

**CREACIÓN DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA ELABORACIÓN Y
COMERCIALIZADORA DE EMBUTIDOS Y OTROS PRODUCTOS VEGANOS EN LA
CIUDAD DE MONTERÍA COMO OPCIÓN A LOS PRODUCTOS CÁRNICOS.**

ANYI MILENA ALVAREZ COGOLLO

ISAAC DAVID MARTINEZ PUELLO

ASESOR: JORGE RAFAEL GARCIA PATERNINA.



**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS JURIDICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
MONTERIA-CORDOBA**

2020

**CREACIÓN DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA ELABORACIÓN Y
COMERCIALIZADORA DE EMBUTIDOS Y OTROS PRODUCTOS VEGANOS EN LA
CIUDAD DE MONTERÍA COMO OPCIÓN A LOS PRODUCTOS CÁRNICOS.**

ANYI MILENA ALVAREZ COGOLLO

ISAAC DAVID MARTINEZ PUELLO

ASESOR: JORGE RAFAEL GARCIA PATERNINA.



**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS JURIDICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
MONTERIA-CORDOBA**

2020

Agradecimientos

Le agradezco a Dios por haber sido mi guía y compañero incondicional a lo largo de esos años de carrera profesional, por ser quien me ha fortalecido en los momentos más difíciles y quien me ha permitido aprender de las experiencias vividas en cada ámbito de la vida.

Le doy gracias a mis padres por apoyarme constantemente, por ser ejemplo a mi vida en valores y constancia y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el Alan Mater que tanto amo y al cual me siento afortunada de pertenecer.

Agradezco a mi esposo por haber sido ayuda idónea a mi vida y mi ejemplo constante de perseverancia y disciplina, amigo incondicional y colega

Anyi Alvarez Cogollo

Primeramente a Dios, que me ha dado la fortaleza y la sabiduría para afrontar este reto, a mi familia que ha sido mi apoyo para seguir adelante y a mi amigo Rubén Darío Sepulveda, Economista y Profesor que siempre me apoyó a construir este propósito y a todos mis compañeros con los cuáles forjé una gran amistad y serán mis colegas. Un abrazo a todo

Isaac Martínez Puello

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	11
2. RESUMEN EJECUTIVO.....	14
3. REFERENTE TEÓRICO Y CONCEPTUAL	15
3.1. Referente Teórico	15
3.2 Referente Conceptual.	17
4.1 PRODUCTO	19
4.1.2 Usos	19
4.1.3 Productos sustitutos	20
4.1.4 Productos Complementarios	20
4.2 Usuarios o Consumidores	20
4.3 Delimitación del área geográfica	20
4.4 Análisis de la demanda.	21
4.4.1 Calculo tamaño de la muestra	21
4.4.2 Análisis de la Demanda	23
4.4.3 Calculo de la demanda actual.....	23
4.4.4 Proyección de la demanda	26
4.5 Análisis de La Oferta.....	27
4.5.1 Análisis de la Oferta	27

4.5.2 Proyección de la Oferta.....	28
4.6 Determinación del tipo de demanda Existente y proyectada.....	29
4.7 Análisis de Precios	29
4.8 Canales de Comercialización.....	29
4.8 Estrategias de Publicidad	30
4.9 Imagen Corporativa – Logo.....	31
5. MODULOS TÉCNICO Y ORGANIZACIONAL	32
5.1 Tamaño del Proyecto.....	32
5.2 Localización.....	33
5.2.1 Macrolocalizacion	33
5.2.2 Microlocalizacion.....	34
5.3 Distribución en planta.....	35
5.4 Proceso de Producción	36
5.5 Naturaleza Jurídica	38
5.6 Misión.....	38
5.7 Visión.....	38
5.8 Organigrama	39
5.9 Manual de Funciones.....	40

6. MÓDULOS DE IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL.....	47
7. MODULO FINANCIERO	48
7.1 Inversiones	48
7.2 Costos Operacionales	50
7.3 Calculo del precio de venta.....	56
7.4 Proyecciones Financieras.....	57
7.5 Flujo del proyecto	59
7.6 Evaluación Financiera	60
8. FUENTES DE FINANCIACIÓN.....	62
9. CONCLUSIONES	63
10. RECOMENDACIONES	64
11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
12. ANEXOS	67
ANEXO 1. ANALISIS ESTUDIO DE MERCADO	67
ANEXO 2. REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA	70

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Hogares por estrato en Montería	22
Tabla 2 Datos para el cálculo de la demanda	23
Tabla 3 Frecuencia y Cantidad de consumo	24
Tabla 4 Calculo de la Demanda.....	25
Tabla 6 proyección de la demanda actual	26
Tabla 7 Datos de las empresas.....	27
Tabla 8 Proyección de la oferta actual	28
Tabla 9 Tipo de demanda	29
Tabla 11 Capacidad de Producción	32
Tabla 12 Macrolocalizacion	33
Tabla 13 Microlocalizacion.....	34
Tabla 14 Manual de Funciones Gerente.....	40
Tabla 15 Manual de Funciones Secretaria	41
Tabla 16 Manual de funciones Director Financiero	42
Tabla 17 Manual de Funciones Director de producción	43
Tabla 18 Manual de Funciones Operario	44
Tabla 19 Manual de funciones director de ventas	45
Tabla 20 Manual de funciones vendedor	46

Tabla 21 Inversiones en Obras Físicas.....	48
Tabla 22 Inversión en maquinaria y equipo	48
Tabla 23 Inversión en Muebles y Enseres.....	49
Tabla 24 Gastos Pre operativos	49
Tabla 25 Costo de mano de obra	50
Tabla 26 Costo Materiales primer año de operación	50
Tabla 27 Costo de servicios primer año de operación	51
Tabla 28 Gastos por depreciación.....	51
Tabla 29 Remuneración personal administrativo	52
Tabla 30 Otros Gastos Administrativos	52
Tabla 31 Gasto de Ventas.....	52
Tabla 32 Amortización de Gastos Diferidos	52
Tabla 33 Distribución de costos	53
Tabla 34 Programa de inversión fija.....	54
Tabla 35 Inversión en capital de trabajo	54
Tabla 36 Programa de Inversión.....	55
Tabla 37 Valor Residual de Activos	55
Tabla 38 Flujo neto de inversiones	55

Tabla 39 Presupuesto de Ingresos.....	57
Tabla 40 Presupuesto de Costo de Producción.....	57
Tabla 41 Presupuesto de gastos de administración.....	58
Tabla 42 Presupuesto de Gastos de Ventas	58
Tabla 43 Presupuesto de Costos Operacionales	59
Tabla 44 Flujo neto de operación	59
Tabla 45 Flujo Neto del proyecto	60
Tabla 46 VPN	60
Tabla 47 Relación costo beneficio	61
Tabla 48 TIR.....	61
Tabla 49¿Consume Usted productos veganos como sustitutos de la carne?.....	67
Tabla 50¿Cada cuánto consume usted dichos productos?	68
Tabla 51¿Qué porción o cantidad consume usted?.....	69

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Usuarios Estrato Social Montería	22
Figura 3 Canal de Comercialización.....	30
Figura 4 Imagen Corporativa.....	31
Figura 5 Distribución en planta	35
Figura 6 Proceso de Producción	36
Figura 7 Organigrama	39
Figura 8 Consume Usted productos veganos como sustitutos de la carne?	67
Figura 9¿ Cada cuánto consume usted dichos productos?	68
Figura 10 ¿Qué porción o cantidad consume usted o su hogar?	69

INTRODUCCIÓN

El término genérico de alimento funcional se utiliza para identificar alimentos y/o componentes de los mismos que poseen propiedades adicionales sobre la salud de los consumidores, que superan el beneficio clásico de un aporte de nutrientes. (Colanta, 2013)

Muchos productos de diversa clase poseen características que van más allá del efecto nutricional ordinario, lo cual puede ser atribuida a una gran variedad de los constituyentes de los productos cárnicos cotidianos como algunas proteínas, grasas, carbohidratos, vitaminas y minerales. Ahora también es de resaltar que estos componentes pueden ser obtenidos de plantas, semillas, frutas, verduras y demás elementos totalmente naturales sin poner en riesgo o afectar la salud alimenticia de las personas (Romero & Núñez, 2019).

Ya que estos sustitutos naturales diversos a los productos cárnicos tienen un alto contenido de elementos esenciales en la alimentación de las personas por lo cual han cobrado fuerza en cuanto a su adopción y consumo gracias a una condición psicografica de una gran población que se inclina por el consumo de estos en vez de productos que provengan de animales, lo cual se conoce como veganismo, el cual ha surgido a raíz de la cultura del contraconsumo y en especial en la protección de los animales así como una postura más ética frente a los mismos ya que el veganismo no solo se enfoca en la alimentación si no que se extiende a otros elementos como la ropa, maquillaje, farmacéuticas entre otras industrias la cuales elaboran o usan los animales para sus procesos de producción, testeo u otras acciones que atentan contra la integridad de los animales y el aprovechamiento de los mismos.

De igual forma otro de los argumentos más fuerte para la adopción del veganismo por parte de las personas es la preocupación medioambiental ya que aunque la agricultura tiene un consumo de agua y recursos, la industria de la carne en torno al ganado, las aves de corral y pesquera hacen

un uso excesivo de agua a tal punto que según estudios de la FAO la producción de un kilo de carne de vacuno gasta alrededor de 3000 litros de agua para toda su producción, de igual manera los gases invernaderos y de metano que produce el ganado vacuno son el tercer contaminante más grande a nivel mundial solo sobrepasados por la industria y los automóviles. Es por ello que el veganismo también se convierte en una oportunidad para aportar a la reducción de la huella de carbono de cada individuo (Ongley, 2017).

Esta tendencia ha impactado de manera tan fuerte en el estilo de vida ya que el veganismo también ofrece mejoras a la salud y el cuerpo humano como la reducción de la presión arterial, la reducción del colesterol, reduce la posibilidad de sufrir enfermedades cardiacas entre otros beneficios que resultan sumamente importantes para una vida saludable (Contreras, 2016), es por ello que el crecimiento en Colombia y la adopción de este estilo de vida y consumo ha sido positivo puesto que según la última encuesta de la unión vegetariana internacional en 2019 identifico que en Colombia el 8% de los encuestados se declaró vegetariano, 12 % flexitariano (mínimo consumo de carne) y 6% vegano, de igual manera la encuesta determinó que las personas jóvenes, entre edades de 20 y 30 años, son la población colombiana que cada vez más se inclinan por estilos de vida como el vegetarianismo (Unión Vegetariana Internacional, 2019).

Lo cual es un punto a tener en cuenta ya que son este grupo etario los que actualmente están teniendo un crecimiento en su poder adquisitivo así como también son la población que va a ser la transición al futuro como personas adultas que toman las decisiones de compra al conformar su familia por ende es muy probable que sigan manteniendo este estilo de vida y consumo así como instruirlo a sus hijos lo que aumenta las posibilidades del crecimiento de este mercado a futuro puesto que dichas acciones de consumo se relacionan de manera considerable con los principios, características y consideraciones que este grupo poblacional tienen como lo son el cuidado del

medio ambiente, la preocupación por la salud y los hábitos de vida del autocuidado en torno al ejercicio y la alimentación saludable.

Es así que ante las nuevas problemáticas en torno al aumento de los productos dañinos para la salud y la presencia de elementos artificiales y procesados en muchos alimentos y los efectos que actualmente se viven en torno al daño al medio ambiente y al calentamiento global pareciera ser que el veganismo resultar uno de los caminos con mayor prospectiva para mejorar dicha situación puesto que sus beneficios transversales además del respeto a la integridad de los animales se unen en una sola opción que atrae a cada vez más personas que se relacionan con dichos ideales y pensamientos.

2. RESUMEN EJECUTIVO

Empresa: VIGGIE S.A.S.

