

CREACIÓN DE UNA EMPRESA DEDICA A LA OBTENCIÓN DE HARINA DE
BATATA PARA LA INDUSTRIA PANADERA DEL DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA

ANDREA CAROLINA SOMOYAR RUIZ

DEIMER DE JESÚS BLANCO PÉREZ

ASESOR:

NESTOR VANEGAS BUELVAS

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

MONTERÍA - CÓRDOBA

2022

Agradecimientos

Principalmente agradecemos a Dios por permitirnos acceder a esta formación y llegar hasta donde estamos, agradecemos a Gustavo Somoyar, padre de Andrea Somoyar debido a su gran apoyo a la iniciativa de este proyecto y a la idea de crear harina de batata y hacer de esta una idea de negocio para apoyar a nuestro departamento Córdoba y por aportarnos sus conocimientos de agricultura para dar cada paso de este estudio.

Resumen

El proyecto presentado es un plan de negocios para la creación de una empresa dedicada a la obtención de harina de batata para la industria panadera del departamento de Córdoba. Dicho proyecto consta de 4 elementos fundamentales como lo son un estudio de mercado donde se detallan las características de oferta y demanda alrededor del producto a comercializar, así como sus aspectos de canales de distribución y las preferencias de los clientes. Por otro lado, se tiene un estudio técnico donde se encuentran consignadas las características operativas del proyecto, acompañado de un estudio administrativo donde se exploran los elementos de empleados, funciones y conformación de la empresa en materia jurídica. Finalmente se tiene un estudio financiero donde se detallan las inversiones, costos y gastos asociados al proyecto, así como la rentabilidad obtenida con el mismo, donde se pudo demostrar la viabilidad de este. Además, se puede concluir que existe un interés genuino por parte de las empresas de repostería y panadería en la adopción de este tipo de harinas alternativas para la producción de sus alimentos. Se concluye que, aunque existe un nivel de interés y demanda dentro del mercado, se deben desarrollar acciones estratégicas para lograr alcanzar los volúmenes de ventas establecidos dentro del plan de negocios.

Palabras Claves: Harina, Panadería, repostería, Batata, Proyecto

Summary

The project presented is a business plan for the creation of a company dedicated to obtaining sweet potato flour for the bakery industry in the department of Córdoba. This project consists of 4 fundamental elements such as a market study detailing the characteristics of supply and demand around the product to be marketed, as well as its aspects of distribution channels and

customer preferences. On the other hand, there is a technical study where the operational characteristics of the project are consigned, accompanied by an administrative study where the elements of employees, functions and conformation of the company in legal matters are explored. Finally, there is a financial study where the investments, costs and expenses associated with the project are detailed, as well as the profitability obtained with it, where its viability could be demonstrated. In addition, it can be concluded that there is a genuine interest on the part of confectionery and bakery companies in the adoption of this type of alternative flours for the production of their food. It is concluded that, although there is a level of interest and demand within the market, strategic actions must be developed to achieve the sales volumes established within the business plan.

Keywords: Flour, Bakery, confectionery, Sweet potato, Project

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	11
3. REFERENTE TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	17
4. MÓDULO DE MERCADO	18
4.1. PRODUCTO	18
4.2. USOS DEL PRODUCTO.....	18
4.3. PRODUCTOS SUSTITUTOS Y/O COMPLEMENTARIOS	18
4.4. CONSUMIDOR FINAL.....	18
4.5. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA	19
4.6. ANÁLISIS DE LA DEMANDA.....	19
4.6.1. Cálculo del tamaño de la muestra	19
4.6.4. Cálculo de la demanda actual	20
4.6.5 Proyección de la demanda actual.....	21
4.7. ANÁLISIS DE LA OFERTA	22
4.8. DEMANDA INSATISFECHA.....	22
4.9. ANÁLISIS DE PRECIOS	23
4.10 CANALES DE COMERCIALIZACIÓN	23
4.11 ESTRATEGIAS DE PUBLICIDAD.....	24
4.12 IMAGEN CORPORATIVA.....	24
5. MODULO TÉCNICO Y ORGANIZACIONAL.....	25

5.1. TAMAÑO DEL PROYECTO	25
5.2. LOCALIZACIÓN	26
5.2.1. Macrolocalización.....	26
5.2.2. Microlocalización	27
5.3. DISTRIBUCIÓN EN PLANTA	27
5.4. MAQUINARIA Y EQUIPOS.....	28
5.5 PROCESO DE PRODUCCIÓN	28
5.6 NATURALEZA JURÍDICA	30
5.7 MISIÓN.....	31
Ofrecer a nuestros clientes una alternativa eficiente, de calidad y económica en términos de materia prima para la elaboración de sus productos que les permita ser competitivos y agregar valor a su operación.....	31
5.8 VISIÓN.....	31
5.9 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	32
5.10 MANUAL DE FUNCIONES	32
6. MÓDULOS DE IMPACTO SOCIAL, ECONÓMICO Y AMBIENTAL.	41
6.1. IMPACTO SOCIAL	41
6.2. IMPACTO ECONÓMICO	41
6.3. IMPACTO AMBIENTAL.....	42
7. MODULO FINANCIERO	43

7.1 Inversiones Fijas	43
7.2 Inversiones Diferidas	44
7.3 Inversiones en capital de trabajo	45
7.4 Distribución de costos y gastos	49
7.5 Precio de Venta y Punto de Equilibrio	49
7.6 Capital de Trabajo	50
7.7 Flujo Neto de Inversión	50
7.8 Proyecciones Financieras	52
7.9 Flujo Neto de Operación	53
7.10 Flujo Neto del Plan de Negocios	54
7.11 Evaluación Financiera	54
8. FUENTES DE FINANCIACIÓN	56
9. CONCLUSIONES	57
10. RECOMENDACIONES	58
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS	62
ANEXO 1 ANÁLISIS DE RESULTADOS ENCUESTA	62
ANEXO 2 REGLAMENTO DE LA EMPRESA	62

LISTA DE TABLAS

Tabla 2 Datos para el cálculo de la demanda	20
Tabla 4 Calculo de la Demanda	21
Tabla 6 proyección de la demanda actual	22
Tabla 9 Tipo de demanda.....	23
Tabla 9 Tamaño del proyecto según maquinaria - Elaboración propia	25
Tabla 11 Capacidad de Producción	25
Tabla 11 Macrolocalizacion.....	26
Tabla 12 Microlocalizacion	27
Tabla 13 Manual de Funciones Gerente	32
Tabla 14 Manual de Funciones Secretaria	33
Tabla 15 Manual de funciones Director Financiero	34
Tabla 16 Manual de Funciones Director de producción.....	35
Tabla 17 Manual de Funciones Operario.....	36
Tabla 18 Manual de Funciones Encargado de Almacén	37
Tabla 19 Manual de funciones director de ventas	38
Tabla 20 Manual de funciones vendedor	39
<i>Tabla 21 Inversiones en Obras Físicas</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 22 Inversión en maquinaria y equipo</i>	<i>43</i>

<i>Tabla 23 Inversión en Muebles y Enseres</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 24 Gastos Preoperativos</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 25 Costo de mano de obra</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 26 Costo Materiales primer año de operación</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 27 Costo de servicios primer año de operación.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 28 Gastos por depreciación</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 29 Remuneración personal administrativo</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 30 Otros Gastos Administrativos</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 31 Gasto de Ventas</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 32 Amortización de Gastos Diferidos.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 33 Distribución de costos.....</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 34 Programa de inversión fija</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 35 Inversión en capital de trabajo.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 36 Programa de Inversión</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 37 Valor Residual de Activos</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 38 Flujo neto de inversiones</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 39 Presupuesto de Ingresos</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 40 Presupuesto de Costo de Producción</i>	<i>52</i>
<i>Tabla 41 Presupuesto de gastos de administración.....</i>	<i>52</i>

<i>Tabla 42 Presupuesto de Gastos de Ventas</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 43 Presupuesto de Costos Operacionales.....</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 44 Flujo neto de operación</i>	<i>53</i>
<i>Tabla 45 Flujo Neto del proyecto.....</i>	<i>54</i>

LISTA DE FIGURAS

Ilustración 1 Canal directo B2B – Elaboración Propia.....	23
Ilustración 2 Imagen Corporativa de la empresa.....	24
Ilustración 3 Distribución en planta - Elaboración propia	27
Ilustración 4 Flujograma del procedimiento	30
Ilustración 5 Organigrama de la empresa - Elaboración propia.....	32

INTRODUCCIÓN

La pandemia del coronavirus supuso un reto económico a nivel mundial y Colombia, así como Córdoba no fue ajena a los cambios presentados que hicieron que la actividad económica de distintos sectores incluidos el agrícola se viera afectado, esta situación marco un referente y evidencio las necesidades que dicho sector tiene en pro de su diversificación para poder generar valor y ser competitivo. Es de resaltar que en el segundo trimestre del año 2021, la región Caribe experimentó una contracción en su economía respecto al mismo período del año anterior debido a la reducción de la mayoría de sus principales sectores a causa de la pandemia del Covid-19. Una de las principales consecuencias del Covid-19 ha sido el impacto en el mercado laboral, ya que la región ha visto un aumento sin precedentes en su tasa de desempleo, que alcanzó el 20,1% de abril a junio de 2021 (BanRep, 2021).

