internet y telefonía	Plan	12	\$ 90.000	\$ 1.080.000
<b>TOTAL</b>				\$ 31.080.000

4. Fuente: Elaboración propia



Congelador industrial	5	\$ 10.000.000	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	-
Detectores de humo	5	\$ 200.000	\$ 40.000	\$ 40.000	\$ 40.000	\$ 40.000	\$ 40.000	-
Mesas de acero	10	\$ 3.200.000	\$ 320.000	\$ 320.000	\$ 320.000	\$ 320.000	\$ 320.000	\$ 1.600.000
Teléfono	5	\$ 300.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 60.000	-
Silla de oficina	10	\$ 350.000	\$ 35.000	\$ 35.000	\$ 35.000	\$ 35.000	\$ 35.000	\$ 175.000
Silla giratoria	10	\$ 300.000	\$ 30.000	\$ 30.000	\$ 30.000	\$ 30.000	\$ 30.000	\$ 150.000
Dotación de operarios (uniformes)	1	\$ 750.000	\$ 750.000	-	-	-	-	-
Escritorio	10	\$ 1.500.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 750.000
Extintores	5	\$ 200.000	\$ 40.000	\$ 40.000	\$ 40.000	\$ 40.000	\$ 40.000	-
Caneca de basura	5	\$ 100.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	-
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 311.100.000</b>	<b>\$ 36.835.000</b>	<b>\$ 36.085.000</b>	<b>\$ 36.085.000</b>	<b>\$ 36.085.000</b>	<b>\$ 36.085.000</b>	<b>\$ 129.925.000</b>

Fuente: Elaboración propia



Tabla 25 Remuneración del personal administrativo

<b>CARGO</b>	<b>REMUNERACIÓN MENSUAL</b>	<b>REMUNERACIÓN ANUAL</b>	<b>PRESTACIONES SOCIALES</b>	<b>REMUNERACIÓN TOTAL ANUAL</b>
Gerente	\$ 2.633.409	\$ 31.600.908	\$ 16.220.746	\$ 47.821.654
Contador	\$ 1.755.606	\$ 21.067.272	\$ 10.813.831	\$ 31.881.103
Jefe de Comercialización	\$ 1.755.606	\$ 21.067.272	\$ 10.813.831	\$ 31.881.103
Auxiliar de venta (2)	\$ 1.961.314	\$ 23.535.768	\$ 12.080.910	\$ 35.616.678
Bodeguero (2)	\$ 1.961.314	\$ 23.535.768	\$ 12.080.910	\$ 35.616.678
Secretaría	\$ 980.657	\$ 11.767.884	\$ 6.040.455	\$ 17.808.339
<b>Total</b>	<b>\$ 11.047.906</b>	<b>\$ 132.574.872</b>	<b>\$ 68.050.682</b>	<b>\$ 200.625.554</b>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 26 Otros gastos administrativos

<b>DETALLE</b>	<b>COSTO MENSUAL</b>	<b>COSTO ANUAL</b>
Industria y Comercio	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
Elementos de aseo	\$ 70.000	\$ 840.000
Útiles y papelerías	\$ 100.000	\$ 1.200.000
Arrendamiento	\$ 1.400.000	\$ 16.800.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2.570.000</b>	<b>\$ 19.840.000</b>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 27 Gastos de venta

<b>DETALLE</b>	<b>COSTO MENSUAL</b>	<b>COSTO ANUAL</b>
Publicidad	\$ 1.000.000	\$ 12.000.000
Distribución	\$ 3.000.000	\$ 36.000.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 4.000.000</b>	<b>\$ 48.000.000</b>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 28 Amortización de gastos diferidos

Activos	Plazo de amortización	Costo del activo	Valor amortización anual				
			1	2	3	4	5
Gastos Preoperativos.	5	\$ 3.850.000	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000
<b>VALOR A AMORTIZAR</b>			<b>\$ 770.000</b>	<b>\$ 770.000</b>	<b>\$ 770.000</b>	<b>\$ 770.000</b>	<b>\$ 770.000</b>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 29 Distribución de costos

DETALLE	COSTO		
		Costos Fijos	Costos Variables
<b>Costos de Producción.</b>			
M de O. Directa	\$ 53.425.017		\$ 53.425.017
M de O. Indirecta	\$ 33.748.890	\$ 33.748.890	
Mat. Directos.	\$ 309.000.000		\$ 309.000.000
Mat. Indirectos.	\$ 3.070.000		\$ 3.070.000
Servicios	\$ 31.080.000		\$ 31.080.000
Depreciación	\$ 36.835.000	\$ 36.835.000	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 467.158.907</b>	<b>\$ 70.583.890</b>	<b>\$ 396.575.017</b>
<b>Gastos de Adm.</b>			
Sueldos y Prestaciones	\$ 200.625.554	\$ 200.625.554	
Otros Gast. Adm.	\$ 19.840.000	\$ 19.840.000	
Amortización.	\$ 770.000	\$ 770.000	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 221.235.554</b>	<b>\$ 221.235.554</b>	
<b>GASTOS DE VENTA</b>			
Publicidad	\$ 12.000.000	\$ 12.000.000	
Distribución	\$ 36.000.000	\$ 36.000.000	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 48.000.000</b>	<b>\$ 48.000.000</b>	<b>\$ 396.575.017</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 736.394.461</b>	<b>\$ 339.819.444</b>	<b>\$ 396.575.017</b>

Fuente: Elaboración propia

## Calculo para el equilibrio

### 7.2.1 Costo variable unitario

Mediante la siguiente formula:

$$Cvu = 1$$

$$Cvt/Q = (\$396.575.017) / 6140 = \$ 64.589$$

Donde:

Cvt = Costo variable total

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

Costo variable unitario = \$ 64.589

Se puede decir que a la empresa le cuesta \$ 64.589 pesos producir cada presentación de 50 kilogramos de Harina de Pescado.

### 7.2.2 Precio de venta unitario

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

$$Cu = CT/Q = \$ 736.394.461 / 6140 = \$ 119.934$$

Donde:

CT = Costo Total

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

Costo Unitario = \$ 119.934

Luego

$$Pvu = (Cu + (Cu \times M)) / (100 - M) = (\$ 119.934 + (\$ 119.934 \times 30)) / (100 - 30) = \$ 155.914$$

Donde

M = Margen de Utilidad

Cu = Costo Unitario

Precio de venta unitario = \$ 155.914 por unidad de 50 kilogramos

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

PE= CFT/((Pvu-Cvu)) = \$ 339.819.444/ (\$155.914 - \$ 64.589) = 3.721 unidades de 50

Kilogramos

Donde:

CFT = Costos Fijos Totales

Pvu = Precio de venta unitario

Cvu = Costo variable unitario

Calculo del tiempo para alcanzar el punto de equilibrio

6140 ----- 12

3.721 -----X

$$X = \frac{3.721 \times 12}{6140} = 7.2 \text{ Meses}$$

Esto significa que la empresa alcanzara el punto de equilibrio a los 7 meses del primer año de operación, que genera unos ingresos que cubren los costos y gastos, después de estos 7.2 meses serán ganancias netas.