Ubicación: MONTERÍA - CÓRDOBA

Oportunidad de negocio: VENTA DE PRODUCTOS VENGANOS (EMBUTIDOS)

Competidores: PRODUCTOS TRADICIONALES

Precio: SALCHICHA 6.875 – CHORIZO 7.325

Presupuesto de inversión: LA INVERSIÓN INICIAL ES DE \$ 304.946.502

Rentabilidad: LA TIR DEL PLAN DE NEGOCIO ES DEL 81%

3. REFERENTE TEÓRICO Y CONCEPTUAL

3.1. Referente Teórico

El aumento de la mortalidad cardiovascular en el último tiempo está fuertemente asociado a cambios en los hábitos de alimentación. La dieta caracterizada por una alta ingesta de alimentos de origen animal, presenta mayor riesgo de diabetes tipo 2 (DM 2), hipertensión arterial (HTA), aumento de marcadores de disfunción endotelial y factores protrombóticos. (Mann N. Dietary lean red meat and human evolución. Eur J Nutr 2000; 39: 71-79.)

En grupos con alto consumo de alimentos de origen vegetal se ha evidenciado una menor morbi-mortalidad cardiovascular, comparado con los grupos con alta ingesta de alimentos de origen animal. La evidencia apoya que la disminución en el consumo de carnes rojas, grasas saturadas y grasas trans, así como el aumento en el consumo de cereales integrales, frutas, vegetales y pescado, disminuye la morbi-mortalidad global y cardiovascular. (Scielo, Rev. chil. nutr. v.36 n.3 Santiago sep. 2009).

Dentro del principal objetivo es brindar una alternativa saludable de alimentación el cual está conformado por un mercado que busca mantener un estilo de bienestar y no haya restricción de alimentos, de los productos a base de proteína vegetal mencionamos la cantidad de proteínas que aportan a la salud

Establecer los elementos o efectos positivos por lo cual se debe crear una empresa es una tarea que se puede desarrollar desde diferentes puntos de vista o tomando como referencia diferentes elementos que ayuden a construir una justificación en torno a la creación de una empresa los cuales van desde aspectos financieros, sociales, legales, entre otros. Es por ello que para este proyecto investigativo de creación de empresa no es diferente.

Así entonces en primera medida se ha identificado una problemática la cual abarca diferentes elementos como lo son: el estilo de vida saludable, la preocupación por el medio ambiente, el creciente impulso hacia la adopción de estilos de vida en pro de los animales entre otras situaciones las cuales son cada vez más álgidas y necesitan obtener solución puesto que de cierto modo se convierten en una necesidad para muchas personas las cuales se sienten identificadas con estas problemáticas planteadas y quieren hacer parte de un cambio adoptando un estilo de vida completo que ayude a resolver dichas situaciones.

Es por ello que en primera medida y como años de teoría administrativa han demarcado la generación de empresas se da para cubrir una necesidad que aún no ha sido satisfecha lo cual se busca explorar, medir y caracterizar durante el desarrollo de este proyecto y por ende de la creación de la empresa, la cual como primer objetivo tendría el suplir la necesidad encontrada y de paso ayudar a resolver los problemas presentados que se encuentran adheridos a las necesidades de las personas por lo que se genera un elemento de integración horizontal y vertical para la empresa misma ya que a medida que cubre la necesidad de las personas también aporta a la construcción de un planeta más sostenible siendo este un componente social importantísimo y clave dentro del funcionamiento de la empresa.

Por otra parte las proteínas e ingredientes vegetales a utilizar se relacionan estrechamente con la vocación agrícola de la región por lo cual se abre un espacio para la integración de proveedores locales así como también de mano de obra local creando así un impacto económico a través de la generación de empleos y adquisición de productos aportando un pequeño empujón a la dinamización de la economía regional que tanto lo necesita.

Finalmente el impacto social en torno a crear facilidades para que más personas puedan adoptar este estilo de vida con respecto al veganismo puesto que muchas de estas se ven frenadas

o imposibilitadas debido a la poca variedad de productos en el entorno o también por los precios elevados de los mismos por lo cual la empresa al integrar materia prima local podrá fácilmente estructurar estrategias de costes las cuales ayuden a que estas personas puedan hacer de manera mucho más fácil la transición al consumo vegano.

3.2 Referente Conceptual.

Comida Saludable: Se entiende como alimentación saludable es aquella que aporta todos los nutrientes esenciales y la energía que las personas requieren para mantenerse sanas sin sufrir enfermedades por el consumo de las mismas. La alimentación variada asegura la incorporación y aprovechamiento de todos los nutrientes que necesitamos para crecer y vivir saludablemente.

Proyecto de Inversión: Un Proyecto de Inversión es una propuesta para el aporte de capital para la producción de un bien o la prestación de un servicio. Consta de un conjunto de antecedentes técnicos, legales, económicos y financieros que permiten juzgar cualitativa y cuantitativamente las ventajas y desventajas de asignar recursos a esa iniciativa. Según (Bacca, 2009), el proyecto de inversión se puede describir como un plan que, si se le asigna determinado monto de capital y se le proporcionan insumos de varios tipos, podrá producir un bien o un servicio, útil al ser humano o a la sociedad en general.

Los proyectos nacen, se evalúan y eventualmente se realizan en la medida que responden a una necesidad humana. Los recursos con que se dispone para la satisfacción de las necesidades del hombre son escasos y de uso optativo. Por lo tanto un proyecto debe ser una solución inteligente al problema de la resolución de las necesidades, que pueden ser de diversa índole: alimentación, salud, vivienda, recreación, comunicación, infraestructura, entre otros. (Chain, 2011)

En un Estudio de factibilidad intervienen muchas disciplinas por lo que presentar una teoría profunda de cada una de ellas tenderá a confusiones distantes del punto al que se quiere llegar.

El Estudio de factibilidad se compone de tres etapas, interrelacionadas entre sí, estas son:

Estudio de Mercado: Se puede definir como la recopilación y el análisis de información, en lo que respecta al mundo de la empresa y del mercado, realizados de forma sistemática o expresa, para poder tomar decisiones dentro del campo del marketing estratégico y operativo. (Naresh, 1997) Lo define como: “la recopilación sistemática, el registro y el análisis de los datos acerca de los problemas relacionados con el mercado de bienes y servicios”.

Estudio Técnico o de Ingeniería: Un estudio técnico permite proponer y analizar las diferentes opciones tecnológicas para producir los bienes o servicios que se requieren, lo que además “admite verificar la factibilidad técnica de cada una de ellas. Este análisis identifica los equipos, la maquinaria, las materias primas y las instalaciones necesarias para el proyecto y, por tanto, los costos de inversión y de operación requeridos, así como el capital de trabajo que se necesita.” (Rosales, 2005)

Estudio Económico – Financiero: Esta es una etapa fundamental de la investigación puesto que según (Seldon, 2009) un estudio económico y financiero de un proyecto se refiere a diferentes conceptos, sin embargo, es un proceso que busca la obtención de la mejor alternativa utilizando criterios universales; es decir, la evaluación la cual implica asignar a un proyecto un determinado valor..

4. MÓDULO DE MERCADO

4.1 PRODUCTO

Se ofertarán 2 líneas de embutidos al inicio del proyecto, uno será en forma de salchicha y el otro de chorizo. La principal característica de las líneas de embutidos será la base de proteína soya, la cual contiene un alto valor nutricional, “El componente más utilizado de la soya es su proteína en virtud de su elevada concentración respecto de otra leguminosas”. (Torres, Tovar, 2009, pág. 248).

4.1.1 Características

Este es un producto a base de proteína de soya, el cual no tendrá ningún conservante ni conservante artificial, de esta forma los embutidos se diferenciarán de la competencia para posteriormente posicionarse en el mercado, y lograr así una ventaja competitiva

Las necesidades actuales en el mercado alimenticio demandan una amplia gama de productos saludables que brinden al consumidor servicios diversificados e innovadores que cubran con las expectativas del mismo, como resultado, actualmente se ofertan nuevas opciones de compra en cuanto a productos que contienen como materia prima soya y sus derivados proteicos y que su vez funcione como un sustituto de la carne, siendo así la proteína de soya una nueva alternativa de producción y consumo. (Álvarez Almerco, S, et al. 2018).

4.1.2 Usos

El uso que se le da al producto es el de consumo como alimento en diferentes preparaciones como sustituto efectivo para la carne proveniente de animales, dando así una opción saludable y con muy buen sabor a personas tanto vegetarianas como veganas.

4.1.3 Productos sustitutos

Existen toda una variedad de productos que pueden ser sustitutos de los productos veganos para este caso los embutidos tradicionales u otras opciones propias del mercado vegano como las proteínas de granos como lentejas o sorgo.

4.1.4 Productos Complementarios

Los acompañantes para el consumo de este una vez preparado los cuales son bastantes amplios tales como granos, tubérculos, verduras, bebidas etc. Todos estos productos complementarios ayudan a brindar una experiencia de consumo mucho más enriquecedora para los comensales

4.2 Usuarios o Consumidores

Los usuarios o consumidores son todas aquellas personas que se sienten inclinadas por el consumo de productos de origen vegetal como sustituto de la carne, se debe entender que no se puede solo delimitar a las personas que son totalmente veganos si no también a las personas que sienten cierto interés en el consumo del producto.

4.3 Delimitación del área geográfica

Se ha decidido limitar la operación de la empresa en primera instancia a la ciudad de Montería puesto que es un mercado con bastante potencial debido a diversos factores como el crecimiento económico que dicha ciudad ha venido experimentando gracias a una transformación en el sector del comercio logrando así un impacto económico significativo.

Montería, oficialmente San Jerónimo de Montería, es un municipio colombiano, capital del departamento de Córdoba. Está ubicado al noroccidente del país en la región Caribe Colombiana,

se encuentra a orillas del río Sinú, por lo que es conocida como la "Perla del Sinú". Es considerada la capital ganadera de Colombia; anualmente celebra la feria de la Ganadería durante el mes de junio. Es, además un importante centro comercial y universitario, reconocida como una de las ciudades colombianas con mayor crecimiento y desarrollo en los últimos años y por impulsar el desarrollo sostenible.

Las principales actividades de la ciudad son la ganadería y la agroindustria, alentada por la fecundidad de sus tierras ya que el valle del Sinú es uno de los valles más fértiles del mundo. Las principales razas de ganado que se crían en el valle del Sinú son el Cebú, Pardo suizo, Holstein y Romosinuano. Además actualmente se ha desarrollado el ganado doble propósito (Carne y leche) mediante el manejo genético y cruce de las razas Holstein, Pardo suizo, Gyr lechero y Simmental. Estos últimos pueden llegar a costar hasta 800 millones de pesos y son subastados en la ciudad de Medellín (Antioquia) en el concurso nacional de ganadería.

4.4 Análisis de la demanda.

4.4.1 Calculo tamaño de la muestra

Para calcular el tamaño de la muestra se procederá a establecer el número de hogares registrados en el casco urbano de la ciudad de Montería, dicho dato es posible gracias al registro que lleva la empresa prestadora del servicio de agua (Veolia – Proactiva).

Figura 1 Usuarios Estrato Social Montería

Número de Usuarios Suscriptores por uso y estrato												
ACUEDUCTO	Ene.-19	Feb.-19	Mar.-19	Abr.-19	May.-19	Jun.-19	Jul.-19	Ago.-19	Sep.-19	Oct.-19	Nov.-19	Dic.-19
Res. Estrato 1	64.550	64.647	64.951	64.967	65.146	65.239	65.368	65.642	65.733	65.897	66.004	
Res. Estrato 2	19.728	19.738	19.828	19.889	19.953	19.975	20.035	20.194	20.264	20.364	20.413	
Res. Estrato 3	11.156	11.161	11.175	11.178	11.185	11.190	11.202	11.221	11.242	11.263	11.296	
Res. Estrato 4	5.122	5.160	5.178	5.183	5.205	5.205	5.210	5.226	5.230	5.240	5.300	
Res. Estrato 5	1.552	1.554	1.552	1.551	1.550	1.552	1.557	1.556	1.554	1.552	1.562	
Res. Estrato 6	1.568	1.568	1.587	1.599	1.597	1.598	1.597	1.595	1.597	1.596	1.597	
Comercial	6.286	6.295	6.311	6.315	6.384	6.401	6.415	6.481	6.679	6.640	6.649	
Industrial	22	22	22	22	22	22	22	22	20	20	20	
Oficial	388	387	388	388	388	388	388	388	389	390	390	
Especial	9	8	8	8	8	8	8	8	7	7	7	
Total	110.381	110.540	111.000	111.100	111.438	111.578	111.802	112.333	112.615	112.969	113.240	

Fuente: Datos Proactiva - Veolia Monterá

Se observa entonces que de tipo residencial para el último mes registrado que es noviembre de 2019 se tienen las siguientes cantidades.

