

**Creación de una empresa comercializadora de blusas para damas tallas grande en el
municipio de montería del departamento de córdoba.**

DAYRA PATRICIA BRAVO PEÑATA

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

MONTERIA - CÓRDOBA

2020

**Creación de una empresa comercializadora de blusas para damas tallas grande en el
municipio de montería del departamento de córdoba.**

DAYRA PATRICIA BRAVO PEÑATA

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de
Administradora en Finanzas y Negocios Internacionales

DIRECTOR:

JORGE RAFAEL GARCIA PATERNINA

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

MONTERIA - CÓRDOBA

2020

Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios por todas sus bendiciones y por haberme permitido llegar a este evento tan importante de mi vida profesional

A mi familia, compañeros y amigos por su apoyo incondicional

A mis maestros por haber compartido su conocimiento y direccionarme durante el transcurrir de mi carrera

TABLA DE CONTENIDO

Agradecimientos	3
Introducción	10
1. Resumen ejecutivo	12
2. Referente conceptual & teórico	13
3. Módulo de mercado	16
3.1. Producto	16
3.2. Usos:.....	16
3.3. Productos sustitutos y/o complementarios	16
3.4. Consumidor final.....	17
3.5. Segmentación de mercado	17
3.5.1. Características socioculturales	17
3.5.2. Delimitación área geográfica	18
3.5.3. Análisis de la demanda	19
3.5.4. Análisis de la oferta	35
3.5.5. Demanda insatisfecha	37
3.6. Análisis de precios.....	38
3.7. Canales de comercialización.....	40
3.8. Imagen del Producto o servicio	40
3.9. Estrategia de Publicidad	41
4. Módulo técnico y organizacional	41
4.6. Tamaño del proyecto	41
4.7. Localización.....	42
4.7.1. Macrolocalización	42
4.7.2. Micro localización.....	43
4.8. Distribución en Planta	44
4.9. Proceso de comercialización	44
4.10. Naturaleza jurídica	46
4.10.1. Misión.....	46
4.10.2. Visión	46

4.11.	Organigrama	47
4.11.1.	Manual de Funciones	48
5.	Módulos de impacto social, económico y ambiental	55
6.	Módulo financiero.....	56
6.6.	Inversiones.....	56
6.7.	Costos de operación.....	58
3.6.	Gastos.....	60
3.7.	Distribución de costos	62
3.8.	Determinación de punto de equilibrio.....	63
3.9.	Programa de inversión fija.....	63
3.10.	Inversión en capital de trabajo	64
3.11.	Valor residual de activos.....	64
3.12.	Flujo de inversiones.....	65
3.13.	Presupuestos.....	65
3.14.	Flujo neto de operación.....	67
3.15.	Flujo neto del proyecto	68
3.16.	Evaluación financiera.....	68
3.17.	Fuentes de financiación.....	69
	Conclusiones	70
	Recomendaciones	71
	Bibliografía	72
	Anexos.....	74

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: ¿En tu familia hay mujeres con sobrepeso u obesidad?	21
Tabla 2: ¿Te gustaría adquirir blusas con diseños modernos que te hagan sentir confortable, atractiva y elegante, acorde a tus medidas?	23
Tabla 3: ¿Te sientes a gusto con las blusas que usas actualmente?	24
Tabla 4: ¿Qué tipo de blusas compras con más frecuencia?	25
Tabla 5: ¿Te gustaría ir a un lugar donde comercialicen blusas a la moda actual y a tu medida?	26
Tabla 6: Encuesta; ¿Compra para usted o para su familiar blusas de talla grande?	27
Tabla 7: Encuesta; ¿Con qué frecuencia compra blusas de talla grande?	28
Tabla 8: Encuesta; ¿Se siente satisfecho(a) con el precio que paga por la blusa de talla grande?	29
Tabla 9: Encuesta; ¿Cuál crees que sería el precio justo a pagar por una blusa moderna de talla grande?	30
Tabla 10: Proyección de la demanda	35
Tabla 11: Cálculo de la oferta	36
Tabla 12: Proyección de la oferta	37
Tabla 13: Demanda insatisfecha	37
Tabla 14: Proyección de demanda insatisfecha	38
Tabla 15: ¿Cuál crees que sería el precio justo a pagar por una blusa moderna de talla grande?	39
Tabla 16: Ponderación consulta de precios	39
Tabla 17: Estudio de macrolocalización; Creación propia	42
Tabla 18: Estudio de microlocalización; Creación propia	43
Tabla 19: Manual de funciones del gerente; Creación propia	48

Tabla 20: Manual de funciones del contador; Creación propia	49
Tabla 21: Manual de funciones del auxiliar financiero; Creación propia	50
Tabla 22: Manual de funciones del administrador; Creación propia	51
Tabla 23: Manual de funciones de secretarias; Creación propia	52
Tabla 24: Manual de funciones de asesores; Creación propia.....	53
Tabla 25: Manual de funciones de cajeras; Creación propia.....	54
Tabla 26: Inversión en obras físicas; Creación propia	56
Tabla 27: Inversión en maquinaria & equipo; Creación propia	56
Tabla 28: Inversión en muebles y enseres; Creación propia	57
Tabla 29: Inversión en activos intangibles; Creación propia	57
Tabla 30: Costo de mano de obra; Creación propia.....	58
Tabla 31: Costo de materiales primer año; Creación propia	59
Tabla 32: Costo de servicios primer año; Creación propia	60
Tabla 33: Gastos por depreciación; Creación propia	60
Tabla 34: Remuneración personal administrativo; Creación propia.....	61
Tabla 35: Otros gastos administrativos; Creación propia	61
Tabla 36: Gastos de venta; Creación propia	61
Tabla 37: Amortización de gastos diferidos; Creación propia	62
Tabla 38: Distribución de costos; Creación propia.....	62
Tabla 39: Determinación de punto de equilibrio	63
Tabla 40: Inversión fija del proyecto; Creación propia	63
Tabla 41: Inversión en capital de trabajo; Creación propia.....	64
Tabla 42: Programa de inversión; Creación propia	64

Tabla 43: Valor residual de activos; Creación propia	64
Tabla 44: Flujo de inversiones; Creación propia	65
Tabla 45: Presupuesto de ingresos; Creación propia	65
Tabla 46: Presupuesto de costos de producción; Creación propia.....	66
Tabla 47: Presupuesto de gastos de administración; Creación propia	66
Tabla 48: Presupuesto de costos operacionales; Creación propia	67
Tabla 49: Flujo neto de operación; Creación propia	67
Tabla 50: Flujo neto del proyecto; Creación propia	68
Tabla 51: Evaluación del proyecto; Creación propia	68
Tabla 52: Factores de estudio de proyecto; Creación propia	68

LISTA DE FIGURAS

Ilustración 1 Fuente: Pinterest	18
Ilustración 2: encuesta; Fuente: Elaboración propia	22
Ilustración 3: Encuesta 2; Fuente: Elaboración propia	23
Ilustración 4: Encuesta 3; Fuente: Creación propia	24
Ilustración 5: Encuesta 4; Fuente: Creación propia	25
Ilustración 6: Encuesta 5; Fuente: Creación propia	26
Ilustración 7: Encuesta 6; Fuente: Creación propia	27
Ilustración 8: Encuesta 7; Fuente: Creación propia	28
Ilustración 9: Encuesta 8; Fuente: Creación propia	29
Ilustración 10: Encuesta 9; Fuente: Creación propia	31
Ilustración 11: Presentación de la marca	40
Ilustración 12: Distribución en planta; Creación propia	44
Ilustración 13: Proceso de comercialización; Creación propia.....	45
Ilustración 14: Organigrama de la empresa; Creación propia	47

Introducción

En la actualidad, más de la mitad de los adultos entre 18 y 64 años (56 %) están en condición de sobrepeso u obesidad, Según el Ministerio de Salud, autor de dicha investigación, uno de cada cinco colombianos tiene obesidad, con relación a la moda, en Colombia la delgadez sigue siendo el hito en la moda, el mercado textil es completamente cerrado y las tallas de la 14 a la 26, ya que no se encuentran en marcas y almacenes reconocidos, o están pero no son prendas con tendencias de moda. Comenta; (Laura Aguádelo 2015), “prendas sin gracia ni estilo”.