Según el Sistema de Información de Precios y Abastecimiento del Sector Agropecuario (SIPSA), la cantidad de productos agrícolas originarios del Caribe embarcados a todo el país entre abril y junio de 2021 fue de 66.511 toneladas. , un 4,3% menos que en el mismo periodo del año anterior. El descenso anual se observó en la mayoría de los grupos (frutas, hortalizas y granos y cereales) con excepción de los tubérculos, que aumentaron un 22,4%. Además, los productos relacionados con la ganadería también registraron una disminución anual: carne (-27,1%), lácteos y huevos (-34,0%) y pescado (-56,3%) (BanRep, 2021).

Ante este escenario se hace necesario el aprovechamiento de las nuevas verticalidades de negocios que se pueden generar alrededor de la producción agrícola en el departamento de Córdoba dada la capacidad y vocación agrícola que este ha representado durante los últimos años, con el fin de ofrecer nuevas opciones para las industrias conexas como por ejemplo la industrial en fu enfoque de alimentos que se relacionan con la producción agrícola como forma

de abastecimiento para sus necesidades de producción. Esto también con el fin de expandir las opciones existentes para el sector agrícola del departamento y lograr la generación de valor agregado con la inserción de nuevos productos al mercado que alivianen en cierta medida la crisis causada por la pandemia del coronavirus.

El departamento de Córdoba siempre se ha caracterizado por su agricultura y ganadería, siendo estas actividades una de las más importantes en la composición del Producto Interno Bruto (PIB) debido a la larga tradición agrícola de la región y la fertilidad de sus zonas de sabana, las cuales brindan las condiciones necesarias para el desarrollo de diferentes cultivos esto debido a que la mayoría de los suelos de esta subregión son aluviales producto de la dinámica del río Sinú. En general, son suelos profundos o muy profundos con fertilidad de alta a moderada, aptos para cultivos y pastoreo temporal o permanente (Viloria, 2007). En este contexto, en el departamento de Córdoba se desarrollan diversos cultivos de subsistencia, entre los que se destacan el plátano, el ñame, el maíz y la batata.

Estos cultivos brindan una variedad de productos que realzan las características de la despensa nacional vinculada a la región, ya que son comercializados tanto en el mercado local de la ciudad de Montería y de otros municipios del departamento, como por otros productores que prefieren continuar con sus actividades. Los agricultores transportan sus productos a ciudades del Caribe como Cartagena y Barranquilla. Es por ello que se puede establecer que pocos agricultores tienen esta capacidad en términos de productividad, así como capital económico para pagar los costos de transporte y lograr una mayor rentabilidad, razón por la cual la mayoría de los productos se quedan en el mercado local donde los precios son generalmente más bajos. y por ende también se reducen las ganancias de los pequeños y medianos productores agrícolas, lo que dificulta cada vez más esta labor (Díaz & Herrera, 2018).

Por ello, se deben buscar nuevas formas de agregar valor a los productos agrícolas cultivados en el departamento de Córdoba, transformándolos en nuevos productos con características que atraigan a los consumidores y les hagan pagar más por estos nuevos productos, aumentando así la rentabilidad y los márgenes de utilidad que se logra. Es por ello que como una de las opciones más prácticas, fáciles de implementar y efectivas es convertir estos productos en harinas y almidones, los cuales tienen una amplia gama de usos en diversas industrias debido al potencial calórico, proteico y nutricional que este tipo de productos de panificación y tubérculos tienen para ofrecer. Por ello, la transformación de estas materias primas (productos agrícolas) en harina y almidón representa una perfecta oportunidad de negocio para lograr la diversificación del sector agrícola del departamento de Córdoba.

Las condiciones generadas por la situación de la pandemia del coronavirus son sin duda alguna más que desastrosas, los niveles de crecimiento económico y empleabilidad necesitan de un esfuerzo considerable para volver a alcanzar niveles de normalidad cercanos a los de 2019 por lo cual se hace necesario el desarrollo de estrategias y acciones de crecimiento empresarial que busquen impactar de manera positiva y satisfactoria las oportunidades de negocios para la generación de empleo.

Por otro lado, las condiciones de los campesinos y el sector agrícola del departamento de Córdoba también han sufrido el flagelo de esta pandemia, que añadida a todo un conjunto de elementos históricos de competitividad y generación de valor a través de los productos agrícolas hacen que se replanteen de manera específica la forma en cómo lograr nuevos elementos de competitividad y más específicamente la generación de valor agregado para dichos productos logrando mejores beneficios.

Es por ello por lo que tomando estos dos elementos que se encuentra la justificación para la realización de este plan de negocios para la creación de empresas, dado que la misma puede en primera instancia entrar a ser una generadora de empleo y contribuir en pequeña forma a la recuperación económica que tan necesaria es dentro del escenario actual que se vive en Colombia y en el departamento de Córdoba. También es importante la opción que esta brinda para que los campesinos y cultivadores puedan vender sus productos a un precio competitivo y dar valor agregado a los mismos con la transformación de estos en función de proveer de materia prima a una industria como lo es la de la repostería y panadería.

3. OBJETIVOS

3.1 GENERAL

Establecer la viabilidad para la creación de una empresa dedicada a la obtención de harina de batata para la industria panadera del departamento de Córdoba utilizando diferentes estudios que den información sobre los elementos principales para dicha tarea.

3.2 ESPECÍFICOS

Aplicar un estudio de mercado dentro área geográfica y target preseleccionado el cual permita evidenciar las variables de mercado en cuanto a la oferta y demanda relacionada con el producto a ofrecer

Elaborar un estudio técnico con el cual se puede establecer los requerimientos de comercialización operatividad, tamaño del proyecto entre otros elementos relacionados con la comercialización de los productos a ofrecer y los elementos operativos en torno al mismo en cuanto a infraestructura y equipos necesario.

Realizar un estudio organizacional el cual ayude a identificar los requerimientos en cuanto a personal, sus funciones y estructura jerárquica dentro de la organización, de igual modo poder establecer los objetivos estratégicos y misionales de la empresa.

Indicar mediante un estudio financiero los requisitos en cuanto a los costos del proyecto, los flujos operacionales, netos y demás elementos financieros que permitan establecer la viabilidad del mismo alrededor de las inversiones y el retorno de utilidades.

Evaluar el proyecto desde diferentes perspectivas como lo son ambientales, económicas y sociales que permitan determinar el impacto de este en cada uno de estos aspectos.

RESUMEN EJECUTIVO.

Empresa: FLOUBATYR

Ubicación: MONTERÍA - CÓRDOBA

Oportunidad de negocio: PRODUCCIÓN DE HARINA PARA PANADERIA Y REPOSTERIA

Competidores: HARINAS DE MAIZ O TRIGO

Precio de Venta: 448 PESOS POR KILO

Presupuesto de inversión: LA INVERSIÓN INICIAL ES DE \$ 187.805.257

Rentabilidad: LA TIR DEL PLAN DE NEGOCIO ES DEL 49%

3. REFERENTE TEÓRICO Y CONCEPTUAL

El proceso de formación de empresas ocurre en todos los países, cada proceso es el resultado final de una acción humana muy especial y el comienzo de otra. Aun dentro de esa diversidad existen patrones y características generales del proceso que, aunque multivariado y complejo, es reconocible y descriptible; no es posible manipularlo en formas simples, pues en este proceso intervienen muchas variables. Operacionalmente el evento empresarial está marcado por las siguientes características: Toma de iniciativa: consiste en identificar y llevar a cabo la oportunidad de empresa mediante la decisión de un grupo. Acumulación de recursos: corresponde a conseguir y asignar los recursos físicos, humanos, tecnológicos y financieros necesarios. (Shapero, 2019)

Por otra parte, un plan de negocios es un documento que se utiliza para analizar, evaluar y presentar un proyecto comercial. Con él se analizan las alternativas para llevar adelante un negocio, evaluando la factibilidad técnica: ¿puede hacerse?, económica: ¿dará los resultados esperados? y financiera: ¿existen los recursos necesarios?