Tabla 1 Hogares por estrato en Montería

Estrato	Hogares
Res. Estrato 1	66004
Res. Estrato 2	20413
Res. Estrato 3	11296
Res. Estrato 4	5300
Res. Estrato 5	1562
Res. Estrato 6	1597
Total Hogares	106172

Fuente: Datos Proactiva - Veolia Monterá

Con esta información se procede al cálculo de la muestra para la realización del respectivo estudio de mercado.

Población (N) = 106.172

Nivel de confianza (Z) = 95% = 1,96

Margen de error (C) = 5%

Calculamos

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

$$n = \frac{1,96^2 * 106.172 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (106.172 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 385$$

4.4.2 Análisis de la Demanda

Para el análisis de la demanda se llevó a cabo un cuestionario aplicado a la muestra establecida que es de 385 personas encuestadas, después de esto se procedió al análisis de los resultados de cada una de las preguntas (Ver Anexo 1).

4.4.3 Calculo de la demanda actual

Para lograr establecer la demanda existente en el mercado se determinaron el consumo actual existente en el mercado de productos veganos como reemplazo a la proteína animal ya sea de manera total o manera esporádica.

Tabla 2 Datos para el cálculo de la demanda

DATOS PARA EL CALCULO DE LA DEMANDA				
POBLACIÓN		106.172		
MUESTRA		385		
PREGUNTA	RESPUESTA	MUESTRA	POBLACIÓN	
SI CONSUMEN	62,6%	241		66.461
NO CONSUMEN	37,4%	144		39.711
TOTAL	100%	385		106.172

Fuente: Elaboración Propia

Ya con esta información se procede al siguiente paso que es el establecimiento de la frecuencia y cantidad de consumo o porciones por hogar, datos que fueron obtenidos a través del estudio de mercado

Tabla 3 Frecuencia y Cantidad de consumo

FRECUENCIA Y CANTIDAD DE CONSUMO		
	300g	
	Personas	%
Una Vez a la semana	4	4,15%
Una Vez al Mes	57	68,05%
Dos Veces al mes	5	5,81%
Una Vez cada dos meses	18	21,99%
TOTAL	84	100%
	500gr	
	Personas	%
Una Vez a la semana	6	4,15%
Una Vez al Mes	87	68,05%
Dos Veces al mes	7	5,81%
Una Vez cada dos meses	28	21,99%
TOTAL	128	100%
	700gr	
	Personas	%
Una Vez a la semana	1	4,15%
Una Vez al Mes	13	68,05%
Dos Veces al mes	1	5,81%
Una Vez cada dos meses	4	21,99%
TOTAL	19	100%
	1000gr	
	Personas	%
Una Vez a la semana	1	4,15%
Una Vez al Mes	6	68,05%
Dos Veces al mes	1	5,81%
Una Vez cada dos meses	2	21,99%
TOTAL	10	100%

Fuente: Elaboración Propia

Ahora con estos datos se procede a extrapolarlos a la cantidad de hogares en total en la ciudad de Montería, es decir llevamos los datos de la muestra a la población real.

Tabla 4 Calculo de la Demanda

CALCULO DE LA DEMANDA								
	Veces Al Mes	300g	Porcentaje	23.165	300g	Mensual	Annual	
Una Vez A La Semana	4,0	4	4%	961	288	1.154	13.843	
Una Vez Al Mes	1,0	57	68%	15.764	4.729	4.729	56.749	
Dos Veces Al Mes	2,0	5	6%	1.346	404	808	9.690	
Una Vez Cada Dos Meses	0,5	18	22%	5.094	1.528	764	9.169	
TOTAL		84	100%	23.165	6.949		89.452	
	Veces Al Mes	500gr	Porcentaje	35.299	500gr	Mensual	Annual	
Una Vez A La Semana	4,0	6	4%	1.465	732	2.930	35.158	
Una Vez Al Mes	1,0	87	68%	24.021	12.010	12.010	144.125	
Dos Veces Al Mes	2,0	7	6%	2.051	1.025	2.051	24.610	
Una Vez Cada Dos Meses	0,5	28	22%	7.762	3.881	1.941	23.287	
TOTAL		128	100%	35.299	17.649		227.179	
	Veces Al Mes	700gr	Porcentaje	5.240	700gr	Mensual	Annual	
Una Vez A La Semana	4,0	1	4%	217	152	609	7.306	
Una Vez Al Mes	1,0	13	68%	3.566	2.496	2.496	29.951	
Dos Veces Al Mes	2,0	1	6%	304	213	426	5.114	
Una Vez Cada Dos Meses	0,5	4	22%	1.152	807	403	4.839	
TOTAL		19	100%	5.240	3.668		47.211	
	Veces Al Mes	1000gr	Porcentaje	2.758	1000gr	Mensual	Annual	
Una Vez A La Semana	4,0	1	4%	114	114	458	5.493	
Una Vez Al Mes	1,0	6	68%	1.877	1.877	1.877	22.520	
Dos Veces Al Mes	2,0	1	6%	160	160	320	3.845	
Una Vez Cada Dos Meses	0,5	2	22%	606	606	303	3.639	
TOTAL		10	100%	2.758	2.758		35.497	
						TOTAL DEMANDA	537.501	

Fuente: Elaboración Propia

Es así que podemos ver que la demanda actual existente en es de 537.501 Kg, para la ciudad de Montería

4.4.4 Proyección de la demanda

Para la elaboración de los diferentes presupuestos y flujos del proyecto en el estudio financiero es necesario proyectar la demanda para tener en cuenta los posibles ingresos por concepto de venta, partiendo del crecimiento del mercado es por ello que se proyecta la demanda tomando como referente el porcentaje de crecimiento poblacional el cual es de 1,42% (DANE, 2019).

$$D = Da (1 + i)^n$$

$$Df = 537.501 (1 + 0,0142)^1 = 545.134$$

$$Df = 537.501 (1 + 0,0142)^2 = 552.874$$

$$Df = 537.501 (1 + 0,0142)^3 = 560.725$$

$$Df = 537.501 (1 + 0,0142)^4 = 568.688$$

$$Df = 537.501 (1 + 0,0142)^5 = 576.763$$

Tabla 5 proyección de la demanda actual

PROYECCIÓN DE LA DEMANDA				
AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
545134	552874	560725	568688	576763

Fuente: Elaboración Propia

4.5 Análisis de La Oferta

4.5.1 Análisis de la Oferta

Para la estimación de la oferta se decidió realizar un estudio de los productos que se encuentran en los supermercados que cubren dicha necesidad teniendo en cuenta el volumen de venta de los mismos y las marcas similares aun cuando no sean embutidos si no que sean proteínas a base de elementos naturales y que buscan sustituir los productos cárnicos, entre dichos productos se resalta

Carve

Pasta de soya

Carne de Hamburguesa Vegana

Bites Veganos

Nuggets veganos

Humus

Proteína de soya deshidratada.

4.5.2 Calculo de la oferta actual

Tabla 6 Datos de las empresas

OFERTA DE PRODUCTOS VEGANOS		
	VENTAS MENSUALES KG	VENTAS ANUALES EN KG
SAO	\$ 9.630,00	\$ 115.560,00
ÉXITO	\$ 8.530,00	\$ 102.360,00
METRO	\$ 9.530,00	\$ 114.360,00
MAKRO	\$ 2.180,00	\$ 26.160,00

FREEDMINDS	\$ 450,00	\$ 5.400,00
AL NATURAL	\$ 768,00	\$ 9.216,00
PREMA	\$ 646,00	\$ 7.752,00
ENJOY FIT	\$ 1.463,00	\$ 17.556,00
TOTAL	\$ 33.197,00	\$ 398.361,00

Fuente: Elaboración Propia

Se define así la oferta actual para el mercado monteriano en cuanto a productos veganos en **398.362 Kg anuales**

4.5.2 Proyección de la Oferta

A diferencia de la proyección de la demanda para el caso de la oferta no existe datos de referencia en años anteriores para el crecimiento de la oferta por lo cual se utiliza para cada año el valor del año actual.

Tabla 7 Proyección de la oferta actual

PROYECCIÓN DE LA OFERTA				
AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
398.362	398.362	398.362	398.362	398.362

Fuente: Elaboración Propia

4.6 Determinación del tipo de demanda Existente y proyectada.

Ya con la información de la demanda y la oferta se puede calcular el tipo de demanda existente en el mercado. Para ello restamos a la demanda la oferta y el resultado de dicha resta nos indica si la demanda existente está satisfecha o insatisfecha

Tabla 8 Tipo de demanda

TIPO DE DEMANDA					
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
DEMANDA	545.134	552.874	560.725	568.688	576.763
OFERTA	398.362	398.362	398.362	398.362	398.362
DIFERENCIA	146.772	154.512	162.363	170.326	178.401

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar el tipo de demanda obtenida es insatisfecha puesto que la oferta actual en el mercado no es capaz de cubrir la necesidad de los clientes potenciales del producto

4.7 Análisis de Precios

No existe actualmente un producto de las mismas cualidades en el mercado monteriano, en lo que ha embutidos veganos, por ello se toman los precios de referencias de productos similares como es el caso de los bites y carnes de hamburguesas de 400 gr que tienen un valor aproximado de 9000 pesos en dicha presentación, lo cual será tomado como precio de referencia.

4.8 Canales de Comercialización

El establecimiento del canal de comercialización es clave para la empresa ya que de este dependen diversos aspectos como la estructura de costos, los procesos de distribución así como los lugares donde los clientes puedan acceder de manera fácil al producto.

Es por ello que se ha decidido establecer un canal de comercialización corto con un solo intermediario entre la empresa y el cliente final esto debido a varios factores el primero de ello es

que al tratarse de un mercado local donde se desarrolla la empresa no se necesita un proceso de distribución tan extenso, el segundo punto y más importante es el factor de competitividad ya que con una estructura de costos con menos intermediario el margen de utilidad es más amplio y se puede competir con precios.

Figura 2 Canal de Comercialización



Fuente: (Hernandez, 2015)

4.8 Estrategias de Publicidad

Dar a conocer el producto es un factor clave dentro del ciclo de vida del mismo y en especial al momento de introducción donde se debe comunicar de forma masiva la existencia de este, es por ello que para esta tarea se propone la utilización del marketing digital a través de las redes sociales y servicios de ADS los cuales permitan dar a conocer el producto y las diferentes características de este.

Por otra parte en cuanto a la promoción del mismo se pretende establecer relaciones comerciales con sectores específicos donde pueda tener cabida el producto para darlo a conocer

asistiendo así a ferias de emprendimientos, ruedas de negocios, foros, entre otros eventos que son claves para promocionar el producto.

4.9 Imagen Corporativa – Logo.

Figura 3 Imagen Corporativa



Fuente: Elaboración Propia

5. MODULOS TÉCNICO Y ORGANIZACIONAL

5.1 Tamaño del Proyecto

Para el desarrollo de su actividad operativa la empresa cuenta con toda una serie de etapas, procesos y elementos técnicos compuesto por las máquinas y personal para su operación por lo que existirá una capacidad instalada la cual tiene cierto límite para la producción, así entonces teniendo en cuenta la capacidad de la maquinaria y el número de personal operativo que es de 4 personas para el área específica operativa se tiene la siguiente capacidad de producción:

Tabla 9 Capacidad de Producción

CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN EN KG			
PRODUCCIÓN DIARIA	PRODUCCIÓN SEMANAL	PRODUCCIÓN MENSUAL	PRODUCCIÓN ANUAL
400kg	2.400kg	9,600kg	115.200kg

Fuente: Elaboración Propia

Es de resaltar que esta capacidad de producción es indiferente para cualquiera de los dos tipos de productos salchichas o chorizos puesto que el proceso es muy similar

Ahora se debe entender que la presentación de ambas será de 500gr por lo cual se podrán producir de manera máxima 230.400 empaques de manera anual.

