

**CREACIÓN DE UNA EMPRESA TRILLADORA Y COMERCIALIZADORA DE
MAÍZ EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE LORICA, AÑO 2020**

**EDONIA ROSA CONEO SUAREZ
LAURA LORENA SALAZAR CALAO**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES
LORICA-CÓRDOBA
2020**

**CREACIÓN DE UNA EMPRESA TRILLADORA Y COMERCIALIZADORA DE
MAÍZ EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE LORICA, AÑO 2020**

**EDONIA ROSA CONEO SUAREZ
LAURA LORENA SALAZAR CALAO**

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

**DIRECTOR:
NESTOR VANEGAS BUELVAS**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES
LORICA-CÓRDOBA**

2020

AGRADECIMIENTOS

A Dios

Por habernos acompañado y guiado a lo largo de este proyecto, por llenarnos de sabiduría y capacidades a lo largo de nuestra vida profesional, y darnos la oportunidad de alcanzar una meta más en nuestra vida.

A Nuestras Familias

Por apoyarnos en todo momento y por los valores inculcados, por creer y confiar en nosotras, y haber hecho parte de esta etapa de nuestra carrera profesional, el cual estamos a punto de culminar.

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	13
2.	RESUMEN EJECUTIVO	15
3.	REFERENTE TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	16
	3.1 REFERENTE TEÓRICO.....	16
	3.1.1 Maíz Trillado.....	16
	3.1.2. Creación de Empresa.....	17
	3.1.4. Hábitos de Consumo.....	21
	3.2 REFERENTE CONCEPTUAL.....	21
4.	MÓDULO DE MERCADO.....	24
	4.1 Producto.....	24
	4.1.1. Características Técnicas.....	25
	4.1.2. Usos.....	26
	4.1.3. Beneficios.....	27
	4.1.4 Sustitutos.....	27
	4.2 Consumidor Final.....	27
	4.3 Delimitación del Área Geográfica.....	28
	4.4. Análisis de Demanda.....	29
	4.4.1 Cálculo del tamaño de la muestra.....	29

	5
4.4.2. Validación del instrumento.....	30
4.4.3. Cuestionario.....	30
4.4.4 Cálculo de la demanda actual.....	31
4.4.5 Proyección de la demanda actual.....	34
4.5 Análisis de la oferta.....	35
4.5.1 Cálculo de la oferta actual.....	35
4.5.2. Proyección de la oferta actual.....	36
4.6 Determinación de la demanda existente.....	37
4.6.1. Tipo de demanda.....	37
4.6.2. Proyección de la demanda insatisfecha.....	37
4.7 Análisis de Precios.....	37
4.8 Canales de Distribución.....	39
4.9 Imagen del Producto.....	40
4.10 Estrategia de Publicidad.....	40
5.MODULO TÉCNICO Y ORGANIZACIONAL.....	42
5.1 Tamaño del proyecto.....	42
5.2 Localización.....	44
5.2.1 Macro-localización.....	44
5.2.2 Micro-localización.....	46
5.3 Distribución en planta	47

	6
5.4 Proceso de producción.....	48
5.4.1 Descripción del proceso de producción.....	49
5.5 Naturaleza jurídica.....	50
5.5.1 Ventajas de una empresa S.A.S.....	51
5.6 Misión.....	51
5.7 Visión.....	51
5.8 Organigrama.....	52
5.9 Manual de funciones.....	53
6.MÓDULOS DE IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL.....	63
7.MÓDULO FINANCIERO.....	64
7.2 Costos Operacionales.....	66
7.3 CALCULO DE PUNTO DE EQUILIBRIO.....	71
7.4 PROYECCIONES FINANCIERAS PARA EL PERIODO DE EVALUACIÓN.....	73
7.4.1 CÁLCULO DEL CAPITAL DE TRABAJO.....	74
7.5 EVALUACIÓN FINANCIERA DEL PROYECTO.....	84
7.5.1 VALOR PRESENTO NETO (VPN).....	84
7.5.2 TASA INTERNA DE RETORNO (TIR).....	85
7.5.3 RELACIÓN BENEFICIO COSTO.....	86
8.FUENTE DE FINANCIACIÓN.....	87

	7
9.CONCLUSIONES	88
10. RECOMENDACIONES.....	90
11.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
12. ANEXOS.....	93
12.1 Cartas validación del instrumento.....	93
12.2 Modelo de Encuesta.....	96
12.3 Reglamento Interno De Trabajo.....	112

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Composición química del maíz trillado.....	25
Tabla 2 ¿Consume usted alimentos preparados a base de Maíz trillado?	31
Tabla 3 ¿ Cuantos Kilos de maíz trillado consume?	31
Tabla 4 ¿Cada cuánto los consume?.....	32
Tabla 5 Frecuencia Diaria.....	32
Tabla 6 Frecuencia Semanal.....	33
Tabla 7 Frecuencia Quincenal	33
Tabla 8 Totales	33
Tabla 9 Proyección de la demanda.....	34
Tabla 10 Proyección de la oferta	36
Tabla 11 Proyección de la demanda insatisfecha	37
Tabla 12 Análisis de precios.....	38
Tabla 13 Tamaño de la Producción	42
Tabla 14 Tabla de Macro-localización	44
Tabla 15 Tabla de Micro-localización.....	46
Tabla 16 Manual de funciones del Gerente General	53
<i>Tabla 17 Manual de funciones del Contador</i>	<i>55</i>
Tabla 18 Manual de funciones del Jefe de Producción	56
<i>Tabla 19 Manual de Funciones de los operarios de producción y operaciones.....</i>	<i>57</i>
Tabla 20 Manual de Funciones del jefe de mercadeo y ventas.	58
Tabla 21 Manual de Funciones del Vendedor	59
Tabla 22 Manual de Funciones del almacenista.....	60

Tabla 23 Manual de Funciones de recursos humanos.....	61
Tabla 24 Manual de Funciones de la Secretaria.....	62
Tabla 25 Inversión en maquinaria y equipo.....	64
Tabla 26 Inversión en Muebles y Enseres.....	65
Tabla 27 Inversión en Activos Intangibles Diferidos.....	65
Tabla 28 Costos de mano de obra.....	66
Tabla 29 Costos de materiales, Primer año de operación.....	67
Tabla 30 Costos de Servicios, Primer Año de Operación.....	67
Tabla 31 Gastos por Depreciación.....	67
Tabla 32 Remuneración al personal administrativo.....	69
Tabla 33 Otros gastos administrativos.....	69
Tabla 34 Gastos de Venta.....	69
Tabla 35 Amortización de gastos diferidos.....	70
Tabla 36 Distribución de costos.....	70
Tabla 37 Punto de Equilibrio.....	73
Tabla 38 Programa de Inversión fija del proyecto.....	73
Tabla 39 Cálculo de capital de trabajo.....	74
Tabla 40 Inversión en capital de trabajo.....	75
Tabla 41 Programa de Inversión.....	75
<i>Tabla 42 Valor Residual de Activos.....</i>	<i>76</i>
Tabla 43 Neto de Inversiones.....	76
Tabla 44 Presupuesto de ingresos.....	77
Tabla 45 Presupuesto de costo de producción.....	77

	10
Tabla 46 Presupuesto de Gastos de Administración	78
Tabla 47 Presupuesto de Gastos de Ventas	79
<i>Tabla 48 Presupuesto de Costos Operacionales</i>	79
Tabla 49 Flujo neto de operaciones	80
Tabla 50 Flujo neto del proyecto	81
Tabla 51 Flujo neto del proyecto	81
Tabla 52 Balance General.....	82
Tabla 53 Estado de Resultado	83
Tabla 54 Cálculo del VPN.....	84
Tabla 55 TIR (Tasa Interna de Retorno)	85
Tabla 56 Relación Beneficio/Costo	86
Tabla 57 ¿Consume usted alimentos a base de maíz trillado?	99
Tabla 58 ¿Cuántos kilos de maíz trillado consume?	100
Tabla 59 ¿Cada cuánto los consume?.....	101
Tabla 60 ¿Qué alimentos prepara usted a base de maíz trillado?.....	103
Tabla 61 ¿Cuál es el precio que estaría dispuesto a pagar por un kilo de maíz trillado? ...	104
Tabla 62 ¿Qué tipo de maíz trillado compra o prefiere usted?.....	105
Tabla 63 A la hora de comprar maíz trillado ¿Qué beneficios busca usted?.....	106
Tabla 64 ¿Dónde acostumbra a comprar maíz trillado?.....	107
Tabla 65 ¿Por qué compra maíz trillado en este lugar?.....	108
Tabla 66 ¿Si existiera una empresa trilladora y comercializadora de maíz en el municipio de Santa Cruz de Lorica, Usted compraría este producto en ella?	109
Tabla 67 ¿Por qué no consumiría este producto?.....	111

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Producto del Maíz blanco y amarillo.	24
Ilustración 2: Mapa de Santa Cruz de Loricá	29
Ilustración 3: Canal de distribución.....	39
Ilustración 4: Imagen del producto.....	40
Ilustración 5 Distribución en planta.....	47
Ilustración 6 Proceso de Producción	48
Ilustración 7 Organigrama	52

LISTA DE GRÁFICOS.

Gráfico 1 ¿Consume usted alimentos a base de maíz trillado?	99
Gráfico 2 ¿Cuántos kilos de maíz trillado consume?	100
Gráfico 3 ¿Cada cuánto los consume?.....	101
Gráfico 4 ¿Qué alimentos prepara usted a base de maíz trillado?.....	103
Gráfico 5 ¿Cuál es el precio que estaría dispuesto a pagar por un kilo de maíz trillado? ..	104
Gráfico 6 ¿Qué tipo de maíz trillado compra o prefiere usted?.....	105
Gráfico 7 A la hora de comprar maíz trillado ¿Qué beneficios busca usted?	106
Gráfico 8 ¿Dónde acostumbra a comprar maíz trillado?	107
Gráfico 9 ¿Por qué compra el maíz trillado en este lugar?.....	108
Gráfico 10 ¿Si existiera una empresa trilladora y comercializadora de maíz en el municipio de Santa Cruz de Lorica, usted compraría este producto en ella?	109
Gráfico 11 ¿Por qué no consumiría este producto?.....	111

1. INTRODUCCIÓN

Santa Cruz de Lorica se encuentra ubicada al norte del departamento de Córdoba, en la zona baja del río Sinú y próxima al litoral del mar Caribe a una distancia de 29 kilómetros de Coveñas, 50 kilómetros de Tolú y 60 kilómetros de Montería. La cabecera municipal está localizada sobre la margen derecha del río Sinú. Se ha caracterizado desde su creación por ser uno de los municipios más importantes del departamento cordobés, debido a su alta participación en procesos de producción y comercialización de mercancías, además de ser influenciado por la participación extranjera de libaneses, palestinos, sirios, árabes, todo esto lo llevó en su momento a convertirse en un pilar esencial en el crecimiento y desarrollo del departamento. Santa Cruz de Lorica limita con los siguientes municipios: Al norte con el municipio de San Antero, al sur con San Pelayo y Cotorra, al este con Purísima, Momil y Chimá, y al oeste con San Bernardo del Viento, Puerto Escondido y Moñitos.

. (COLOMBIA TURISMO WEB, 2019)

La base económica del municipio de Lorica se mantiene en el sector de la ganadería, la pesca, la minería, así mismo se destaca la agricultura, en donde se encuentran grandes cantidades de cultivo de maíz, arroz, caña de azúcar, algodón, sorgo y frutales.

En el municipio existen grandes cultivos de maíz blanco y amarillo, que son enviados a otras ciudades para su transformación o el proceso de trillado del maíz, este no es muy aprovechado en la región, además los campesinos que se dedican a cultivarlo no reciben la remuneración justa por su trabajo lo que lleva al detrimento económico de sus familias.

De esta manera se presenta la poca participación de empresas en el municipio de Santa Cruz de Lorica que se dediquen a la comercialización de maíz trillado blanco y amarillo, teniendo

en cuenta la importancia de este producto en la población y los hogares de nuestro municipio, esto genera que el producto tenga que ser traído de otras ciudades o del mismo, pero con un precio de compra mucho más alto.

Por consiguiente, se presenta por la poca participación principalmente de entes gubernamentales y locales para el emprendimiento de aquellas personas que desean crear sus empresas y así generar empleos, además existe mucho desconocimiento de la importancia de incentivar ideas para aprovechar productos tan importantes y nativos de nuestra región.

Se prevé que, al no llevar a cabo este proyecto, la población o los hogares, esto incluye tiendas de barrio, depósitos y personas independientes que trabajen con este producto, sigan optando por la compra del maíz trillado blanco y amarillo al por mayor y al detal en otras ciudades y que los distribuidores de diferentes lugares se apoderen del mercado de Lorica y no con la misma calidad y tipo de maíz de nuestra región.

Ante lo anterior se propone realizar un estudio de factibilidad para la creación de una empresa trilladora y comercialización de maíz blanco y amarillo en el municipio de Santa Cruz de Lorica que supla con las necesidades de la población, generando empleos y a la adquisición de este producto con todo el proceso que se necesita para el trillado a un precio más bajo, no solo en el municipio de Lorica, sino también en el departamento

2. RESUMEN EJECUTIVO

Empresa: Trillos L&E S.A.S

Ubicación: Santa Cruz de Lorica- Córdoba

Oportunidad de negocio: Trilladora y Comercializadora de maíz en el municipio de Santa Cruz de Lorica, Córdoba.

Competidores: Piladora Marinilla, Depósito Mercatodo, Depósito Calidoso, Depósito la calidad, Depósito el Pílon, Depósito el Santuario, Depósito Lorica, Depósito la Canasta, Depósito Velasco, Depósito la Cosecha.

Producto: Maíz trillado amarillo y blanco.

Precio: El producto será ofertado a \$1.467

Precio de inversión: La inversión fija es de \$95.124.000

Rentabilidad: La TIR del plan de negocio es de 67%

3. REFERENTE TEÓRICO Y CONCEPTUAL

3.1 REFERENTE TEÓRICO

3.1.1 Maíz Trillado

Según (Bioenciclopedia, 2009) La planta del maíz es una especie anual de tallo alto y recto que alcanza alrededor de 2.5 metros de altura y que posee varios entrenudos a lo largo, desde donde crece cada hoja. Estas hojas lanceoladas son muy largas; miden hasta 120 centímetros de longitud y unos 9 centímetros de ancho, de esta manera trae consigo muchos beneficios, tales como:

Contiene principalmente vitaminas A, B y E, así como un sin número de minerales, que favorecen el metabolismo en el cuerpo, al ser un alimento muy completo. (El Día, 2018), asimismo (EL ESPAÑOL, 2020) afirma que el maíz contiene abundantes minerales que benefician positivamente al cuerpo de varias maneras. El fósforo, junto con el magnesio, el manganeso, el zinc, el hierro y el cobre son algunos de los nutrientes esenciales que se encuentran en todas las variedades de maíz.