Se utiliza también durante la puesta en marcha para guiar las operaciones. El plan de negocios resume las variables producto o servicio, producción, comercialización, recursos humanos, costos y resultados, finanzas. Comienza con una síntesis englobada llamada Resumen Ejecutivo. (Terragno & Leucona, 2019).

4. MÓDULO DE MERCADO

4.1. PRODUCTO

El producto a comercializar por parte de la empresa, es una harina a base de batata, como materia prima para las empresas productoras de pan y repostería. Especialmente panaderías que puedan hacer uso de la misma reemplazando las harinas tradicionales que se usan en este tipo de negocios, logrando un aprovechamiento en términos de calidad y precios. Para el caso de la adquisición de la materia prima se piensa recurrir como proveedores a organización y cooperativas de cultivos así como campesinos independientes.

4.2. USOS DEL PRODUCTO

El producto, como se ha mencionado, se espera ofrecer como materia prima dentro de la industria de la panadería y repostería para las diversas preparaciones como panes, tortas, postres, entre otros productos que hacen uso de harinas para su preparación.

4.3. PRODUCTOS SUSTITUTOS Y/O COMPLEMENTARIOS

Para el caso de los productos sustitutos se tiene las harinas de trigo, maíz y de otros derivados que también pueden servir como reemplazo de las harinas para la producción de panes, tortas y demás productos de repostería. En cuanto a los productos complementarios se tiene los que se pueden combinar con esta materia prima como es el caso de huevos, levaduras, azúcar, entre otros productos que son necesarios dentro de este tipo de preparaciones.

4.4. CONSUMIDOR FINAL

El producto estará orientado a panaderías y empresas productoras de tortas, pudines, panes, entre otros, por ello se tiene un modelo de negocio B2B donde los clientes finales a los que se

quieren llegar son las empresas y negocios de panaderías y reposterías que adquirirán dicho producto.

4.5. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA

El área geográfica donde se espera ofrecer el producto es la ciudad de Montería, la cual es la capital del departamento de Córdoba. Esta se encuentra ubicada 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, además de esto, Montería y el departamento de Córdoba tienen una vocación agrícola por lo cual el acceso a materias primas dentro de la misma región representa una gran oportunidad para la empresa.

4.6. ANÁLISIS DE LA DEMANDA

4.6.1. Cálculo del tamaño de la muestra

Dado que los clientes a los que la empresa se dirige son empresas de panadería y repostería, la población a analizar se centra en dichos establecimientos que según datos de la Cámara de Comercio de Montería y el directorio estadístico de empresas del DANE señalan que para la ciudad de Montería existen alrededor de 318 establecimientos los cuales son los clientes potenciales de la empresa.

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

Población (N) = 318

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

Margen de error (C) = 5%

Calculamos

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

$$n = \frac{1,96^2 * 318 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (318 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 174$$

Este número de encuestas serán aplicadas a los establecimientos comerciales a través de un modelo de cuestionario el cual se detalla junto con sus resultados en el anexo 1

4.6.4. Cálculo de la demanda actual

Para el cálculo de la posible demanda se tomó la intención de compra por parte de los clientes debido a que no existe la posibilidad de que se haga una transición completa de harina tradicional a harina de batata, sino más bien como una alternativa de sabor y producción que puede ser considerada.

Tabla 1 Datos para el cálculo de la demanda

DEMANDA			
POBLACION		318	
MUESTRA		174	
¿ESTARIA DISPUESTO A ADQUIRIR HARINA DE BATATA PARA SUS PRODUCTOS?	RESPUESTA	MUESTRA	POBLACION
SI	37,9%	66	120
NO	62,1%	108	198
TOTAL	100%	174	318

Fuente: Elaboración Propia

Se puede ver que, cerca del 38% de los establecimientos comerciales estarían dispuestos a adquirir este tipo de harina a base de batata lo que demuestra una intención de demanda dentro

del mercado la cual se complementa con el volumen de compras mensuales para así poder establecer la demanda anual completa.

Tabla 2 Calculo de la Demanda

DEMANDA ESPERADA					
Kilos Mensuales	Numero de Panaderías y Reposterías (Respuesta)	%	Total Población (121)	Total Mensual	Total Anual
1000	12	18,18%	22	22.000	264.000
2000	16	24,24%	29	58.000	696.000
3000	24	36,36%	44	132.000	1.584.000
4000	7	10,61%	13	52.000	624.000
5000	4	6,06%	7	35.000	420.000
6000	3	4,55%	6	36.000	432.000
Total	66	100%	120	335.000	4.020.000

Fuente: Elaboración Propia

Tomando como referencia el número de establecimiento que respondieron de manera positiva ante la intención de compra de harina de batata y sus posibles volúmenes de compra de manera mensual, se llega a una posible demanda de 4.020.000 kilos de harina de batata de manera anual por parte de la empresa.

4.6.5 Proyección de la demanda actual

Para el crecimiento de la demanda se toma en cuenta el aumento promedio de ventas de este tipo de establecimientos, recordando que los clientes son las empresas de panadería y repostería, donde según (FENALCO, 2021) estas crecen en un 2,2% de manera anual con lo que se toma este dato para proyectar el crecimiento de la demanda en los próximos 5 años.

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

$$Df = 4.020.000 (1 + 0,022)^1 = 4.108.440$$

$$Df = 4.020.000 (1 + 0,022)^2 = 4.198.826$$

$$Df = 4.020.000 (1 + 0,022)^3 = 4.291.200$$

$$Df = 4.020.000 (1 + 0,022)^4 = 4.385.606$$

$$Df = 4.020.000 (1 + 0,022)^5 = 4.482.090$$

Tabla 3 proyección de la demanda actual

PROYECCION DE LA DEMANDA	
DEMANDA	4.020.000
IND CREC	2,20%
AÑO 1	4.108.440
AÑO 2	4.198.826
AÑO 3	4.291.200
AÑO 4	4.385.606
AÑO 5	4.482.090

Fuente: Elaboración Propia

4.7. ANÁLISIS DE LA OFERTA

Actualmente no existe en la ciudad de Montería una empresa que se dedique a la comercialización de un producto similar al que se pretende ofrecer, de allí entonces que la oferta sea cero. En cuanto a los proveedores de harinas sustitutas estos se limitan a una oferta de público abierto a través de canales como supermercados o tiendas de beneficios especializadas, mas no como proveedores para las empresas de panadería y repostería.

4.8. DEMANDA INSATISFECHA

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 4 Tipo de demanda

TIPO DE DEMANDA					
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
DEMANDA	4.108.440	4.198.826	4.291.200	4.385.606	4.482.090
OFERTA	0	0	0	0	0
DIFERENCIA	4.108.440	4.198.826	4.291.200	4.385.606	4.482.090

Fuente: Elaboración Propia

Como se puede observar el tipo de demanda obtenida es insatisfecha puesto que no existe una oferta actual del producto en el mercado.

4.9. ANÁLISIS DE PRECIOS

Del mismo modo como ocurre con la oferta al no existir productos similares en el mercado no se puede realizar un análisis de precios alrededor de la oferta o productos dentro del mercado en la ciudad de Montería.

4.10 CANALES DE COMERCIALIZACIÓN

Para el canal de distribución utilizaremos un canal directo para llegar a los clientes que serán empresas de panadería y repostería, por ello no habrá ningún tipo de intermediario lo que permitirá tener una mejor gestión de costos y desarrollar estrategias de precios al tener un control sobre los mismos.

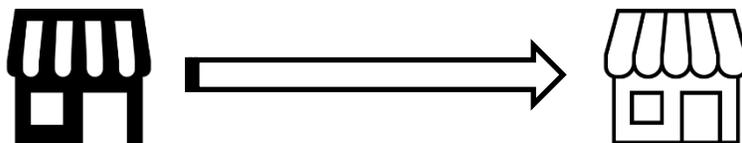


Ilustración 1 Canal directo B2B – Elaboración Propia

4.11 ESTRATEGIAS DE PUBLICIDAD.

La promoción a través de campañas por redes sociales se desarrollará progresivamente con la creación de una FanPage en Facebook, que no tienen ningún costo y que será administrada directamente por los gestores del proyecto, a lo que con el tiempo y una inversión por definir se logrará tener una FanPage acreditada, publicitada, pensada y diseñada para lograr los objetivos mediáticos de promoción del producto. Así mismo la participación y patrocinio en diferentes eventos gastronómicos donde se pueda dar a conocer el producto a ofrecer logrando una interacción con los clientes.