5.2 Localización

5.2.1 Macrolocalización

Tabla 10 Macrolocalización

FACTORES RELEVANTES	PESO ASIGNADO Esc.0-1	ALTERNATIVA DE MACROLOCALIZACIÓN					
		Lorica		Montería		Montelibano	
		Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada	Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada	Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada
ECONOMICOS							
Ubicación del consumidor	0,20	30	6	60	12	20	4
Vías de comunicación	0,1	20	2	70	7	10	1
Medios de comunicación.	0,1	20	2	70	7	10	1
Ubicación de proveedores	0,1	10	1	80	8	10	1
Dinamismo económico	0,1	10	1	80	8	10	1
Costo mano de obra	0,05	30	1,5	20	1	60	3
CULTURALES							
Hábitos de compra	0,1	10	1	80	8	10	1
POLITICOS							
Regulaciones específicas	0,05	25	1,25	25	1,25	50	2,5
SOCIALES							
Interés del Municipio	0,1	15	1,5	70	7	15	1,5
Actitud de la comunidad	0,1	20	2	60	6	20	2
TOTAL	1.00		19,25		65,25		18

Fuente: Elaboración Propia

Después de realizar la matriz de macrolocalización donde se analizan diferentes variables la mejor opción para establecer la empresa es la ciudad de Montería.

5.2.2 Microlocalizacion.

Tabla 11 Microlocalizacion

FACTORES RELEVANTES	Peso asignado (0-1)	Alternativa de Microlocalización					
		Centro de Montería		Norte de Montería		Sur de Montería.	
		Calificación (0-100)	Peso ponderado	Calificación (0-100)	Peso ponderado	Calificación (0-100)	Peso ponderado
Disponibilidad locativas	0,25	30	7,5	30	7,5	40	10
Costo de arriendo	0,15	20	3	15	2,25	65	9,75
Costo de servicios públicos	0,15	15	2,25	15	2,25	70	10,5
Afluencia de clientes	0,25	60	15	20	5	20	5
Posibilidades de expansión	0,20	25	5	25	5	50	10
TOTAL	1.00		32,75		22		45,25

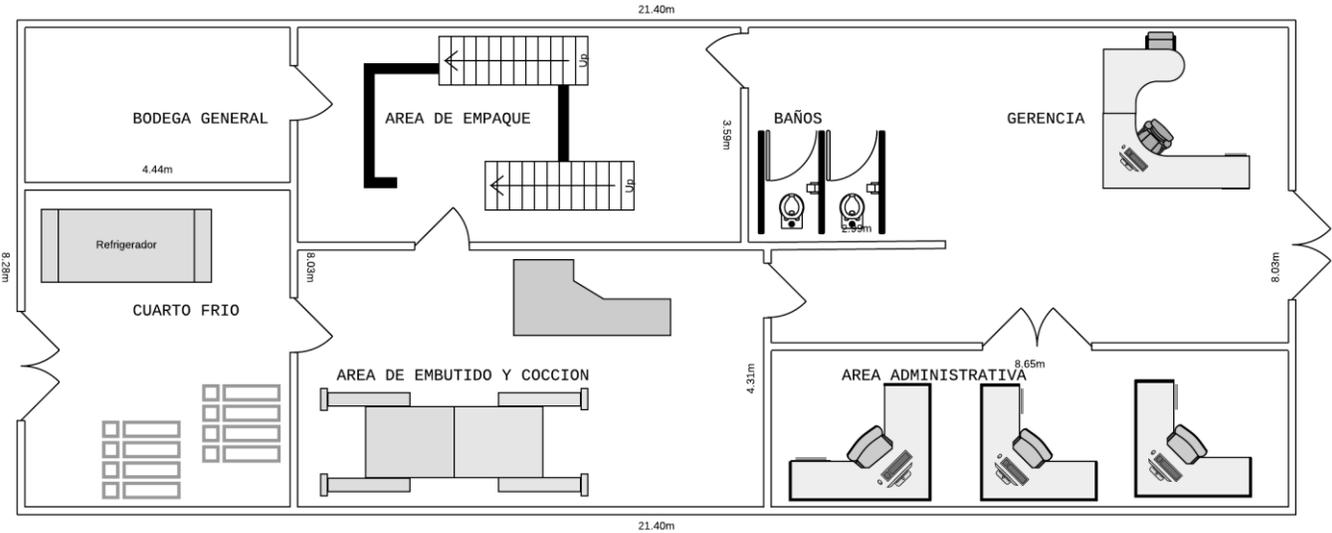
Fuente: Elaboración Propia

Vemos que la microlocalizacion nos indica que la empresa se debe ubicar en el sur de la ciudad debido a diferentes factores como los costos de los servicios, la disponibilidad locativa y la posibilidad de expansión de la misma.

5.3 Distribución en planta

Atendiendo a las necesidades de la empresa y la estructura operativa de la misma, así como el tamaño de producción se propone la siguiente distribución en planta para poder dar cumplimiento a todas estas características.

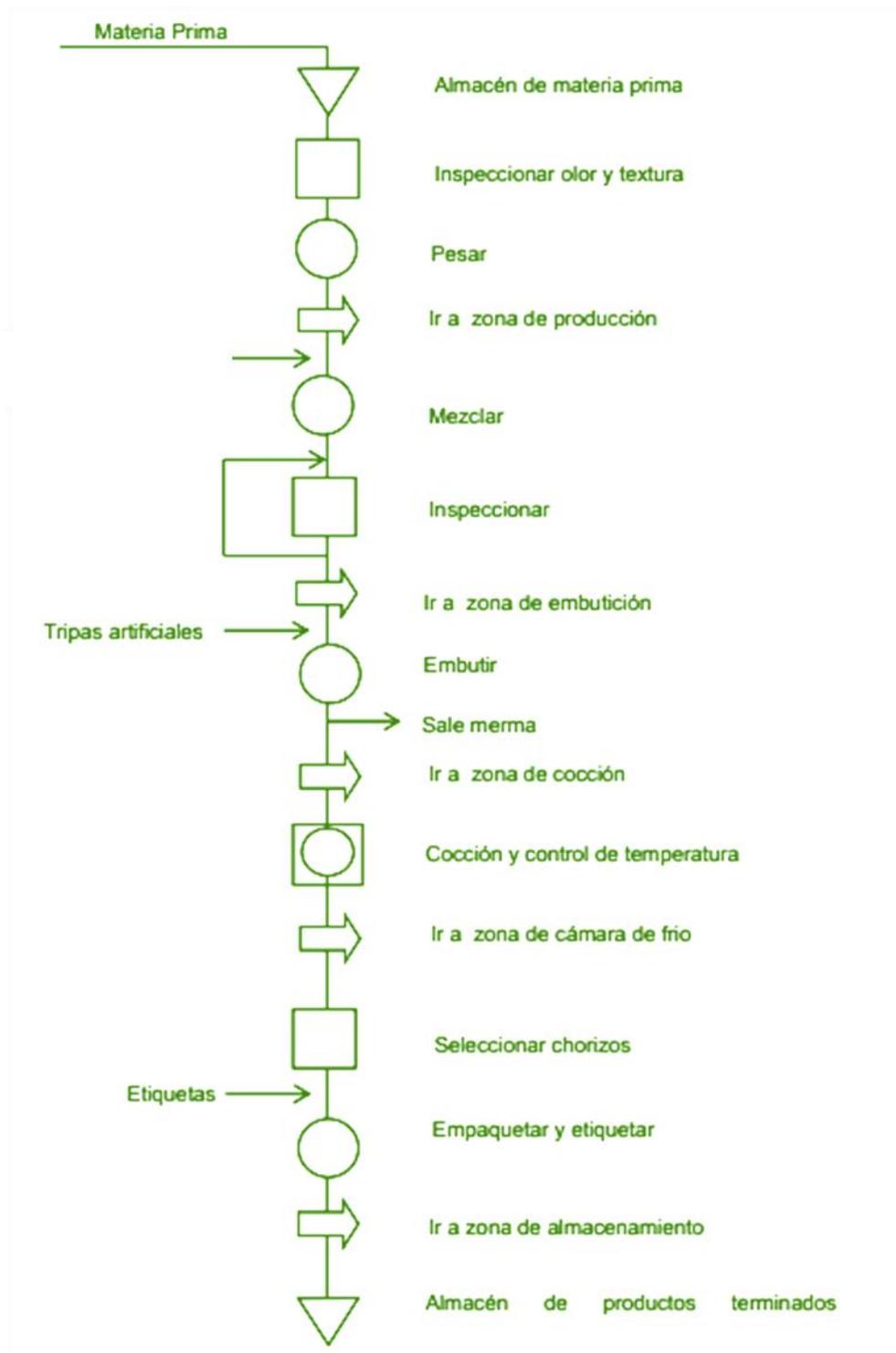
Figura 4 Distribución en planta



Fuente: Elaboración Propia

5.4 Proceso de Producción

Figura 5 Proceso de Producción



Fuente: Elaboración Propia

Recepción y Pesado de Insumos: Se recepciona la materia prima para luego ser pesada todos los insumos (harina de garbanzo, lentejas, soya y especias) a utilizar para cada tipo de embutido, esta etapa es previa a la etapa de mezclado.

Mezclado: Se vierte los insumos de manera manual a la máquina, luego se procede al mezclado hasta obtener una masa homogénea.

Embutidora: Colocar lo obtenido de la mezcladora en una embutidora para luego obtener por medio del uso de las tripas fibrosas las salchichas y chorizos que tendrán las mismas medidas en peso y longitud.

Cocción: Colocar las salchichas y chorizos a la zona de cocción por un periodo de 45 a 60 minutos para las salchichas y de 60 a 80 minutos para los chorizos, a una temperatura interna de 80°C

Enfriamiento: Después de terminada la cocción, se pasa a la zona de refrigeración a una temperatura de 3 °C por 3 minutos, para luego ser empacado. Antes de la siguiente actividad se descarta los embutidos que no se encuentran en buen estado de peso y medidas.

Empaquetado y etiquetado: Una vez seleccionado se pasa por la empacadora al vacío, obteniendo productos de calidad, para luego colocar las etiquetas según el tipo de embutidos.

Almacenamiento: Se procede a almacenarlos en el área de almacén de productos terminados

5.5 Naturaleza Jurídica

VIGGIE se pretende establecerse como una sociedad anónima simplificada o S.A.S. debido a las diversas ventajas que esta figura jurídica tiene entre las que se resaltan:

- Simplificación de trámites
- En la SAS se debe consagrar la limitación del riesgo de los accionistas al monto del capital aportado.
- Autonomía para estipular libremente las normas que más se ajusten al negocio
- Una de las ventajas principales en este momento, se refiere a la Ley de Formalización y Generación de Empleo ‘Ley de Primer Empleo

5.6 Misión

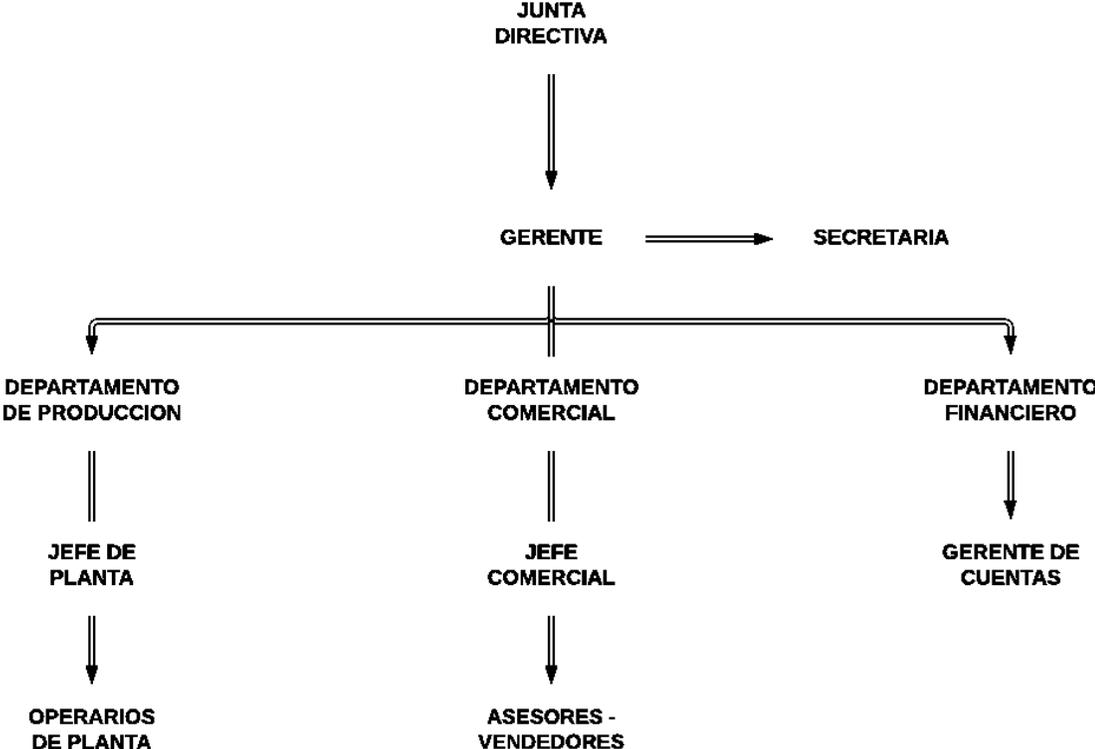
Ofrecer a todos nuestros clientes una alternativa de calidad, sabor y precio asequible que sirva como reemplazo a la proteína animal, ayudándolos en el mantenimiento de un estilo de vida vegano

5.7 Visión.

Para el año 2023 ser la empresa icónica en el departamento de Córdoba en la producción y comercialización de productos veganos, expandiendo la profundidad de línea con nuevas categorías de productos.