De acuerdo a (PENELO, 2019) Actualmente, el maíz constituye el tercer cereal más cultivado en el mundo, y después del trigo y el arroz es la base de la alimentación de muchos países. Según (Agroinsumos S.A, s.f.) el maíz es producido en regiones altamente desarrolladas, con sistemas avanzados de tecnología y buena productividad y también regiones marginadas con sistemas tradicionales de producción cuyo objetivo es el autoabastecimiento. En las regiones más pobres y deprimidas el maíz ha sido un soporte de la seguridad alimentaria, representa

un seguro contra el hambre y una garantía de sostenibilidad para sobrellevar las crisis, tanto económicas como sociales, que padecen los agricultores de estas regiones.

Por otra parte, en nuestro departamento de Córdoba tiene una gran participación con 35.158 hectáreas de área sembrada de maíz amarillo, y 23.063 hectáreas de área sembrada de maíz blanco, según las encuestas Nacional Agropecuaria. (Romero, 2020)

Cabe resaltar que el maíz va hacer nuestra materia prima para la elaboración de nuestros productos, ya que vamos a transformarlos en maíz trillado en las dos presentaciones, brindándole a los consumidores diferentes presentaciones o modos de alimentación, de los cuales el maíz trillado amarillo es utilizado para la preparación de arepas, tortillas, masas para tamales, hojuelas de maíz, sopas de maíz, etc., y por otra parte el maíz trillado blanco para preparar deliciosas arepas, petos, bollos, masa para empanadas o para postres, todo de la mejor la calidad, según lo antes mencionado el maíz trillado es un excelente cereal con el que se pueden preparar diferentes alimentos, sin mucha grasa y con alto contenido nutricional que nos ayuda a mantener una dieta sana y lo mejor un cuerpo saludable, siendo el maíz un alimento de tradición.

3.1.2. Creación de Empresa

Para llevar a cabo la creación de empresas es indispensable formular un proyecto de inversión, el cual según (BACA URBINA, 2010) El proyecto de inversión es un plan que, si se le asigna determinado monto de capital y se le proporcionan insumos de varios tipos, producirá un bien o un servicio, útil al ser humano o a la sociedad.

Por otro lado, (HERNANDEZ, 2010) Un proyecto de inversión es “un conjunto de planes detallados que tienen por objetivo aumentar la productividad de la empresa para incrementar las utilidades o la prestación de servicios, mediante el uso óptimo de los fondos en un plazo razonable”.

(Contreras , 1999) Define el proyecto como el conjunto de antecedentes que permiten juzgar las ventajas y desventajas que presenta la asignación de recursos económicos a un centro o unidad productora donde serán transformados en determinados bienes o servicios.

(Mendez, 2004) Un proyecto de desarrollo es el análisis cuidadoso de una idea que puede surgir de una persona o grupo de personas del sector público o privado y en cualquier sector de la economía, para crear una unidad productiva de bienes y/o servicios en beneficio, tanto de los interesados en la idea como de la población a la cual va dirigido el proyecto.

Según (Contreras, 1999) los estudios necesarios para la creación de una empresa son los siguientes:

Estudio de Mercado: Es la realización del estudio de mercado para un producto, hay sea bien o servicio, tiene enorme importancia en la formulación del proyecto, ya que será la base a partir de la cual se podrán continuar los restantes estudios. Los datos que suministra se constituyen en requisitos indispensables para los estudios de tipo técnico y financiero del proyecto.

Los componentes del estudio de mercado son: Producto, consumidores, delimitación del área geográfica, análisis de la demanda, análisis de la oferta, determinación del tipo de demanda, precios, comercialización y mercado de insumos

Estudio técnico: A través de este se diseña la función de producción óptima que mejor utiliza los recursos disponibles para obtener el producto deseado, sea este un bien o un servicio.

Los componentes son: Determinación del tamaño en planta, localización de planta, distribución en planta, proceso productivo, maquinarias y equipos necesarios.

Estudio administrativo: Uno de los aspectos que pueden constituirse en un momento dado en un factor determinante del éxito o fracaso de una empresa es la organización empresarial.

Los elementos son: constitución jurídica de la empresa, misión, visión, estructura organizacional, manual de funciones, reglamento interno de trabajo e imagen corporativa.

Estudio financiero: Se determina el monto de los recursos financieros en el proyecto de creación de empresa, además se proyectan los resultados financieros e en el periodo de evaluación.

El estudio financiero comprende: Inversiones fijas requeridas, costos, gastos, punto de equilibrio, capital de trabajo, flujo neto de inversión, proyecciones financieras, flujo neto de operación y flujo neto del proyecto.

Evaluación del proyecto

Los pasos desarrollados en los Estudios de Mercado, Técnico, Administrativo y Financiero permiten completar la formación del proyecto, se procede entonces a efectuar su evaluación.

Para que un proyecto cualquiera sea aceptado debe estar plenamente justificado desde el punto de vista privado y social, debe ofrecer un retorno que sea lo suficiente atractivo para la inversión privada; así mismo deben identificarse los beneficios sociales que genera el proyecto ya sea de manera directa o indirecta.

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

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

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

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

3.1.3 Industria Alimentaria

En este sector económico, es en el que se destacará la empresa trilladora y comercializadora de maíz, según (EcuRed, 2020) La industria alimentaria es la encargada de transformar los productos procedentes del sector agropecuario, es decir, de la agricultura y la ganadería. En tiempos pasados, en que la industria alimentaria no dependía de las demandas del consumidor, los agricultores cultivaban sus tierras y criaban ganado obteniendo buenos rendimientos económicos por esa actividad, además de producir lo suficiente para satisfacer las necesidades familiares propias.

Y este según (ON24, 2014) Con el correr de los años, las industrias vinculadas al cultivo se fueron desarrollando progresivamente, transformando un grano cuyo único destino era la alimentación humana en una materia prima esencial para el desarrollo de múltiples procesos industriales que agregan valor a la producción.

3.1.4. Hábitos de Consumo

La FEN (FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE NUTRICIÓN) dice que “los hábitos alimentarios son comportamientos conscientes, colectivos y repetitivos, que conducen a las personas a seleccionar, consumir y utilizar determinados alimentos o dietas, en respuesta a unas influencias sociales y culturales y que el proceso de adquisición de los hábitos alimentarios comienza en la familia.” (FEN, 2014)

Por otra parte, Katia Hidalgo, nutricionista dice que “Un hábito es un proceso gradual y se adquiere a lo largo de los años mediante una práctica repetida. Un hábito alimentario son patrones de consumo de alimentos que se han enseñado o se van adoptando paulatinamente de acuerdo a los gustos y preferencias” (katia Hidalgo Nutricionista Programas de Equidad del MEP, 2012)

3.2 REFERENTE CONCEPTUAL

Agricultura: Es el conjunto de actividades técnicas y económicas que se relacionan con el tratamiento y cultivo de la tierra para próximamente producir alimentos.

Calidad: Proporcionar de manera eficiente productos y servicios que cumplan o superen las expectativas del cliente.

Consumidor: Es la figura que proporciona sus recursos, por lo general dinero, a cambio de obtener dichos bienes o servicios. A través de estas transacciones espera cubrir alguna necesidad.

Consumo saludable: Se refiere a saber que nuestras decisiones de consumo inciden en nuestra salud y seguridad física.

Estudio administrativo: Proporciona, en un proyecto de inversión, las herramientas que guía para los que deban administrar dicho proyecto; muestra los elementos administrativos como la planeación de estrategia que defina rumbo y acciones a seguir para alcanzar las metas empresariales.

Estudio de mercado: Consiste en analizar y estudiar la viabilidad de un proyecto empresarial. Se trata de un proceso largo y de gran trabajo, durante el cual se recopila una gran cantidad de información relativa a clientes, competidores, el entorno de operación y el mercado en concreto.

Estudio técnico: Nos permite determinar la función de producción óptima; es decir los procesos, procedimientos y combinación de medios de producción para la producción de los bienes y servicios que pretende ofrecer el proyecto.

Estudio financiero: Es el proceso a través del cual se analiza la viabilidad de un proyecto. Tomando como base los recursos económicos que se tienen disponibles y el coste total del proceso de producción. Su finalidad es permitir ver si el proyecto de interés, es viable en términos de rentabilidad económica.

Evaluación de proyectos: A través de este proceso de valoración se analizan todos los elementos que intervienen en el proyecto con el fin de determinar su viabilidad y eficacia, calcular los posibles riesgos y determinar las respuestas.

Materia Prima: Son todos los elementos que se incluyen en la elaboración de un producto. La materia prima es todo aquel elemento que se transforma e incorpora en un producto final.

Productividad: Es la cantidad de producción de una unidad de producto o servicio por insumo de cada factor utilizado por unidad de tiempo.

TIR: Tasa Interna de Retorno, es la tasa de interés o rentabilidad que genera un proyecto. Y se encarga de medir la rentabilidad de una inversión. Esto quiere decir, el porcentaje de beneficio o pérdida que tendrá esta, para los montos que no hayan sido retirados del proyecto.

4. MÓDULO DE MERCADO

4.1 Producto

El producto es el maíz trillado blanco y amarillo.

El maíz o *Zea mays* es un cereal, que tiene gran participación en el departamento de Córdoba, con altos cultivos de maíz amarillo y blanco, ocupando un lugar importante en el consumo alimenticio y una de las bases económicas de muchas familias cordobesas. Esta planta logra alcanzar de medio a seis metros de altura, sus hojas son largas y van enrolladas al tallo y un limbo ancho, del tallo nacen dos o tres mazorcas cubiertos en espatas, en cada mazorca se puede observar filas de granos, el número varía entre ocho a treinta y a cada grano tiene un gran hilo sedoso que resalta por el extremo de la mazorca.

Cabe resaltar que ofrecer un producto con gran diversificación permite un mayor crecimiento a la organización y al consumidor final, ya que brinda la posibilidad y accesibilidad de adquirir este producto que es tan esencial en la canasta familiar de cada hogar.

En cuanto al portafolio del producto se ofertará en dos tipos, maíz trillado blanco y amarillo.

Ilustración 1: Producto del Maíz blanco y amarillo.



Fuente: Google Imágenes

4.1.1. Características Técnicas.

El maíz brinda calorías y proteínas, es un alimento de suma importancia en la dieta de la población cordobesa, especialmente demandada en Santa Cruz de Lorica, alcanzando niveles altos de consumo masivo En la siguiente tabla se muestra la composición química del maíz trillado.

Tabla 1 Composición química del maíz trillado.

COMPOSICIÓN	VARIEDAD	
	Amarillo trillado	Blanco trillado
Agua	12.00	25.00
Proteínas	8.40	8.70
Grasas	1.20	0.90
Carbohidratos	77.30	74.60
Fibra	0.50	0.50
Cenizas	0.60	0.30
	OTROS COMPONENTES	
Calcio	5.00	4.00
Fósforo	99.00	71.00
Hierro	1.20	1.10
Tiamina	0.18	0.20
Vitamina A	300 UL	-
Calorías	361	348

Fuente: (Universidad Nacional Enciclopedia agropecuaria.)

En cuanto al maíz trillado amarillo proviene de una porción dura de endospermo del maíz ya clasificado para el consumo humano, el cual se somete a procesos como el de limpieza, clasificación, descascarado, en formas de cristales del mismo tamaño entre 4,5 mm hasta los 6.25 mm, su composición está en fracciones que tienen forma redonda, plana o semi- dentada, de las cuales se destaca una capa de almidón blando que se soporta de otra de almidón duro color amarillo característico de este producto. Por otra parte, el maíz trillado blanco que se le hace el mismo procedimiento, y el tamaño de los cristales va desde los 3.75 mm hasta los 5.25 mm

4.1.2. Usos

El maíz trillado tanto amarillo como blanco es un cereal saludable y natural, trae consigo muchas vitaminas y minerales por lo que es esencial para preparar distintos alimentos, en cuanto al maíz amarillo es usado para hacer arepas, tortas de masas para tamales, sopas de maíz, hojuelas de maíz, empanadas, mazamorra, etc. En cuanto al maíz blanco es utilizado para hacer petos, bollos, arepas, chichas, etc., es un producto que es utilizado en cualquier alternativa alimenticia de las familias y que puede ser acompañada de otros productos destacándose por el buen sabor y los nutrientes que brinda

4.1.3. Beneficios

- ✓ Contiene antioxidantes que previenen enfermedades cancerígenas, gracias a sus compuestos que han sido utilizados para combatir tumores de cáncer de mama y próstata
- ✓ Es rico en vitaminas, lo que nos ayuda a fortalecer el sistema nervioso, principalmente vitamina A, ayudando al buen funcionamiento de la vista.
- ✓ Contiene una gran cantidad de minerales como: cobre, zinc, magnesio, fósforo, y el hierro
- ✓ Es un producto rico en proteínas, al ingerirlo estamos ingresando al cuerpo el 9% de proteínas que se recomiendan diariamente.
- ✓ Se destaca por ser alto en fibras, este ayuda a regular la digestión, reduce los niveles de colesterol y glucosa con menos riesgo de tener enfermedades cardiovasculares.

4.1.4 Sustitutos

Los productos que se estiman como potencial competencia debido a sus características son el sorgo, el trigo, la cebada, harina de panadería, el arroz.

4.2 Consumidor Final

El Maíz trillado blanco y amarillo va dirigido a los hogares del Municipio de Santa Cruz de Lorica con una cifra de 13.500 hogares, ya que el producto se utiliza para hacer productos de consumo nutritivos y naturales, el cual es consumido por los que componen un hogar siendo estos los consumidores finales de este producto.

4.3 Delimitación del Área Geográfica

Santa Cruz de Lórica se encuentra ubicada al norte del departamento de Córdoba, en la zona baja del río Sinú y próxima al litoral del mar Caribe a una distancia de 29 kilómetros de Coveñas, 50 kilómetros de Tolú y 60 kilómetros de Montería. La cabecera municipal está localizada sobre la margen derecha del río Sinú.

Límites del municipio: En el departamento de Córdoba Santa Cruz de Lórica limita con los siguientes municipios:

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

Al sur: con San Pelayo. Cotorra.

Al este: con Momil y Chimá.

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

Extensión total: 1033 Km² (Lórica, Alcaldía Municipal de Santa Cruz de Lórica).

Fuente: (<http://www.santacruzdelorica-cordoba.gov.co/>, s.f.)

Ilustración 2: Mapa de Santa Cruz de Lórica



Fuente: (<https://loricaur.wordpress.com/>, s.f.)