Por consiguiente, se puede ver reflejado en las mujeres, que el vestir en obesidad es un caso sumamente complejo ya que se puede notar la discriminación y falta de democratización de la moda, es por esto que las mujeres con sobrepeso u obesidad a diario se enfrentan a una problemática al momento de comprar prendas de vestir, de manera que lo que se busca es tendencia nueva, actual. Por consiguiente, se puede ver reflejado en las mujeres, que el vestir en obesidad es un caso sumamente complejo ya que se puede notar la discriminación y falta de democratización de la moda, es por esto que las mujeres con sobrepeso u obesidad a diario se enfrentan a una problemática al momento de comprar prendas de vestir, de manera que lo que se busca es tendencia nueva, actual.

Nos encontramos en una sociedad en la que indudablemente es más importante los factores externos (físico), donde se da la desigualdad por ejemplo; en cuanto a las oportunidades laborales, sin detenernos a analizar de que el sobrepeso y la obesidad en las mujeres no

precisamente es causa del mal hábito alimenticio, el cual influye pero en muchos casos esto se debe a tendencias del organismo como es la parte de las hormonas y el factor metabólico.

En estos tiempos la moda se inclina más a un cuerpo esbelto y con curvas, lo cual nos da a pensar que lo que prevalece es la estética y no el Ser en sí. Todos estos aspectos conllevan a que las mujeres de tallas grandes se vean afectadas psicológicamente debido a la estigmatización que se presenta en todos los ambientes tanto laborales como sociales ya sea de forma implícita o explícita. Por lo cual, se puede aludir una moda excluyente para las tallas grandes y por tanto se han visto en la necesidad de buscar diseñadores que le ofrezcan esa alternativa que es vestir a la vanguardia de la moda, pero con un valor agregado que es el costo económico que es un tanto elevado.

De acuerdo a lo planteado, surge la idea de dar una solución a esta problemática y es que la ciudad de Montería no es lejana a esta situación que presentan las mujeres de tallas grandes que buscar estar a la moda y no encuentran las alternativas que contribuyan a su necesidad, es por eso que se decide crear una empresa que este en la capacidad contribuir con la producción y comercialización ropa exterior (blusas) tallas grandes para las mujeres de curvas pronunciadas que desean estar a la vanguardia de la moda y además que puedan adquirir las prendas con precios moderadamente razonables y que además puedan contar con el buen servicio.

1. Resumen ejecutivo

Empresa: Moda&Plus S.A.S.

Ubicación: Montería-Córdoba

Oportunidad de Negocio: Comercializar blusas tallas grandes al detal y al por mayor, siendo pioneros actualmente en la ciudad de Montería, Córdoba

Competidores: En la actualidad no existen empresas legalmente constituidas que sean referentes competitivas

Servicio: Ventas: prendas de vestir (blusas)

Precios: Entre \$38.000 y \$45.000c/u

Presupuesto de Inversión: \$ 470.491.293

Rentabilidad: La TIR del plan de negocio es de 14%

2. Referente conceptual & teórico

El presente trabajo tiene como propósito la creación de una empresa dedicada a la comercialización de prendas de vestir tallas plus (blusas), con la finalidad de penetrar el mercado de mujeres con sobrepeso y obesidad, debido a esto, se tiene en cuenta unos aspectos importantes como lo son el estudio de mercado, financiero, técnico y administrativo.

El sector comercial, hace parte del sector terciario de la economía, e incluye comercio al por mayor, minorista, de acuerdo a investigaciones realizadas en el portal de PROCOLOMBIA se pudo conocer que la industria textil y confección en Colombia cuenta con más de 100 años de experiencia y una cadena de producción consolidada y experimentada, tiene un excelente posicionamiento en la región por su calidad, mano de obra y diseños exclusivos, esto sumando a su red de tratados y posición estratégica lo hace una plataforma exportadora ideal para aquellas empresas que quieren ampliar sus operaciones en América latina.

Además es importante saber que este sector es uno de los más dinámicos de la economía colombiana, en 2017 el sector Textil – Confección represento el 6% del PIB industrial. Se estima que la producción de confecciones proporciona cerca del 70% del empleo de la cadena.

Según la encuesta liderada por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), en colaboración con el Ministerio de Salud y Protección Social, el Instituto Nacional de Salud (INS), Prosperidad Social y la Universidad Nacional de Colombia; contó también con el apoyo de entidades como el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), la Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS) y la Asociación Colombiana para el Avance

de la Ciencia (ACAC), da como respuesta que la obesidad es más frecuente en las mujeres (22,4%) que en los hombres (14,4%).

Por consiguiente, es por ello que surge la idea de crear un plan de negocio que conlleve a la comercialización de prendas de vestir tallas grandes, el estudio de mercado para este proyecto se basa en analizar la oferta y la demanda que existe en este determinado sector que tiene como enfoque aspectos relevantes y es la información que se adquiere en referencia a las necesidades que presenta el mercado objetivo es decir, las mujeres de tallas grandes. Según Randall, define el estudio de mercado de la siguiente manera: “La recopilación, el análisis y la presentación de información para ayudar a tomar decisiones y a controlar las acciones de marketing“(Huerta, 2016)

Es importante analizar que para poner en marcha un proyecto de creación de empresa no es tan sencillo, pero debemos tener claro que para emprender nuevos retos es necesario superar una serie de trabas que serán distintas según el caso. Sin embargo, hay elementos que están presentes siempre en todos los proyectos, y eso es lo que ocurre con el estudio financiero, el cual nos permite conocer y evaluar que tan prospero es nuestro proyecto Tomando como base los recursos económicos que tenemos disponibles y el costo total del proceso de producción como es el caso de las prendas de vestir (blusas).

El estudio administrativo representa uno de los factores más importantes del proyecto debido a que la estructura administrativa está bien organizada, las posibilidades de éxito para la empresa son mayores, por lo tanto es fundamental determinar la organización que la empresa deberá considerar para su establecimiento. Así tendrá presente la planificación estratégica, estructura

organizacional, legalidad, fiscalidad, aspectos laborales, fuentes y métodos de reclutamiento, etc. Se trata de realizar un análisis para la obtención de la información pertinente para determinar los aspectos organizacionales del proyecto, procedimientos administrativos, laborales y los aspectos legales (MCarmen CB, 2011)

El objetivo de un estudio técnico es verificar cuán posible es fabricar un producto o brindar un servicio, analizando el tamaño óptimo, localización más favorable, equipos a utilizar, instalaciones necesarias y la organización requerida para su ejecución (Prieto Herrera, 2009). El estudio técnico busca responder a las interrogantes: ¿cuánto, dónde, cómo y con qué producirá la empresa?, así como diseñar la función de producción óptima que mejor utilice los recursos disponibles para obtener el producto o servicio deseado (Córdoba Padilla, 2011).

3. Módulo de mercado

3.1.Producto

El producto a ofrecer son prendas de vestir (blusas) tallas plus para damas, con estilos a la vanguardia de la moda; ya sean formales, casuales y elegantes, hechas en telas de algodón, lino, seda, crepé, chalis, entre otras. Su rango de tallas es desde la talla M hasta la XXL, son diseños de blusas actuales, juveniles y moda fresca. Lo anterior, con el fin de satisfacer las necesidades que tienen las mujeres de talla grande en lucir bien acorde a su edad y estilo.