5.8 Organigrama

Figura 6 Organigrama



Fuente: Elaboración Propia

5.9 Manual de Funciones

Tabla 12 Manual de Funciones Gerente

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Gerente
Dependencia:	Gerencia
Número de Cargos:	1
Reporta a:	
Requisitos Mínimos	
Educación:	Administrador de empresas, contador, negociador internacional, pregrado en ciencias administrativas y/o afines.
Experiencia:	Mínimo 2 años de experiencia Direccionando a equipos de trabajo, implementación de estrategias comerciales, llevar a cabo las actividades necesarias para alcanzar las metas organizacionales
Objetivo Principal	
<p>Es el encargado de planificar, organizar, dirigir, controlar, coordinar, analizar, calcular y deducir el trabajo de la empresa, además de contratar al personal adecuado, efectuando esto durante la jornada de trabajo.</p> <p>Hacer el proceso de compra de materia prima y supervisar el proceso de producción.</p>	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participar en la formulación del Plan de Inversiones y Gastos, con relación al manejo presupuestal y de planeación. ✓ Evaluar, diseñar y ejecutar las políticas de la empresa en torno al manejo del Departamento Administrativo. ✓ Mantener un control sobre el cumplimiento en la ejecución de los compromisos adquiridos de acuerdo a las Metodologías definidas. ✓ Coordinar las actividades relacionadas con la negociación, estudios previos, contratación, ejecución y liquidación, propias del desarrollo de las actividades. ✓ Vigilar los compromisos de la empresa en cuanto a su cumplimiento en plazo, calidad y costo, así como velar por el presupuesto definido para su desarrollo, adelantando actividades propias de Gerencia. ✓ Cumplir con las demás funciones asignadas por el Empleador, necesarias para lograr las metas y objetivos en las áreas misionales de la empresa. 	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 13 Manual de Funciones Secretaria

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Secretaria
Dependencia:	Gerencia
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico o tecnólogo en gestión administrativa, auxiliar administrativo, auxiliar contable, auxiliar de archivo. Estudiantes de primeros semestres de administración de empresas, finanzas, contabilidad entre otras carreras Administrativas.
Experiencia:	Mínimo seis (6) meses de experiencia en el Cargo
Objetivo Principal	
Realizar los trabajos propios de una oficina como cartas, manejo de la correspondencia, y demás documentos de gestión administrativa, recepción de llamadas, primer contacto con clientes y proveedores, gestión de la agenda del gerente.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contribuir con la conservación de elementos, enseres y documentos del área administrativa. ✓ Elaborar todo tipo de documentos como actas, oficios, convenios, proyectos relacionados con el área respectiva. ✓ Archivar y conservar correspondencia enviada y recibida, informes y documentos del área administrativa. ✓ Colaborar en todo lo relacionado con la sistematización de la información que se recibe y se envía del área administrativa. ✓ Clasificar y distribuir la correspondencia que llegue para los diferentes departamentos. ✓ Contribuir en la elaboración de informes con destino a los diferentes entes de control y otros que se requieran. ✓ Recibir a clientes y proveedores, ser el primer contacto. ✓ Demás funciones que le sean asignadas por el Empleador, necesarias para lograr las metas y objetivos en las áreas misionales de la empresa. 	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 14 Manual de funciones Director Financiero

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Gerente de Cuentas
Dependencia:	Departamento financiero
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente
Requisitos Mínimos	
Educación:	Profesional en contaduría pública, con actualizaciones tributarias y NIFF
Experiencia:	Mínimo dos (2) años de experiencia ejerciendo como contador público
Objetivo Principal	
Realizar la medición, análisis e interpretación de la información en la elaboración de estados financieros, expresarla de forma clara, confiable, oportuna y útil. Así mismo servir de órgano sucesor y de apoyo en la toma de decisiones de la administración cumpliendo la normatividad vigente.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Suministrar de manera clara la información de relevancia para la administración. ✓ Sugerir y decidir en cuanto a aspectos contables tributarios y financieros. ✓ Verificar y asegurar que los datos contables relacionados con la cartera se estén controlando de acuerdo con lo establecido por la junta directiva y la gerencia. ✓ Verificar y supervisar el pago de los diferentes tributos de los cuales es responsable la asociación de acuerdo a la normatividad vigente. ✓ Verificar y controlar que los cheques sean debidamente soportados y ✓ Asegurarse que tanto los gastos como los ingresos sean registrados en la contabilidad. ✓ Verificar el pago a los proveedores y los clientes seas aplicados correctamente. ✓ Verificar el cumplimiento de todas las obligaciones adquiridas por la empresa. ✓ Elaborar y presentar las declaraciones de renta, IVA y demás que estipule la ley. ✓ Las demás que le sean asignadas según la naturaleza de su cargo, por su jefe inmediato. 	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 15 Manual de Funciones Director de producción

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Director de producción
Dependencia:	Departamento de producción
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente
Requisitos Mínimos	
Educación:	Profesional en ingeniería de alimentos
Experiencia:	Un (1) año de experiencia progresiva de carácter operativo en el área de producción de alimentos
Objetivo Principal	
Velar por los procesos de calidad y demás procesos medulares durante la producción en la planta de la empresa	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ejecuta labores de dirección en el proceso de elaboración del producto ✓ Orienta técnicamente a los operarios ✓ Realiza estudios químicos de las materias primas ✓ Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la empresa. ✓ Dirige técnicamente el proceso de producción y controles de calidad para la producción ✓ Promueve prácticas de higiene, actualizaciones de los nuevos procesos industriales ✓ Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía. ✓ Elabora informes periódicos de las actividades realizadas ✓ Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada. 	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 16 Manual de Funciones Operario

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Operario
Dependencia:	Departamento de producción
Número de Cargos:	4
Reporta a:	Director de producción
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico Operario
Experiencia:	Un (1) año de experiencia
Objetivo Principal	
Realizar los procesos de producción en la empresa en cada una de sus etapas, que van desde la recepción de la mercancía hasta el empaque y etiquetado	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recepcionar la materia prima ✓ Almacenar la materia prima ✓ Realizar el proceso embutido ✓ Ayudar con el almacenamiento del producto ✓ Llevar a cabo el proceso de empaçado. ✓ Seguir las instrucciones del jefe de producción ✓ Cumplir las normas de seguridad laboral ✓ Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía. ✓ Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada. 	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 17 Manual de funciones director de ventas

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Director de Venta
Dependencia:	Departamento Comercial
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico o tecnólogo en ventas, mercadeo, administración de empresas, finanzas y afines. Estudiante de cuarto (4) semestre de administración de empresas, contaduría, economía. Cursos complementarios en atención al cliente y manipulación de alimentos.
Experiencia:	Mínimo seis (6) meses de experiencia como asesor comercial
Objetivo Principal	
Lograr metas establecidas en el presupuesto de ventas de la empresa, manteniendo de forma activa las relaciones con el cliente, logrando una fidelización permanente del mismo.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocer acertadamente los productos, calidad, características y propiedades de la empresa ✓ Coordinar al equipo de ventas ✓ Asesorar de manera real y objetiva a los clientes y sus necesidades. ✓ Mantener un continuo contacto con los clientes. ✓ Administrar coherentemente su agenda de trabajo. ✓ Mantener una búsqueda constante de nuevos clientes y mercados. ✓ Realizar investigaciones constantes acerca del mercado y sus precios. ✓ Responsabilizarse del recaudo de cartera de los clientes. ✓ Ofrecer un excelente servicio post venta. ✓ Diligenciar y reportar al coordinador de calidad las oportunidades de mejoramiento expresadas por el cliente. ✓ Cumplir con las metas establecidas para el presupuesto. ✓ Confirmar con el cliente el recibo del producto, la calidad del material el servicio prestado y resolver cualquier inquietud que pueda tener. ✓ Estar constantemente actualizado sobre la manipulación adecuada del producto, sugerencias en su preparación y conservación para brindar una orientación integral al cliente. 	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 18 Manual de funciones vendedor

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Asesor Comercial
Dependencia:	Departamento de ventas
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente de Ventas
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico o tecnólogo en ventas, mercadeo, administración de empresas, finanzas y afines. Estudiante de cuarto (4) semestre de administración de empresas, contaduría, economía. Cursos complementarios en atención al cliente y manipulación de alimentos.
Experiencia:	Mínimo seis (6) meses de experiencia como asesor comercial
Objetivo Principal	
Lograr metas establecidas en el presupuesto de ventas de la empresa, manteniendo de forma activa las relaciones con el cliente, logrando una fidelización permanente del mismo.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocer acertadamente los productos, calidad, características y propiedades de la empresa ✓ Asesorar de manera real y objetiva a los clientes y sus necesidades. ✓ Mantener un continuo contacto con los clientes. ✓ Administrar coherentemente su agenda de trabajo. ✓ Mantener una búsqueda constante de nuevos clientes y mercados. ✓ Realizar investigaciones constantes acerca del mercado y sus precios. ✓ Responsabilizarse del recaudo de cartera de los clientes. ✓ Ofrecer un excelente servicio post venta. ✓ Diligenciar y reportar al coordinador de calidad las oportunidades de mejoramiento expresadas por el cliente. ✓ Cumplir con las metas establecidas para el presupuesto. ✓ Confirmar con el cliente el recibo del producto, la calidad del material el servicio prestado y resolver cualquier inquietud que pueda tener. ✓ Estar constantemente actualizado sobre la manipulación adecuada del producto, sugerencias en su preparación y conservación para brindar una orientación integral al cliente. 	

Fuente: Elaboración Propia

6. MÓDULOS DE IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL.

Se ha planteado presentar una propuesta más saludable al público, mediante la elaboración de productos vegetarianos que contengan los requerimientos nutricionales necesarios para un buen desarrollo de las actividades cotidianas, reduciendo de esta manera la ingesta de proteína y grasa animal, las cuales, en exceso producen un aumento de los problemas antes descritos.

Este plan de negocios plantea introducir en el mercado un producto saludable, libre de transgénicos y colesterol, basado en el veganismo enfocado para las personas que deseen cuidar su salud a través de la ingesta de productos vegetarianos a base de proteína de soya y otros ingredientes que son claves causando un impacto social en el mejoramiento de las condiciones de vida saludable.

Así mismo el proyecto busca apoyar a todos los stakeholders que hacen parte de su cadena de valor, los cuales se verán altamente beneficiados desde productores de materia prima, trabajadores, comunidad en general etc. Los cuales orbitaran alrededor de la empresa y se beneficiaran de la tracción económica que la misma ofrece a través de empleos tanto directos como indirectos que se convierten en un aliciente para una región que necesita aumentar sus índices de empleabilidad formal.