4.4. Análisis de Demanda

4.4.1 Cálculo del tamaño de la muestra

La población está representada por el segmento de mercado de la ciudad de Santa Cruz Lórica, Córdoba que corresponde a 13.500 hogares de la zona urbana del municipio de Santa Cruz de Lórica (DANE, 2018) El tamaño de la muestra de hogares se puede determinar utilizando la siguiente fórmula

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

Donde:

Z (Variable de confianza) = $(1.96)^2$

N (Tamaño de la población) = 13.500 hogares

P (Probabilidad de éxito) = (50%)

q (Probabilidad de Fracaso) = (50%)

e (Margen de error) = (5%)

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

4.4.2. Validación del instrumento

Para la aplicación de las encuestas, fueron sometidas a revisión por medio de tres profesionales, que evaluaron la correcta elaboración y planteamiento del cuestionario para su realización exitosa, tal cuestionario fue aprobado por ellos. (Ver Anexo 1)

4.4.3. Cuestionario

Para la recolección de la información se realizó un diseño de un cuestionario estructurado con respuestas cerradas, de selección múltiple con única respuesta. (Ver Anexo 2)

4.4.4 Cálculo de la demanda actual

Para el cálculo de la demanda actual se toman como referencia los resultados obtenidos en las preguntas 1 al 3 del cuestionario aplicado a los hogares del municipio de Santa Cruz de Lorica.

Tabla 2 ¿Consume usted alimentos preparados a base de Maíz trillado?

CONSUMO	HOGARES ENCUESTADAS	%
SI	358	96%
NO	16	4%
TOTAL	374	100%

Fuente de elaboración propia

Los resultados con respuesta positiva (si), de esta encuesta fueron tomados como referencia para llevarlos al plano del segmento de mercado seleccionado que corresponde a (13.500) hogares, de modo que, al multiplicarlo por el porcentaje encuestado que representa la respuesta positiva (si), se presume 12.960 hogares con respuesta positiva (si).

$$13.500 \times 96\% = 12.960$$

Tabla 3 ¿ Cuantos Kilos de maíz trillado consume?

Fuente: Elaboración propia

KILOS	HOGARES ENCUESTADOS	%
1 KILO	287	80%
2 KILOS	54	15%
3 KILOS	13	4%
4 KILOS	4	1%
TOTAL	358	100%

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

$$12.960 \times 80\% = 10.368 \times 1 = 10.368$$

$$12.960 \times 15\% = 1.944 \times 2 = 3.888$$

$$12.960 \times 4\% = 518 \times 3 = 1.554$$

$$12.960 \times 1\% = 142 \times 4 = 568$$

Ahora, se analiza la frecuencia de consumo de los hogares por medio de la siguiente información, como resultado de la encuesta:

Tabla 4 ¿Cada cuánto los consume?

Frecuencia de Consumo	Hogares Encuestados	%
Diario	62	17%
Semanal	175	49%
Quincenal	72	20%
Mensual	49	14%
Total	358	100%

Fuente: elaboración propia

Tabla 5 Frecuencia Diaria

Número Demanda	Cantidad de hogares consumidores	Diario	Total	X30	X12
1	10.368	17%	1.762	52.860	634.320
2	3.888		660	19.800	237.600
3	1.554		264	7.920	95.040
4	568		96	2.880	34.560
TOTAL					1.001.520

Elaboración propia

Tabla 6 Frecuencia Semanal

Número Demanda	Cantidad de hogares consumidores	Semanal	Total	X4	X12
1	10.368	49%	5.080	20.320	243.840
2	3.888		1.905	7.620	91.440
3	1.554		761	3.044	36.520
4	568		278	1.112	13.344
TOTAL					

Elaboración propia

Tabla 7 Frecuencia Quincenal

Número Demanda	Cantidad de hogares consumidores	Quincenal	Total	X2	X12
1	10.368	20%	2.073	4.146	49.752
2	3.888		777	1.554	18.648
3	1.554		310	620	7.440
4	568		113	226	2.712
TOTAL					

Tabla 6 Frecuencia Quincenal

Fuente Elaboración propia

Tabla 7 Frecuencia mensual

Número Demanda	Cantidad de hogares consumidores	Mensual	Total	X1	X12
1	10.368	14%	1.451	1.451	17.412
2	3.888		544	544	6.528
3	1.554		217	217	2.604
4	568		79	79	948
TOTAL					

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8 Totales

Total Diario	Total Semanal	Total Quincenal	Total Mensual	Total Anual
1.001.520	385.144	78.552	27.492	1.492.708

Tabla 8 Totales

Fuente Elaboración propia

TOTAL = 1.492.708 kilos DEMANDA ACTUAL**DEMANDA ACTUAL:**

DA = 1.492.708 kilos consumen los hogares de maíz trillado en el municipio de Santa Cruz de Lorica.

4.4.5 Proyección de la demanda actual

Para la proyección de la demanda utilizaremos la siguiente formula

$$Df = D_a (1 + i)^n$$

Dónde:

Df = Demanda Futura

Da = Demanda Actual

i = Constante

I = Índice de crecimiento poblacional para Santa Cruz de Lorica, que es de (1.02%)

n = Número de años a proyectar

$$DF_1 = 1.492.708 (1 + 0.0102)^1 = 1.507.933$$

$$DF_2 = 1.492.708 (1 + 0.0102)^2 = 1.523.314$$

$$DF_3 = 1.492.708 (1 + 0.0102)^3 = 1.538.852$$

$$DF_4 = 1.492.708 (1 + 0.0102)^4 = 1.554.548$$

$$DF_5 = 1.492.708 (1 + 0.0102)^5 = 1.570.405$$

Tabla 9 Proyección de la demanda

1	2	3	4	5
1.507.933	1.523.314	1.538.852	1.554.548	1.570.405

Fuente: Elaboración propia

4.5 Análisis de la oferta

Para el análisis de la oferta se tuvieron en cuenta los negocios grandes o depósitos que comercializan maíz trillado en el Municipio de Santa Cruz de Lorica.

4.5.1 Cálculo de la oferta actual

Venta de maíz trillado diaria en kilos.

$$\text{Piladora Marinilla} = 1.800 \times 30 = 54.000 \times 12 = 648.000$$

$$\text{Depósito Mercatodo S.C} = 100 \times 30 = 3.000 \times 12 = 36.000$$

$$\text{Depósito Calidoso} = 150 \times 30 = 4.500 \times 12 = 54.000$$

$$\text{Depósito el Calidad} = 60 \times 30 = 1.800 \times 12 = 21.600$$

$$\text{Depósito el Pilón} = 180 \times 30 = 5.400 \times 12 = 64.800$$

$$\text{Depósito el Santuario} = 150 \times 30 = 4.500 \times 12 = 54.000$$

$$\text{Depósito Lorica} = 270 \times 30 = 8.100 \times 12 = 97.200$$

$$\text{Depósito la Canasta} = 135 \times 30 = 4.050 \times 12 = 48.600$$

$$\text{Depósito Velasco} = 50 \times 30 = 1.500 \times 12 = 18.000$$

$$\text{Depósito la Cosecha} = 140 \times 30 = 4.200 \times 12 = 50.400$$

$$\text{Total, de la oferta actual} = 1.092.600 \text{ Kilos}$$

4.5.2. Proyección de la oferta actual

Para la proyección de la oferta actual se utilizó la siguiente fórmula:

$$OF = OA (1 + i)^n$$

Donde:

OF = Oferta Futura

OA = Oferta Actual

1 = Constante

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

n = año a proyectar

$$OF1 = 1.092.600 (1 + 0,0075)^1 = 1.100.794$$

$$OF2 = 1.092.600 (1 + 0,0075)^2 = 1.109.050$$

$$OF3 = 1.092.600 (1 + 0,0075)^3 = 1.117.368$$

$$OF4 = 1.092.600 (1 + 0,0075)^4 = 1.125.748$$

$$OF5 = 1.092.600 (1 + 0,0075)^5 = 1.134.191$$

Tabla 10 Proyección de la oferta

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Proyección de la oferta	1.100.794	1.109.050	1.117.368	1.125.748	1.134.191

Fuente Elaboración Propia

4.6 Determinación de la demanda existente

4.6.1. Tipo de demanda

El tipo de demanda existente resulta de la diferencia de la Demanda Actual y la Oferta Actual, que para este proyecto es:

Demanda Actual: **1.492.708**

(-) Oferta Actual: **1.092.108**

RESULTADO

400.108

4.6.2. Proyección de la demanda insatisfecha

La proyección de la demanda Insatisfecha equivalente a la diferencia entre la Proyección de la demanda Actual y la Proyección de la oferta Actual.

Tabla 11 Proyección de la demanda insatisfecha

AÑOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
Proyección de la Demanda	1.507.933	1.523.314	1.538.852	1.554.548	1.570.405
Proyección de la oferta	1.100.794	1.109.050	1.117.368	1.125.748	1.134.191
Proyección de la Demanda Insatisfecha	407.139	414.264	421.484	428.800	436.214

Fuente: Elaboración propia

4.7 Análisis de Precios

El análisis de precios se realizó de acuerdo a los precios actuales que se ofertan en el mercado local en el negocio que es vendido el producto, las empresas competidoras, con este producto son los depósitos que se encuentran ubicados en Santa Cruz de Lorica, que es el mercado meta para la empresa “L&E”.

A continuación, se muestra el precio en que es vendido por kilo el maíz trillado en presentaciones de amarillo y blanco, ofertado por la competencia:

Tabla 12 Análisis de precios

COMPETIDORES	PRECIOS POR KILO
Piladora Marinilla	\$1.600
Depósito Mercatodo	\$1.600
Depósito Calidoso	\$1.500
Depósito el Calidad	\$1.600
Depósito el Pílon	\$1.600
Depósito el Santuario	\$1.600
Depósito Lorica	\$1.500
Depósito la Canasta	\$1.600
Depósito Velasco	\$1.600
Deposito la Cosecha	\$1.500

Fuente: Elaboración propia

La empresa trilladora y comercializadora de maíz, al adquirir la materia prima y llevar a cabo el proceso de distribución dentro del Municipio, se tiene una ventaja competitiva de ofrecer alternativas llamativas para el cliente, crear hábitos de consumo frecuentes del producto, de

esta manera ayudaría a que el producto ofertado pueda manejar precios que sean más accesibles a los hogares del municipio.

4.8 Canales de Distribución

Para el desarrollo de esta empresa se establecerá un canal de distribución directo, el cual permitirá una máxima relación con el consumidor, este producto será vendido en el local de la empresa o enviado al lugar donde el cliente lo exija, de esta manera se tendrá una relación cara a cara con el consumidor.

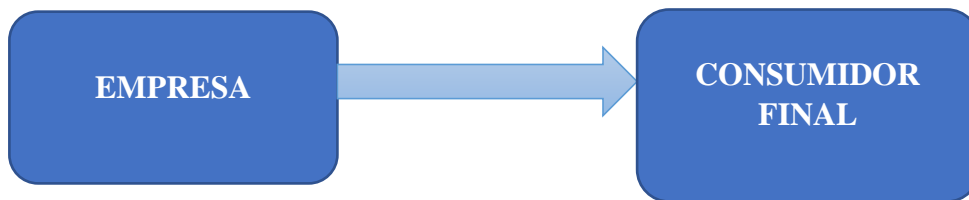


Ilustración 3: Canal de distribución

Fuente: Google imágenes

4.9 Imagen del Producto

Ilustración 4: Imagen del producto



Fuente: Elaboración propia

La imagen de la empresa es un imagotipo, ya que, está formado por letras e imágenes, en este caso una imagen del proceso de recolección del maíz y la planta que es la protagonista de la empresa, su logotipo es “Natural como nuestra tierra”, lo que representa a un producto típico y tradicional de nuestras tierras cordobesas y, por último, el color amarillo del fondo que tipifica felicidad y energía que ofrece este producto.

4.10 Estrategia de Publicidad

La estrategia de publicidad para la empresa “L&E” implicará el uso de diferentes medios de comunicación que nos servirán a potencializar nuestras ventas y que la imagen del producto quede en la mente de los consumidores, las estrategias a implementar son:

Marketing Digital: se hará uso de las TIC'S, a través de las redes sociales, como Facebook, Instagram y creando una página web en donde se promocione la empresa y su producto, además en donde se brinde información de las promociones y novedades de la empresa, todo esto para llegar a nuestro mercado meta.

Volantes: Se crearán volantes con la información correspondiente a la empresa, dirección, promociones, etc. y toda los necesario que permita facilitar a los demás negocios y nuestro mercado meta, el reconocimiento de nuestra empresa y que este llegue al consumidor final.

Voz a voz: Esta estrategia publicitarios servirá para transmitir oralmente a los consumidores el producto, de manera en que este se sienta familiarizado con la marca y supla sus necesidades del consumidor.

5. MODULO TÉCNICO Y ORGANIZACIONAL.

5.1 Tamaño del proyecto

Esta empresa contará con 2 máquinas trilladoras, respecto al estudio de mercado cada uno de ellas tiene la capacidad de producir 4 bultos en cada pilada, es decir 200 kilos, no cuenta con un mínimo de las veces que se puede trillar, esto significa se puede trillar las veces que se quiera, en el caso de esta empresa se hará con un cierto número de veces para tener almacenado un maíz más fresco.

Cabe resaltar que nuestra empresa trillará 1 vez al día en cuanto al maíz amarillo y en cuanto al maíz blanco igualmente 1 vez al día, esto en el fin de ofrecerle un maíz fresco a nuestros clientes y poder satisfacer las necesidades con un producto de mejor calidad a la hora consumirlo. Por otro lado, serán manipulados por 2 piladores, cada una de ellas laborará durante 6 horas diarias, estos ejecutarán su trabajo por 5 días por la semana.

Tabla 13 Tamaño de la Producción

	Maquinas Empleadas	Capacidad de producción x maquina / kilos	Producción unidad/diaria (6 hrs)	Producción unidad/semanal (6 hrs/5 días)	Producción unidad/mensual (4 hrs/4 semanas)	Total, de producción unidad/anual (4 hrs/12meses)
Maíz Trillado Amarillo.	1	200	1.200	6.000	24.000	288.000
Maíz Trillado Blanco.	1	200	1.200	6.000	24.000	288.000

TOTAL	2	400	2.400	12.000	48.000	576.000
--------------	----------	------------	--------------	---------------	---------------	----------------

Elaboración propia

5.2 Localización

A continuación, se observan las siguientes tablas de alternativa para la macrolocalización y microlocalización del producto de la empresa trillos “L&E”.