3.2.Usos:

El uso del producto es diseñado para mujeres de tallas grande, las cuales pueden utilizar las prendas en todo momento pues es de uso necesario del día a día, lo cual no implica ninguna limitación siempre y cuando se ajuste a su comodidad, hay variedad de estilos, lo cual les permite lucir siempre bellas y confortables.

3.3.Productos sustitutos y/o complementarios

Entre los productos sustitutos tenemos la ropa femenina, en el caso de los vestidos, camisetas y enterizos aunque es importante aclarar que la idea es brindar más de una blusa en una prenda, es por eso que nos enfocamos a que nuestro mercado debe ser un público orientado a la moda sin límite donde la talla grande no es obstáculo y la apariencia es un elemento importante, lo cual reduce el número de competidores.

En cuanto a los productos complementarios se pueden usar los jeans, short, chaquetas y otros accesorios como bolsos, los cuales pueden ser necesarios para que las mujeres luzcan bien de acuerdo a sus necesidades y expectativas de estilo.

3.4.Consumidor final

El consumidor final de nuestro producto son mujeres de tallas grandes que necesitan adquirir las prendas de vestir (blusas), debido a que se trata de un nicho de mercado específico, de manera que es importante tener claro que debemos diferenciar lo que es cliente consumidor y cliente comprador, debido a que hay personas que compran y adquieren el producto para otras personas de su familia o bien sea para obsequiar, así mismo es necesario dar a conocer que este tipo de prenda prefiere.

3.5.Segmentación de mercado

Se establece como mercado objetivo mujeres de tallas grandes, arriesgadas y seguras que deseen lucir jóvenes, elegir a su estilo y que deseen distinguirse de las demás, sentirse únicas y empoderadas, lo cual indica la población de estratos 1, 2, 3,4 y 5, del municipio de montería.

3.5.1. Características socioculturales

El municipio de Montería, es el centro económico, político, cultural y administrativo de la región cordobesa. Es sede de importantes certámenes turísticos, entre los que sobresalen las Fiestas Patronales en enero, la Feria Nacional Ganadera, Equina, Agroindustrial y Comercial de Montería, el Reinado Nacional e Internacional de la Ganadería en junio, y el Concurso del Dulce Típico Sinuano y de Comida de Semana Santa que se realiza con anterioridad a las festividades religiosas.

3.5.2. Delimitación área geográfica

El área geográfica que se plantea para la implementación del plan de negocios es el municipio de Montería en el departamento de Córdoba, el cual tiene como propósito el mercado potencial a estudiar y analizar con la implementación del estudio de mercado el cual es fundamental para conocer y evaluar de forma más clara las condiciones de los consumidores.

Montería es una ciudad con un destacado desarrollo urbano, comercial y vial, y conocida también como La Ciudad de las Golondrinas. Es la capital ganadera de Colombia. Esta tierra con uno de los valles más fértiles del mundo, tiene vocación agropecuaria desde sus inicios. Su gente, su historia y su exótica belleza, la convierten en un destino que atrae turistas durante todo el año. La actividad comercial de Montería reviste un alto grado de importancia, ya que además de atender la demanda de sus propios habitantes, representa el punto de encuentro de la zona rural que la rodea. El aumento de la población y el incremento de sus necesidades han motivado, al igual que en las grandes capitales colombianas, poner en funcionamiento importantes centros comerciales.



Ilustración 1 Fuente: Pinterest

3.5.3. Análisis de la demanda

3.5.3.1. Diseño muestral

Para calcular la demanda existente es necesario realizar un estudio de mercado, por lo tanto es fundamental calcular el tamaño de la muestra, lo cual es importante tener claro la población, en este caso no se encontró el dato exacto de cuantas son las mujeres con problemas de obesidad en el municipio de Montería, por lo tanto se recurrió a investigar la información a nivel nacional lo cual dio como resultado que el 22,4% de las mujeres en Colombia son obesas, según el periódico Novoa et Vetera de la Universidad del Rosario, de manera que con esta información buscamos la cifra estimada que indica cuantas mujeres obesas hay en el municipio de Montería, por lo tanto hacemos la operación teniendo en cuenta la población total del municipio de Montería proyectada para 2020 que es de 259.895 de acuerdo a la información registrada en la página del DANE y es de la siguiente forma:

$$259.895 \times 22,4\% = 58.216,48$$

De manera que, con esta información podemos calcular la muestra.

El tamaño de la muestra para una población finita se determina con la siguiente fórmula:

$$n = (N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q) / ((N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q)$$

Donde:

N = tamaño de la población

Z= Varianza tipificada (típicas 95%, Z = 2; 99%, Z = 3)

e = error muestral (típico 5 % =0,05)

p = proporción de elementos que presentan la característica. (típico 50% = 0,5)

q = proporción de elementos que no presentan la característica. (típico 50% = 0,5)

n = Tamaño de la muestra

Entonces:

N= 58.216,48 mujeres obesas

Z = 1,96 ~ 2 (95% confiabilidad)

e = 5 % = 0,05

p = 50 % = 0,5

q = 50% = 0,5

n= ?

$$\frac{58.216,48 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{1} = 55.911,1 = 381,648078$$

$$(58.216,48 - 1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5) = 146$$

n= 382 aprox

3.5.3.2. Validación del instrumento

Para la recopilación de la información se realizó una encuesta aplicada al número total de la muestra, la cual me permitió conocer información clave para entender el comportamiento y características de los consumidores. (Anexo 1: formulario aplicado)

3.5.3.3. Análisis de la demanda

Pregunta # 1

1. ¿En tu familia hay mujeres con sobrepeso u obesidad?		
Respuesta	# mujeres	%
Si	366	95,8%
No	16	4,2%
Total	382	100%

Tabla 1: ¿En tu familia hay mujeres con sobrepeso u obesidad?

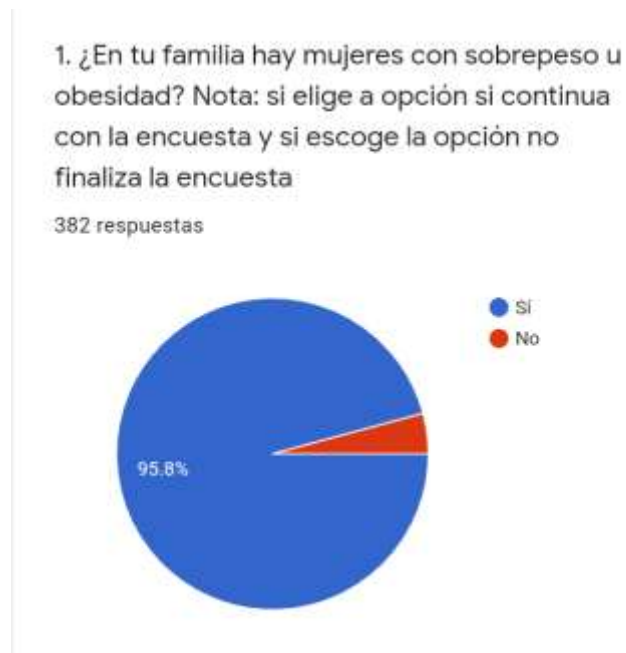


Ilustración 2: encuesta; Fuente: Elaboración propia

Al analizar la información que arrojo la encuesta se puede observar que el 95.8% de las mujeres en el municipio de Montería, tiene sobrepeso y obesidad, lo cual demuestra que es una población que se puede ajustar a lo que queremos ofrecer y es satisfacer las necesidades de estas mujeres de lucir prendas agradables que se ajusten a su medida.

Pregunta #2

2. ¿Te gustaría adquirir blusas con diseños modernos que te hagan sentir confortable, atractiva y elegante, acorde a tus medidas?		
Respuesta	# mujeres	%
Si	370	96,90%
No	12	3,00%
Total	382	100%

Tabla 2: ¿Te gustaría adquirir blusas con diseños modernos que te hagan sentir confortable, atractiva y elegante, acorde a tus medidas?