### 7.3 PROYECCIONES FINANCIERAS PARA EL PERIODO DE EVALUACIÓN

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

Tabla 30 Programa de inversión fija

CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
<b>Activos fijos tangibles</b>						
Obras físicas	-					
Maquinarias y equipos	\$ 308.000.000					
Muebles y enseres	\$ 3.200.000					
<b>Subtotal</b>	<b>\$ 311.200.000</b>					
<b>Activos Diferidos</b>						
Gastos Pre-operativos	\$ 3.850.000					
<b>Subtotal</b>	<b>\$ 3.850.000</b>					
<b>Total Inversión Fija</b>	<b>\$ 315.050.000</b>					

Fuente: Elaboración propia

#### 7.3.1 Calculo del capital de trabajo

Tabla 31 Inversión en capital de trabajo

Costo de producción	\$ 430.323.907
Gasto de administración	\$ 220.465.554
Gasto de venta	\$ 48.000.000
<b>Costo de operación anual</b>	<b>\$ 698.789.461</b>

Fuente: Elaboración propia

Costo de operación diaria:  $\$ 698.789.461 / 360 \text{ días} = \$ 1.941.082$

Capital de trabajo para 30 días de operación

$\$ 2.025.140 \times 30 \text{ Días} = \$ 58.232.455$

### 7.2.1 Calculo de la inversión del capital de trabajo

Tabla 32 Inversión del capital de trabajo

DETALLE	AÑOS				
	0	1	2	3	4
Capital de trabajo	(\$ 58.232.455)	(\$ 2.212.833)	(\$ 2.296.921)	(\$ 2.384.204)	(\$ 2.474.804)

Fuente: Elaboración propia

### 7.2.2 Programa de inversión

Tabla 33 Programa de inversión

CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Inversión fija	(\$ 315.050.000)					
Capital de trabajo	(\$ 58.232.455)	(\$ 2.212.833)	(\$ 2.296.921)	(\$ 2.384.204)	(\$ 2.474.804)	-

Fuente: Elaboración propia

### 7.2.3. Valor residual de activos

Tabla 34 Valor residual de activos

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Activos de producción					\$ 308.000.000
<b>Subtotales activos de producción</b>					\$ 308.000.000
Vr. Residual Capital de Trabajo					\$ 70.528.673
<b>TOTAL, VR. RESIDUAL</b>					<b>\$ 378.528.673</b>

Fuente: Elaboración propia

### 7.2.4. Flujo neto de inversiones.

Tabla 35 Flujo neto de inversiones

CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Inversión fija	(\$ 315.050.000)					
Capital de trabajo	(\$ 60.754.198)	(\$ 2.212.833 )	(\$ 2.296.921 )	(\$ 2.384.204 )	(\$ 2.474.804 )	
Valor residual						\$ 378.528.673
Inversiones	(\$ 373.282.455)	(\$ 2.212.833 )	(\$ 2.296.921 )	(\$ 2.384.204 )	(\$ 2.474.804 )	(\$ 378.528.673 )

Fuente: Elaboración propia

### 7.2.5 Presupuesto de ingresos.

Tabla 36 Presupuesto de ingresos

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Ingresos por ventas	\$ 957.312.799	\$ 993.690.685	\$ 1.031.450.931	\$ 1.070.646.067	\$ 1.111.330.617
<b>TOTAL, INGRESO</b>	<b>\$ 957.312.799</b>	<b>\$ 993.690.685</b>	<b>\$ 1.031.450.931</b>	<b>\$ 1.070.646.067</b>	<b>\$ 1.111.330.617</b>

Fuente: Elaboración propia

### 7.2.6 Presupuesto de costos.

Tabla 37 Presupuesto de costos

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
<b>Costos directos</b>					
Materiales directos	\$ 312.070.000	\$ 323.928.660	\$ 336.237.949	\$ 349.014.991	\$ 362.277.561
Mano de obra directa	\$ 53.425.017	\$ 55.123.932	\$ 56.876.873	\$ 58.685.558	\$ 60.551.758
Depreciación	\$ 36.835.000	\$ 36.085.000	\$ 36.085.000	\$ 36.085.000	\$ 36.085.000
<b>Subtotal costo directo</b>	<b>\$ 365.495.017</b>	<b>\$ 379.052.592</b>	<b>\$ 393.114.822</b>	<b>\$ 407.700.549</b>	<b>\$ 422.829.319</b>
<b>Gastos generales de fab.</b>					
Materiales indirectos	\$ 3.070.000	\$ 3.186.660	\$ 3.307.753	\$ 3.433.448	\$ 3.563.919
Mano de obra indirecta	\$ 33.748.890	\$ 35.031.348	\$ 36.362.539	\$ 37.744.316	\$ 39.178.600
Servicios	\$ 31.080.000	\$ 32.261.040	\$ 33.486.960	\$ 34.759.464	\$ 36.080.324
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 67.898.890</b>	<b>\$ 70.479.048</b>	<b>\$ 73.157.252</b>	<b>\$ 75.937.227</b>	<b>\$ 78.822.842</b>
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 433.393.907</b>	<b>\$ 449.531.640</b>	<b>\$ 466.272.074</b>	<b>\$ 483.637.776</b>	<b>\$ 501.652.161</b>

Fuente: Elaboración propia



## 7.2.7 Presupuesto de gastos de administración

Tabla 38 Presupuesto de gastos de administración

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Sueldos y prestaciones	\$ 200.625.554	\$ 208.249.325	\$ 216.162.799	\$ 224.376.986	\$ 232.903.311
Otros gastos de administración	\$ 19.840.000	\$ 20.593.920	\$ 21.376.489	\$ 22.188.796	\$ 23.031.970
Amortización	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 221.235.555</b>	<b>\$ 229.613.247</b>	<b>\$ 238.309.291</b>	<b>\$ 247.335.785</b>	<b>\$ 256.705.286</b>