5.2.1 Macro-localización:

Tabla 14 Tabla de Macro-localización

FACTORES RELEVANTES	PESO ASIGNADO ESC. 0-1	ALTERNATIVA DE MACROLOCALIZACION					
		LORICA		SAN BERNARDO DEL VIENTO		SAN PELAYO	
		Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada	Calificación ESC. 1-100	Calificación ponderada	Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada
ECONÓMICOS							
Ubicación del consumidor	0.20	90	18	80	16	65	13
Vías de comunicación	0.10	85	8,5	65	6,5	51	5,1
Medios de comunicación	0.10	80	8	70	7	50	5
Ubicación de proveedores	0.10	62	6,2	70	7	70	7

Dinamismo económico	0.10	85	8,5	60	6	70	7
Costo de mano de obra	0.05	70	3,5	80	4	80	4
CULTURAL							
Hábitos de compra	0.1	80	9	80	8	80	8
POLITICOS							
Regulaciones específicas	0.05	63	3,15	80	4	80	4
SOCIAL							
Interés del municipio	0.1	85	8,5	90	9	80	8
Actitud de la comunidad	0.1	90	9	90	9	90	9
TOTAL	1.00		82,35		76,5		70,1

Elaboración propia

Observando la siguiente tabla en donde se exponen las principales variables de análisis a tener en cuenta para la Macro-localización de nuestra empresa entre la ciudad de Lorica, el municipios de San Bernardo del Viento y San Pelayo se puede determinar que la ciudad de Lorica es la mejor opción puesto que allí las variables para el análisis de la localización es mayor y tienen más ventajas que en los otros dos, además de la situación actual del mercado y el numero poblacional de la ciudad fueron factores determinantes para ello.

5.2.2 Micro-localización

Tabla 15 Tabla de Micro-localización

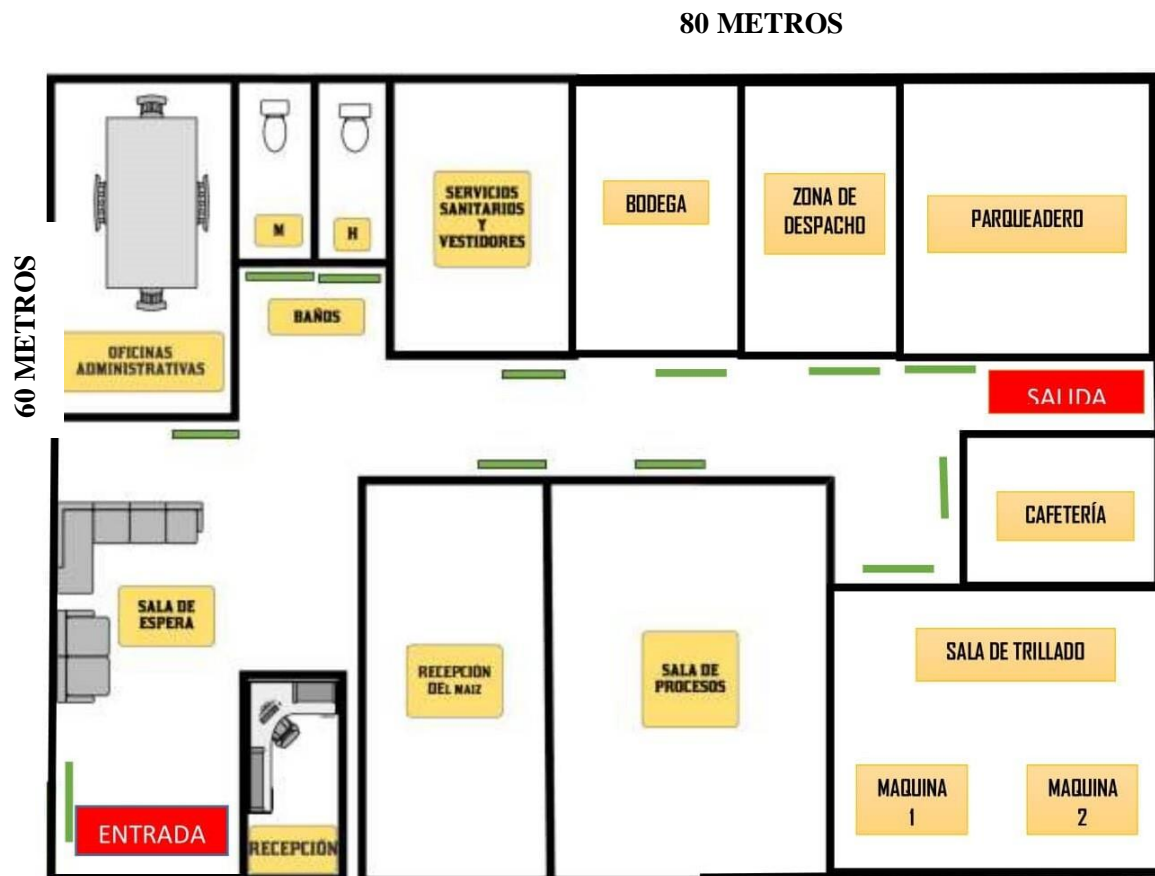
FACTORES RELEVANTES	PESO ASIGNADO ESC. 0-1	4ALTERNATIVA DE LOCALIZACIÓN					
		CENTRO		NORTE		SUR	
		Calificación (0-100)	Peso Ponderado	Calificación (0-100)	Peso Ponderado	Calificación (0-100)	Peso Ponderado
Disponibilidad de Localización	0,25	60	17,5	60	15	60	15
Costo de arriendo	0,15	90	13,5	70	10,5	70	10,5
Afluencia de clientes	0,15	80	12	70	10,5	80	12
Posibilidad de expansión	0,25	90	22,5	80	17,5	70	17,5
Movilidad de personas	0,20	60	12	70	14	65	13
TOTAL	1.00		77,5		67,5		68

Elaboración propia

De acuerdo a los datos expuestos en la anterior tabla se puede analizar que la mejor micro-localización para nuestra empresa está en el centro de la ciudad de Lorica, las variables allí analizadas dan muestra de que esta es la mejor alternativa.

5.3 Distribución en planta

Ilustración 5 Distribución en planta



Elaboración propia

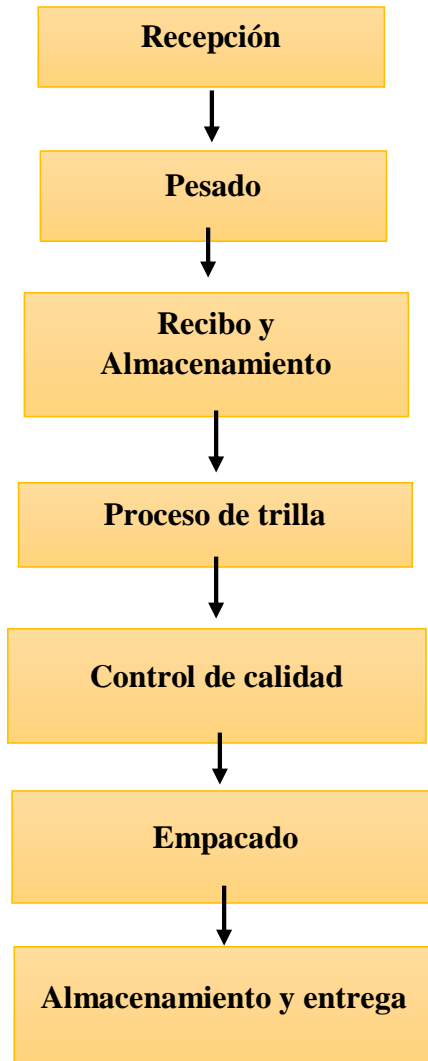
En la anterior ilustración de la distribución en planta necesaria para el proceso del maíz trillado amarillo y blanco en el municipio de Santa Cruz de Lorica, contará con un área de 1.200 metros cuadrados, distribuida en un ancho de 60 metros y un largo de 80 metros.

Tiene a disposición el área de recepción y sala de espera, para que el cliente se sienta cómodo, contamos con unas oficinas del área administrativa, dos baños (hombre y mujer), los vestidores para que los empleados usen el uniforme adecuado, una recepción en donde se recibe el maíz, luego está la sala de procesos, seguido de la sala de trillado, donde se cuenta

con dos máquinas trilladoras también está la zona de despacho la cual está situada al lado del parqueadero para mayor facilidad al momento de subirlos a los camiones de reparto.

5.4 Proceso de producción

Ilustración 6 Proceso de Producción



Elaboración propia.

5.4.1 Descripción del proceso de producción

1. Recepción del grano en bultos. En esta etapa se adquiere la materia prima que es el maíz que es traído por los productores de la zona en forma regular a la trilladora. Aquí el productor se somete a las respectivas condiciones de calidad que establece la trilladora para la compra del producto, características tales como; Humedad: 13% al 16% Impurezas: 4% Granos de otro color: 10% Granos dañados, después de revisar esto se pasa a la siguiente etapa

2. Pesado en bultos. Este consiste en el pesado del maíz, este se hará en un bascula en sacos de 50 Kg.

3. Recibo y almacenamiento. Una vez se hace el proceso del pesado el maíz es recibido y almacenado en bodega sobre estibas de madera, cabe resaltar que la humedad relativa debe oscilar entre 12 y 14 grados y con una excelente ventilación que permite la mejor conservación del grano.

4. Proceso de trilla. Este proceso que es muy importante consiste en retirar el germen y la cutícula a los granos secos, enteros y partidos, con una humedad entre 12% y 16%, a través de sistemas mecánicos de cuchillas que producen aproximadamente el 70% de maíz trillado, de esta manera se obtiene el producto protagonista de la trilla del maíz. Así mismo, el maíz sometido al proceso de trilla va desprendiendo el germen y la cutícula mediante movimientos rotatorios del eje central provisto de cuchillas encargadas de retirar la cutícula y el germen, los cuales 30% son arrojados al fondo o barriga de la trilladora formado por una lámina perforada en toda su dimensión, lo cual permite la salida del salvado a medida que este se va desprendiendo de los granos de maíz.

5. Control de Calidad. Este proceso se trata de la inspección y retiro el maíz trillado que no reúna las condiciones requeridas para su venta.

6. Empacado. Una vez realizado el proceso de trilla se obtiene por un lado el maíz trillado o producto principal del proceso productivo, empacándose y pesándose en costales de fibra plástica de 50 Kg, y en bolsas de plástico de 500 g. Por el otro lado, el subproducto denominado salvado que se empaca en sacos de fibra plástica de 40 kg.

7. Almacenamiento y entrega. Una vez empacado el maíz trillado este es almacenado en una bodega sobre estibas de madera, y está listo para la venta.

5.5 Naturaleza jurídica.

La empresa Trillos L&E iniciará sus actividades de comercialización de maíz trillado en el municipio de Santa Cruz de Lorica bajo la naturaleza jurídica de Sociedad Anónima simplificada, la cual siempre será de carácter comercial, aunque la empresa se dedique a la producción producto, como lo indica la ley 1258 de 2008, el cual dice:

ARTÍCULO 2o. PERSONALIDAD JURÍDICA. La sociedad por acciones simplificada, una vez inscrita en el Registro Mercantil, formará una persona jurídica distinta de sus accionistas.

ARTÍCULO 3o. NATURALEZA. La sociedad por acciones simplificada es una sociedad de capitales cuya naturaleza será siempre comercial, independientemente de las actividades previstas en su objeto social. Para efectos tributarios, la sociedad por acciones simplificada se registrará por las reglas aplicables a las sociedades anónimas.

5.5.1 Ventajas de una empresa S.A.S

Además de esto, se escoge esta modalidad S.A.S, por las ventajas de que esta permite la simplificación de trámite, limitación de las responsabilidades, y adicionalmente estas permiten constituirse sin necesidad de pagar ninguna suma al momento de crearla, el capital que se paga puede ser de cero, a diferencia de otras que exigen un monto mínimo.

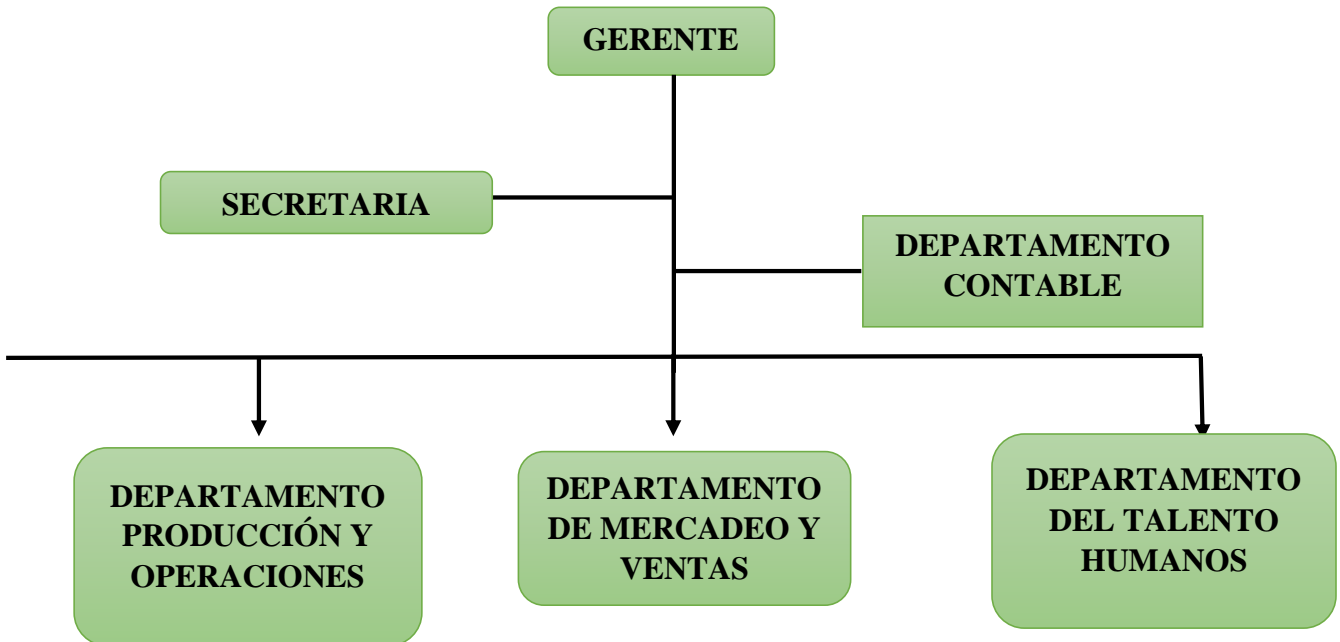
Otra característica y ventaja importante de las S.A.S. es que a diferencia de la Sociedad Anónima y la Responsabilidad Limitada esta puede tener tantos accionistas como desee y se puede establecer un objeto social indeterminado que, aunque este abarque el ámbito comercial, la empresa también puede ser productora.

5.6 Misión: Trillos L&E es una empresa trilladora y comercializadora de maíz blanco y amarillo, que tiene como fin brindar un producto de calidad, apoyados en un equipo competente cumpliendo con los lineamientos de las buenas prácticas de manufactura y así satisfacer las necesidades de sus clientes.

5.7 Visión: Ser para 2025 una empresa líder en el proceso de trillado y comercialización de maíz blanco y amarillo en la región, basado en estándares de alta calidad, buen servicio, seguridad y buenas prácticas manufactureras que nos permitan ampliar la distribución y comercialización a nivel nacional.