4.12 IMAGEN CORPORATIVA.



Ilustración 2 Imagen Corporativa de la empresa

5. MODULO TÉCNICO Y ORGANIZACIONAL

5.1. TAMAÑO DEL PROYECTO

MAQUINARIA O EQUIPO	CAPACIDAD SEGÚN FABRICA	NUMERO DE PRODUCTOS DIARIOS
Molino y pulverizadora	5.000 kg	200
Empacadora Productiva	4.500 kg	200

Tabla 5 Tamaño del proyecto según maquinaria - Elaboración propia

Vemos entonces que la empresa tiene la capacidad de producir hasta 200 bultos de 20 kilogramos de harina de manera diaria lo que equivaldría a unos 4.000 kg diarios.

Tabla 6 Capacidad de Producción

CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN EN KG			
PRODUCCIÓN DIARIA	PRODUCCIÓN SEMANAL	PRODUCCIÓN MENSUAL	PRODUCCIÓN ANUAL
4.000	24.000	96.000	1.152.000

CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN EN BULTOS DE 20KG			
PRODUCCIÓN DIARIA	PRODUCCIÓN SEMANAL	PRODUCCIÓN MENSUAL	PRODUCCIÓN ANUAL
200	1.200	4.800	57.600

Fuente: Elaboración Propia

Se observa que se pueden producir anualmente 1.152.000 Kg de harinas para un total de 57.600 bultos de 20Kg

5.2. LOCALIZACIÓN

5.2.1. Macrolocalización

FACTORES RELEVANTES	PESO ASIGNADO Esc.0-1	ALTERNATIVA DE MACROLOCALIZACIÓN					
		Cereté		Montería		Lorica	
		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

Tabla 7 Macrolocalización

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. Microlocalización

	PESO ASIGNADO	ALTERNATIVA DE MICROLOCALIZACIÓN					
		Centro de la ciudad		Norte de la ciudad		Sur de la ciudad.	
FACTORES RELEVANTES	(0-1)	Calificación (0-100)	Peso ponderado	Calificación (0-100)	Peso ponderado	Calificación (0-100)	Peso ponderado
Disponibilidades 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

Tabla 8 Microlocalizacion

Después de realizar la matriz de microlocalizacion donde se analizan diferentes variables la mejor opción para establecer la empresa es en el sur de la ciudad.

5.3. DISTRIBUCIÓN EN PLANTA

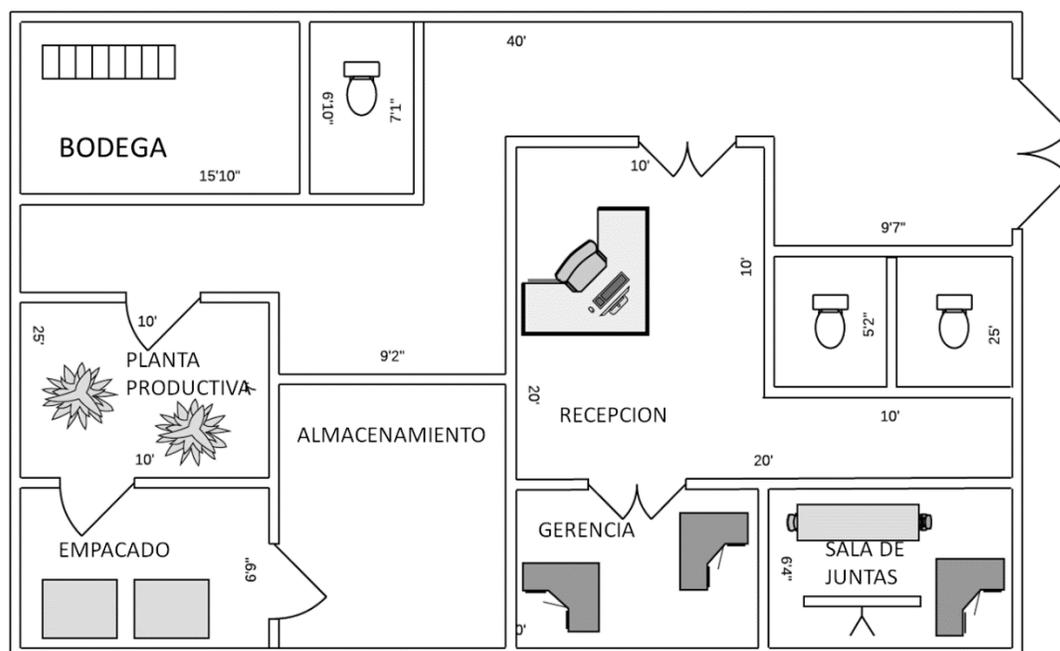


Ilustración 3 Distribución en planta - Elaboración propia

5.4. MAQUINARIA Y EQUIPOS

MAQUINARIA Y EQUIPO PRODUCCIÓN

- Molino SCM-100 – 23701013
- Estantes metálicos cromados
- Empacadora producción en Acero Inoxidable
- Tanque en acero inoxidable
- Banda transportadora
- Licuadora industrial
- Tapador De Cápsula Semi-Automático
- Utensilios de cocina.
- Despulpadora/Tronzadora.

5.5 PROCESO DE PRODUCCIÓN

Recepción del producto: En esta primera etapa se hace la recepción de la materia prima de la empresa como lo es la batata y demás añadidos que son necesarios para el proceso de producción de la harina a comercializar. Dicha materia prima proviene de las organizaciones y cooperativas con las que se espera llegar a acuerdos comerciales.

Verificación de calidad: En este paso se verifica que las materias primas cumplan con los aspectos de calidad de tamaño, inocuidad, buen estado, entre otros aspectos fundamentales para garantizar un producto final que cuente con estándares óptimos para la utilización de dichas materias primas. De no ser así se procede a no recibirlo y avisar al proveedor sobre la situación ocurrida.

Lavado y Corte: Una vez aceptada la materia prima, en este caso la batata se da paso al lavado de la misma para eliminar todo rastro de impurezas como tierra, piedras, sucio, residuos agrícolas entre otros. Esto con un proceso de lavado a presión para así dejar las batatas listas para el proceso de corte en pequeños trozos que luego pasaran al pulverizado.

Pulverizado: En este proceso se hace uso de la pulverizadora y la tolva luego de que la batata se encuentra suelta para convertirla en harina de batata. Luego se le son añadidos los otros ingredientes que conforman la harina hasta formar la composición final del producto a ofrecer. Esto se hace de acuerdo a las cantidades a procesar por cada ciclo que de producción.

Empacado: Luego se procede a empacar el producto en presentación de bultos de 20 kilogramos para la venta de los mismos a los distintos clientes que la empresa tiene y que prefieren ciertas presentaciones.

Unitarización y Almacenamiento: El paso final es el de unitarizar y almacenar los bultos en el área de bodega designada de la empresa en donde serán despachados a los clientes de la empresa según los pedidos que los mismos realicen.