Finalmente la empresa al ofrecer productos veganos que son el reemplazo directo de la carne, genera beneficios medioambientales ya que industrias como la del ganado vacuno o de las aves de corral son una de las más contaminantes a nivel mundial aportando millones de emisiones de gases invernaderos al planeta, es por ello que en una pequeña proporción la empresa está ayudando a mitigar tan negativo impacto al medio ambiente.

7. MODULO FINANCIERO

7.1 Inversiones

Tabla 19 Inversiones en Obras Físicas

INVERSIONES EN OBRAS FÍSICAS				
DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Compra de Terreno	1	\$ 85.000.000	\$ 85.000.000	
Construcción y Adecuación Cuarto Frio	1	\$ 40.000.000	\$ 40.000.000	10
TOTAL			\$ 125.000.000	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 20 Inversión en maquinaria y equipo

INVERSIÓN EN MAQUINARIA Y EQUIPO				
DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Embutidora	1	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	10
Horno Cocción	2	\$ 3.800.000	\$ 7.600.000	10
Carro de transporte metálico - planta	2	\$ 1.450.000	\$ 2.900.000	10
Mesones en Acero	4	\$ 400.000	\$ 1.600.000	10
Bascula Industrial	1	\$ 850.000	\$ 850.000	10
Peso Colgante	2	\$ 350.000	\$ 700.000	10
Balanzas de Precisión Digital - Con Etiqueta	2	\$ 1.300.000	\$ 2.600.000	10
Utensilios Metálicos (Ganchos, Barras, etc.)	3	\$ 1.000.000	\$ 3.000.000	5
Set de Cuchillos	4	\$ 600.000	\$ 2.400.000	5
Selladora Película	2	\$ 550.000	\$ 1.100.000	5
Refrigerador Industrial	1	\$ 3.500.000	\$ 3.500.000	5
Canastas para almacenamiento	40	\$ 38.000	\$ 1.520.000	5
Estantes industriales	3	\$ 200.000	\$ 600.000	5
Selladora de Bolsa	1	\$ 780.000	\$ 780.000	10
Vitrina Enfriamiento	1	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000	10
TOTAL			\$32.850.000	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 21 Inversión en Muebles y Enseres

INVERSIÓN EN MUEBLES Y ENSERES				
DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Aires Acondicionados	5	\$ 1.200.000	\$ 6.000.000	5
Ventiladores de Techo	5	\$ 250.000	\$ 1.250.000	5
Teléfonos	4	\$ 120.000	\$ 480.000	5
Sillas para escritorio	4	\$ 600.000	\$ 2.400.000	5
Escritorio	4	\$ 200.000	\$ 800.000	5
Computador	4	\$ 1.200.000	\$ 4.800.000	5
Mueble	1	\$ 450.000	\$ 450.000	5
Archivador	1	\$ 320.000	\$ 320.000	5
Muebles e indumentaria para oficinas	4	\$ 200.000	\$ 800.000	5
Televisor 43"	1	\$ 1.300.000	\$ 1.300.000	5
TOTAL			\$ 18.600.000	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 22 Gastos Pre operativos

GASTOS PREOPERATIVOS	
DETALLE DE INVERSIÓN	COSTO TOTAL
Licencias	\$ 6.000.000
Registros	\$ 3.000.000
Estudios	\$ 3.500.000
Total Inversión en Activos Intangibles	\$ 12.500.000

Fuente: Elaboración Propia

7.2 Costos Operacionales

Tabla 23 Costo de mano de obra

COSTO DE MANO DE OBRA				
CARGO	REMUNERACIÓN MENSUAL	REMUNERACIÓN ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES	COSTO TOTAL
Mano de Obra Directa				
Operarios 4	\$ 3.680.000	\$ 44.160.000	\$ 22.340.544	\$ 66.500.544
SUBTOTAL	\$ 3.680.000	\$ 44.160.000	\$ 22.340.544	\$ 66.500.544
Mano de Obra Indirecta				
Jefe de Producción	\$ 1.300.000	\$ 15.600.000	\$ 7.892.040	\$ 23.492.040
SUBTOTAL	\$ 1.300.000	\$ 15.600.000	\$ 7.892.040	\$ 23.492.040
TOTAL	\$ 4.980.000	\$ 59.760.000	\$ 30.232.584	\$ 89.992.584

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 24 Costo Materiales primer año de operación

COSTO DE MATERIA PRIMA				
MERCANCÍA	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
MERCANCÍAS				
SOYA	Kilo	62.500	\$ 8.000	\$ 500.000.000
LENTEJAS	Kilo	40.000	5.000	200.000.000
GARBANZO		50.000	3.000	150.000.000
QUINUA		50.000	3.000	150.000.000
ESPECIAS	Kilo	1000	\$ 5.000	\$ 5.000.000
Subtotal Compra de Mercancías				\$ 1.005.000.000
Otras compras				
Tripa Sintética	UNIDAD	65000	\$ 60	\$ 3.900.000
Bolsas	UNIDAD	65000	\$ 150	\$ 9.750.000
Película Adhesiva	UNIDAD	1000	\$ 1.200	\$ 1.200.000
Subtotal Otras Compras				\$ 14.850.000
TOTAL				\$ 1.019.850.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 25 Costo de servicios primer año de operación

COSTO DE SERVICIOS PRIMER AÑO DE OPERACIÓN				
SERVICIOS	UNIDAD DE MEDIDA	UNIDAD MEDIDA MES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Agua	M3	12	\$ 350.000	\$ 4.200.000
Energía	KW/HORA	12	\$ 620.000	\$ 7.440.000
Gas	M3	12	\$ 25.000	\$ 300.000
Conectividad	MES	12	\$ 170.000	\$ 2.040.000
TOTAL				\$ 13.980.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 26 Gastos por depreciación

GASTOS POR DEPRECIACIÓN								
Activos de producción	Vida Útil	Costo del activo	1	2	3	4	5	Valor Residual
Embutidora	10	\$ 2.500.000	\$ 250.000	\$ 250.000	\$ 250.000	\$ 250.000	\$ 250.000	\$ 1.250.000
Horno Cocción	10	\$ 7.600.000	\$ 760.000	\$ 760.000	\$ 760.000	\$ 760.000	\$ 760.000	\$ 3.800.000
Carro de transporte metálico – planta	10	\$ 2.900.000	\$ 290.000	\$ 290.000	\$ 290.000	\$ 290.000	\$ 290.000	\$ 1.450.000
Mesones en Acero	10	\$ 1.600.000	\$ 160.000	\$ 160.000	\$ 160.000	\$ 160.000	\$ 160.000	\$ 800.000
Bascula Industrial	10	\$ 850.000	\$ 85.000	\$ 85.000	\$ 85.000	\$ 85.000	\$ 85.000	\$ 425.000
Peso Colgante	10	\$ 700.000	\$ 70.000	\$ 70.000	\$ 70.000	\$ 70.000	\$ 70.000	\$ 350.000
Balanzas de Precisión Digital - Con Etiqueta	10	\$ 2.600.000	\$ 260.000	\$ 260.000	\$ 260.000	\$ 260.000	\$ 260.000	\$ 1.300.000
Utensilios Metálicos (Ganchos, Barras, etc.)	5	\$ 3.000.000	\$ 600.000	\$ 600.000	\$ 600.000	\$ 600.000	\$ 600.000	\$ 0
Set de Cuchillos	5	\$ 2.400.000	\$ 480.000	\$ 480.000	\$ 480.000	\$ 480.000	\$ 480.000	\$ 0
Selladora Película	5	\$ 1.100.000	\$ 220.000	\$ 220.000	\$ 220.000	\$ 220.000	\$ 220.000	\$ 0
Refrigerador Industrial	5	\$ 3.500.000	\$ 700.000	\$ 700.000	\$ 700.000	\$ 700.000	\$ 700.000	\$ 0
Canastas para almacenamiento	5	\$ 1.520.000	\$ 304.000	\$ 304.000	\$ 304.000	\$ 304.000	\$ 304.000	\$ 0
Estantes industriales	5	\$ 600.000	\$ 120.000	\$ 120.000	\$ 120.000	\$ 120.000	\$ 120.000	\$ 0
Vitrina Enfriamiento	10	\$ 780.000	\$ 78.000	\$ 78.000	\$ 78.000	\$ 78.000	\$ 78.000	\$ 390.000
Escritorio	5	\$ 800.000	\$ 160.000	\$ 160.000	\$ 160.000	\$ 160.000	\$ 160.000	\$ 0
Computador	5	\$ 4.800.000	\$ 960.000	\$ 960.000	\$ 960.000	\$ 960.000	\$ 960.000	\$ 0
Mueble	5	\$ 450.000	\$ 90.000	\$ 90.000	\$ 90.000	\$ 90.000	\$ 90.000	\$ 0
Archivador	5	\$ 320.000	\$ 64.000	\$ 64.000	\$ 64.000	\$ 64.000	\$ 64.000	\$ 0
Muebles e indumentaria para oficinas	5	\$ 800.000	\$ 160.000	\$ 160.000	\$ 160.000	\$ 160.000	\$ 160.000	\$ 0
Televisor 43"	5	\$ 1.300.000	\$ 260.000	\$ 260.000	\$ 260.000	\$ 260.000	\$ 260.000	\$ 0
TOTAL			\$ 6.071.000	\$ 6.071.000	\$ 6.071.000	\$ 6.071.000	\$ 6.071.000	\$ 9.765.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 27 Remuneración personal administrativo

REMUNERACIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO				
CARGO	REMUNERACIÓN MENSUAL	REMUNERACIÓN ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES	COSTO TOTAL
Gerente	\$ 1.600.000	\$ 19.200.000	\$ 9.713.280	\$ 28.913.280
Secretaria	\$ 900.000	\$ 10.800.000	\$ 5.463.720	\$ 16.263.720
Jefe Comercial	\$ 1.200.000	\$ 14.400.000	\$ 7.284.960	\$ 21.684.960
Gerente de Cuentas	\$ 1.200.000	\$ 14.400.000	\$ 7.284.960	\$ 21.684.960
Vendedor	\$ 1.000.000	\$ 12.000.000	\$ 6.070.800	\$ 18.070.800
TOTAL	\$ 5.900.000	\$ 70.800.000	\$ 35.817.720	\$ 106.617.720

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 28 Otros Gastos Administrativos

OTROS GASTOS ADMINISTRATIVOS		
DETALLE	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
Suministros de Papelería	\$ 200.000	\$ 2.400.000
Dotaciones	\$ 150.000	\$ 1.800.000
TOTAL	\$ 350.000	\$ 4.200.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 29 Gasto de Ventas

GASTOS DE VENTA	
DETALLE	COSTO ANUAL
Publicidad y Promoción	\$ 4.000.000
Transporte	\$ 18.000.000
TOTAL	\$ 22.000.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 30 Amortización de Gastos Diferidos

AMORTIZACIÓN DE GASTOS DIFERIDOS							
Activos	Plazo de amortización	Costo del activo	Valor amortización anual				
			1	2	3	4	5
Gastos Preoperativos.	5	\$ 12.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
VALOR A AMORTIZAR			\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 31 Distribución de costos

DISTRIBUCIÓN DE COSTOS Y GASTOS			
DETALLE	COSTO	Costos Fijos	Costos Variables
Costos de Producción.			
M de O. Directa	\$ 66.500.544		\$ 66.500.544
M de O. Indirecta	\$ 23.492.040	\$ 23.492.040	
Compra de mercancía	\$ 1.005.000.000		\$ 1.005.000.000
Compra de otras mercancías	\$ 14.850.000		\$ 14.850.000
Servicios	\$ 13.980.000		\$ 13.980.000
Depreciación	\$ 6.071.000	\$ 6.071.000	
SUBTOTAL	\$ 1.129.893.584	\$ 29.563.040	\$ 1.100.330.544
Gastos de Adm.			
Sueldos y Prestaciones	\$ 106.617.720	\$ 106.617.720	
Otros Gast. Administrativos	\$ 4.200.000	\$ 4.200.000	
Amortización.	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	
SUBTOTAL	\$ 113.317.720	\$ 113.317.720	
GASTOS DE VENTA			
Publicidad	\$ 4.000.000	\$ 4.000.000	
Distribución	\$ 18.000.000	\$ 18.000.000	
Mercadeo	\$ 0	\$ 0	
SUBTOTAL	\$ 22.000.000	\$ 22.000.000	
TOTAL	\$ 1.265.211.304	\$ 164.880.760	\$ 1.100.330.544