5.8 Organigrama

Ilustración 7 Organigrama



Elaboración propia

5.9 Manual de funciones.

Tabla 16 Manual de funciones del Gerente General

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Gerente
Dependencia:	Junta de accionistas o socios
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Accionistas.
Requisitos Mínimos	
Educación:	Profesional del área administrativa
Experiencia:	Mínimo 4 años, en gerencia empresarial y conocimientos básicos en las áreas funcionales de una empresa.
Objetivo Principal	
Alcanzar los objetivos a corto y largo plazo de la empresa, de esta manera presentando liderazgo, productividad y desempeño de la empresa, conduciéndola estratégicamente mediante la planeación, organización, dirección y control de esa manera se cumplen dichos objetivos propuestos.	
Funciones del Cargo	
Definir los objetivos de la organización.	
Gestionar la correcta distribución de recursos.	
Velar por la correcta responsabilidad de cada persona, en cada departamento correspondiente, asegurando un buen clima de trabajo y la relación con los subordinados.	

Estudiar los asuntos financieros, administrativos, talento humanos y gestión de producción.

Desempeñarse por su liderazgo y compromiso

Elaboración propia

Tabla 17 Manual de funciones del Contador

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Contador /Asesor Financiero
Dependencia:	Gerente general
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente
Requisitos Mínimos	
Educación:	Contabilidad y finanzas
Experiencia:	Mínimo 2 años
Objetivo Principal	
<p>Coordinar, registrar y aplicar los recursos financieros de la empresa, llevando así el registro contable de las operaciones que involucren el ingreso y egreso del dinero en la empresa.</p>	
Funciones del Cargo	
<p>Llevar el control de los registros, presupuestos y sistemas financieros.</p> <p>Documentar informes financieros para sus clientes.</p> <p>Analizar las ganancias y los gastos.</p> <p>Asesorar en materia financiera tales como la optimización de los recursos económicos y reducción de costos.</p> <p>Contribuir con las áreas departamentales de la empresa y a la Gerencia para abastecer sobre información contable necesaria para una toma de decisiones</p>	

Elaboración propia

Tabla 18 Manual de funciones del Jefe de Producción

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Jefe de producción
Dependencia:	Producción
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente general
Requisitos Mínimos	
Educación:	Ingeniero industrial o áreas a fines.
Experiencia:	Mínimo 2 años
Objetivo Principal	
Dirigir de manera óptima la producción de la empresa, destacándose en la Planificación, supervisión y control del proceso productivo.	
Funciones del Cargo	
<p>Crear un plan de producción en la empresa.</p> <p>Vigilar y hacer cumplir la prevención de Riesgos, Salud y Seguridad.</p> <p>Planificación de recursos materiales y dirigir de manera óptima todos los procesos productivos.</p> <p>Gestión de pedidos y proveedores.</p> <p>Recepción de materiales.</p> <p>.</p>	

Elaboración propia

Tabla 19 Manual de Funciones de los operarios de producción y operaciones.

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Operarios de Producción y Operación
Dependencia:	Gerencia
Número de Cargos:	Personal de producción
Reporta a:	Jefe de Producción
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico en producción o en gestión de producción
Experiencia:	Mínimo 1 año
Objetivo Principal	
Llevar a cabo los procesos de producción y operación de la empresa, de esta manera colaborar con la gestión y funciones correspondientes dentro del cargo que ayuden al departamento de producción.	
Funciones del Cargo	
<p>Manipulación de la máquina de producción del producto, y los procesos u operaciones de la trilladora.</p> <p>Controlar y verificar la calidad de la materia prima</p> <p>Limpieza y desinfección en áreas de producción y equipo</p> <p>Colaborar en la logística y verificar procesos de empaque y embalaje</p> <p>Seguimiento del proceso productivo.</p>	

Elaboración propia

Tabla 20 Manual de Funciones del jefe de mercadeo y ventas.

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Jefe de Mercadeo y Ventas
Dependencia:	Gerente general
Número de Cargos:	2
Reporta a:	Gerente general
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico o Tecnólogo en mercadeo y ventas.
Experiencia:	Mínimo 3 años en el área de las ventas.
Objetivo Principal	
Planificar, supervisar, dirigir y controlar las actividades de venta y comercialización, para el aumento de las ventas, de esta manera reducir gastos.	
Funciones del Cargo	
<p>Dirigir los procesos operativos y administrativos referentes a las actividades de ventas y comercialización</p> <p>Idear estrategias para maximizar ventas y reducir gastos.</p> <p>Enfocar los esfuerzos de ventas al estudio de las necesidades existentes de los potenciales clientes del producto.</p> <p>Gestionar actividades del personal de ventas y comercialización.</p>	

Elaboración propia

Tabla 21 Manual de Funciones del Vendedor

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Vendedor
Dependencia:	Área de Mercadeo y Ventas
Número de Cargos:	Ninguno
Reporta a:	Jefe de Mercadeo y Ventas
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico o auxiliar en ventas.
Experiencia:	Mínimo 1 año.
Objetivo Principal	
Eficiencia para la retención de nuevos clientes del producto y así maximizar ventas y utilidades en la empresa.	
Funciones del Cargo	
<p>Vender y promocionar el producto de manera que fortalezca la relación con los clientes y fidelizarlos.</p> <p>Reducir gastos y estar atento a todo lo que exige el cliente</p> <p>Ofrecer un buen servicio de manera oportuna, eficiente y optima</p> <p>Maximizar el conocimiento de la marca</p>	

Elaboración propia

Tabla 22 Manual de Funciones del almacenista

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Almacenista
Dependencia:	Área de Mercadeo y Ventas
Número de Cargos:	Ninguno
Reporta a:	Jefe de Mercadeo y Ventas
Requisitos Mínimos	
Educación:	Auxiliar en inventarios con conocimientos en sistemas.
Experiencia:	6 meses
Objetivo Principal	
Garantizar el abastecimiento constante del producto, de esta manera asegurar que no falte lo indispensable en el almacén.	
Funciones del Cargo	
<p>Recepción y ubicación de mercancías.</p> <p>Velar por el mantenimiento y la conservación del producto o materia prima</p> <p>Verificar que la materia prima este en un estado óptimo para el proceso y su operación.</p> <p>Expedición de mercancías</p> <p>Determinar el control y gestión de existencia de la mercancía.</p>	

Elaboración propia

Tabla 23 Manual de Funciones de recursos humanos.

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Jefe de Talento Humano
Dependencia:	Departamento de Talento Humano
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente general
Requisitos Mínimos	
Educación:	Especialista en Talento humano
Experiencia:	Mínimo 2 años.
Objetivo Principal	
Llevar a cabo un control sobre el personal y así contribuir con el éxito de la empresa en todas las áreas.	
Funciones del Cargo	
<p>Reclutamiento y selección del personal calificado, adecuado y eficiente para realización de cada área o puesto de trabajo en la empresa</p> <p>Definir los objetivos de la organización</p> <p>Evaluar de manera correcta el potencial, los conocimientos y destrezas del personal de trabajo</p> <p>Supervisar las actividades de cada departamento de la empresa para una óptima realización</p> <p>Alcanzar la eficiencia y eficacia con los empleados disponibles.</p>	

Elaboración propia

Tabla 24 Manual de Funciones de la Secretaria

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Secretaria
Dependencia:	Área de Recursos Humanos
Número de Cargos:	Ninguno
Reporta a:	Jefe de Recursos Humanos
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico en secretariado.
Experiencia:	Mínimo 1 año.
Objetivo Principal	
Responsabilidad en las tareas diarias que lleva la empresa, destacándose en el apoyo logístico, direcciones, acceso a materiales y toda la información ordenadamente para obtener los mejores resultados .	
Funciones del Cargo	
<p>Llevar a cabo la agenda, control de la citas asignadas y atención a los clientes,</p> <p>Revisar y llevar ordenadamente los tramites, correspondencias e instrucciones de la empresa.</p> <p>Digitar los documentos que hacen parte de la gestión que esta realiza.</p> <p>Realizar convocatoria a reuniones</p> <p>Redactar los documentos relacionados con la gestión que esta realiza.</p>	

Elaboración propia.

6. MÓDULOS DE IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL

En lo social, se propone cooperar al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del municipio de Santa Cruz de Lorica, de esta manera los índices en materia de delincuencia se pueden disminuir, ya que por medio de esta empresa existiría una fuente de ingreso que contribuiría a la no realización de esta actividad ilícita en el municipio.

En lo económico, contribuir con la generación de empleo y el aprovechamiento regional de la materia prima que es un producto propio y tradicional de la región.

Por otro lado, esta creación de empresa es una gran oportunidad para que los consumidores actuales de este producto, puedan obtenerlo en la región de manera asequible y habitual, de alta calidad y como hábito de compra y consumo entre los hogares del municipio de Santa Cruz de Lorica.

De esta manera, se puede decir que esta investigación es factible en términos social y económico, ya que genera un gran impacto positivo en el municipio, ya que este genera empleos ya sea de manera directa o indirecta por lo que permite promover alternativas de desarrollo socioeconómico disminuyendo el desempleo y ayudando en la reducción de niveles de inseguridad o problemas de orden público que son ocasionados por esta problemática dicha anteriormente que es el desempleo.

7. MÓDULO FINANCIERO

Las inversiones requeridas para este plan de negocios están representadas en adecuación del local, maquinaria y equipos, muebles y enseres y los gastos pre operativos para poner en funcionamiento dicho plan de negocios.

7.1 Inversiones

Tabla 25 Inversión en maquinaria y equipo

DETALLE DE INVERSIONES	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Maquina trilladora	2	\$28.000.000	\$56.000.000	10
Cuchillas de acero	60	\$7.000	\$420.000	1
Cosedora	2	\$2.000.000	\$4.000.000	10
Bascula grande	3	\$1.500.000	\$4.500.000	10
Estibas de madera	20	\$25.000	\$500.000	5
Triciclo	6	\$200.000	\$1.200.000	10
Caja Registradora	1	\$1.120.000	\$1.120.000	10
Teléfono	3	\$200.000	\$600.000	5
Computador	4	\$2.300.000	9.200.000	10
Calculadora manual	3	\$50.000	\$150.000	5
Cámaras de seguridad	8	\$200.000	\$1.600.000	5
Televisor	1	\$600.000	\$600.000	5
Aire acondicionado	1	\$2.000.000	\$2.000.000	5
Ventilador de techo	1	\$220.000	\$220.000	5
TOTAL			\$82.638.000	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 26 Inversión en Muebles y Enseres

DETALLE DE INVERSIONES	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Vitrina de exhibición	2	\$630.000	\$1.260.000	10
Escritorios	3	\$800.000	\$2.400.000	10
Silla giratoria	4	\$160.000	\$640.000	10
Impresora multifuncional	1	\$2.000.000	\$2.000.000	5
Impresora de tirillas pequeña	1	\$800.000	\$800.000	5
Archivador	1	\$600.000	\$600.000	5
Sillas rimax	10	\$40.000	\$400.000	10
Caneca de basura	3	\$22.000	\$66.000	5
Nevera	1	\$800.000	\$800.000	5
TOTAL			\$8.966.000	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 27 Inversión en Activos Intangibles Diferidos

DETALLE DE INVERSIÓN	COSTO TOTAL
Estudio de pre –factibilidad	\$250.000
Estudio de factibilidad	\$750.000
Licencias y tramites	\$820.000
Montaje y puesta en marcha	\$800.000
Gastos de organización	\$400.000
Imprevistos	\$500.000
Total Inversión en Activos Intangibles	\$3.520.000

Fuente: Elaboración propia

7.2 Costos Operacionales

Los costos operacionales están representados en los costos y gastos de funcionamiento en el primer año de operación del plan de negocios. En esta se describen el costo de mano de obra, costo de materiales, gastos de servicios públicos, gastos por depreciación, remuneración al personal administrativo, otros gastos administrativos y gastos de ventas.

Tabla 28 Costos de mano de obra

CARGO	REMUNERACIÓN MENSUAL	REMUNERACIÓN ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES	COSTO TOTAL
Mano de Obra Directa				
Operarios (4)	\$3.922.628	\$47.071.536	\$24.161.819	\$71.233.335
SUBTOTAL	\$3.922.628	\$47.071.536	\$24.161.819	\$71.233.335
Mano de Obra Indirecta				
Jefe de producción (1)	\$1.500.000	\$18.000.000	\$9.239.400	\$27.239.400
Almacenista	\$980.657	\$11.767.884	\$6.040.454	\$17.808.338
SUBTOTAL	\$2.480.657	\$29.767.884	\$15.279.854	\$45.047.738
TOTAL				\$116.281.073

Fuente: Elaboración propia

Tabla 29 Costos de materiales, Primer año de operación

MATERIAL	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Maíz	Kilos	384.000 Kilos	\$700	\$268.800.000
Subtotal Materiales directos				\$268.800.000
MATERIALES INDIRECTOS				
Rollo de papel polietileno	Sacos x unidad.	11.520	\$600	\$6.912.000
Subtotal Costos Mat. Indirecto.				\$6.912.000
TOTAL				\$275.712.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 30 Costos de Servicios, Primer Año de Operación

Servicios	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Energía	KW/ Hora	12	\$2.200.000	\$26.400.000
Internet y Telefonía	Wifi	12	\$120.000	\$1.440.000
Acueducto y alcantarillado	M ³	12	\$100.000	\$1.200.000
TOTAL				\$29.040.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 31 Gastos por Depreciación

Activos de producción	Vida Útil	Costo del activo	1	2	3	4	5	Valor Residual
Maquina trilladora	10	\$28.000.000	\$2.800.000	\$2.800.000	\$2.800.000	\$2.800.000	\$2.800.000	\$14.000.000
Cuchillas de Acero	1	\$420.000	\$420.000	-	-	-	-	-