Fuente: Elaboración propia

## 7.2.8 Presupuesto de gastos de ventas

Tabla 39 Presupuesto de gastos de venta

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Publicidad	\$ 12.000.000	\$ 12.456.000	\$ 12.929.328	\$ 13.420.642	\$ 13.930.627
Distribución	\$ 36.000.000	\$ 37.368.000	\$ 38.787.984	\$ 40.261.927	\$ 41.791.881
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 48.000.000</b>	<b>\$ 49.824.000</b>	<b>\$ 51.717.312</b>	<b>\$ 53.682.570</b>	<b>\$ 55.722.508</b>

Fuente: Elaboración propia

## 7.2.9 Presupuesto de costos operacionales

Tabla 40 Presupuesto de costos operacionales

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Costos de producción	\$ 433.393.907	\$ 449.531.640	\$ 466.272.074	\$ 483.637.776	\$ 501.652.161
Gastos de administración	\$ 221.235.555	\$ 229.613.247	\$ 238.309.291	\$ 247.335.785	\$ 256.705.286
Gastos de ventas	\$ 48.000.000	\$ 49.824.000	\$ 51.717.312	\$ 53.682.570	\$ 55.722.508
<b>TOTAL, COSTOS OPERACIONALES</b>	<b>\$ 702.629.462</b>	<b>\$ 728.968.887</b>	<b>\$ 756.298.677</b>	<b>\$ 784.656.131</b>	<b>\$ 814.079.955</b>

Fuente: Elaboración propia

### 7.2.10 Flujo neto de operaciones.

Tabla 41 Flujo neto de operaciones

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Ingresos operacionales	\$ 957.312.799	\$ 993.690.685	\$ 1.031.450.931	\$ 1.070.646.067	\$ 1.111.330.617
Egresos operacionales	\$ 702.629.462	\$ 728.968.887	\$ 756.298.677	\$ 784.656.131	\$ 814.079.955
Utilidad operacional	\$ 254.683.337	\$ 264.721.798	\$ 275.152.254	\$ 285.989.935	\$ 297.250.662
Impuestos (22.2%)	\$ 56.539.701	\$ 58.768.239	\$ 61.083.800	\$ 63.489.766	\$ 65.989.647
<b>UTILIDAD NETA</b>	<b>\$ 198.143.636</b>	<b>\$ 205.953.559</b>	<b>\$ 214.068.454</b>	<b>\$ 222.500.170</b>	<b>\$ 231.261.015</b>
Más depreciación	\$ 36.835.000	\$ 36.085.000	\$ 36.085.000	\$ 36.085.000	\$ 36.085.000
Más amortización	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000	\$ 770.000
<b>Flujo neto de operaciones</b>	<b>\$ 235.748.636</b>	<b>\$ 242.808.559</b>	<b>\$ 250.923.454</b>	<b>\$ 259.355.170</b>	<b>\$ 268.116.015</b>

Fuente: Elaboración propia

### 7.2.11 Flujo neto del proyecto.

Tabla 42 Flujo neto del proyecto

DETALLE	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Flujo neto de inversión.	-\$ 373.282.455	-\$ 2.212.833	-\$ 2.296.921	-\$ 2.384.204	-\$ 2.474.804	-\$ 378.528.673
Flujo Neto de Operación.		\$ 235.748.636	\$ 242.808.559	\$ 250.923.454	\$ 259.355.170	\$ 268.116.015
<b>Total Neto del Proyecto</b>	<b>(\$ 373.282.455)</b>	<b>\$ 233.535.803</b>	<b>\$ 240.511.638</b>	<b>\$ 248.539.250</b>	<b>\$ 256.880.366</b>	<b>\$ 646.644.688</b>

Fuente: Elaboración propia

## 7.2.12 Flujo del proyecto.

Tabla 43 Grafica del flujo del proyecto

					\$646.644.688
\$233.535.803	\$240.511.638	\$248.539.250	\$256.880.366		
<hr/>					
\$ 373.282.455					

Fuente: Elaboración propia

### 7.2.13 Balance general

Tabla 44 Balanza General

<b><u>BALANCE GENERAL</u></b>			
<b>ACTIVOS</b>			
<b>ACTIVOS CORRIENTES</b>			
Caja		\$ 58.232.455	
<b>Total de Activos Corrientes</b>			<b>\$ 58.232.455</b>
<b>ACTIVOS FIJOS</b>			
Muebles y enseres		\$ 3.200.000	
Maquinaria y equipos		\$ 308.000.000	
<b>Total de Activos Fijos</b>			<b>\$ 311.200.000</b>
<b>ACTIVOS DIFERIDOS</b>			
Gastro pre Operativos		3.850.000	\$
<b>Total de Activos Diferidos</b>			<b>\$ 3.850.000</b>
<b>TOTAL ACTIVOS</b>			<b>\$ 373.282.455</b>
<b>PASIVOS</b>			
<b>PATRIMONIO</b>			
Capital		\$ 373.282.455	
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>			
<b>TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO</b>			<b>\$ 373.282.455</b>

Fuente: Elaboración propia

**7.2.14 Estado de resultado.**5. *Tabla 45 Estado de Resultado*

<b><u>ESTADO DE RESULTADO</u></b>		
Ventas	\$ 957.312.799	
Costo de Ventas	\$ 433.393.907	
<b>UTILIDAD BRUTA OPERACIONAL</b>		<b>\$ 523.918.892</b>
Gasto de Administración	\$ 221.235.555	
Gasto de Ventas	\$ 48.000.000	
<b>TOTAL, OPERACIONALES</b>	<b>GASTOS</b>	<b>\$ 269.235.555</b>
<b>UTILIDAD OPERACIONAL</b>		<b>\$ 254.683.337</b>
Gastos Financieros		-
<b>UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO</b>		<b>\$ 254.683.337</b>
Provisión para impuestos		\$ 56.539.701
<b>UTILIDAD LIQUIDA</b>		<b>\$ 198.143.636</b>
Reserva 10%		\$ 19.814.364

**UTILIDAD NETA A DISTRIBUIR**

**\$ 178.329.273**

*Fuente: Elaboración propia*

### 7.3 EVALUACIÓN FINANCIERA DEL PROYECTO

#### 7.3.1 Valor presente neto (VPN)

*Tabla 46 Valor presenta neto*

<b>Tasa de oportunidad</b>		<b>0,27</b>
<b>AÑOS</b>		
<b>0</b>	<b>- 373.282.455</b>	
<b>1</b>	<b>233.535.803</b>	
<b>2</b>	<b>240.511.638</b>	
<b>3</b>	<b>248.539.250</b>	
<b>4</b>	<b>256.880.366</b>	
<b>5</b>	<b>646.644.688</b>	
<b>VALOR PRESENTE NETO</b>	<b>375.526.454</b>	

*Fuente: elaboración propia*

#### 7.3.2 Relación beneficio costo (RBC)

*Tabla 47 Relación costo beneficio*

<b>TOTAL, INGRESOS</b>	<b>1.626.111.744</b>
<b>TOTAL, COSTOS</b>	<b>373.282.455</b>
<b>R B/C =</b>	<b>4,36</b>

*Fuente: Elaboración propia*

Este resultado indica que por cada peso que se invierta en el proyecto se obtiene un ingreso de \$4.36, esto genera que el proyecto se considere atractivo desde el punto de vista financiero.