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 32 Programa de inversión fija

PROGRAMA DE INVERSIÓN FIJA DEL PROYECTO						
CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Activos fijos tangibles						
Obras físicas	\$ 125.000.000					
Maquinarias y equipos	\$ 32.850.000					
Muebles y enseres	\$ 18.600.000					
Subtotal	\$ 176.450.000					
Activos Diferidos						
Gastos Preoperativos	\$ 12.500.000					
Subtotal	\$ 12.500.000					
Total Inversión Fija	\$ 188.950.000					

Fuente: Elaboración Propia

Calculo Capital de Trabajo

Costo Totales	\$ 1.265.211.304
Costo – Depreciación	\$ 1.259.140.304
Gasto Admi	\$ 113.317.720
Gasto Admi – Amortizacion	\$ 110.817.720
Gastos de Ventas	\$ 22.000.000
Costo Operacional Anual	\$ 1.391.958.024
Costo Operacional Diario	\$ 3.866.550
Ciclo Operativo	30
Capital de Trabajo	\$ 115.996.502
Crecimiento Promedio Inflación	3,90%

Tabla 33 Inversión en capital de trabajo

INVERSIÓN EN CAPITAL DE TRABAJO					
DETALLE	AÑOS				
	0	1	2	3	4
Capital de trabajo	\$ 115.996.502	\$ 4.523.864	\$ 4.700.294	\$ 4.883.606	\$ 5.074.066

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 34 Programa de Inversión

PROGRAMA DE INVERSIÓN						
CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Inversión fija	\$ 188.950.000					
Capital de trabajo	\$ 115.996.502	\$ 4.523.864	\$ 4.700.294	\$ 4.883.606	\$ 5.074.066	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 35 Valor Residual de Activos

VALOR RESIDUAL DE ACTIVOS					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Activos de producción					\$ 9.765.000
Subtotal activos de producción					\$ 9.765.000
Vr. Residual Capital de Trabajo					\$ 135.178.332
TOTAL VR. RESIDUAL					\$ 144.943.332

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 36 Flujo neto de inversiones

FLUJO NETO DE INVERSIONES						
CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Inversión fija	\$ 188.950.000					
Capital de trabajo	\$ 115.996.502	\$ 4.523.864	\$ 4.700.294	\$ 4.883.606	\$ 5.074.066	\$ 0
Valor residual						\$ 144.943.332
Inversiones	\$ 304.946.502	\$ 4.523.864	\$ 4.700.294	\$ 4.883.606	\$ 5.074.066	\$ 144.943.332

Fuente: Elaboración Propia

7.3 Calculo del precio de venta

$$\text{Costo Unitario} = \frac{Ct}{Q}$$

$$\text{Costo Unitario} = \frac{\$ 1.265.211.304}{230.400} = \$ 5.491,36$$

$$\text{Precio Unitario de Venta Chorizo} = \frac{CU + (CU * Re)}{100 - Re}$$

$$\text{Precio Unitario de Venta Chorizo} = \frac{\$5.491,36 + (\$ 5.491,36 * 25)}{100 - 25}$$

$$= 7.325 \text{ paquete de chorizo de } 500 \text{ gr}$$

$$\text{Precio Unitario de Venta Salchicha} = \frac{CU + (CU * Re)}{100 - Re}$$

$$\text{Precio Unitario de Venta Tradicional} = \frac{\$5.491,36 + (\$ 5.491,36 * 20)}{100 - 20}$$

$$= 6.864 \text{ lo llevamos a } 6,875 \text{ paquete de salchicha por } 500\text{gr}$$

$$\text{Punto de Equilibrio} = \frac{Cf}{Pu - CVu} =$$

Nota= Para el precio unitario tomamos el promedio de los dos precios que es 7.100

$$\text{Punto de Equilibrio} = \frac{\$ 164.880.760}{7.100 - 4.775,5} = 70.932 \text{ paquetes}$$

Ingresos

Para el cálculo de los ingresos tomamos en cuenta el tamaño del proyecto y las cantidades esperadas a vender de cada producto.

$$80.640 \text{ paquetes de chorizo} * 7.325 \text{ pesos} = 590.688.000$$

$$149.760 \text{ paquetes de salchicha} * 6.875 \text{ pesos} = 1.029.600.000$$

$$590.688.000 + 1.029.600.000 = 1.620.288.000$$

7.4 Proyecciones Financieras

Tabla 37 Presupuesto de Ingresos

DETALLE	PRESUPUESTO DE INGRESOS				
	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Ingresos por ventas	\$ 1.620.288.000	\$ 1.683.479.232	\$ 1.749.134.922	\$ 1.817.351.184	\$ 1.888.227.880
TOTAL INGRESO	\$ 1.620.288.000	\$ 1.683.479.232	\$ 1.749.134.922	\$ 1.817.351.184	\$ 1.888.227.880

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 38 Presupuesto de Costo de Producción

DETALLE	PRESUPUESTO DE COSTO DE PRODUCCIÓN				
	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Costos directos					
Compra de mercancía	\$ 1.005.000.000	\$ 1.044.195.000	\$ 1.084.918.605	\$ 1.127.230.431	\$ 1.171.192.417
Mano de obra directa	\$ 66.500.544	\$ 69.094.065	\$ 71.788.734	\$ 74.588.494	\$ 77.497.446
Depreciación	\$ 6.071.000	\$ 6.071.000	\$ 6.071.000	\$ 6.071.000	\$ 6.071.000
Subtotal costo directo	\$ 1.077.571.544	\$ 1.119.360.065	\$ 1.162.778.339	\$ 1.207.889.925	\$ 1.254.760.863
Gastos generales de fab.					
Materiales indirectos	\$ 14.850.000	\$ 15.429.150	\$ 16.030.887	\$ 16.656.091	\$ 17.305.679

Mano de obra indirecta	\$ 23.492.040	\$ 24.452.864	\$ 25.452.987	\$ 26.494.014	\$ 27.577.619
Servicios	\$ 13.980.000	\$ 14.525.220	\$ 15.091.704	\$ 15.680.280	\$ 16.291.811
SUBTOTAL	\$ 52.322.040	\$ 54.407.234	\$ 56.575.577	\$ 58.830.385	\$ 61.175.109
TOTAL	\$ 1.129.893.584	\$ 1.173.767.300	\$ 1.219.353.916	\$ 1.266.720.310	\$ 1.315.935.972

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 39 Presupuesto de gastos de administración

PRESUPUESTO DE GASTOS DE ADMINISTRACIÓN					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Sueldos y prestaciones	\$ 106.617.720	\$ 110.775.811	\$ 115.096.068	\$ 119.584.814	\$ 124.248.622
Otros gastos de administración	\$ 4.200.000	\$ 4.363.800	\$ 4.533.988	\$ 4.710.814	\$ 4.894.535
Amortización	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
TOTAL	\$ 113.317.720	\$ 117.639.611	\$ 122.130.056	\$ 126.795.628	\$ 131.643.158

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 40 Presupuesto de Gastos de Ventas

PRESUPUESTO DE GASTOS DE VENTAS					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Publicidad y Promoción	\$ 4.000.000	\$ 4.156.000	\$ 4.318.084	\$ 4.486.489	\$ 4.661.462
Distribución	\$ 18.000.000	\$ 18.702.000	\$ 19.431.378	\$ 20.189.202	\$ 20.976.581
TOTAL	\$ 22.000.000	\$ 22.858.000	\$ 23.749.462	\$ 24.675.691	\$ 25.638.043

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 41 Presupuesto de Costos Operacionales

PRESUPUESTO DE COSTOS OPERACIONALES					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Costos de Comercialización	\$ 1.129.893.584	\$ 1.173.767.300	\$ 1.219.353.916	\$ 1.266.720.310	\$ 1.315.935.972
Gastos de administración	\$ 113.317.720	\$ 117.639.611	\$ 122.130.056	\$ 126.795.628	\$ 131.643.158
Gastos de ventas	\$ 22.000.000	\$ 22.858.000	\$ 23.749.462	\$ 24.675.691	\$ 25.638.043
TOTAL COSTOS OPERACIONALES	\$ 1.265.211.304	\$ 1.314.264.911	\$ 1.365.233.434	\$ 1.418.191.629	\$ 1.473.217.172

Fuente: Elaboración Propia

7.5 Flujo del proyecto

Tabla 42 Flujo neto de operación

FLUJO NETO DE OPERACIÓN					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Ingresos operacionales	\$ 1.620.288.000	\$ 1.683.479.232	\$ 1.749.134.922	\$ 1.817.351.184	\$ 1.888.227.880
Egresos operacionales	\$ 1.265.211.304	\$ 1.314.264.911	\$ 1.365.233.434	\$ 1.418.191.629	\$ 1.473.217.172
Utilidad operacional	\$ 355.076.696	\$ 369.214.321	\$ 383.901.488	\$ 399.159.555	\$ 415.010.708
Impuestos	\$ 113.624.543	\$ 118.148.583	\$ 122.848.476	\$ 127.731.058	\$ 132.803.426
UTILIDAD NETA	\$ 241.452.153	\$ 251.065.738	\$ 261.053.012	\$ 271.428.497	\$ 282.207.281
Más depreciación	\$ 6.071.000	\$ 6.071.000	\$ 6.071.000	\$ 6.071.000	\$ 6.071.000
Más amortización	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
Flujo neto de operaciones	\$ 250.023.153	\$ 259.636.738	\$ 269.624.012	\$ 279.999.497	\$ 290.778.281

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 43 Flujo Neto del proyecto

FLUJO NETO DEL PROYECTO						
DETALLE	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Flujo neto de inversión.	\$ 304.946.502	\$ 4.523.864	\$ 4.700.294	\$ 4.883.606	\$ 5.074.066	\$ 144.943.332
Flujo Neto de Operación.		\$ 250.023.153	\$ 259.636.738	\$ 269.624.012	\$ 279.999.497	\$ 290.778.281
Total Neto del Proyecto	-\$ 304.946.502	\$ 245.499.290	\$ 254.936.444	\$ 264.740.406	\$ 274.925.431	\$ 435.721.613

Fuente: Elaboración Propia

7.6 Evaluación Financiera

Para la evaluación financiera se utilizaron los indicadores de VPN, TIR y Rb/c los cuales fueron calculados teniendo en cuenta el flujo neto del proyecto mediante una tasa de oportunidad del 27% y haciendo uso del programa Microsoft Excel.

VPN

Tabla 44 VPN

CALCULO VPN	
Tasa Oportunidad	27%
Año	Flujo
Año 0	\$ (304.946.502)
Año 1	\$ 245.499.290
Año 2	\$ 254.936.444
Año 3	\$ 264.740.406
Año 4	\$ 274.925.431
Año 5	\$ 435.721.613
VPN	\$ 413.229.812

Fuente: Elaboración Propia

El resultado anterior indica que con la inversión en el proyecto se obtendrá una riqueza adicional de \$ 413.229.812 por encima de la que se obtendría al invertir en una alternativa de inversión que genere un 27% de rentabilidad.

R c/b

Tabla 45 Relación costo beneficio

CALCULO RB/c			
Tasa de Oportunidad		27%	
Año	Flujo		Flujo
Año 0	\$ 304.946.502		\$ 0
Año 1	\$ 4.523.864		\$ 250.023.153
Año 2	\$ 4.700.294		\$ 259.636.738
Año 3	\$ 4.883.606		\$ 269.624.012
Año 4	\$ 5.074.066		\$ 279.999.497
Año 5	\$ 5.074.066		\$ 290.778.281
RB/C		2,42	

Fuente: Elaboración Propia

El resultado anterior indica que por cada peso invertido en el proyecto se obtiene un ingreso de \$2,42 por encima de la que genera la alternativa del 27%, siendo atractiva para el inversionista.