Cosedora	10	\$4.000.000	\$400.000	\$400.000	\$400.000	\$400.000	\$400.000	\$2.000.000
Bascula grande	10	\$4.500.000	\$450.000	\$450.000	\$450.000	\$450.000	\$450.000	\$2.250.000
Estibas de madera	5	\$500.000	\$100.000	\$100.000	\$100.000	\$100.000	\$100.000	–
Triciclo	10	\$1.200.000	\$120.000	\$120.000	\$120.000	\$120.000	\$120.000	\$600.000
Caja registradora	10	\$1.120.000	\$112.000	\$112.000	\$112.000	\$112.000	\$112.000	\$560.000
Teléfono	5	\$120.000	\$24.000	\$24.000	\$24.000	\$24.000	\$24.000	–
Computador	10	9.200.000	\$920.000	\$920.000	\$920.000	\$920.000	\$920.000	\$4.600.000
Calculadora manual	5	\$150.000	\$30.000	\$30.000	\$30.000	\$30.000	\$30.000	–
Cámaras de seguridad	5	\$1.600.000	\$320.000	\$320.000	\$320.000	\$320.000	\$320.000	–
Televisor	5	\$600.000	\$120.000	\$120.000	\$120.000	\$120.000	\$120.000	–
Ventilador de techo	5	\$220.000	\$44.000	\$44.000	\$44.000	\$44.000	\$44.000	–
Aire acondicionado	5	\$2.000.000	\$400.000	\$400.000	\$400.000	\$400.000	\$400.000	–
Vitrina de e exhibición	10	\$1.260.000	\$126.000	\$126.000	\$126.000	\$126.000	\$630.000	
Escritorios	10	\$2.400.000	\$240.000	\$240.000	\$240.000	\$240.000	\$240.000	\$1.200.000
Silla giratoria	10	\$640.000	\$64.000	\$64.000	\$64.000	\$64.000	\$64.000	\$320.000
Impresora multifuncional	5	\$2.000.000	\$200.000	\$200.000	\$200.000	\$200.000	\$200.000	–
Impresora de tirillas pequeña	5	\$800.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	–
Archivador	5	\$600.000	\$120.000	\$120.000	\$120.000	\$120.000	\$120.000	–
Nevera	5	\$800.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	–
Silla rimax	10	\$400.000	\$40.000	\$40.000	\$40.000	\$40.000	\$40.000	\$200.000
Caneca de basura	5	\$66.000	\$13.200	\$13.200	\$13.200	\$13.200	\$13.200	–
TOTAL		\$62.596.000	\$7.383.200	\$6.963.200	\$6.963.200	\$6.963.200	\$6.963.200	\$25.730.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 32 Remuneración al personal administrativo

CARGO	REMUNERACIÓN MENSUAL	REMUNERACIÓN ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES	REMUNERACIÓN TOTAL ANUAL
Gerente (1)	\$2.100.000	\$25.200.000	\$12.935.160	\$38.135.160
Contador (1)	\$800.000	\$9.600.000	–	\$9.600.000
Gerentes de áreas (2)	\$3.400.000	\$40.800.000	\$20.942.640	\$61.742.640
Vendedor(1)	\$1.200.000	\$14.400.000	\$7.391.520	\$21.791.520
Secretaria(1)	\$980.657	\$11.767.884	\$6.040.454	\$17.808.338
Total				\$149.077.658

Fuente: Elaboración propia

Tabla 33 Otros gastos administrativos

DETALLE	CANTIDAD	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
Elementos de aseo y cafetería	12	\$60.000	\$720.000
Industria y comercio	1	\$800.000	\$800.000
Útiles y papelería	12	\$80.000	\$960.000
Arrendamiento	12	\$4.000.000	\$48.000.000
TOTAL			\$50.480.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 34 Gastos de Venta

DETALLE	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
Publicidad	\$90.000	\$1.080.000
Distribución	\$60.000	\$720.000
TOTAL		\$1.800.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 35 Amortización de gastos diferidos

Activos	Plazo de amortización	Costo del activo	Valor amortización anual				
			1	2	3	4	5
Gastos Pre-operativos.	5	\$3.520.000	\$704.000	\$704.000	\$704.000	\$704.000	\$704.000
VALOR A AMORTIZAR			\$704.000	\$704.000	\$704.000	\$704.000	\$704.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 36 Distribución de costos

DETALLE	COSTO		
		Costos Fijos	Costos Variables
COSTOS DE PRO-DUCCIÓN.			
M de O. Directa	\$71.233.335		\$71.233.335
M de O. Indirecta	\$116.281.073	\$116.281.073	
Mat. Directos.	\$268.800.000		\$268.800.000
Mat. Indirectos.	\$6.912.000		\$6.912.000
Servicios	\$29.040.000		\$29.040.000
Depreciación	\$7.383.200	\$7.383.200	
SUBTOTAL	\$499.649.608	\$123.664.273	\$375.985.335
GASTOS DE ADM.			
Sueldos y Prestaciones	\$149.077.658	\$149.077.658	
Otros Gastos Administrativos	\$50.480.000	\$50.480.000	
Amortización.	\$704.000	\$704.000	
SUBTOTAL	\$200.261.658	\$200.261.658	
GASTOS DE VENTA			
Publicidad	\$1.080.000	\$1.080.000	
Distribución	\$720.000	\$720.000	
SUBTOTAL	\$1.800.000	\$1.800.000	\$375.985.335
TOTAL	\$701.711.266	\$325.725.931	\$375.985.335

Fuente: Elaboración propia

7.3 CALCULO DE PUNTO DE EQUILIBRIO

Para determinar los kilos que la empresa va a vender, de tal manera que los ingresos, sean iguales a los egresos y empresa pueda funcionar cubriendo todos los costos de producción, se necesita hallar el Costo variable unitario y el Precio de venta unitario:

$$P.E = \frac{CFT}{Pvu - Cvu}$$

$$Cvu = \frac{Cv}{Q}$$

$$Pvu = Cu + \frac{Cu \times M}{1 - m}$$

$$CT = CF + CV$$

$$Cu = \frac{CT}{Q}$$

Donde:

PE: Punto de Equilibrio

CFT: Costos Fijos Totales

Pvu: Precio de Venta Unitario

Cvu: Costo Variable Unitario

Cf: Costos Fijos

Cv: Costo Variable

Q: Cantidad

CT: 325.725.931 + 375.985.335

CT: \$701.711.266

$$Cu = \frac{701.711.266}{576.000}$$

Cu: 1.218 pesos por Kilo

$$Cvu = \frac{375.985.335}{576.0000}$$

Cvu: 652 pesos por kilo

$$Pvu = 1.218 + \frac{1.218 \times 0.17}{(1 - 0.17)}$$

Pvu: 1.467 pesos por Kilo

$$P.E = \frac{325.725.931}{1.467 - 652}$$

PE: 399.663 kilos

Calculo del tiempo para alcanzar el punto de equilibrio

576.000 ----- 12

399.633 ----- X

La empresa consigue su punto de equilibrio con 399.633 kilos en 8 meses, es decir que la empresa con estos kilos consigue cubrir sus gastos y costos para alcanzar sus utilidades.

Tabla 37 Punto de Equilibrio

Costo Unitario	Costos totales	Precio de Venta Unitario	Costo Variable Unitario	Punto de Equilibrio
1.218	701.711.266	1.421	652	399.633

Fuente: Elaboración propia

7.4 PROYECCIONES FINANCIERAS PARA EL PERIODO DE EVALUACIÓN

Índice de inflación: 3.80% para las **proyecciones financieras**

Tabla 38 Programa de Inversión fija del proyecto

CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Activos Fijos tangibles						
Obras físicas	–					

Maquinaria y equipos	\$82.638.000					
Muebles y enseres	\$8.966.000					
Subtotal	\$91.604.000					
Activos Diferidos	-					
Gastos Pre-operativos	\$3.520.000					
Subtotal	\$3.520.000					
Total, Inversión fija	\$95.124.000					

Fuente: Elaboración propia

7.4.1 CÁLCULO DEL CAPITAL DE TRABAJO

Tabla 39 Cálculo de capital de trabajo

Cálculo del capital de trabajo	
Costos de producción	\$492.266.408
Gatos de administración	\$199.557.658
Gastos de ventas	\$1.800.000
Costos de Operación anual	\$693.624.066

Fuente: Elaboración propia

Costo de Operación Diaria: $\$693.624.066 / 360 = \$1.926.733$

Esto es lo que cuesta un día de producción

CAPITAL DE TRABAJO PARA 30 DÍAS DE OPERACIÓN

$$\$1.926.733 \times 30 = 57.801.990$$

Tabla 40 Inversión en capital de trabajo

DETALLE	AÑOS				
	0	1	2	3	4
Capital de trabajo	(\$57.801.990)	(\$2.196.475)	(\$2.279.941)	(\$2.366.578)	(\$2.456.507)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 41 Programa de Inversión

CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Inversión Fija	(\$95.124.000)					
Capital de trabajo	(\$57.801.990)	(\$2.196.475)	(\$2.279.941)	(\$2.366.578)	(\$2.456.507)	\$ -

Fuente: Elaboración propia

Tabla 42 Valor Residual de Activos

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Activos de producción					\$25.730.000
Subtotal activos de producción					\$25.730.000
Valor residual Capital de trabajo					\$67.101.491
Total, valor Residual					\$92.831.491

Elaboración propia

Tabla 43 Neto de Inversiones

CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Inversión fija	(\$95.124.000)					
Capital de trabajo	(\$57.801.990)	(\$2.196.475)	(\$2.279.941)	(\$2.366.578)	(\$2.456.507)	
Valor residual						\$92.831.491
Inversiones	\$152.925.990	(\$2.196.475)	(\$2.279.941)	(\$2.366.578)	(\$2.456.507)	\$92.831.491

Elaboración propia

Tabla 44 Presupuesto de ingresos

	AÑOS				
DETALLE	1	2	3	4	5
Ingresos por ventas	\$844.992.000	\$877.101.696	\$910.431.560	\$945.027.959	\$980.939.021
TOTAL INGRESO	\$844.992.000	\$877.101.696	\$910.431.560	\$945.027.959	\$980.939.021

Elaboración propia

Tabla 45 Presupuesto de costo de producción

	AÑOS				
DETALLE	1	2	3	4	5
Costo directos					
Mano de obra directa	\$71.233.335	\$73.940.201	\$76.749.928	\$79.666.425	\$82.693.749
Materiales directos	\$268.800.000	\$279.014.400	\$289.616.947	\$300.622.390	\$312.046.040
Depreciación	\$7.383.200	\$6.923.200	\$6.923.200	\$6.923.200	\$6.923.200
Subtotal de costo directo	\$347.416.535	\$359.877.801	\$373.290.075	\$387.212.015	\$401.662.989

Costos indirectos de fabricación					
Mano de obra indirecta	\$116.281.073	\$120.699.753	\$125.286.343	\$130.047.224	\$134.989.018
Materiales indirectos	\$6.912.000	\$7.174.656	\$7.447.292	\$7.730.289	\$8.024.039
Servicios	\$29.040.000	\$30.143.520	\$31.288.973	\$32.477.953	\$33.712.115
Subtotal CIF	\$152.233.073	\$158.017.929	\$164.022.610	\$170.255.469	\$176.725.176
TOTAL	\$499.649.608	\$517.895.730	\$537.312.685	\$558.801.561	\$578.388.165

Elaboración propia

Tabla 46 Presupuesto de Gastos de Administración

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Sueldos y prestaciones	\$149.077.658	\$154.742.609	\$160.622.828	\$166.726.495	\$173.062.101
Otros gastos de administración	\$50.480.000	\$52.398.240	\$54.389.373	\$56.456.169	\$58.601.503
Amortización	\$704.000	\$704.000	\$704.000	\$704.000	\$704.000
TOTAL	\$200.261.658	\$207.844.849	\$215.716.201	\$223.886.664	\$232.367.604

Elaboración propia

Tabla 47 Presupuesto de Gastos de Ventas

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Publicidad	\$1.080.000	\$1.121.040	\$1.163.639	\$1.207.857	\$1.253.755
Distribución	\$720.000	\$747.360	\$775.759	\$805.237	\$835.836
TOTAL	\$1.800.000	\$1.868.400	\$1.939.399	\$2.013.096	\$2.089.593

Fuente: Elaboración propia

Tabla 48 Presupuesto de Costos Operacionales

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Costos de producción	\$499.649.608	\$517.895.730	\$537.312.685	\$558.801.561	\$578.388.165
Gastos de administración	\$200.261.658	\$207.844.849	\$215.716.201	\$223.886.664	\$232.367.604
Gastos de ventas	\$1.800.000	\$1.868.400	\$1.939.399	\$2.013.096	\$2.089.593
TOTAL COSTOS OPERACIONALES	\$701.711.266	\$727.608.979	\$754.968.285	\$784.701.321	\$812.845.362

Elaboración propia

Tabla 49 Flujo neto de operaciones

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Ingresos operacionales	\$844.992.000	\$877.101.696	\$910.431.560	\$945.027.959	\$980.939.021
Egresos operacionales	\$701.711.266	\$727.608.979	\$754.968.285	\$784.701.321	\$812.845.362
Utilidad operacional	\$143.280.734	\$149.492.717	\$155.463.275	\$160.326.638	\$168.093.659
Impuestos (22.2%)	\$31.808.322	\$33.187.383	\$34.512.847	\$35.592.513	\$37.316.792
UTILIDAD NETA	\$111.472.412	\$116.305.334	\$120.950.428	\$124.734.125	\$130.776.867
Más depreciación	\$7.383.200	\$6.923.200	\$6.923.200	\$6.923.200	\$6.923.200
Más Amortización	\$704.000	\$704.000	\$704.000	\$704.000	\$704.000
Flujo neto de operaciones	\$103.385.212	\$108.678.134	\$113.323.228	\$117.106.925	\$123.149.667

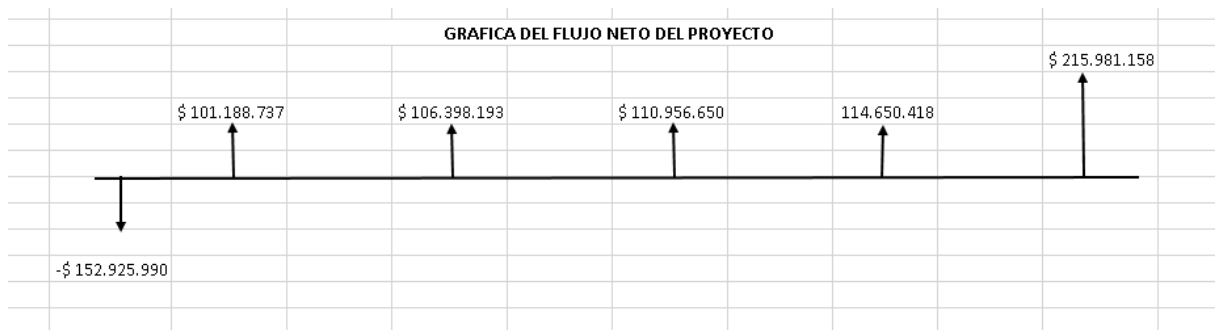
Elaboración propia

Tabla 50 Flujo neto del proyecto

Detalles	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Flujo neto de inversión	(\$152.925.990)	\$2.196.475	\$2.279.941	\$2.366.578	\$2.456.507	\$92.831.491
Flujo neto de operación		\$103.385.212	\$108.678.134	\$113.323.228	\$117.106.925	\$123.149.667
Total neto del proyecto	(\$152.925.990)	\$101.188.737	\$106.398.193	\$110.956.650	\$114.650.418	\$215.981.158

Fuente: Elaboración propia

Tabla 51 Flujo neto del proyecto



Elaboración propia

Tabla 52 Balance General

BALANCE GENERAL		
ACTIVOS		
ACTIVOS CORRIENTES		
Caja	\$ 57.801.990	
TOTAL ACTIVOS CORRIENTES		\$ 57.801.990
ACTIVOS FIJOS		
Muebles y enures	\$ 8.966.000	
Maquinas y Equipos	\$ 82.638.000	
Total Activos Fijos		\$149.405.990
ACTIVOS DIFERIDOS		
Gastos Pre-operativos	\$ 3.520.000	
Total Activos Diferidos		\$ 3.520.000
TOTAL ACTIVOS		
PASIVOS		\$152.925.990
PATRIMONIO		
Capital	\$ 152.925.990	
TOTAL PATRIMONIO		
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO		\$152.925.990

Fuente: Elaboración propia

Tabla 53 Estado de Resultado

<u>ESTADO DE RESULTADO</u>		
Ventas		\$ 844.992.000
Costo de Ventas		\$ 499.649.608
UTILIDAD BRUTA EN VENTAS		\$ 345.342.392
Gasto de administración		\$200.261.658
Gasto de Ventas		\$ 1.800.000
TOTAL DE GASTOS OPERACIONALES		\$ 202.061.658
UTILIDAD OPERACIONAL		\$ 143.280.734
Gastos financieros		
UTILIDAD ANTE DEL IMPUESTO		\$ 143.280.734
Provisión para impuestos		\$ 31.808.322
UTILIDAD LIQUIDA		\$ 111.472.412
Reservas (10%)		\$ 11.147.241
UTILIDAD NETA A DISTRIBUIR		\$ 100.325.171

Fuente: Elaboración propia

7.5 EVALUACIÓN FINANCIERA DEL PROYECTO

Se puede decir que esta ayuda a determinar el rendimiento financiero de los recursos que serán destinados para dicha inversión. Su fin principal es establecer si el proyecto es viable desde el punto de vista financiero.