### 7.3.3 Tasa interna de retorno (TIR)

Tabla 48 Tasa Interna de Retorno

<b>AÑO 0</b>	-373.282.455
<b>AÑO 1</b>	233.535.803
<b>AÑO 2</b>	240.511.638
<b>AÑO 3</b>	248.539.250
<b>AÑO 4</b>	256.880.366
<b>AÑO 5</b>	646.644.688
<b>TIR =</b>	64,9%

*Fuente: Elaboración propia*

El resultado indica que la TIR es aproximadamente 64,9%, lo que significa que el proyecto tiene una rentabilidad de 64,9%, se puede decir que el proyecto es factible financieramente.

## 8. CONCLUSIONES

Al terminar el estudio de factibilidad para el montaje de la planta procesadora de harina de pescado se pudo identificar la necesidad que hay actualmente en el mercado de la producción de este tipo de productos alternativos y su progreso en el futuro, arrojando un excelente resultado pues es un negocio con alta factibilidad.

Se encontró el proceso ideal de fabricación para una harina de pescado de alta calidad, utilizando maquinaria adecuada para este proceso. Se realizó el contacto con la empresa proveedora de toda la maquinaria que se necesita para esta planta, enviando las fichas técnicas completas, en la cual se incluían los planos con las medidas exactas, con esto se pudo diseñar el layout adecuado para el montaje de la planta. Se seleccionó la maquinaria ideal por medio de matrices ponderadas, obteniendo grandes beneficios para la empresa, pues todas las maquinas cumplen con las necesidades requeridas y la capacidad de producción necesaria. Se realizó el estudio para seleccionar la cantidad de empleados que la empresa necesita para realizar el proceso de esta harina.

Después de realizar el análisis financiero se puede concluir que la empresa tiene una alta factibilidad, pues los resultados que arrojó el flujo de caja previsto para los próximos 10 años muestran un alto retorno de la inversión inicial.



## 9.RECOMENDACIONES

- Se recomienda la implementación de la Fábrica de Harina de Pescado ya que de acuerdo al estudio de mercado se podrá llegar a los pequeños productores de la provincia satisfaciendo la demanda requiriendo el mismo que permitirá ofrecer un producto nuevo en el mercado de la ciudad y la provincia; así como también es recomendable que para su comercialización se use el canal ultra corto, realizando una red de mercadeo de entrega directa a todos los empresarios y pequeños productores de la provincia.
- Se recomienda realizar un análisis exhaustivo de cada uno de los procedimientos para la elaboración de la Harina de Pescado llevando un control de cada uno de sus ingresos y gasto que permita que se reflejen si existe una ganancia o una pérdida al momento de llevar la contabilidad.
- Es necesario que la fábrica de harina de pescado se encuentre cerca del río Sinú para que permita una mejor accesibilidad de vías, servicios básicos, disponibilidad de materias primas y mano de obra para la ejecución y factibilidad del proyecto.

## 10.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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](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.](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/>
- Restrepo, M. (2017). *SAS Colombia: definición, características y ventajas*. Obtenido de Rankia: [www.rankia.co](http://www.rankia.co)
- SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES. (s.f.). *SUPERSOCIEDADES*. Obtenido de [http://www.supersociedades.gov.co/delegatura\\_ivc/CartillasyGuias/Cartilla\\_Sociedad\\_Acciones\\_Simplificada.pdf](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

### 10.1 Encuestas

#### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL USO DE HARINA DE PESCADO PARA ANIMALES DE CORRAL Y PECES DE LOS HOGARES DEL MUNICIPIO DE LORICA.

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Ciudad: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

1.

2. ¿Algún integrante de su familia maneja predios, terrenos o fincas fuera del casco urbano?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3. ¿Algún integrante de su familia cría animales de corral y/o peces?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

4. ¿Conoce la harina de pescado de mar y los beneficios que esta posee?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

5. ¿Le gustaría usar harina de pescado de mar para alimentar animales o para alimento humano?

Humanos \_\_\_\_\_

Animales \_\_\_\_\_

6. ¿Compraría harina de pescado para alimentar animales de corral y/o peces para un mayor crecimiento y desarrollo?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Si su respuesta es NO, diríjase a la pregunta 9.

7. ¿Cuántos kilos compraría semanalmente?

22 kilos \_\_\_\_\_ 45 kilos \_\_\_\_\_ 67 kilos \_\_\_\_\_ 90 kilos \_\_\_\_\_ Mas \_\_\_\_\_

8. ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por esta innovadora harina de pescado?

\$42.000 por 22 kilos \_\_\_\_\_

\$80.000 por 45 kilos \_\_\_\_\_

Más cuanto \_\_\_\_\_

9. ¿Qué característica en particular le gustaría que contenta la harina de pescado para alimentar sus crías?

Calidad \_\_\_\_\_

Bajo precio \_\_\_\_\_

Alta concentración de nutrientes \_\_\_\_\_

Otra cual \_\_\_\_\_

Las siguientes preguntas corresponden a quienes dijeron no animarse a utilizar el producto.

10. ¿Qué producto compra en sustituto a la harina de pescado?

Alimentos químicos \_\_\_\_\_

Salvado de maíz \_\_\_\_\_

Salvado de arroz \_\_\_\_\_

Suero de leche \_\_\_\_\_

Otro cual \_\_\_\_\_

11. ¿Por qué no consumiría este producto?