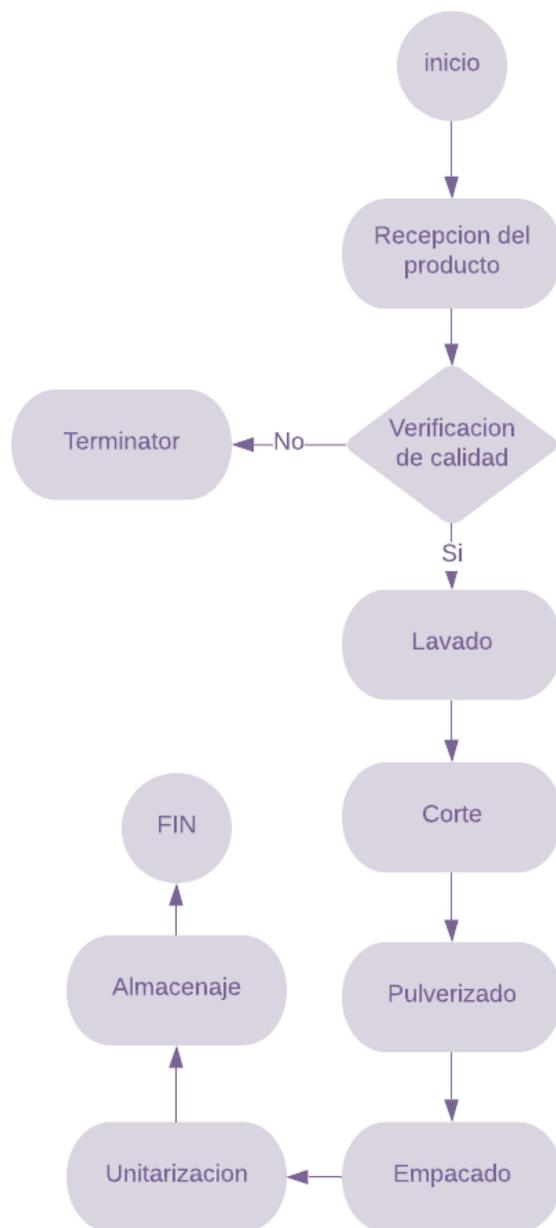


Ilustración 4 Flujograma del procedimiento

5.6 NATURALEZA JURÍDICA

FLOUBATYR se empieza establecer como una sociedad anónima simplificada quedando así la denominación de FLOUBATYR S.A.S. Se da la escogencia de este tipo de sociedad

comercial, por los beneficios que brinda. Estimula el emprendimiento debido a las facilidades y flexibilidades que posee para su constitución y funcionamiento. Los accionistas responden sólo hasta el límite de sus aportes. Sin importar la causa de la obligación, laboral, fiscal etc.

5.7 MISIÓN

Ofrecer a nuestros clientes una alternativa eficiente, de calidad y económica en términos de materia prima para la elaboración de sus productos que les permita ser competitivos y agregar valor a su operación.

5.8 VISIÓN.

Ser para el año 2025 una de las empresas más importantes dentro del segmento de materias primas para la industria de la panadería y repostería en relación a las perspectivas y necesidades que puedan tener los clientes, logrando generar valor diferencial para los mismos.

5.9 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

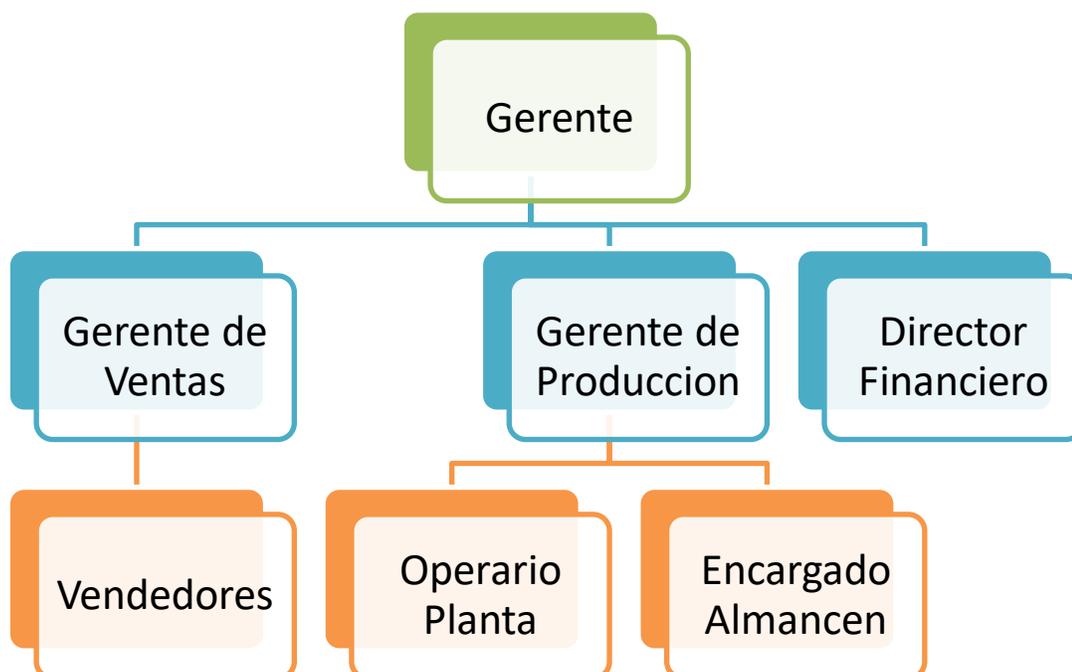


Ilustración 5 Organigrama de la empresa - Elaboración propia

5.10 MANUAL DE FUNCIONES

Tabla 9 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	
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. Hacer el proceso de compra de materia prima y supervisar el proceso de producción.	
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 10 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 11 Manual de funciones Director Financiero

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Director financiero
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 contabilizados. ✓ 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 12 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 13 Manual de Funciones Operario

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Operario
Dependencia:	Departamento de producción
Número de Cargos:	2
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
Funciones del Cargo
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recepcionar e inspeccionar la materia prima ✓ Realizar los procesos de lavado ✓ Transportar la materia prima ✓ Procesar y depositar en cada una de las estaciones de trabajo los elementos necesarios ✓ Llevar a cabo el proceso de empaçado. ✓ Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía. ✓ Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 14 Manual de Funciones Encargado de Almacén

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Encargado de Almacén
Dependencia:	Departamento de producción
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Director de producción
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico Operario
Experiencia:	Un (1) año de experiencia en gestión de almacén
Objetivo Principal	
Realizar la adecuación, control de existencias e inventarios	

Funciones del Cargo

- ✓ Recepcionar la mercancía
- ✓ Ordenarla en el almacén
- ✓ Registra la información de inventario en el sistema dispuesto
- ✓ Velar por el orden del almacén
- ✓ Reportar los niveles de existencias y las compras a realizar.
- ✓ Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía.
- ✓ Realiza cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 15 Manual de funciones director de ventas

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Director de Venta
Dependencia:	Departamento de ventas
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

- ✓ 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 16 Manual de funciones vendedor

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Director de Venta
Dependencia:	Departamento de ventas
Número de Cargos:	2
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.

6.1. IMPACTO SOCIAL

La generación de empresas siempre es un elemento clave dentro de la construcción social y el desarrollo de la misma. Para este caso no es distinto debido a que la forma en cómo impacta la creación de esta empresa a nivel social es altamente diversa empezando por su ayuda a los productores de batata con el aumento de su actividad económica y como a través de la misma pueden mejorar ciertas perspectivas sociales gracias a los nuevos recursos generados. Por otro lado, para el caso de las empresas pertenecientes a la industria de la panadería y repostería aumentan su oportunidad de acceder a nuevas materias primas que las ayuden a ser más competitivas dentro de su segmento de mercado.

6.2. IMPACTO ECONÓMICO

Con esta empresa se espera crear cierto impacto económico en todas las personas que, de manera directa o indirecta, se encuentran relacionadas con la misma y su proceso productivo con lo que la operación de la misma se convierte en una oportunidad para la generación de empleo e impacto de la economía a nivel de aumentar el poder adquisitivo de estas personas, que se relacionan con la empresa y por ende volverlos sujetos activos de la economía a través de la función de consumo y gasto.

Es claro que, aunque este impacto es en pequeña escala, si supone de cierto modo una oportunidad real de aportar al desarrollo económico de la ciudad de Montería, lo cual es sumamente necesario en plena recuperación económica tras la pandemia del COVID 19 que dejó grandes estragos en la economía nacional y regional.

6.3. IMPACTO AMBIENTAL

En cuanto al impacto ambiental la empresa se enfocará en desarrollar sus procesos productivos de tal manera que se dé un uso responsable de los recursos no renovables y en caso de existir desechos que pueda afectar el ambiente estos se manejaran de manera eficientes para mitigar o reducir cualquier daño ambiental que se pueda presentar al momento de deshacerse de los mismos.