Por otra parte, los métodos más usados para dicha evaluación, dado que toman en cuenta el valor del dinero en el tiempo, los siguientes son: Tasa Interna de Retorno (TIR), Valor Presente Neto (VPN) y la relación Beneficio-Costo (RB/C)

7.5.1 VALOR PRESENTO NETO (VPN)

El VPN de un proyecto, se establece en el valor monetario que resulta de la diferencia entre el valor presente de todos los ingresos y egresos, que son calculados en el Flujo Financiero Neto, tomando como referencia la Tasa de Interés de Oportunidad.

Tabla 54 Cálculo del VPN

VPN		
TASA DE OPORTUNIDAD		27%
AÑOS		
0	(\$152.925.990)	
1	\$101.188.377	
2	\$106.398.193	
3	\$110.956.650	

4	\$114.650.418	
5	\$215.981.158	
VALOR PRESENTE NETO	\$156.329.737	

Fuente: Elaboración propia

Según los datos obtenidos en la tabla anterior, el Valor Presente Neto (VPN) si se ejecuta este proyecto se tendrá un nivel viable financieramente, lo cual demuestra que el proyecto genera una riqueza adicional de \$156.329.737, convirtiéndose en una alternativa de inversión atractiva.

7.5.2 TASA INTERNA DE RETORNO (TIR)

La TIR, Es la medida más favorable en la capacidad de rentabilidad, a la hora de generar utilidad en el proyecto.

Utilizando Microsoft Excel para realizar el cálculo de la TIR, se tiene:

Tabla 55 TIR (Tasa Interna de Retorno)

AÑOS	VALOR PRESENTE
0	(152.525.990)
1	\$101.188.377
2	\$106.398.193
3	\$110.956.650
4	\$114.650.418
5	\$215.981.158

TIR=	67%
-------------	------------

Fuente: Elaboración propia

La tasa interna de retorno es la tasa de rentabilidad que ofrece una inversión. La anterior nos indica que el dinero invertido en el proyecto tiene una rentabilidad de 67, del mismo modo esta es mayor que la tasa de oportunidad (27%) lo que significa que el proyecto es financieramente factible.

7.5.3 RELACIÓN BENEFICIO COSTO

Tabla 56 Relación Beneficio/Costo

SUMA DE INGRESOS	\$649.175.156
SUMA DE EGRESOS	\$152.925.990
RB/C	\$4,25

Fuente: Elaboración propia

Este resultado determina que por cada peso que se invierta en el proyecto se adquiere un ingreso de \$4.25, esto significa que se genera una riqueza adicional y por ende el proyecto se considera atractivo financieramente.

8. FUENTE DE FINANCIACIÓN

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

9. CONCLUSIONES

Con la aplicación del presente estudio de factibilidad para la creación de una empresa trilladora y comercializadora de maíz en el municipio de Santa Cruz de Lorica, se presenta una oportunidad de negocio, puesto que en el área local hay pocas empresas que se dedican a hacer el proceso que se necesita para la transformación del maíz a trillado y de esta manera comercializarlo en el municipio.

En cuanto a resultados obtenidos en la elaboración del módulo de mercado, hay existencia de un porcentaje considerable de demanda insatisfecha, por lo que se presenta la oportunidad de que el producto sea aceptado por parte de los potenciales consumidores o nuestro mercado objetivo, este se evidencia mediante la aplicación de una fuente de información primaria utilizada, como la encuesta.

Por otro lado, una vez terminado el módulo técnico, se pudo establecer el tamaño de producción, a través del análisis de aspectos tales como: la tecnología y maquinas implementadas, el personal operativo, y los recursos financieros. De igual forma, se estableció una localización estratégica y distribución en planta requerida y efectiva para todo el proceso de producción y comercialización del proceso de maíz trillado

En el módulo organizacional, se estableció la naturaleza jurídica, el direccionamiento estratégico, la estructura organizacional, el manual de funciones, y asimismo la imagen corporativa de la compañía.

La inversión fija requerida es de \$95.124.000, mientras que el capital de trabajo requerido en un ciclo operativo del proyecto es de \$57.801990.

La evaluación financiera arrojó una Tasa Interna de Retorno del 67%, una Relación Beneficio/Costo de \$4,25 y un Valor Presente Neto de \$156.329.737, utilizando una tasa de oportunidad del 27%, lo que indica que llevar a cabo la creación de la empresa, es factible

Desde el punto de vista general se define que el proyecto es viable, por los resultados favorables en cada uno de los módulos establecidos en este estudio de factibilidad para la creación de la empresa trilladora y comercializadora de maíz.

10. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la creación de empresa trilladora y comercializadora de maíz en el municipio de Santa Cruz de Lorica, se recomienda llevarla a cabo, ya que con los resultados que arroja se puede tomar una decisión positiva en cuanto al proyecto, reflejando una potencial demanda insatisfecha considerable en el mercado.

El mercado de Santa Cruz de Lorica, tiene ventajas para vender este producto, ya que la región cuenta con la materia prima, siendo el maíz demandado con mucha frecuencia para muchos usos de la canasta familiar y de uso diario, es por esto que se decide iniciar el proyecto de este tipo de empresa, que incentive a los agricultores y el progreso de la empresa, generando así empleos y ayudando a la economía de nuestro municipio.

Por lo anterior se recomienda a la Universidad de Córdoba preparar e incentivar a los estudiantes a la creación de empresas como ayuda de crecimiento y desarrollo que brinden una mejor economía al departamento.

Se recomienda también mayores oportunidades de proyectos de emprendimiento, incentivando con recursos económicos o una inversión considerable para el proyecto, para que se pueda desarrollar un plan académico durante la carrera y los estudiantes le den importancia a estas ideas que ayudaran más adelante en su carrera profesional

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (s.f.). Obtenido de <https://loricaur.wordpress.com>
- Agroinsumos S.A. (s.f.). Obtenido de <http://www.agroinsumossa.com>
- BACA URBINA. (2010).
- Bioenciclopedia. (2009). *Bioenciclopedia.com*. Obtenido de <https://www.bioenciclopedia.com/maiz/>
- COLOMBIA TURISMO WEB. (2019). *COLOMBIA TURISMO WEB*.
- Contreras . (1999).
- Contreras. (1999).
- DANE. (2018).
- EcuRed. (2020). Obtenido de https://www.ecured.cu/Industria_Alimentaria
- El Día. (2018). *El Día*.
- EL ESPAÑOL. (2020).
- FEN. (2014). Obtenido de <https://www.fen.org.es/blog/habitos-alimentarios/>
- HERNANDEZ. (2010).
- <http://www.santacruzdelorica-cordoba.gov.co/>. (s.f.). Obtenido de <http://www.santacruzdelorica-cordoba.gov.co/>

- <https://loricaur.wordpress.com/>. (s.f.). <https://loricaur.wordpress.com/>.
- katia Hidalgo Nutricionista Programas de Equidad del MEP. (2012).
- Lorica, A. M. (s.f.). Alcaldía Municipal de Santa Cruz de Lorica .
- Lorica, A. M. (s.f.). *Alcaldía Municipal de Santa Cruz de Lorica* . lorica .
- Mendez. (2004).
- ON24. (2014). Obtenido de <https://www.on24.com.ar/negocios/agro/el-maiz-en-la-industria-alimentaria/>
- PENELO, L. (2019). *LA VANGUARDIA*.
- Romero, B. Z. (2020). *LA RAZÓN.CO*.
- Universidad Nacional Enciclopedia agropecuaria. (s.f.). Universidad Nacional Enciclopedia agropecuaria.

12. ANEXOS

12.1 Cartas validación del instrumento.

ANEXO I



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y
Administrativas

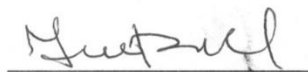


22 de septiembre de 2020

Lorica, Córdoba

Carta Validación de Instrumento.

Yo, Yudis Burgos Morales por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al proyecto Creación de una Empresa Productora y Comercializadora de Maíz trillado en el municipio de Santa Cruz de Lorica, presentado por Laura Lorena Salazar Calao y Edonia Rosa Coneo Suarez, estudiantes de Administración en Finanzas y Negocios Internacionales X Semestre sede Lorica, el cual apruebo en calidad de Validador.



Validador
Celular: 3126319172



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y
Administrativas



22 de septiembre de 2020

Lorica, Córdoba

Carta Validación de Instrumento.

Yo, Wilfred Garcés Burgos por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al proyecto Creación de una Empresa Productora y Comercializadora de Maíz trillado en el municipio de Santa Cruz de Lorica, presentado por Laura Lorena Salazar Calao y Edonia Rosa Coneo Suarez, estudiantes de Administración en Finanzas y Negocios Internacionales X Semestre sede Lorica, el cual apruebo en calidad de Validador.

Wilfred Garcés B

Validador

Celular: 302 208 2846



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y
Administrativas



22 de septiembre de 2020

Lorica, Córdoba

Carta Validación de Instrumento.

Yo, Rafael Coneo Díaz por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al proyecto Creación de una Empresa Productora y Comercializadora de Maíz trillado en el municipio de Santa Cruz de Lorica, presentado por Laura Lorena Salazar Calao y Edonia Rosa Coneo Suarez, estudiantes de Administración en Finanzas y Negocios Internacionales X Semestre sede Lorica, el cual apruebo en calidad de Validador.

Rafael Coneo D.

Validador

Celular: 3046495078

12.2 Modelo de Encuesta

Modelo de la encuesta realizada a los hogares de la muestra.

ENCUESTA SOBRE CONSUMO Y COMPRA DE MAÍZ TRILLADO EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE LORICA.

Nombres y apellidos _____

Sexo: Masculino ___ Femenino ___

1. ¿Consume usted alimentos preparados a base de maíz trillado?

SI

NO

(Si su respuesta es no, pasar a la pregunta 11)

2. ¿Cuántos kilos de maíz trillado consume?

1 Kilo

2 Kilos

3 Kilos

4 Kilos.

3. ¿Cada cuánto los consume?

Diario

Semanal

Quincenal

Mensual

4. ¿Qué alimentos prepara usted a base de maíz trillado?

Arepas

Tortas de masa para tamales

Bollos

Sopas de maíz

Empanadas

Otros.

5. ¿Cuál es el precio que estaría dispuesto a pagar por un kilo de maíz trillado?

\$1.400 a \$1.600

\$ 2.000 a \$2.200

\$2.400 a \$2.600

\$2.800 a \$3.000

6. ¿Qué tipo de maíz trillado compra o prefiere usted?

Amarillo

Blanco

7. A la hora de comprar maíz trillado ¿Qué beneficios busca usted?

Precio

Por el uso

Calidad

Marca

8. ¿Dónde acostumbra a comprar maíz trillado?

Una trilladora

- En el deposito
- En la tienda o granero
- En el supermercado

9. ¿Por qué compra el maíz trillado en este lugar?

- Accesibilidad
- Comodidad
- Buena atención

10. ¿Si existiera una empresa trilladora y comercializadora de maíz en el municipio de Santa Cruz de Lorica, usted compraría este producto en ella?

- SI
- NO

La siguiente pregunta corresponde a las personas quienes dijeron no consumir el producto.

11. ¿Por qué no consumiría este producto?

- Gusto
- Sabor
- Precio
- Estilo de vida

ANEXO II

Tabla 57 ¿Consume usted alimentos a base de maíz trillado?

Respuestas	N° de hogares	%
SI	358	96%
NO	16	4%
TOTAL	374	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1 ¿Consume usted alimentos a base de maíz trillado?



Fuente: Elaboración propia

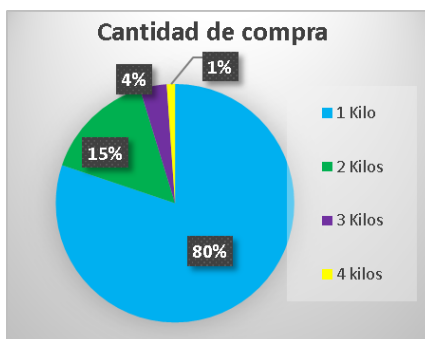
En la gráfica se refleja que de los 374 hogares encuestados, el 96% respondieron que consumen este tipo de producto, mientras que el 4% de los hogares encuestados no consumen alimentos preparados a base de maíz trillado. Gracias a esto se puede observar que el mercado que consume alimentos a base de maíz trillado es relevantemente potencial, lo que nos indica que es un producto muy utilizado en la preparación de alimentos de cada hogar, debido a que estos se encuentran familiarizados con el producto, que es tradicional, propio de nuestra región y asequible a los hogares del municipio de Santa Cruz de Lorica. Mientras que una pequeña parte de los hogares no consume este producto independientemente de cualquier factor.

Tabla 58 ¿Cuántos kilos de maíz trillado consume?

Respuestas	N° de Hogares	%
1 Kilo	287	80%
2 Kilos	54	15%
3 Kilos	13	4%
4 kilos	4	1%
TOTAL	358	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2 ¿Cuántos kilos de maíz trillado consume?