No es de mi gusto \_\_\_\_\_

Precio elevado \_\_\_\_\_

Prefiero el que he usado antes \_\_\_\_\_

12. ¿Si un amigo se lo recomienda lo usaría?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

13. ¿Aceptaría una degustación del producto para sus crías?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

## 10.2 Análisis de los resultados

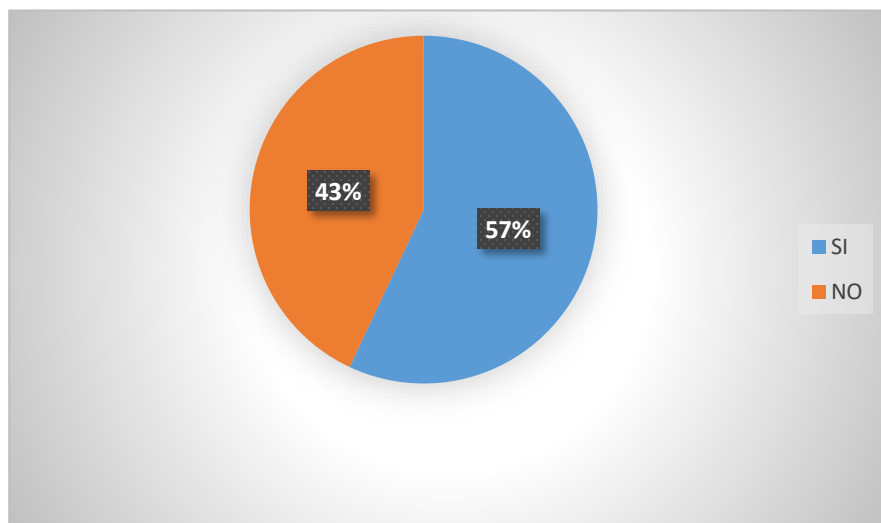
El día miércoles 30 de septiembre del año 2020 se realizó la toma de datos en forma de encuesta con cuestionario cerrado a la muestra tomada en la población del municipio de Lorica, dicha muestra tenía un tamaño de 367 personas a las cuales se les presentó el cuestionario.

A continuación, se presentará el análisis de los resultados obtenidos en las encuestas a la muestra en el municipio de Lorica.

El cuestionario contaba con 12 preguntas de carácter cerrado, es decir, no había espacio para respuestas opcionales o de índole de opinión personal. Estaba centrado el cuestionario en definir la aceptación de la muestra en base al producto en propuesta, también para definir las tasas de consumo y las presentaciones.

**1. ¿Algún integrante de su familia maneja predios, terrenos o fincas fuera del casco urbano?**

	<b>PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	209	57%
NO	158	43%
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>100%</b>

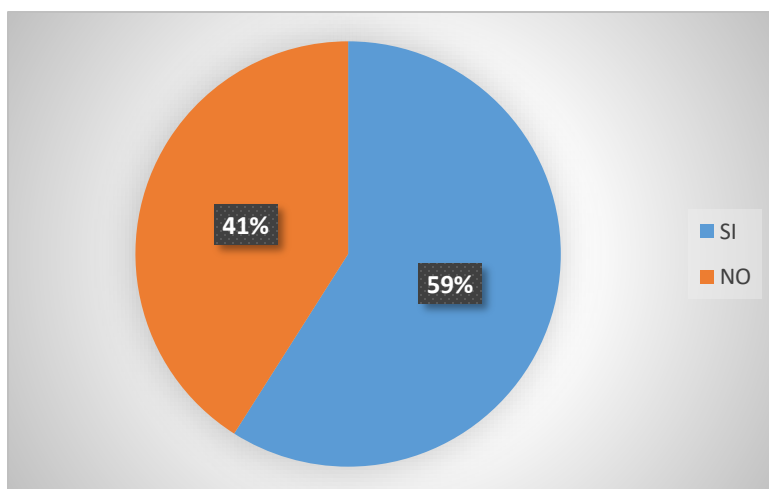


De las 367 respuestas se puede evidenciar que el 57% de la muestra responde que sí, la intención de la pregunta es determinar que parte de la muestra posee terrenos en los cuales pueda albergar animales para la crianza donde se dirija el producto.

Ese 57% de la muestra representa a 209 personas.

## 2. ¿Algún integrante de su familia cría animales de corral y/o peces?

	<b>PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	216	59%
NO	151	41%
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>100%</b>

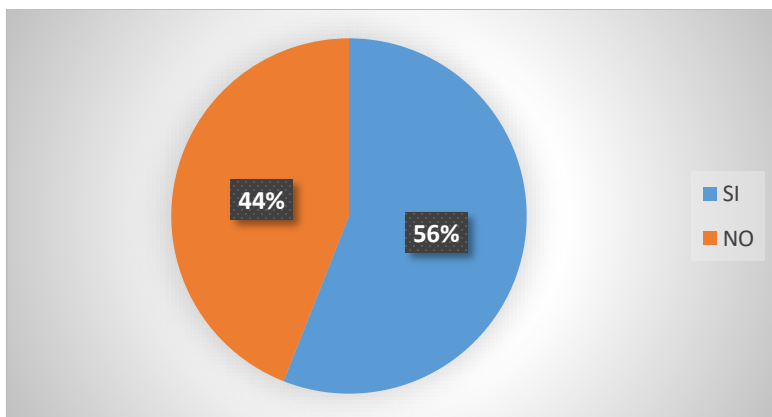


Con los resultados de la pregunta se observa que el 59% de la muestra responde de manera afirmativa a la cuestión, este porcentaje representa a 216 personas de la muestra. La intención de la pregunta fue determinar que parte de la población posee animales de cría a los cuales pueda ir dirigido el producto.

### 3. ¿Conoce la harina de pescado de mar y los beneficios que esta posee?

	<b>PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	204	56%
NO	163	44%
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>100%</b>



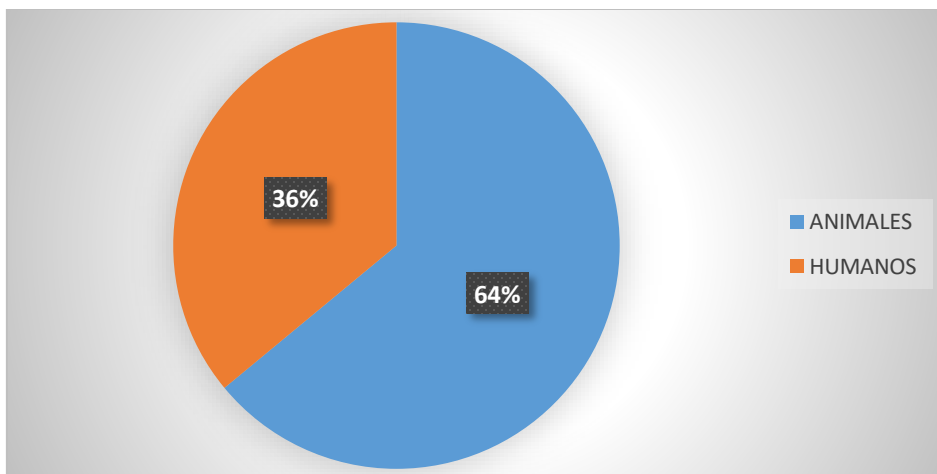


Los resultados de la pregunta muestran un 56% de aceptación, es decir 204 personas de la muestra ya conocen de antemano al producto y los beneficios que pueden obtener del mismo.