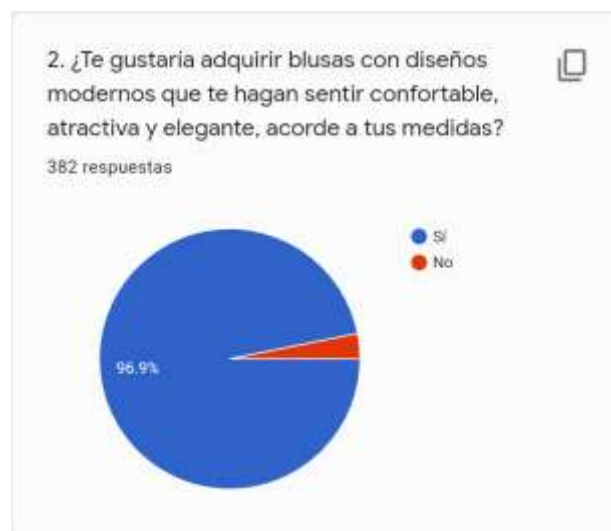


Ilustración 3: Encuesta 2; Fuente: Elaboración propia

Pregunta # 3

3. ¿Te sientes a gusto con las blusas que usas actualmente?		
Respuesta	# mujeres	%
Si	117	30,6%
No	95	24,9%
Tal vez	170	44,5%
Total	382	100%

Tabla 3: ¿Te sientes a gusto con las blusas que usas actualmente?

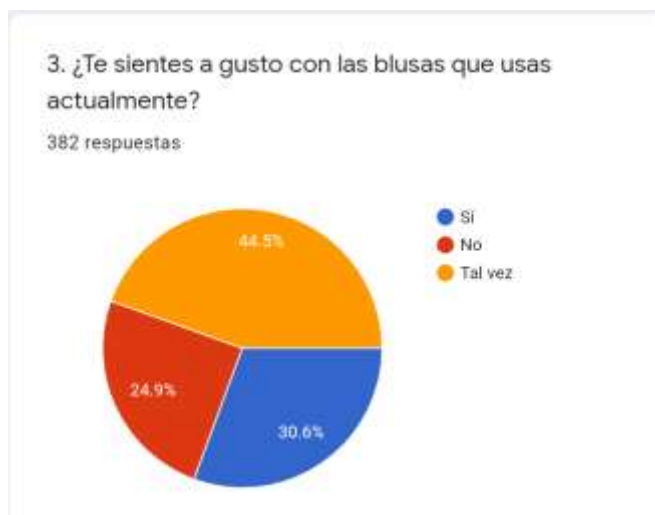


Ilustración 4: Encuesta 3; Fuente: Creación propia

Pregunta # 4

4. ¿Qué tipo de blusas compras con más frecuencia?		
Respuesta	# mujeres	%
Elegante	123	32,2%
Formal	105	27,5%
Casual	154	40%
Total	382	100%

Tabla 4: ¿Qué tipo de blusas compras con más frecuencia?



Ilustración 5: Encuesta 4; Fuente: Creación propia

Pregunta # 5

5. ¿Te gustaría ir a un lugar donde comercialicen blusas a la moda actual y a tu medida?		
Respuesta	# mujeres	%
Si	377	98,7%
No	5	1%
Total	382	100%

Tabla 5: ¿Te gustaría ir a un lugar donde comercialicen blusas a la moda actual y a tu medida?

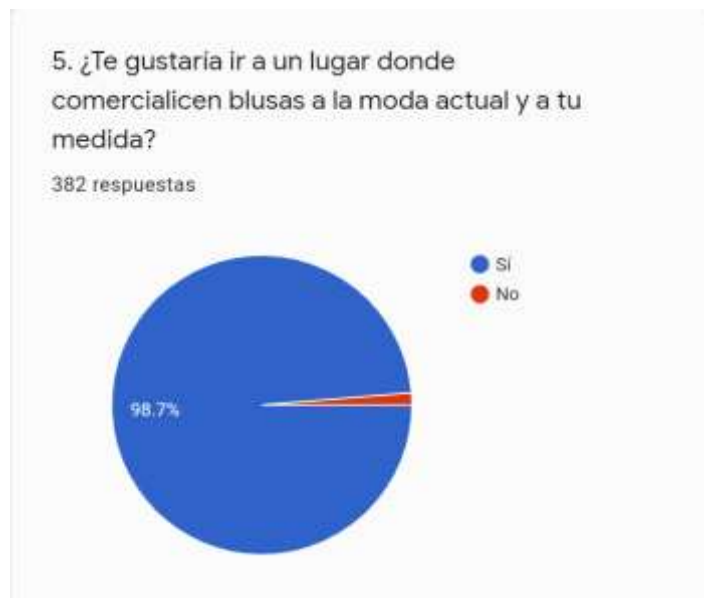


Ilustración 6: Encuesta 5; Fuente: Creación propia

Pregunta # 6

6. ¿Compra para usted o para su familiar blusas de talla grande?		
Respuesta	# mujeres	%
Si	259	67,8%
No	16	4%
Tal vez	107	28,0%
Total	382	100%

Tabla 6: Encuesta; ¿Compra para usted o para su familiar blusas de talla grande?

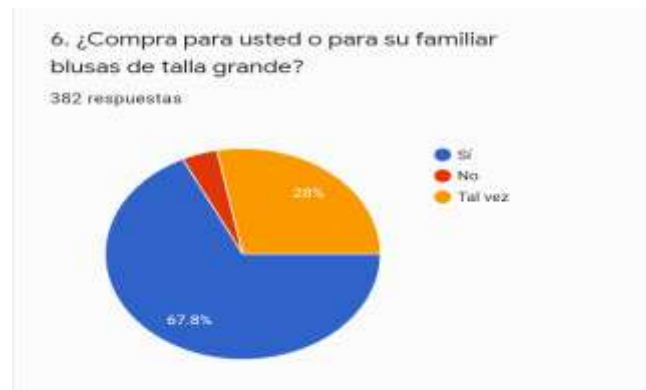


Ilustración 7: Encuesta 6; Fuente: Creación propia

En cuanto a este interrogante si compran blusas de talla grade para ellas o sus familiares el 67.8% aseguro que si realizaba dicha compra, lo cual nos permite observar y analizar que este

porcentaje de población será un referente en que nos concentraremos para la realizar los distintos cálculos para la estimación de la demanda en el mercado.

Pregunta # 7

7. ¿con qué frecuencia compra blusas de talla grande?		
Respuesta	# mujeres	%
Una vez por semana	48	12,6%
Una vez quincenal	95	24,9%
Una vez al mes	152	39,8%
Una vez al año	87	22,8%
Total	382	100%

Tabla 7: Encuesta; ¿Con qué frecuencia compra blusas de talla grande?

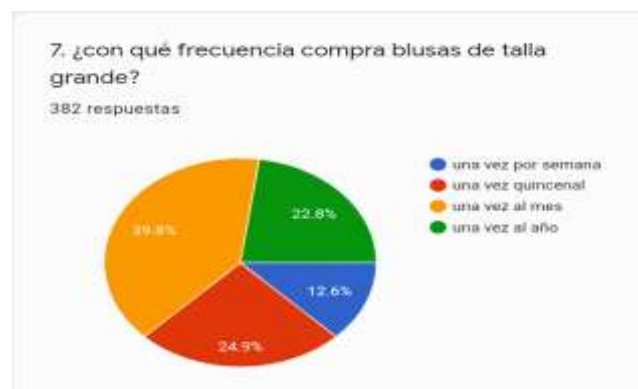


Ilustración 8: Encuesta 7; Fuente: Creación propia

Con respecto a la frecuencia de compra de blusas de talla grande el 39.8% afirma que los compra de forma mensual, lo cual indica ser la frecuencia de compra más habitual y la de menor compra con un 12,6% una vez por semana.