TIR

Tabla 46 TIR

CALCULO TIR	
Año	Flujo
Año 0	\$ (304.946.502)
Año 1	\$ 245.499.290
Año 2	\$ 254.936.444
Año 3	\$ 264.740.406
Año 4	\$ 274.925.431
Año 5	\$ 435.721.613
TIR	81%

Fuente: Elaboración Propia

Este resultado indica que los dineros invertidos en el proyecto tienen una rentabilidad del 81% mayor que la tasa de oportunidad, lo cual indica que el proyecto es factible financieramente.

8. FUENTES DE FINANCIACIÓN

El Plan de Negocios será presentado a la Unidad de Emprendimiento de la Universidad de Córdoba para gestionar recursos y así ponerlo en marcha. Además de lo anterior va a ser presentado a las convocatorias del Fondo Emprender del SENA para solicitar recursos y así llevar a cabo su implementación.

9. CONCLUSIONES

Sin duda alguna los productos veganos están ocupando un lugar cada vez más importante dentro del consumo de las personas en donde los nuevos elementos de consumos y estilos de vida hacen que estos productos cobren mayor relevancia dentro del mercado, lo cual se evidencia en el desarrollo del plan de negocios adelantando, donde se pudo observar de manera clara una alta demanda del mismo así como las preferencias propias de los clientes sobre estos frente a productos de origen animal.

Ahora, otra de las ventajas más significativas de los mismos es que no se necesita de personas completamente veganas puesto que hay un gran porcentaje de consumidores que tiene una dieta alterna entre productos cárnicos y veganos, con lo cual el producto a ofrecer se convierte en un puente para hacer dicha transición de manera mucho más eficiente y sin perder los elementos diferenciadores de la carne como su sabor o los nutrientes que la misma tiene y que no se pueden desconocer.

Finalmente los diferentes estudios realizados demuestran el potencial de la empresa y el impacto de la misma en elementos sociales, económicos y ambientales por lo cual la empresa debe ser puesta en marcha puesto que representa una verdadera oportunidad para la generación de empleo y el desarrollo efectivo de nuevos mercados que pueden aprovechar el potencial agrícola del departamento de Córdoba, ya que la materia prima para la elaboración del producto puede ser adquirida de productores locales los cuales también se verán beneficiados de la implementación y desarrollo del proyecto.

10. RECOMENDACIONES

El proyecto aquí presentado parte de una base teórica sumamente fundamentada a través de los diversos estudios realizados y de los resultados de los mismos, es así que a raíz de estos se pueden establecer una serie de recomendaciones para lograr un mejor desempeño de la puesta en marcha de esta empresa y alcanzar una sostenibilidad a través del tiempo. Entre las principales recomendaciones se tienen las siguientes.

Realizar la inversión en el proyecto ya que este arroja cifras financieras que muestran viabilidad y rentabilidad.

Expandir la línea de productos con nuevos tipos de embutidos, cárnicos y derivados que den diversificación a la empresa y poner más productos en el anaquel

Adelantar alianzas estratégicas con productores, comercializadores y demás grupos de interés los cuales ayuden a la empresa a seguir consolidándose en el mercado.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Alvarado Ortiz, A. C., Regis Benavides, B. J., Sánchez Vergara, G. A., & Saldaña Vilela, L. A. (2020). Plan de negocios para el desarrollo de una comunidad virtual para veganos, vegetarianos y afines en la ciudad de Lima.

Bacca, G. (2009). Evaluación de proyectos.

Contreras Muñoz, V. (2016). Contraconsumo: un análisis contracultural del veganismo, vegetarianismo y consumo responsable en la ciudad de Medellín.

Chain, N. s. (2011). preparación y evaluación de proyectos.

Colanta. (2013). Conlanta.com.co. Obtenido de <http://www.colantafunciona.com/novedades/39-ultimas-noticias-de-interes/165-benecol-funcional>

Fundacion Colombiana del Corazon. (2011). funcodeco.com.co. Obtenido de Fundación Colombiana del Corazón, Enfermedades Cardiovasculares Producen 17 Millones

Galindo, C. (2004). Manual para la creación de empresas. Edición Ecoe.

(s.f.). <http://www.sevenoticias.com>.

McDaniel, C. y. (2005). Investigación de mercados. Cengage Learning Editores,.

Naresh, M. K. (1997). Investigación de Mercados Un Enfoque Practico. Prentice-Hall Hispanoamericana.

Ongley, E. D. (1997). Lucha contra la contaminación agrícola de los recursos hídricos.(Estudio FAO Riego y Drenaje-55). GEMS/Water Collaborating Center Canada Center for Inland Waters, 21-37.

Republica, B. d. (2012). *www.banrep.gov.co*. Obtenido de http://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/lbr_cartagena_siglo_XVI.pdf

Rosales, R. (2005). *Formulación y Evaluación de Proyectos*.

Seldon, A. (2009). *Diccionario de Economía*. F.G. Pennance Ediciones.

Romero Arroyo, J., & Núñez Llano, A. L. (2019). Factores determinantes en la adopción del veganismo en la población de Cali-Colombia.

Union Vegetariana Internacional. (2010). Obtenido de <http://www.ivu.org/congress/wvc08/>:

Yanouch, S., & Miroslava, D. (2018). Plan de negocios para la creación de una cafetería vegana en Cumbayá (Bachelor's thesis, Quito: Universidad de las Américas, 2018).

12. ANEXOS

ANEXO 1. ANÁLISIS ESTUDIO DE MERCADO

1) ¿Consume Usted productos veganos como sustitutos de la carne?

Tabla 47; Consume Usted productos veganos como sustitutos de la carne?

1) Consume Usted productos veganos como sustitutos de la carne?			
Respuesta	Número de Personas	%	
Si	241	62,60%	
No	144	37,40%	
Total	385	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7 Consume Usted productos veganos como sustitutos de la carne?



Fuente: Elaboración Propia

Al indagar sobre el consumo de este tipo de productos veganos como sustitutos de la proteína animal se logró determinar que poco más del 62% afirma consumirlos mientras que el 38% restante afirma no consumir dichos productos

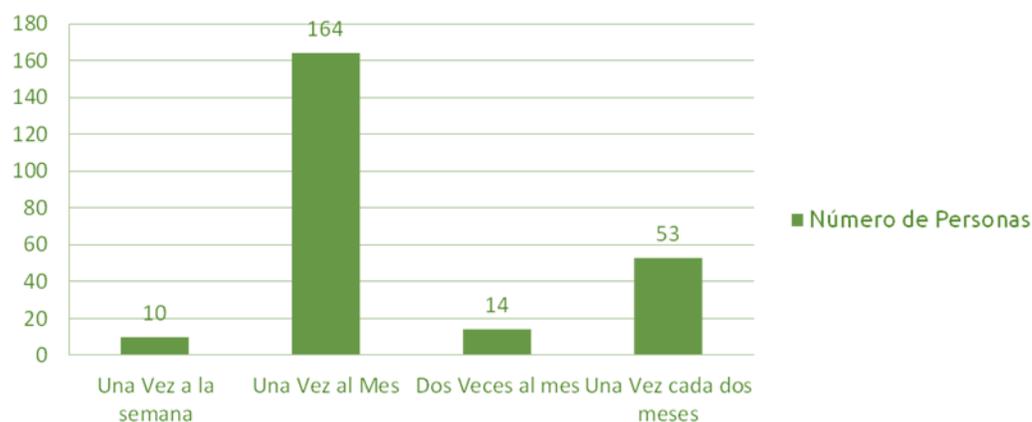
2) ¿Cada cuánto consume usted dichos productos?

Tabla 48: Cada cuánto consume usted dichos productos?

Respuesta	Número de Personas	%
Una Vez a la semana	10	4,15%
Una Vez al Mes	164	68,05%
Dos Veces al mes	14	5,81%
Una Vez cada dos meses	53	21,99%
Total	241	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 8: Cada cuánto consume usted dichos productos?



Fuente: Elaboración Propia

Frente a la frecuencia del consumo de productos veganos, se denota que estos mayormente consumen una vez al mes puesto que el 68% de los encuestados afirman esta frecuencia de consumo, seguida a esta frecuencia se encuentra la de una vez cada dos meses donde se registra un 22% de este consumo.

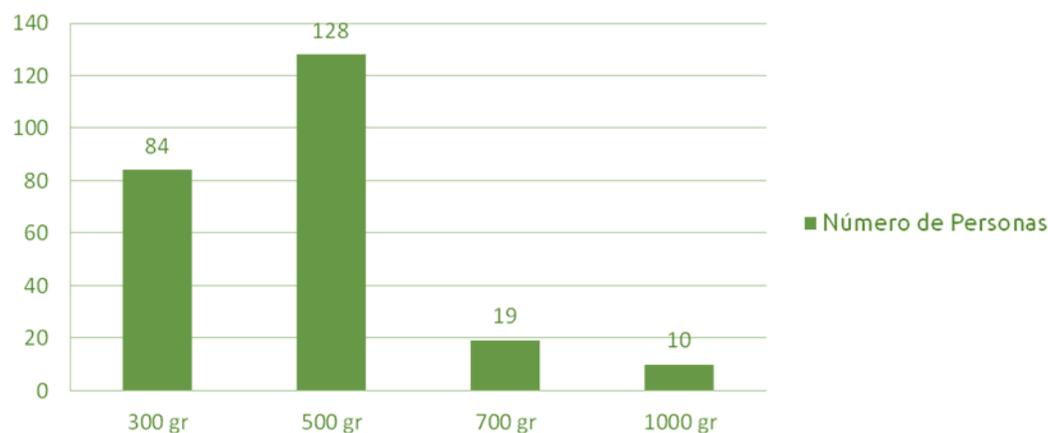
3) ¿Qué porción o cantidad consume usted?

Tabla 49: ¿Qué porción o cantidad consume usted?

3) ¿Qué porción o cantidad consume usted o su hogar?			
Respuesta	Número de Personas	%	
300 gr	84	34,85%	
500 gr	128	53,11%	
700 gr	19	7,88%	
1000 gr	10	4,15%	
Total	241	100%	

Fuente: Elaboración Propia

Figura 9 ¿Qué porción o cantidad consume usted o su hogar?



Fuente: Elaboración Propia

Según los datos recolectados la porción promedio de consumo total para un hogar con respecto a productos veganos es 500gr por comida esto de manera mayoritaria ya que el 53% de los encuestados reconoce esta porción como la de consumo promedio, mientras que por otra parte otro porcentaje importante (35%) afirman presentar un consumo de 300gr por comida lo que se prevee supone a hogares más pequeños integrados por 2 a 3 personas.

ANEXO 2. REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

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

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

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

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

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. 1°); 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. 1° y 2°, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Período de prueba

ART. 3°—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. 4°—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. 1°).

ART. 5°—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a 1 año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

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

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

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

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

CAPÍTULO IV

Horario de trabajo

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

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

Personal administrativo

Lunes a viernes Mañana:

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

almuerzo:

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

Tarde:

2:00 p.m. a 6:00 p.m. Sábado

Hora de entrada: 8: 00 a.m.

Hora de salida: 2:00 p.m.

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

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

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

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

ART. 12.—Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro (L. 50/90, art. 24).

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

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

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

PAR. 2°—Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero

con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

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

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

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

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

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

PAR. 2°—Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (L. 50/90, art. 28).

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

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

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

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

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 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, num. 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.).

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, num. 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, num. 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 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de “lista negra”, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades

de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 45.—Se prohíbe a los trabajadores:

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

CAPÍTULO XIII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

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

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 inculcado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

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

CAPÍTULO XIV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

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.

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

CAPÍTULO XV

Publicaciones

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

CAPÍTULO XVI

Vigencia

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

CAPÍTULO XVII

Disposiciones finales

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

CAPÍTULO XVIII

Cláusulas ineficaces

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

CAPÍTULO XIX

Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ART. 57.—Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva 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 (a título de ejemplo):

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

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

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

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.
 - e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2° del artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.

g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

3. Este comité se reunirá por lo menos,..... designará de su seno un coordinador ante 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.