La harina de pescado es un producto altamente nutritivo que sirve como base para crear alimentos altamente nutricionales, tanto como para animales como para personas.

#### **4. ¿Le gustaría usar harina de pescado de mar para alimentar animales o para alimento humano?**

	<b>PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
ANIMALES	234	64%
HUMANOS	133	36%
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>100%</b>

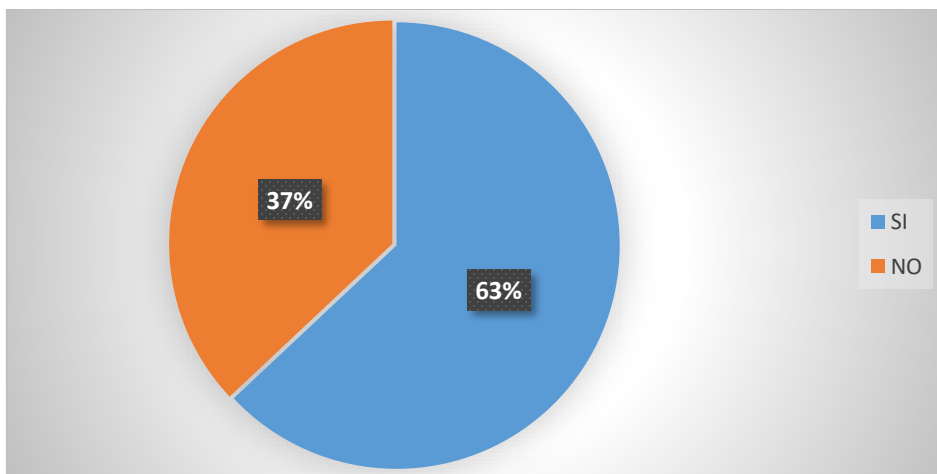


Las respuestas de esta interrogante generan la prioridad para elegir la dirección del producto en cuanto a la base de consumidores.

Como se puede observar en la gráfica el 64% de la muestra, es decir, 234 persona eligen a la Harina de Pescado como un producto base o suplementario para la dieta de sus animales, ya sean de cría, de corral o sus mascotas. Es decir, la harina de pescado fabricada y que será comercializada será dirigida a este segmento.

**5. ¿Compraría harina de pescado para alimentar animales de corral y/o peces para un mayor crecimiento y desarrollo?**

	<b>PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>SI</b>	225	63%
<b>NO</b>	142	37%
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>100%</b>

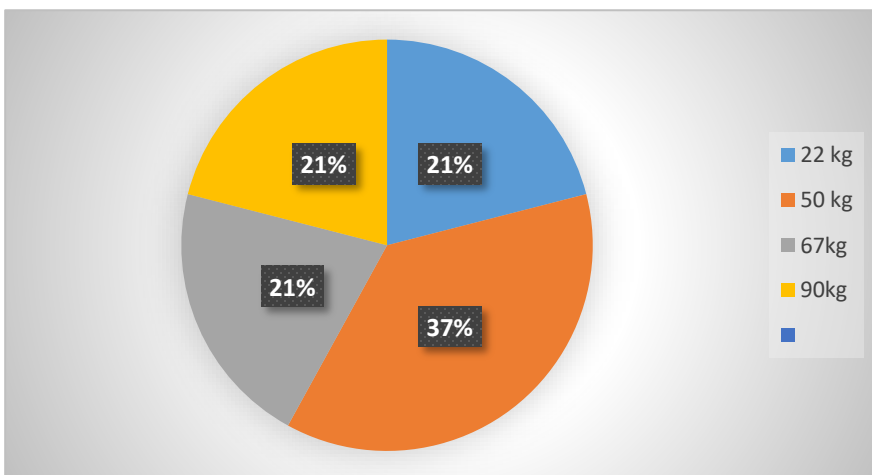


Como se puede observar en los resultados, 63% de la muestra estaría dispuesta a comprar la harina de pescado para alimentar a sus animales de cría o de corral, como base nutricional para el crecimiento y desarrollo de los mismos. Es decir, hay aceptación del mercado.

**Si usted respondió negativamente la quinta (5) pregunta, omita las siguientes y ubíquese en la pregunta número diez (10)**

**6. ¿Cuántos kilos compraría semanalmente?**

CANTIDAD	PERSONAS	PORCENTAJE
22 KG	52	21%
45 KG	91	37%
67 KG	53	21%
90 KG	55	21%
<b>TOTAL</b>	<b>249</b>	<b>100%</b>

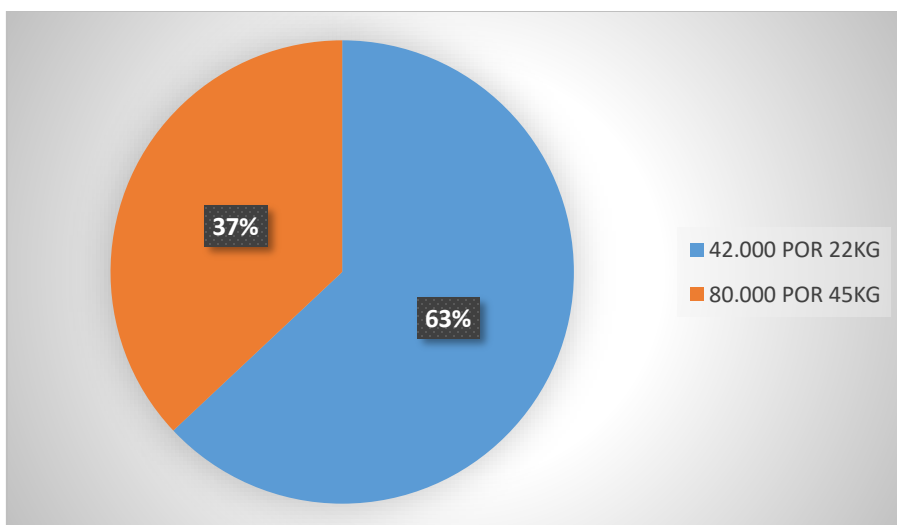


Con los resultados de esta pregunta se pueden determinar las presentaciones en las que se venderá el producto o las presentaciones en las que pueda ser comercializado, como se observa, hay un 37% de dominio en las respuestas para una presentación de 45 kilos, seguida del 21% para las presentaciones de 22, 67 y 90 kilos.

Con estos resultados se puede interpretar la aceptación del mercado en base a la presentación del producto y la cantidad que será comercializada, lo cual va a permitir acomodar la producción para satisfacer al mercado.