Pregunta # 8

8. ¿Se siente satisfecho(a) con el precio que paga por la blusa de talla grande?

Respuesta	# mujeres	%
Si	264	69,1%
No	118	30,9%
Total	382	100%

Tabla 8: Encuesta; ¿Se siente satisfecho(a) con el precio que paga por la blusa de talla grande?

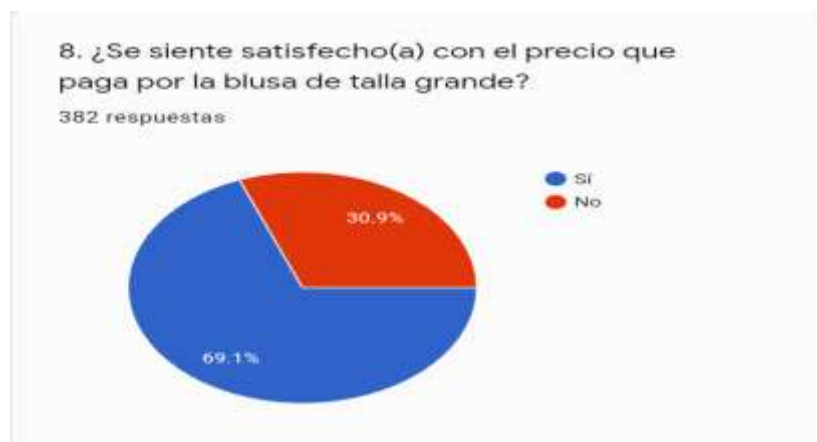


Ilustración 9: Encuesta 8; Fuente: Creación propia

Pregunta # 9

9. ¿Cuál crees que sería el precio justo a pagar por una blusa moderna de talla grande?		
Respuesta	# mujeres	%
\$ 25.000	31	18,6%
\$ 38.000	167	42,3%
\$ 45.000	172	32,1%
\$ 60.000	12	7,1%
Total	382	100%

Tabla 9: Encuesta; ¿Cuál crees que sería el precio justo a pagar por una blusa moderna de talla grande?

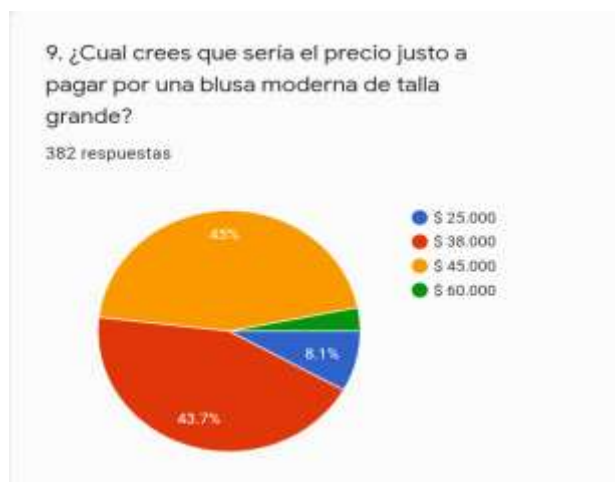


Ilustración 10: Encuesta 9; Fuente: Creación propia

3.5.3.4. Cálculo de la demanda actual

Para este cálculo se tuvo en cuenta los resultados de la encuesta realizada a la población (mujeres), el cual nos permitió tomar como referente la información obtenida en las preguntas 5 y 7 del cuestionario.

Datos para el cálculo de la demanda			
Población(mujeres obesas)	58.216,48		
Muestra	382		

5. ¿Te gustaría ir a un lugar donde comercialicen blusas a la moda actual y a tu medida?		
Respuesta	# mujeres	%
Si	377	98,70%
No	5	1%
Total	382	100%

5. ¿Te gustaría ir a un lugar donde comercialicen blusas a la moda actual y a tu medida?		
Respuesta	%	personas reales
Si	98,70%	57.460
No	1%	582
Total	100%	58.216

De acuerdo a lo anterior se puede analizar que la población (mujeres) total del estudio es de:58.216,48. De manera que; $58.216,48 \times 98,70\% = 57.460$ (para las mujeres que irían a un lugar donde comercialicen blusas de talla grande)

Demanda actual: 57.460

7. ¿con qué frecuencia compra blusas de talla grande?		
Respuesta	# mujeres	%
Una vez por semana	48	12,6%
Una vez quincenal	95	24,9%
Una vez al mes	152	39,8%
Una vez al año	87	22,8%
Total	382	100%

7. ¿con qué frecuencia compra blusas de talla grande?		
Respuesta	%	personas reales
Una vez por semana	14,1%	8.209
Una vez quincenal	26,3%	15.311
Una vez al mes	39,7%	23.112
Una vez al año	19,9%	11.585
Total	100%	58.216

$58.216,48 \times 39,7\% = 23.112$ (las mujeres que compran blusas de talla grande). Lo cual demuestra que 23.112 en total de las mujeres encuestadas compran blusas de talla grande.

Por consiguiente, el 98,70 % de las mujeres que fueron encuestadas y afirmaron visitar un lugar donde comercialicen blusas de talla grande, indicaron con la frecuencia que compran blusas de talla grande y qué tipo de blusas compran con más frecuencia.

3.5.3.5. Proyección de la demanda actual

Para la proyección de la demanda actual, se utiliza la siguiente fórmula:

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

Dónde:

Df= Demanda futura

Da= Demanda actual

i= Constante

I= Índice crecimiento poblacional

n= año a proyectar

CONSUMO		
SEMANAL	MENSUAL	ANUAL
5.778	23.112	277.343

AÑO	DEMANDA ACTUAL	PROYECCION DE LA DEMANDA	DEMANDA FUTURA
0	57.460		57.460,0
1	57.460	$(1 + 0.0102)^1$	58.046,1
2	57.460	$(1 + 0.0102)^2$	58.638,2
3	57.460	$(1 + 0,0102)^3$	59.236,3
4	57.460	$(1 + 0.0102)^4$	59.840,5
5	57.460	$(1 + 0.0102)^5$	60.450,9

Tabla 10: Proyección de la demanda

3.5.4. Análisis de la oferta

Para el análisis de la oferta en el municipio de Montería se realizó una investigación donde se pudo evidenciar tiendas que comercializan prendas de vestir de talla grande (blusas) para damas, por consiguiente se presenta la siguiente tabla.(anexo 2: formulario aplicado)

3.5.4.1. Calculo de la oferta actual

Oferta prendas de vestir (blusas) talla grande para damas		
Tiendas	Ventas mensuales	Ventas anuales
Adriisa	538	6.456
Studio F	1.304	15.648
Patprimo	438	5.256
Lili Pink	330	3.960
Gino Passcalli	702	8.424
ClassicJeans	253	3.036
D'Moda	543	6.516
Yeraldin Moda y Estilo	162	1.944
Total	4.840	51.240

Tabla 11: Cálculo de la oferta

3.5.4.2. Proyección de la oferta

Proyección de la oferta			
Año	Oferta Actual	Proyección de la oferta	Oferta futura
0	51.240,0		51.240,0
1	51.240,0	$(1 + 0.0102)^1$	51.762,6
2	51.240,0	$(1 + 0.0102)^2$	52.290,6
3	51.240,0	$(1 + 0.0102)^3$	52.824,0
4	51.240,0	$(1 + 0.0102)^4$	53.362,8
5	51.240,0	$(1 + 0.0102)^5$	53.907,1

Tabla 12: Proyección de la oferta

3.5.5. Demanda insatisfecha

Tabla

Calculo demanda insatisfecha	
demanda actual	57.460
oferta actual	51.240,0
demanda insatisfecha	6.220,0

Tabla 13: Demanda insatisfecha

Tabla

proyección de demanda insatisfecha					
Años	1	2	3	4	5
Demanda Actual	58.046,1	58.638,2	59.236,3	59.840,5	60.450,9
Oferta Actual	51.762,6	52.290,6	52.824,0	53.362,8	53.907,1
Demanda Insatisfecha	6.283,5	6.347,6	6.412,3	6.477,7	6.543,8

Tabla 14: Proyección de demanda insatisfecha

3.6.Análisis de precios

Para realizar el análisis de precios se tuvo como referente la recopilación de la información de las preguntas de la encuesta.