7. MODULO FINANCIERO

7.1 Inversiones Fijas

Tabla 17 Inversiones en Obras Físicas

INVERSIONES EN OBRAS FÍSICAS				
DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Construcciones	1	\$ 50.000.000	\$ 50.000.000	
Adecuaciones Locativas	1	\$ 25.000.000	\$ 25.000.000	10
TOTAL			\$ 75.000.000	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 18 Inversión en maquinaria y equipo

INVERSIÓN EN MAQUINARIA Y EQUIPO				
DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD AD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Molino SCM-100 – 23701013	2	\$ 4.500.000	\$ 9.000.000	10
Estantes metálicos cromados	2	\$ 3.350.000	\$ 6.700.000	10
Empacadora producción en Acero Inoxidable	2	\$ 3.800.000	\$ 7.600.000	10
Tanque en acero inoxidable	4	\$ 450.000	\$ 1.800.000	10
Banda transportadora	2	\$ 4.000.000	\$ 8.000.000	10
Licadora industrial	3	\$ 200.000	\$ 600.000	5
Tapador De Cápsula Semi-Automático	30	\$ 50.000	\$ 1.500.000	5
Utensilios de cocina.	5	\$ 320.000	\$ 1.600.000	5
Despulpadora/Tronzadora.	1	\$ 2.400.000	\$ 2.400.000	5
Canastas para almacenamiento	10	\$ 24.000	\$ 240.000	5
Estantes industriales	2	\$ 1.600.000	\$ 3.200.000	10
TOTAL			\$ 42.640.000	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 19 Inversión en Muebles y Enseres

INVERSIÓN EN MUEBLES Y ENSERES				
DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL AÑOS
Ventiladores	8	\$ 320.000	\$ 2.560.000	5
Aire Acondicionado	4	\$ 1.500.000	\$ 6.000.000	5
Teléfonos	3	\$ 100.000	\$ 300.000	5
Escritorios	3	\$ 400.000	\$ 1.200.000	5
Equipos Computo	3	\$ 1.500.000	\$ 4.500.000	5
Mesas	2	\$ 450.000	\$ 900.000	5
Sillas Escritorio	3	\$ 230.000	\$ 690.000	5
Sillas Generales	10	\$ 96.000	\$ 960.000	5
Archivadores	2	\$ 180.000	\$ 360.000	5
Muebles	1	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	5
TOTAL			\$ 18.970.000	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 20 Gastos Preoperativos

7.2 Inversiones Diferidas

GASTOS PREOPERATIVOS	
DETALLE DE INVERSIÓN	COSTO TOTAL
Licencias y Tramites	\$ 3.000.000
Montaje y Puesta en Marcha	\$ 2.000.000
Imprevistos	\$ 2.000.000
Total Inversión en Activos Intangibles	\$ 7.000.000

Fuente: Elaboración Propia

7.3 Inversiones en capital de trabajo

Tabla 21 Costo de mano de obra

COSTO DE MANO DE OBRA				
CARGO	REMUNERACIÓN MENSUAL	REMUNERACIÓN ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES	COSTO TOTAL
Mano de Obra Directa				
Operarios #Produccion (2)	\$ 2.000.000	\$ 24.000.000	\$ 12.141.600	\$ 36.141.600
Operarios Almacén (2)	\$ 2.000.000	\$ 24.000.000	\$ 12.141.600	\$ 36.141.600
SUBTOTAL	\$ 4.000.000	\$ 48.000.000	\$ 24.283.200	\$ 72.283.200
Mano de Obra Indirecta				
Jefe De Planta	\$ 1.500.000	\$ 18.000.000	\$ 9.106.200	\$ 27.106.200
SUBTOTAL	\$ 1.500.000	\$ 18.000.000	\$ 9.106.200	\$ 27.106.200
TOTAL	\$ 5.500.000	\$ 66.000.000	\$ 33.389.400	\$ 99.389.400

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 22 Costo Materiales primer año de operación

COSTO DE MATERIA PRIMA				
MERCANCIA	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
MERCANCIAS				
Materia Prima Batata	Kg	1.152.000	\$ 62,93	\$ 72.500.000
Subtotal Compra de Mercancías				\$ 102.000.000
Otras compras				
Sacos	UNIDAD	60.000	\$ 113,33	\$ 6.800.000
Subtotal Otras Compras				\$ 6.800.000
TOTAL				\$ 108.800.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 23 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	\$ 450.000	\$ 5.400.000
Energía	KW/HORA	12	\$ 580.000	\$ 6.960.000
Gas	M3	12	\$ 180.000	\$ 2.160.000

Internet y Telefonía	MES	12	\$ 200.000	\$ 2.400.000
TOTAL				\$ 16.920.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 24 Gastos por depreciación

GASTOS POR DEPRECIACIÓN								
Activos de producción	Vida Útil	Costo del activo	1	2	3	4	5	Valor Residual
Molino SCM-100 – 23701013	10	\$ 9.000.000	\$ 900.000	\$ 900.000	\$ 900.000	\$ 900.000	\$ 900.000	\$ 4.500.000
Estantes metálicos cromados	10	\$ 6.700.000	\$ 670.000	\$ 670.000	\$ 670.000	\$ 670.000	\$ 670.000	\$ 3.350.000
Empacadora producción en Acero Inoxidable	10	\$ 7.600.000	\$ 760.000	\$ 760.000	\$ 760.000	\$ 760.000	\$ 760.000	\$ 3.800.000
Tanque en acero inoxidable	10	\$ 1.800.000	\$ 180.000	\$ 180.000	\$ 180.000	\$ 180.000	\$ 180.000	\$ 900.000
Banda transportadora	10	\$ 8.000.000	\$ 800.000	\$ 800.000	\$ 800.000	\$ 800.000	\$ 800.000	\$ 4.000.000
Licadora industrial	5	\$ 600.000	\$ 120.000	\$ 120.000	\$ 120.000	\$ 120.000	\$ 120.000	\$ 0
Tapador De Cápsula Semi-Automático	5	\$ 1.500.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 0
Utensilios de cocina.	5	\$ 1.600.000	\$ 320.000	\$ 320.000	\$ 320.000	\$ 320.000	\$ 320.000	\$ 0
Despulpadora/Tronzadora.	5	\$ 2.400.000	\$ 480.000	\$ 480.000	\$ 480.000	\$ 480.000	\$ 480.000	\$ 0
Canastas para almacenamiento	5	\$ 240.000	\$ 48.000	\$ 48.000	\$ 48.000	\$ 48.000	\$ 48.000	\$ 0
Estantes industriales	10	\$ 3.200.000	\$ 320.000	\$ 320.000	\$ 320.000	\$ 320.000	\$ 320.000	\$ 1.600.000
Ventiladores	5	\$ 2.560.000	\$ 512.000	\$ 512.000	\$ 512.000	\$ 512.000	\$ 512.000	\$ 0
Aire Acondicionado	5	\$ 6.000.000	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000	\$ 0
Teléfonos	5	\$ 300.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 60.000	\$ 0
Escritorios	5	\$ 1.200.000	\$ 240.000	\$ 240.000	\$ 240.000	\$ 240.000	\$ 240.000	\$ 0
Equipos Computo	5	\$ 4.500.000	\$ 900.000	\$ 900.000	\$ 900.000	\$ 900.000	\$ 900.000	\$ 0
Mesas	5	\$ 900.000	\$ 180.000	\$ 180.000	\$ 180.000	\$ 180.000	\$ 180.000	\$ 0
Sillas Escritorio	5	\$ 690.000	\$ 138.000	\$ 138.000	\$ 138.000	\$ 138.000	\$ 138.000	\$ 0
Sillas Generales	5	\$ 960.000	\$ 192.000	\$ 192.000	\$ 192.000	\$ 192.000	\$ 192.000	\$ 0
Archivadores	5	\$ 360.000	\$ 72.000	\$ 72.000	\$ 72.000	\$ 72.000	\$ 72.000	\$ 0
Muebles	5	\$ 1.500.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 0
TOTAL			\$ 8.692.000	\$ 8.692.000	\$ 8.692.000	\$ 8.692.000	\$ 8.692.000	\$ 18.150.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 25 Remuneración personal administrativo

REMUNERACION PERSONAL ADMINISTRATIVO				
CARGO	REMUNERACIÓN MENSUAL	REMUNERACIÓN ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES	COSTO TOTAL
Gerente	\$ 1.500.000	\$ 18.000.000	\$ 9.106.200	\$ 27.106.200
Secretaria	\$ 1.000.000	\$ 12.000.000	\$ 6.070.800	\$ 18.070.800
Jefe Comercial	\$ 1.300.000	\$ 15.600.000	\$ 7.892.040	\$ 23.492.040
Gerente de Cuentas	\$ 1.300.000	\$ 15.600.000	\$ 7.892.040	\$ 23.492.040
Vendedores (2)	\$ 2.200.000	\$ 26.400.000	\$ 13.355.760	\$ 39.755.760
TOTAL	\$ 7.300.000	\$ 87.600.000	\$ 44.316.840	\$ 131.916.840

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 26 Otros Gastos Administrativos