#### 7. ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por esta innovadora harina de pescado?

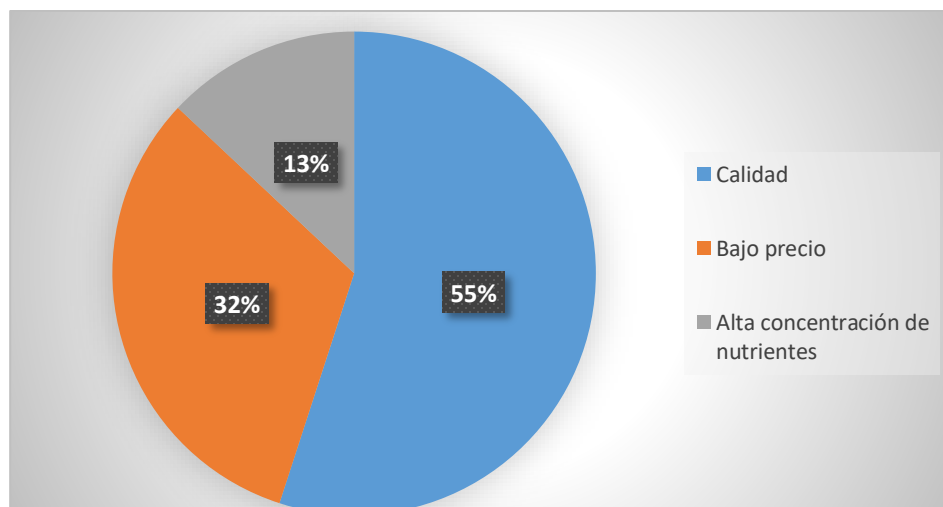
PRECIOS	PERSONAS	PORCENTAJE
42.000 por 22kg	138	63%
80.000 por 45kg	81	37%
<b>TOTAL</b>	<b>219</b>	<b>100%</b>



Con los resultados de esta pregunta se pueden determinar los precios a los cuales el mercado está dispuesto a pagar por el producto, como se observa en los resultados el 63% de los encuestados prefiere pagar \$42.000 por una presentación de 22 kilos, comparado con los resultados de la pregunta anterior vemos que el mercado tiene aceptación por precios comparables a los productos competidores o sustitutos.

**8. ¿Qué característica en particular le gustaría que contenta la harina de pescado para alimentar sus crías?**

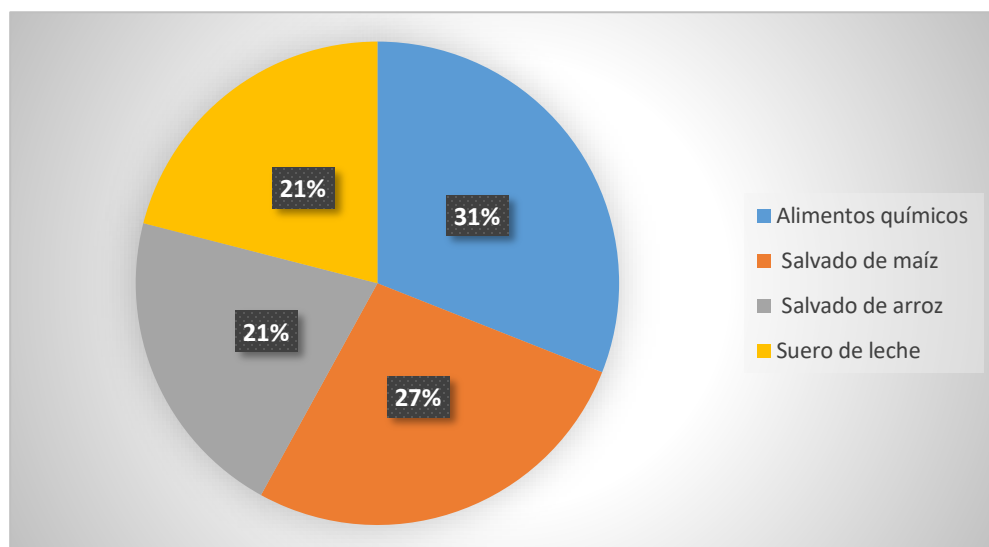
CARACTERÍSTICAS	PERSONAS	PORCENTAJE
CALIDAD	133	55%
BAJO PRECIO	78	32%
ALTA CONCENTRACIÓN DE NUTRIENTES	29	13%
<b>TOTAL</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>



La muestra en su mayoría, es decir, 55% de los encuestados prefiere comprar un producto con una base de calidad alta, es decir, que las materias primas y los procesos que conllevan a la producción de la harina de pescado mantengan altos estándares de calidad.

### 9. ¿Qué producto compra en sustituto a la harina de pescado de mar?

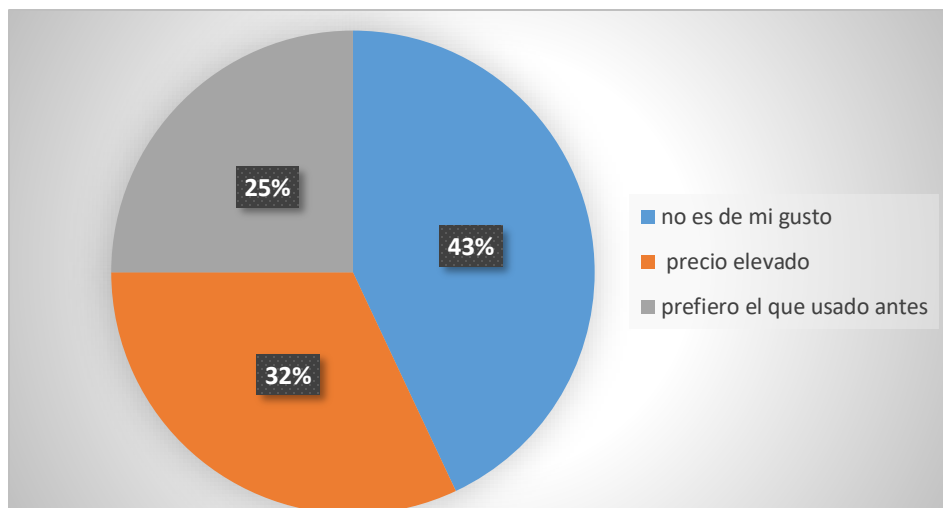
PRODUCTO	PERSONAS	PORCENTAJE
ALIMENTOS QUÍMICOS	101	31%
SALVADO DE MAÍZ	87	27%
SALVADO DE ARROZ	69	21%
SUERO DE LECHE	68	21%
<b>TOTAL</b>	<b>325</b>	<b>100%</b>



Se planteó esta pregunta para determinar dentro de la muestra cuáles serán los fuertes competidores de la Harina de Pescado o cuáles serán las opciones que más aceptarán para sustituir el producto, como resultado principal los alimentos químicos o procesados se llevan un 31% de aceptación de la muestra.