Tabla

9. ¿Cuál crees que sería el precio justo a pagar por una blusa moderna de talla grande?		
Respuesta	# mujeres	%
\$ 25.000	31	18,6%
\$ 38.000	167	42,3%
\$ 45.000	172	32,1%
\$ 60.000	12	7,1%
Total	382	100%

Tabla 15: ¿Cuál crees que sería el precio justo a pagar por una blusa moderna de talla grande?

Respuesta	%	personas reales
\$ 25.000	18,6%	47.422
\$ 38.000	42,3%	107.847
\$ 45.000	32,1%	81.841
\$ 60.000	7,1%	18.102
Total	100%	255.212

Tabla 16: Ponderación consulta de precios

Los precios que el público está dispuesto a pagar por las blusas de talla grande está entre: \$38.000 y \$45.000, lo cual indica que es la mayor frecuencia y además representa un 74.4% de toda la población que iría al negocio.

3.7.Canales de comercialización

La empresa establece la utilización de un canal directo, es decir, entre nosotros y el consumidor final, de manera que al tratarse de un contacto directo con nuestro cliente final nos genera un conocimiento de las reacciones del mercado ante nuestro producto. Además, no delega procesos de almacenaje, transporte o atención al consumidor, lo cual permite la reducción de costos y además, permite el aumento de los beneficios económicos, de tal forma que con el total control del canal nos ayuda a detectar y solventar posibles incidencias. Ahora bien, no se descarta la posibilidad de que en un futuro se pueda establecer una alianza estratégica con algún distribuidor.

3.8.Imagen del Producto o servicio



Ilustración 11: Presentación de la marca

3.9.Estrategia de Publicidad

Los medios a utilizar son las redes sociales debido a que este tipo de publicidad no requiere de una gran inversión y es una de las opciones más utilizadas, lo cual nos permite llegar a segmentar a nuestro público objetivo con facilidad, además que la inversión publicitaria en las redes sociales sigue creciendo a pasos agigantados.

Por lo tanto, para nosotros es importante estos medios, ya que son instrumentos de promoción que le permiten a nuestro negocio mostrar lo que se produce, de no ser así, sería difícil tener éxito en el mercado al no ser visibles.

De manera que, realizaremos anuncios en las redes sociales y plataformas: facebook, You tube e Instagram, con el fin de promover nuestras prendas de vestir, así mismo llevar nuestro producto de forma directa a nuestros posibles clientes con estrategias de promoción y ofrecer descuentos especiales de nuevas tendencias.

4. Modulo técnico y organizacional

4.6.Tamaño del proyecto

El tamaño del proyecto, se definirá teniendo de acuerdo diversos factores como lo es la demanda del mercado, la capacidad financiera para la adquirir los productos y el tamaño del lugar donde se establecerá la empresa.

Así mismo la empresa contara con una inversión para la compra de las prendas de vestir (blusas) \$ 153.600.000 los cuales serán invertidos en su totalidad en la compra de estas, debido a que los demás costos de inversión y puesta en marcha serán diferentes al presupuesto para compras.

4.7.Localización

4.7.1. Macrolocalización

ESTUDIO DE MACROLOCALIZACIÓN							
	PESO ASIGNADO	MONTERÍA		PLANETA RICA		LORICA	
	Escala 0 - 1	calificación 1 - 100	calificación ponderada	calificación 1 - 100	calificación ponderada	calificación 1 - 100	calificación ponderada
GEOGRAFICOS							
Ubicación clientes	0,1	80	8	70	7	70	7
Ubicación proveedores	0,07	60	4,2	60	4,2	70	4,9
Vías de comunicación	0,07	80	5,6	70	4,9	70	4,9
Medios de transporte	0,08	60	4,8	70	5,6	70	5,6
ECONÓMICOS							
Dinamismo económico	0,08	75	6	60	4,8	65	5,2
Tasa de empleo	0,06	70	4,2	65	3,9	60	3,6
Costo mano de obra	0,05	60	3	60	3	60	3
DEMOGRÁFICOS							
Población	0,08	70	5,6	60	4,8	60	4,8
Desarrollo	0,08	75	6	60	4,8	60	4,8
Peso promedio	0,08	70	5,6	60	4,8	60	4,8
SOCIALES							
Actitud de la población	0,07	70	4,9	70	4,9	60	4,2
Servicios públicos	0,05	60	3	60	3	60	3
Desarrollo tecnológico	0,06	60	3,6	60	3,6	65	3,9
Nivel educativo	0,07	70	4,9	60	4,2	65	4,55
TOTAL	1		69,4		63,5		64,25

Tabla 17: Estudio de macrolocalización; Creación propia

De acuerdo al análisis que se realizó en las distintas variables de la matriz de Macrolocalización pudimos llegar a la conclusión que la mejor opción para establecer la empresa es en el municipio de Montería.

4.7.2. Micro localización

ESTUDIO DE MICROLOCALIZACIÓN							
	PESO ASIGNADO	NORTE		CENTRO		SUR	
	Escala 0 - 1	calificación 1 - 100	calificación ponderada	calificación 1 - 100	calificación ponderada	calificación 1 - 100	calificación ponderada
Disponibilidad locativa	0,07	70	4,9	80	5,6	70	4,9
Costo de serv. Públicos	0,1	50	5	55	5,5	60	6
Flujo de clientes	0,33	80	26,4	90	29,7	70	23,1
Competencia	0,1	60	6	60	6	70	7
Seguridad	0,1	90	9	80	8	60	6
Comunicación	0,1	90	9	90	9	90	9
Rutas de acceso	0,2	90	18	90	18	70	14
TOTAL	1		78,3		81,8		70

Tabla 18: Estudio de microlocalización; Creación propia

Vemos que la microlocalización nos indica que la empresa se debe ubicar en la zona céntrica de Montería, de acuerdo a los distintos factores como la presencia de los clientes y la cercanía de los mismos así mismo la empresa es más visible.

4.8.Distribución en Planta

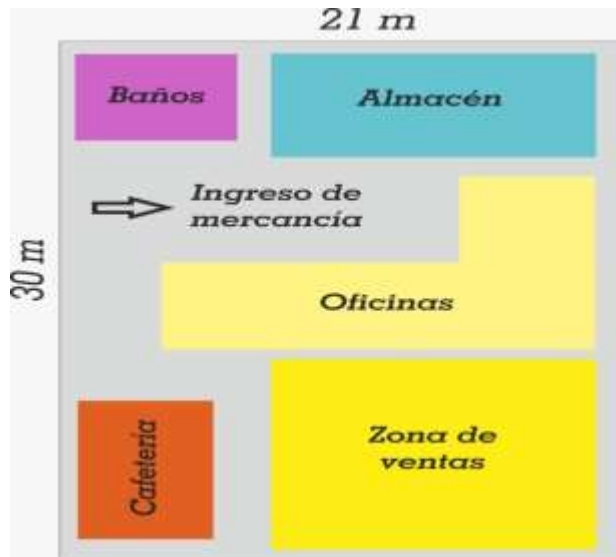


Ilustración 12: Distribución en planta; Creación propia

4.9.Proceso de comercialización

Para el proceso de comercialización, Moda & plus maneja medios online para la publicidad de las prendas ya que es una estrategia para la captación de clientes, además la exhibición de las blusas en las redes sociales nos permite dar conocer a los clientes y así puedan acercarse a nuestra sala de venta y adquirir las prendas de vestir a su gusto y comodidad o alcance económico, con una atención personalizada y con calidad.