OTROS GASTOS ADMINISTRATIVOS		
DETALLE	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
Papelería	\$ 150.000	\$ 1.800.000
Otros Gastos	\$ 100.000	\$ 1.200.000
TOTAL	\$ 250.000	\$ 3.000.000

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 27 Gasto de Ventas

GASTOS DE VENTA		
DETALLE	COSTO ANUAL	OBSERVACIÓN
Publicidad	\$ 5.000.000	
Distribución	\$ 12.000.000	
TOTAL	\$ 17.000.000	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 28 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	\$ 7.000.000	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000
VALOR A AMORTIZAR			\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000

Fuente: Elaboración Propia

Costo Totales	\$ 387.118.240
Costo – Depreciación	\$ 378.426.240
Gasto Admi	\$ 136.316.840
Gasto Admi – Amortización	\$ 134.916.840
Gastos de Ventas	\$ 17.000.000
Costo Operacional Anual	\$ 530.343.080
Costo Operacional Diario	\$ 1.473.175
Ciclo Operativo	30
Capital de Trabajo	\$ 44.195.257
Crecimiento Prome Infla	3,50%

Fuente: Elaboración Propia

7.4 Distribución de costos y gastos.

Tabla 29 Distribución de costos

DISTRIBUCIÓN DE COSTOS Y GASTOS			
DETALLE	COSTO	Costos Fijos	Costos Variables
Costos de Pro-ducción.			
M de O. Directa	\$ 72.283.200		\$ 72.283.200
M de O. Indirecta	\$ 27.106.200	\$ 27.106.200	
Compra de MP	\$ 102.000.000		\$ 102.000.000
Compra de otras MP	\$ 6.800.000		\$ 6.800.000
Servicios	\$ 16.920.000		\$ 16.920.000
Depreciación	\$ 8.692.000	\$ 8.692.000	
SUBTOTAL	\$ 233.801.400	\$ 35.798.200	\$ 198.003.200
Gastos de Adm.			
Sueldos y Prestac.	\$ 131.916.840	\$ 131.916.840	
Otros Gast. Adm.	\$ 3.000.000	\$ 3.000.000	
Amortización.	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	
SUBTOTAL	\$ 136.316.840	\$ 136.316.840	
GASTOS DE VENTA			
Publicidad	\$ 5.000.000	\$ 5.000.000	
Distribución	\$ 12.000.000	\$ 12.000.000	
SUBTOTAL	\$ 17.000.000	\$ 17.000.000	
TOTAL	\$ 387.118.240	\$ 189.115.040	\$ 198.003.200

Fuente: Elaboración Propia

7.5 Precio de Venta y Punto de Equilibrio

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

$$\text{Costo Unitario} = \frac{\$387.118.240}{\$ 1.152,000} = \$ 336$$

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

$$\text{Precio Unitario de Venta Kilo Harina} = \frac{\$336 + (\$336 * 25)}{100 - 25} = 448 \text{ pesos por kilo}$$

$$\text{Punto de Equilibrio} = \frac{\$ 189.115.040}{448 - 172}$$

= 685.200 Kilos para alcanzar punto de equilibrio

7.6 Capital de Trabajo

Costo Totales	\$ 387.118.240
Costo – Depreciación	\$ 378.426.240
Gasto Admi	\$ 136.316.840
Gasto Admi – Amortización	\$ 134.916.840
Gastos de Ventas	\$ 17.000.000
Costo Operacional Anual	\$ 530.343.080
Costo Operacional Diario	\$ 1.473.175
Ciclo Operativo	30
Capital de Trabajo	\$ 44.195.257
Crecimiento Prome Infla	3,50%

Fuente: Elaboración Propia

7.7 Flujo Neto de Inversión

Tabla 30 Programa de inversión fija

PROGRAMA DE INVERSIÓN FIJA DEL PROYECTO						
CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Activos fijos tangibles						
Obras físicas	\$ 75.000.000					
Maquinarias y equipos	\$ 42.640.000					
Muebles y enseres	\$ 18.970.000					
Subtotal	\$ 136.610.000					
Activos Diferidos						
Gastos Preoperativos	\$ 7.000.000					
Subtotal	\$ 7.000.000					
Total Inversión Fija	\$ 143.610.000					

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 31 Inversión en capital de trabajo

INVERSIÓN EN CAPITAL DE TRABAJO					
	AÑOS				
DETALLE	0	1	2	3	4
Capital de trabajo	\$ 44.195.257	\$ 1.723.615	\$ 1.790.836	\$ 1.860.679	\$ 1.933.245

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 32 Programa de Inversión

PROGRAMA DE INVERSIÓN						
	AÑOS					
CONCEPTO	0	1	2	3	4	5
Inversión fija	\$ 143.610.000					
Capital de trabajo	\$ 44.195.257	\$ 1.723.615	\$ 1.790.836	\$ 1.860.679	\$ 1.933.245	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 33 Valor Residual de Activos

VALOR RESIDUAL DE ACTIVOS						
	AÑOS					
DETALLE	1	2	3	4	5	
Activos de producción						\$ 18.150.000
Subtotal activos de producción						\$ 18.150.000
Vr. Residual Capital de Trabajo						\$ 51.503.631
TOTAL VR. RESIDUAL						\$ 69.653.631

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 34 Flujo neto de inversiones

FLUJO NETO DE INVERSIONES						
	AÑOS					
CONCEPTO	0	1	2	3	4	5
Inversión fija	\$ 143.610.000					
Capital de trabajo	\$ 44.195.257	\$ 1.723.615	\$ 1.790.836	\$ 1.860.679	\$ 1.933.245	\$ 0
Valor residual						\$ 69.653.631

Inversiones	\$ 187.805.257	\$ 1.723.615	\$ 1.790.836	\$ 1.860.679	\$ 1.933.245	\$ 69.653.631
--------------------	----------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---------------

Fuente: Elaboración Propia

7.8 Proyecciones Financieras

Tabla 35 Presupuesto de Ingresos

PRESUPUESTO DE INGRESOS					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Ingresos por ventas	\$ 516.096.000	\$ 536.223.744	\$ 557.136.470	\$ 578.864.792	\$ 601.440.519
TOTAL INGRESO	\$ 516.096.000	\$ 536.223.744	\$ 557.136.470	\$ 578.864.792	\$ 601.440.519

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 36 Presupuesto de Costo de Producción

PRESUPUESTO DE COSTO DE PRODUCCION					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Costos directos					
Compra de mercancía	\$ 102.000.000	\$ 105.978.000	\$ 110.111.142	\$ 114.405.477	\$ 118.867.290
Mano de obra directa	\$ 72.283.200	\$ 75.102.245	\$ 78.031.232	\$ 81.074.450	\$ 84.236.354
Depreciación	\$ 8.692.000	\$ 8.692.000	\$ 8.692.000	\$ 8.692.000	\$ 8.692.000
Subtotal costo directo	\$ 182.975.200	\$ 189.772.245	\$ 196.834.374	\$ 204.171.927	\$ 211.795.644
Gastos generales de fab.					
Materiales indirectos	\$ 6.800.000	\$ 7.065.200	\$ 7.340.743	\$ 7.627.032	\$ 7.924.486
Mano de obra indirecta	\$ 27.106.200	\$ 28.214.844	\$ 29.368.831	\$ 30.570.016	\$ 31.820.330
Servicios	\$ 16.920.000	\$ 17.579.880	\$ 18.265.495	\$ 18.977.850	\$ 19.717.986
SUBTOTAL	\$ 50.826.200	\$ 52.859.924	\$ 54.975.069	\$ 57.174.897	\$ 59.462.801
TOTAL	\$ 233.801.400	\$ 242.632.168	\$ 251.809.443	\$ 261.346.824	\$ 271.258.445

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 37 Presupuesto de gastos de administración

PRESUPUESTO DE GASTOS DE ADMINISTRACIÓN					
AÑOS					

DETALLE	1	2	3	4	5
Sueldos y prestaciones	\$ 131.916.840	\$ 137.061.597	\$ 142.406.999	\$ 147.960.872	\$ 153.731.346
Otros gastos de administración	\$ 3.000.000	\$ 3.117.000	\$ 3.238.563	\$ 3.364.867	\$ 3.496.097
Amortización	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000
TOTAL	\$ 136.316.840	\$ 141.578.597	\$ 147.045.562	\$ 152.725.739	\$ 158.627.443

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 38 Presupuesto de Gastos de Ventas