#### 10. ¿Por qué no consumiría este producto?

	PERSONAS	PORCENTAJE
NO ES DE MI GUSTO	141	43%
PRECIO ELEVADO	105	32%
PREFIERO EL QUE HE USADO ANTES	82	25%
<b>TOTAL</b>	<b>328</b>	<b>100%</b>

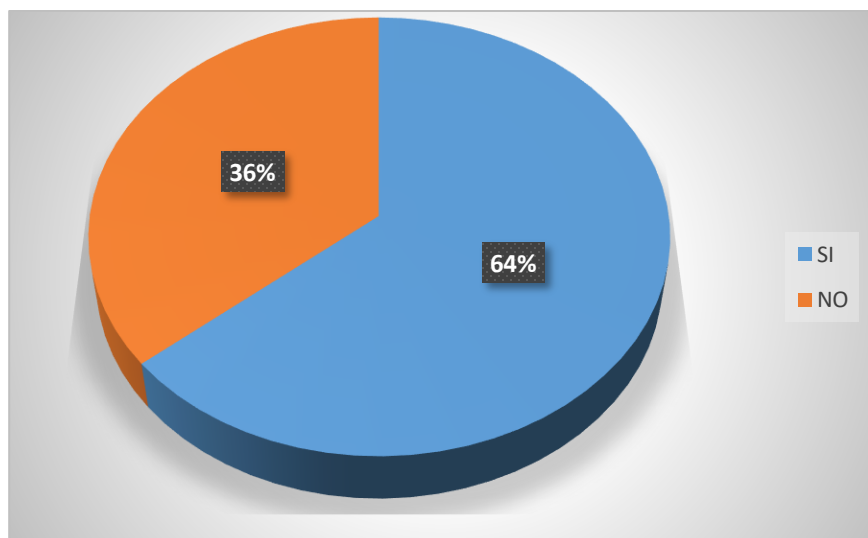


Los resultados de esta pregunta reflejan la aceptación del consumo presentada anteriormente en el que los encuestados preferirían el producto para la alimentación de sus animales, es por eso que la mayoría, es decir, el 43% que representa a 166 personas no aceptarían consumir el producto.

#### 11. ¿Si un amigo se lo recomienda lo usaría?

	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	234	64%
NO	133	36%
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>100%</b>

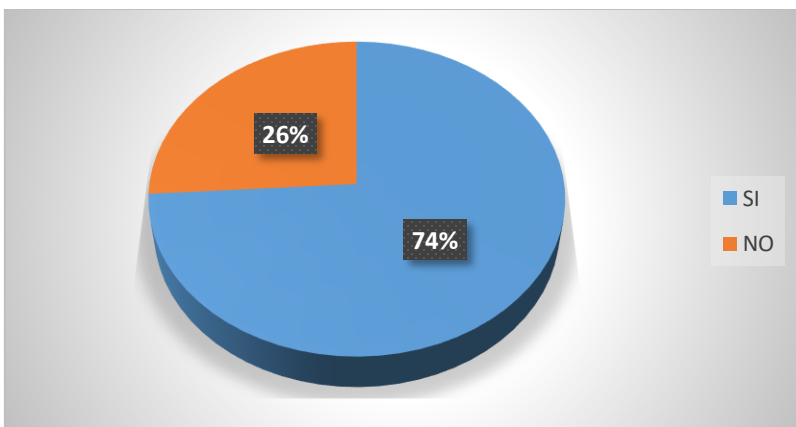




Al realizar esta pregunta la intención era determinar el principal canal de propaganda del producto, como se observa la recomendación o el “voz a voz”, que son métodos esenciales para el reconocimiento de marcas dirigidas a mercados específicos, fue la opción encuestada de la cual el 64% que representa a 367 personas de la muestra aceptó que si es por recomendación de un conocido consumiría el producto.

## 12. ¿Aceptaría una degustación del producto para sus crías?

	<b>PERSONAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	270	74%
NO	97	26%
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>100%</b>



Con los resultados de la pregunta los ciudadanos estarían dispuestos a probar el producto para poder garantizar la calidad y los resultados en sus animales de cría o mascotas.

El 74% de los encuestados aceptó la degustación, lo que representa a las 367 personas de la muestra.

*Ilustración carta de validación*

### 10.3 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, Juan Andrés Mejía, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al proyecto CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL USO DE HARINA DE PESCADO PARA ANIMALES DE CORRAL Y PECES DE LOS HOGARES DEL MUNICIPIO DE LORICA, año 2020 presentado por Jose Luis Alquichire Doria y Ricardo Díaz Cantillo estudiantes de Administración en Finanzas y Negocios Internacionales X Semestre sede Lorica, el cual apruebo en calidad de Validador.

Validador

Celular: 321 8955844

*Ilustración 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, Jose Valencia , por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al proyecto CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL USO DE HARINA DE PESCADO PARA ANIMALES DE CORRAL Y PECES DE LOS HOGARES DEL MUNICIPIO DE LORICA, año 2020 presentado por Jose Luis Alquichire Doria y Ricardo Díaz Cantillo estudiantes de Administración en Finanzas y Negocios Internacionales X Semestre sede Lorica, el cual apruebo en calidad de Validador.

Validador  
Celular: 311 7318493

Ilustración 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, Camilo Andrés Ortega Blanco, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al proyecto CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL USO DE HARINA DE PESCADO PARA ANIMALES DE CORRAL Y PECES DE LOS HOGARES DEL MUNICIPIO DE LORICA, año 2020 presentado por Jose Luis Alquichire Doria y Ricardo Díaz Cantillo estudiantes de Administración en Finanzas y Negocios Internacionales X Semestre sede Lorica, el cual apruebo en calidad de Validador.

Camilo Andres Ortega Blanco  
Validador  
Celular: 321 8955844

## **11. REGLAMENTO INTERNO**

### **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

#### **CAPÍTULO I**

ART. 1º El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa Atlantis S.A domiciliada en la ciudad de Santa Cruz de Loricá, 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. 2º Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa Atlantis S.A 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. 2º 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. 1°).

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

PAR. 2º—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: 1º de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1º de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1º 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. 1º, dic. 22/83).

PAR. 1º—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. 5º).

PAR. 2º—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. 3º—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 1º 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. 1º).

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. 2º y 3º).

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 conviviente;

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 conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del artículo 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 con-figurantes 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 conviviente, 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: 9/11/2020

Dirección: Calle 26-H15-19

Ciudad: Santa Cruz de Lorica

Departamento: Córdoba

Representante legal: Ricardo Andrés Díaz Cantillo