Fuente: Elaboración propia

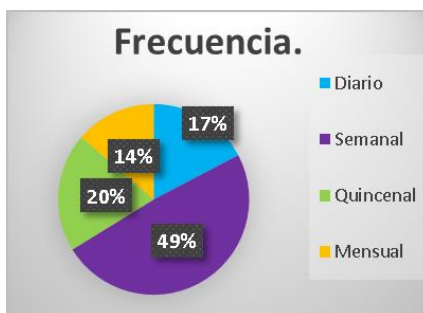
La cantidad de demanda según los resultados obtenidos es de 1 kilo de maíz trillado, con un resultado de 287 hogares y un porcentaje bastante alto de un 80%, le sigue la cantidad 2 kilos con un porcentaje muy inferior al primer resultado de 15%, por lo tanto, el maíz trillado tiende a ser consumido y con una alta demanda de compra de 1 kilo semanalmente, lo que significa que cada familia provee lo necesario e indispensable para la preparación de sus alimentos a base de este producto.

Tabla 59 ¿Cada cuánto los consume?

Respuestas	N° de hogares	%
Diario	62	17%
Semanal	175	49%
Quincenal	72	20%
Mensual	49	14%
TOTAL	358	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3 ¿Cada cuánto los consume?



Fuente: Elaboración propia

De la información obtenida con esta pregunta, respecto al gráfico centrando la atención en las familias, que en este caso son 374 hogares de los 358 encuestados que afirmaron consumir el producto, se determina que la frecuencia de los hogares que consumen o utilizan maíz trillado para la preparación de alimentos es generalmente cada semana, de este modo el máximo resultado es de 175 hogares que equivale a un 49%, lo que significa que, si utilizan el maíz trillado como parte de su alimentación, por lo tanto, es consumido regularmente en las preparaciones del día a día. Por otro lado, la segunda frecuencia con la que se consume es quincenal con 72 hogares referentes a un 20%, ratificando así que es consumido con regularidad como parte de la alimentación de las familias encuestadas, del mismo modo 62 hogares que lo consumen diariamente correspondiente a un 17% y por último 49 que lo hacen

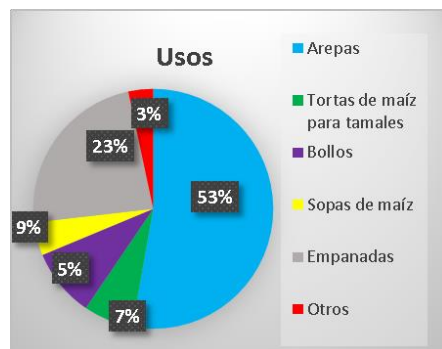
de manera mensual que equivale tan solo al 14% respectivamente del total de hogares que tenemos como muestra, es decir 358 en total.

Tabla 60 ¿Qué alimentos prepara usted a base de maíz trillado?

Respuestas	N° de hogares	%
Arepas	189	53%
Tortas de masas para tamales	24	7%
Bollos	33	9%
Sopa de Maíz	16	5%
Empanadas	84	23%
Otros	12	3%
Total	358	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 4 ¿Qué alimentos prepara usted a base de maíz trillado?



Fuente: Elaboración propia

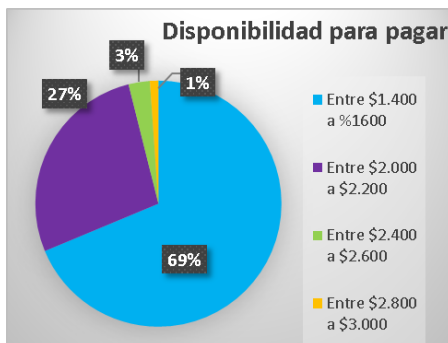
El mayor número de votación es para las arepas con un porcentaje de 53%, seguido de las empanadas con un total de 84 hogares equivalente a un porcentaje de 23%, siendo estos los más votados por las familias Lorigueras, lo que significa que este producto es utilizado en las preparaciones de alimentos que son usadas frecuentemente en cada hogar y en preparaciones muy comunes que se consumen en cualquier hora del día, de esta manera podemos generar una mayor demanda para el maíz trillado y así obtener más clientes.

Tabla 61 ¿Cuál es el precio que estaría dispuesto a pagar por un kilo de maíz trillado?

Respuestas	N° de hogares	%
Entre \$1.400 a \$1.600	246	69%
Entre \$2.000 a \$2.200	98	27%
Entre \$2.400 a \$2.600	10	3%
Entre \$2.800 a \$3.000	4	1%
TOTAL	358	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5 ¿Cuál es el precio que estaría dispuesto a pagar por un kilo de maíz trillado?



Fuente: Elaboración propia

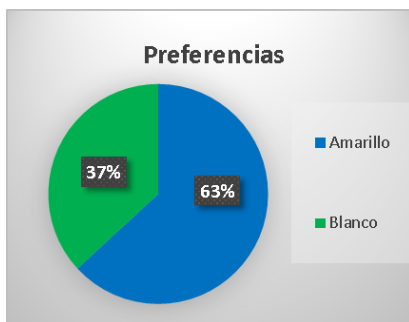
Según el resultado de la encuesta, el precio más aceptable al cual los consumidores finales del producto estarían dispuestos a pagar por él, es del rango entre \$1.400 a \$1.600 por kilo de maíz trillado, con un porcentaje bastante alto de 69%, sin embargo, otra pequeña parte también considera que pueden pagar entre \$2.000 a \$2.400 correspondiente a un 27%, generando que el maíz trillado pueda tener un precio entre estas 2 opciones para que el público objetivo pueda acceder a este producto.

Tabla 62 ¿Qué tipo de maíz trillado compra o prefiere usted?

Respuestas	N° de hogares	%
Amarillo	226	63%
Blanco	132	37%
TOTAL	358	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6 ¿Qué tipo de maíz trillado compra o prefiere usted?



Fuente: Elaboración propia

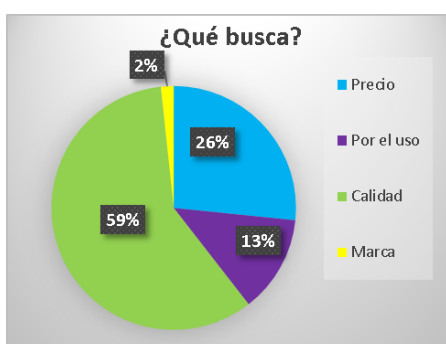
De los anteriores resultados, tenemos que la mayoría de los hogares encuestados han respondido que prefieren el maíz trillado amarillo con un porcentaje del 63% que equivale a 226 familias encuestadas y el maíz trillado blanco en un 37% de preferencia, lo que significa que de este producto es demandado mucho más la variedad de este maíz para las distintas preparaciones de alimentos de las familias y por otro el maíz trillado blanco que también es utilizado significativamente, por ende que se puede aprovechar las preferencias, usos y consumo de este producto de los hogares para la maximización de ventas.

Tabla 63 A la hora de comprar maíz trillado ¿Qué beneficios busca usted?

Respuestas	N° de hogares	%
Precio	95	26%
Por el uso	46	13%
Calidad	211	59%
Marca	6	2%
TOTAL	358	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7 A la hora de comprar maíz trillado ¿Qué beneficios busca usted?



Fuente: Elaboración propia

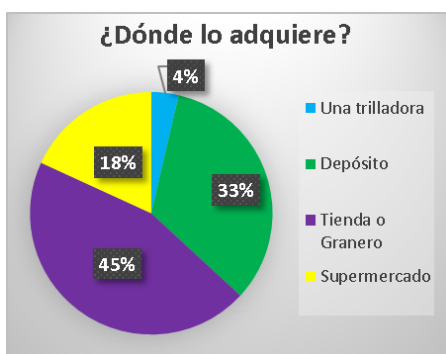
Esta pregunta, resalta que los hogares encuestados buscan beneficios de este producto en cuanto a la calidad que les pueda brindar para la preparación de sus distintos alimentos con un porcentaje del 59% de 211 familias, y siendo así la principal razón de por qué consumir, dejando de segundo lugar el consumirlo por el precio con un total de 95 familias a favor, seguido por el uso que es muy importante ya que es utilizado de diferentes maneras, con un total de 46 familias y por ultimo un total de 6 familias que dicen que la consumen por la marca, siendo este un resultado muy inferior con respecto a las anteriores variables.

Tabla 64 ¿Dónde acostumbra a comprar maíz trillado?

Respuestas	N° de hogares	%
Una trilladora	13	4%
Depósito	119	33%
Tienda o Granero	161	45%
Supermercado	65	18%
TOTAL	358	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8 ¿Dónde acostumbra a comprar maíz trillado?



Fuente: Elaboración propia

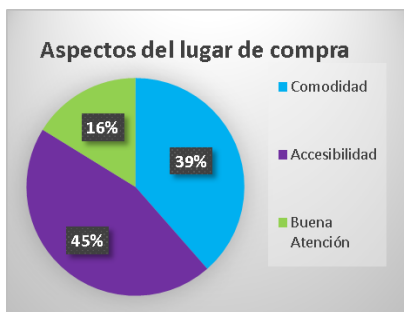
Según los datos obtenidos, los encuestados manifestaron adquirir este producto en tiendas o graneros siendo estos 161 hogares, equivalentes a un 45%, seguidos de 119 hogares que prefieren comprar en un depósito, siendo estos los resultados más altos de la encuesta, lo que significa que por la accesibilidad o cercanía de estos lugares es más fácil adquirirlos aquí, y finalmente se observa que un 18% compra en supermercados y un 4% en una trilladora, este último significa que en el municipio no existe aún una trilladora que venda directamente este producto a los hogares.

Tabla 65 ¿Por qué compra maíz trillado en este lugar?

Respuestas	N° de hogares	%
Comodidad	138	39%
Accesibilidad	162	45%
Buena Atención	58	16%
	358	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 9 ¿Por qué compra el maíz trillado en este lugar?



Fuente: Elaboración propia

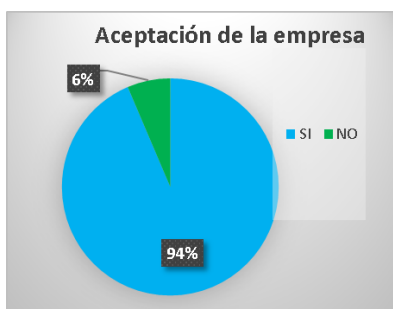
Esta pregunta afirma que los encuestados prefieren hacer sus compras del producto en estos lugares (Tiendas y graneros) por la accesibilidad que este ofrece con un porcentaje del 45%, seguido de la comodidad como otro aspecto relevante de un 39% y finalmente la buena atención con un 16% de los hogares encuestados, esto significa que los hogares se basan en la accesibilidad que puede brindar el lugar en donde compran el producto, por lo que es necesario tener en cuenta este aspecto y así familiarizarse con nuestro consumidor final que demanda el producto del maíz trillado.

Tabla 66 ¿Si existiera una empresa trilladora y comercializadora de maíz en el municipio de Santa Cruz de Lorica, Usted compraría este producto en ella?

Respuestas	N° de hogares	%
SI	335	6%
NO	23	94%
TOTAL	358	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10 ¿Si existiera una empresa trilladora y comercializadora de maíz en el municipio de Santa Cruz de Lorica, usted compraría este producto en ella?



Fuente: Elaboración propia

Con la siguiente información que es crucial y muy importante para determinar la aceptación de la empresa, se puede inferir que el 94% de los hogares encuestados, es decir 335 familias acepta que si existiera una empresa trilladora comercializadora de maíz compraría en ella, cabe destacar que se tiene que tener en cuenta los aspectos que prefiere el consumidor final como la accesibilidad, comodidad, precio es decir que se debe idear un punto estratégico en

donde el producto pueda ser adquirido de manera que los consumidores se sientan satisfechos, mientras que un 6% no compraría en ella, esto se da porque tienen un lugar específico de compra o de costumbre.

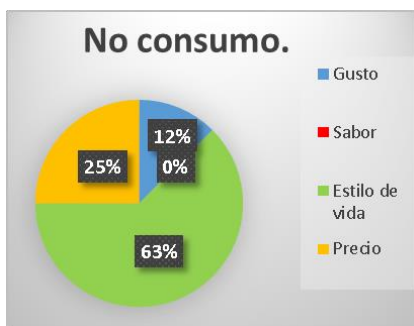
La siguiente pregunta corresponde a las personas quienes dijeron no consumir el producto.

Tabla 67 ¿Por qué no consumiría este producto?

Respuestas	N° de hogares	%
Gusto	2	12%
Sabor	0	0%
Estilo de vida	10	63%
Precio	4	25%
	16	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11 ¿Por qué no consumiría este producto?



Fuente: Elaboración propia

De los encuestados 16 por hogares contestaron que no consumían productos a base de maíz trillado, Un 63% ha dicho de no consumir el producto por estilo de vida, situación que permite ver las falencias al ofertarlo, de otro lado, se observa que por el precio en un 25% no los consumen y por gusto un 12%. Es aquí donde se debe aplicar estrategias para que sean más familias que consuman este producto en su alimentación, por los beneficios y ventajas que este produce, acorde al gusto y precio ajustado a las condiciones socioeconómicas de la

misma, de esta manera tendremos posibilidades de lograr un posicionamiento, reconocimiento y crecimiento como empresa.

12.3 Reglamento Interno De Trabajo.

ANEXO III

CAPÍTULO I

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa TRILLADORA Y COMERCIALIZADORA DE MAÍZ “L&E S.A.S” domiciliada en de la ciudad de Santa Cruz de Lorica 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 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.

d) 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, num. 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. 7º).

ART. 6º—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. 7º—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. 6º).

CAPÍTULO IV

Horario de trabajo

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

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

Ejemplos

Personal administrativo

Lunes a viernes

Mañana:

8:00 a.m. a 12:00 m.

Hora de almuerzo:

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

Tarde:

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

Sábado

Hora de entrada:

Hora de salida:

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

Personal operativo: por turnos rotativos

Primer turno:

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

Segundo turno:

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

Tercer turno:

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

Con períodos de descanso de diez minutos.

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

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

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

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

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

CAPÍTULO V

Las horas extras y trabajo nocturno

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

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

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

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

ART. 12. —Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

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

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

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

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

PAR. 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. 1°).

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

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

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

ART. 20. —Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

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

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

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

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

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

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

Permisos

ART. 24.—La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir

en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

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

CAPÍTULO VII

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

ART. 25. —Formas y libertad de estipulación:

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

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

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

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

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

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

Períodos de pago:

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

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

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO VIII

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

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

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

ART. 31. —Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

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

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

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

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

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

ART. 36. —Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales

para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

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

ART. 37. —En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

Prescripciones de orden

ART. 38. —Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
- h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
- i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO X

Orden jerárquico

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

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

CAPÍTULO XI

Labores prohibidas para mujeres y menores

ART. 40. —Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 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, troqueladoras, 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 7° 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).

ART. 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 inculpado 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

ART. 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.

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 convivente, 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.

ART. 58. —En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
- a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y
 - c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

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

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

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

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º 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 designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Fecha: __31-10-2020_____

Dirección: _Calle 20 #2-a 23/ Barrio Cascajal_____

Ciudad: ____Lorica_____

Departamento: __Córdoba_____

Representante legal: __Laura Lorena Salazar Calao_____