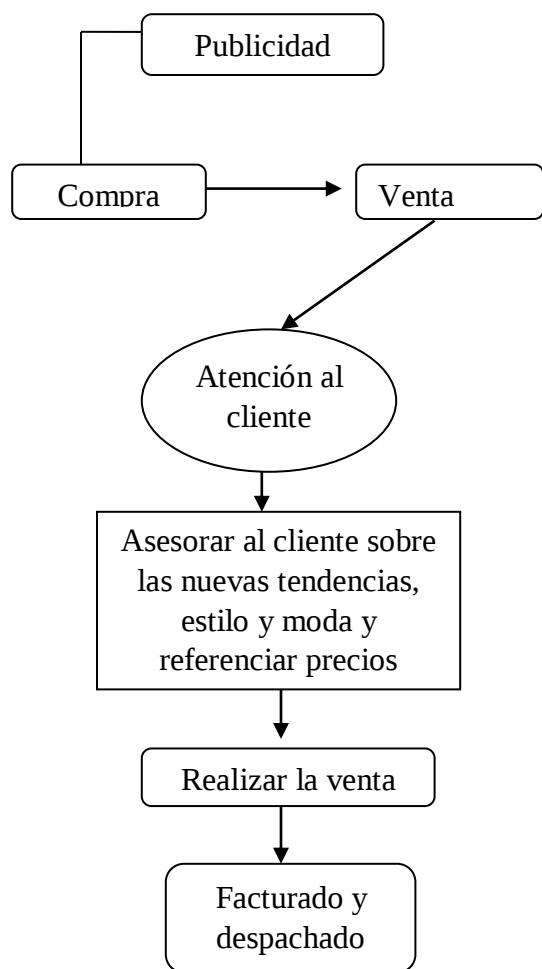


Ilustración 13: Proceso de comercialización; Creación propia

4.10. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica para la empresa se registra bajo la forma jurídica sociedad por acciones simplificadas debido a las ventajas que ofrece; ya que no se requiere establecer una duración determinada, la empresa reduce costos, ya que no tiene que hacer reformas estatutarias cada vez que el término de duración societaria esté próximo a caducar, existe además mayor flexibilidad en la regulación de los derechos patrimoniales y por ende mayor facilidad en la operación y administración. Los accionistas pueden renunciar a su derecho a ser convocados a una reunión de socios o reunirse por fuera del domicilio social. (Cardona & Consultores, 2018)

4.10.1. Misión

Garantizar a las mujeres del municipio de Montería, la experiencia de compra más agradable con prendas de vestir blusas de talla grande que se ajusten a su medida, moderna y de alta calidad para satisfacer sus necesidades, valorando su autoestima y feminidad.

4.10.2. Visión

Para el año 2025 Moda & plus será reconocida como una de las empresas líder, en la comercialización de blusas tallas grande en pro al mejoramiento continuo con una excelente gestión que nos permita competir con los mejores precios del mercado.

4.11. Organigrama

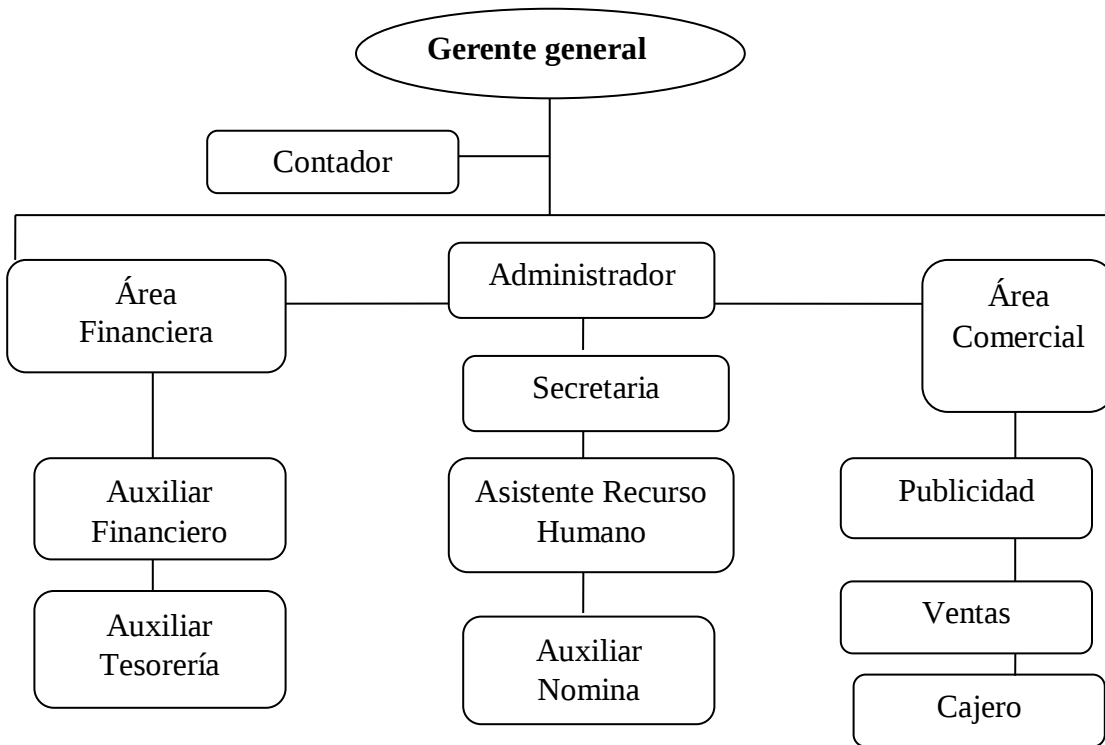


Ilustración 14: Organigrama de la empresa; Creación propia

4.11.1. Manual de Funciones

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Gerente
Dependencia:	Gerencia
Número de Cargos:	1
Requisitos Mínimos	
Educación:	Administrador de empresas, Administrador negocios internacionales. Especialista en gerencia y posgrado en talento humano.
Experiencia:	Más de tres (2) años de experiencia en empresas comerciales
Objetivo Principal	
• Dirigir, planear, coordinar las actividades que se desarrollen dentro de la empresa, Organizar los recursos de la empresa. • Definir a donde se va a dirigir la empresa en un corto, medio y largo plazo, entre otras muchas tareas, fijación de una serie de objetivos que marcan el rumbo y el trabajo de la organización	
Funciones del Cargo	
– Crear un plan de acción detallado proyectando los pasos a seguir y organizándolos en un orden lógico. – Determinar los objetivos de la organización y definir las maneras de lograrlos. – Establecer criterios específicos en relación con la toma de decisiones y la resolución de conflictos. – Difundir la misión y visión de la empresa a los empleados. – Desarrollar, aprobar e implementar procesos, programas y otras campañas internas para la empresa. – Gestionar la correcta distribución de recursos, asegurando que la correcta cantidad de responsabilidades sea asignada a las personas correspondientes en los departamentos correspondientes. – Ofrecer orientación y delegar su autoridad en caso de ser necesario.	

Tabla 19: Manual de funciones del gerente; Creación propia

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Contador
Dependencia:	Gerencia
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente
Requisitos Mínimos	
Educación:	Pregrado en contaduría y especialista en revisoría fiscal
Experiencia:	(2) años de experiencia en el cargo
Objetivo Principal	
Ofrecer información financiera, útil, oportuna y confiable para la toma de decisiones y el control gerencial.	
Funciones del Cargo	
Revisar los libros contables de los clientes. Analizar las ganancias y los gastos. Elaborar el balance de los libros financieros. Redactar informes sobre el estado financiero de sus clientes. Manejar registros, sistemas y presupuestos financieros. Hacer auditorías financieras para sus clientes.	