PRESUPUESTO DE GASTOS DE VENTAS					
	AÑOS				
DETALLE	1	2	3	4	5
Publicidad	\$ 5.000.000	\$ 5.195.000	\$ 5.397.605	\$ 5.608.112	\$ 5.826.828
Distribución	\$ 12.000.000	\$ 12.468.000	\$ 12.954.252	\$ 13.459.468	\$ 13.984.387
TOTAL	\$ 17.000.000	\$ 17.663.000	\$ 18.351.857	\$ 19.067.579	\$ 19.811.215

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 39 Presupuesto de Costos Operacionales

PRESUPUESTO DE COSTOS OPERACIONALES					
	AÑOS				
DETALLE	1	2	3	4	5
Costos de Comercialización	\$ 233.801.400	\$ 242.632.168	\$ 251.809.443	\$ 261.346.824	\$ 271.258.445
Gastos de administración	\$ 136.316.840	\$ 141.578.597	\$ 147.045.562	\$ 152.725.739	\$ 158.627.443
Gastos de ventas	\$ 17.000.000	\$ 17.663.000	\$ 18.351.857	\$ 19.067.579	\$ 19.811.215
TOTAL COSTOS OPERACIONALES	\$ 387.118.240	\$ 401.873.765	\$ 417.206.862	\$ 433.140.143	\$ 449.697.103

Fuente: Elaboración Propia

7.9 Flujo Neto de Operación

Tabla 40 Flujo neto de operación

FLUJO NETO DE OPERACIÓN					
	AÑOS				
DETALLE	1	2	3	4	5

Ingresos operacionales	\$ 516.096.000	\$ 536.223.744	\$ 557.136.470	\$ 578.864.792	\$ 601.440.519
Egresos operacionales	\$ 387.118.240	\$ 401.873.765	\$ 417.206.862	\$ 433.140.143	\$ 449.697.103
Utilidad operacional	\$ 128.977.760	\$ 134.349.979	\$ 139.929.608	\$ 145.724.650	\$ 151.743.416
Impuestos	\$ 41.272.883	\$ 42.991.993	\$ 44.777.475	\$ 46.631.888	\$ 48.557.893
UTILIDAD NETA	\$ 87.704.877	\$ 91.357.986	\$ 95.152.133	\$ 99.092.762	\$ 103.185.523
Más depreciación	\$ 8.692.000	\$ 8.692.000	\$ 8.692.000	\$ 8.692.000	\$ 8.692.000
Más amortización	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000	\$ 1.400.000
Flujo neto de operaciones	\$ 97.796.877	\$ 101.449.986	\$ 105.244.133	\$ 109.184.762	\$ 113.277.523

Fuente: Elaboración Propia

7.10 Flujo Neto del Plan de Negocios

Tabla 41 Flujo Neto del proyecto

FLUJO NETO DEL PROYECTO						
DETALLE	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Flujo neto de inversión.	\$ 187.805.257	\$ 1.723.615	\$ 1.790.836	\$ 1.860.679	\$ 1.933.245	\$ 69.653.631
Flujo Neto de Operación.		\$ 97.796.877	\$ 101.449.986	\$ 105.244.133	\$ 109.184.762	\$ 113.277.523
Total Neto del Proyecto	-\$ 187.805.257	\$ 96.073.262	\$ 99.659.150	\$ 103.383.455	\$ 107.251.517	\$ 182.931.154

Fuente: Elaboración Propia

7.11 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 30% y haciendo uso del programa Microsoft Excel.

Evaluación Financiera	
T.O	30%
VPN	\$ 78.944.227
TIR	49%
R c/b	1,555860893

Ante esto se puede ver que el plan de negocios tiene una viabilidad positiva empezando porque su valor presente neto es positivo, lo que significa que al llevar los flujos de caja del proyecto a valor presente con la tasa de descuento, estos son positivos y demuestran rentabilidad.

Así mismo, la tasa interna de retorno es del 49% lo cual es mayor a la tasa de oportunidad. Sin mencionar que la relación costo beneficio se encuentra por encima de 1 lo cual también es positivo dentro de la evaluación financiera.

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

La viabilidad de este proyecto parte de la realización de los estudios financieros y obtención de los resultados de mercado y operacionales que establecen elementos existentes, hipotetizando que la empresa puede funcionar de manera adecuada. Así mismo, existe un interés genuino por parte de las empresas de repostería y panadería en la adopción de este tipo de harinas alternativas para la producción de sus alimentos. Se concluye que, aunque existe un nivel de interés y demanda dentro del mercado, se deben desarrollar acciones estratégicas para lograr alcanzar los volúmenes de ventas establecidos dentro del plan de negocios.

Por último, la empresa puede ser un foco generador de empleo y sobre todo el poder impactar de manera positiva en la economía de todas las personas naturales y jurídicas que hacen parte de toda la cadena de valor de la empresa.

10. RECOMENDACIONES

Se recomienda la implementación y creación de la empresa, esto dado que se muestra la viabilidad de la misma por lo que hay una oportunidad de negocio para la generación de ingresos por parte de los interesados en realizar la inversión alrededor de la empresa.

Se recomienda la estructuración de alianzas estratégicas con productores y proveedores para lograr obtener precios competitivos que ayuden a la empresa a posicionarse en el mercado y aumentar sus volúmenes de ventas

Se recomienda a la empresa explorar otras opciones de sabores para la elaboración de harinas complementarias para la industria de la panadería y repostería logrando así aumentar la profundidad de su línea de productos y portafolio de opciones que tiene para ofrecer a todos sus clientes.

BIBLIOGRAFÍA

Abreu, J. L. (2014). El método de la investigación Research Method. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195-204. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)

Acosta-Ordoñez, K. (2013). *La economía de las aguas del río Sinú*. Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana; No. 194.

Banco De La República. BanRep (2021). Boletín Económico Regional – Costa Caribe. Obtenido de <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9912/BER%20Costa%20Caribe%20II%20Trim-2020.pdf>

Díaz Puello, L. M., & Herrera Montiel, Y. M. (2018). Creación de una planta de producción de ponqués a base de batata en el municipio de San Andrés de Sotavento.

Gauna, P. I., & Zequeira, L. (2014). *Buenas prácticas agrícolas en cultivo de batata*. Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria.

Marti, H. R., Mitidieri, M. S., Di Feo, L. D. V., Segade, G., Constantino, A., Chiandussi, M. C., & Filippi, M. (2014). Producción agroecológica de batata para el gran cultivo y la huerta familiar. Ediciones INTA.

Merchan Vargas, J. J. (2020). Efectos del Covid-19 en la sociedad colombiana.

Muñoz León, C. A., & Cuervo Carvajal, C. A. (2019). Propuesta de un plan de marketing digital para la empresa Alumitex de la ciudad de Montería.

Ramírez Molina, R. I., & Ampudia Sjogreen, D. M. (2018). Factores de competitividad empresarial en el sector comercial.

Rodríguez Jerez, J. L., & Villalobos Álvarez, R. A. (2019). Evaluación de la harina de batata (*ipomoea batata*) como adjunto de la malta de cebada, en la fabricación de Cerveza tipo ale.

Rubio Arrieta, J. A., & Vilorio Benítez, K. M. (2020). Evaluación sensorial de reestructurado frito de batata (*ipomoea batatas* L.) producido en el valle del sinú obtenido por un sistema de gelificación alginato-sulfato-fósforo.

Sánchez Caro, Y., & Segura Villamil, Y. (2020). Economía colombiana en tiempos de Covid-19.

Viloria-de-la-Hoz, J. (2007). La economía del departamento de Córdoba: ganadería y minería como sectores clave. Capítulo 4. La economía

Shapero, A. T. (2019). The entrepreneurial event. Ohio: College of Administrative Science, Ohio State University – Renew 1985

Terragno, D., & Leucona, M. L. (2019). Cómo armar un plan de negocios. Mercado.

ANEXOS

ANEXO 1 ANÁLISIS DE RESULTADOS ENCUESTA

[Clic Excel Adjunto](#)

ANEXO 2 REGLAMENTO DE LA EMPRESA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ART. 1°—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa FLOUBATYR 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 FLOUBATYR. 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. 1º); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del 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. 2º—Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51) Modificó el inciso primero del literal C), incluyó el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

CAPÍTULO V

Las horas extras y trabajo nocturno

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

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

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

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

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

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se

trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

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

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

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

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

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

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

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

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

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer el descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

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

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

Vacaciones remuneradas

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

Permisos

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

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

igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, 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 oír 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 FLOUBATYR. 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 tuvieran 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.