Tabla 20: Manual de funciones del contador; Creación propia

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Auxiliar Financiero
Dependencia:	Área Financiera
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerente
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico en finanzas (4) semestre en adelante de administración en finanzas o informática
Experiencia:	Mínimo seis (8) meses de experiencia en el cargo
Objetivo Principal	
Apoyar la coordinación financiera con el registro de la información contable y financiera de la empresa en ejercicio de las funciones para tener control interno en los procesos financieros.	
Funciones del Cargo	
• Actualizar hojas de cálculo financieras con las transacciones diarias • Preparar balances • Registrar y conciliar extractos bancarios • Crear informes de análisis de costes (costes fijos y variables) • Tramitar el pago de impuestos • Ayudar en la confección de las nóminas mensuales y mantener los registros organizados • Llevar un registro de las cuentas por cobrar y por pagar	

Tabla 21: Manual de funciones del auxiliar financiero; Creación propia

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Administrador
Dependencia:	Gerencia
Número de Cargos:	1
Requisitos Mínimos	
Educación:	Pregrado en Administración de Empresas con especialización en finanzas y Negocios.
Experiencia:	2 años de experiencia en administración de empresas comerciales
Objetivo Principal	
Llevar a cabo las actividades necesarias para alcanzar las metas organizacionales.	
Funciones del Cargo	
Formular objetivos y determinar medios para alcanzarlos.	
Diseñar el trabajo, asignar los recursos y coordinar las actividades.	
Asignar personas responsables, dirigir las actividades, motivarlas, liderarlas y comunicarlas.	
Monitorear las actividades y corregir los desvíos.	

Tabla 22: Manual de funciones del administrador; Creación propia

IDENTIFICACIÓN DE CARGO	
Nombre del Cargo:	Secretaria
Dependencia:	Administración
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Administración
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico o tecnólogo en gestión administrativa, auxiliar administrativo y auxiliar de archivo. Estudiantes de primeros semestres de administración de empresas o finanzas.
Experiencia:	Mínimo un (1) año 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 administrador.	
Funciones del Cargo	
– 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. – Demás funciones que le sean asignadas por el Empleador, necesarias para lograr las metas y objetivos en las áreas misionales de la empresa.	

Tabla 23: Manual de funciones de secretarías; Creación propia

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Asesor
Dependencia:	Área Comercial
Número de Cargos:	1
Requisitos Mínimos	
Educación:	Bachiller Académico Técnico en Mercadeo y ventas
Experiencia:	(1) año de experiencia en ventas, habilidad para captación de clientes
Objetivo Principal	
· Retener a los clientes actuales, captar nuevos clientes, lograr determinados volúmenes de venta, mantener o mejorar la participación en su zona de ventas	
Funciones del Cargo	
· Establecer un nexo entre el cliente y la empresa.	
· Contribuir a la solución de problemas.	
· Administrar su territorio o zona de ventas.	
· Integrarse a las actividades de mercadotecnia de la empresa que representa.	
Demás funciones que le sean asignadas por el Empleador, necesarias para lograr las metas y objetivos en las áreas misionales de la empresa.	

Tabla 24: Manual de funciones de asesores; Creación propia

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Cajera
Dependencia:	Área Comercial
Número de Cargos:	1
Requisitos Mínimos	
Educación:	Bachiller Académico Técnico en Mercadeo y ventas – servicio al cliente
Experiencia:	(1) año de experiencia en ventas , servicio al cliente
Objetivo Principal	
Manejar la caja registradora y brindar una excelente atención a los clientes	
Funciones del Cargo	
Calcular el pago total a ser efectuado por el cliente, escaneando el código de barras de los productos o ingresando el número de identificación en la caja registradora para determinar su precio.	
Informar al cliente acerca del monto total de su compra.	
Recibir el pago total en efectivo, cheque, tarjetas de crédito o débito y procesar las transacciones del punto de venta de una manera eficiente, precisa y amigable.	
Entregar el cambio al cliente, si fuese el caso, al igual que la factura de su compra.	
Ordenar los productos adquiridos por el cliente y envolverlos o embolsarlos.	

Tabla 25: Manual de funciones de cajeras; Creación propia

5. Módulos de impacto social, económico y ambiental

Este proyecto esta direccionado a crear un plus en la moda actual donde las mujeres con sobre peso u obesidad estarán prestos a cambiar su estilo, con el propósito de democratizar la moda, pues estamos en un mundo donde la estética es importante y lo que se busca es incorporar la talla grande, debido a que es de suma importancia poder crear un impacto social para este tipo de mujeres que quieren lucir bellas, seguras y aceptadas. De maderas que, esto puede influir significativamente en los aspectos económicos debido a que la moda es una industria dinámica ya que pueden generar crecimiento de la demanda, la producción, lo cual es fundamental porque generaría altos ingresos, lo cual es importante para el crecimiento de la economía.

Por consiguiente, podemos decir que el presente proyecto fue pensado debido a la necesidad que existe y con el fin de dar solución a la misma en el municipio de Montería, donde hay mujeres con problemas de obesidad y sobrepeso que quieren sentirse bien consigo misma y por esa razón la creación de esta empresa se busca ofrecer alternativas al vestir de manera confiable y eficaz , sin hacer a un lado el objetivo principal que es la generación de recursos e ingresos por parte de la empresa.

6. Módulo financiero

6.6. Inversiones

DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA UTIL
Terreno	630	\$300.000	\$ 189.000.000	
Construcciones	1	\$230.000.000	\$ 230.000.000	10
Adecuación	1	\$5.000.000	\$ 5.000.000	10
Baños	2	\$400.000	\$ 800.000	10
		TOTAL	\$424.800.000	

Tabla 26: Inversión en obras físicas; Creación propia

INVERSIÓN EN MAQUINARIA Y EQUIPO				
DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA UTIL
Computador	2	\$1.200.000	\$2.400.000	5
Estantería	2	\$500.000	\$1.000.000	5
Sillón	2	\$400.000	\$800.000	5
Espejos	5	\$200.000	\$1.000.000	5
Mostrador	2	\$900.000	\$1.800.000	5
Registradora	2	\$280.000	\$560.000	5
Impresora	1	\$540.000	\$540.000	5
		TOTAL	\$8.100.000	5

Tabla 27: Inversión en maquinaria & equipo; Creación propia

INVERSIÓN EN MUEBLES Y ENSERES				
DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA UTIL
Escritorio	2	\$600.000	\$1.200.000	5
Sillas	6	\$40.000	\$240.000	5
Repisas	3	\$300.000	\$900.000	5
Tablero	1	\$400.000	\$400.000	5
Mesas	1	\$800.000	\$800.000	5
Estanterías	5	\$200.000	\$1.000.000	5
Silla ejecutiva	6	\$250.000	\$1.500.000	5
Organizadores	4	\$200.000	\$800.000	5
			\$0	
			\$0	
		TOTAL	\$6.840.000	

Tabla 28: Inversión en muebles y enseres; Creación propia

INVERSIÓN EN ACTIVOS INTANGIBLES	
DETALLE DE INVERSIÓN	COSTO TOTAL
Estudio de financiero	\$1.500.000
Trámites y licencias	\$800.000
Gastos de organización	\$1.200.000
Montaje	\$3.000.000
Imprevistos	\$5.000.000
TOTAL ACT. INTANGIBLES	\$11.500.000

Tabla 29: Inversión en activos intangibles; Creación propia

6.7. Costos de operación

COSTO DE MANO DE OBRA				
CARGO	REMUNERACIÓN MENSUAL	REMUNERACIÓN ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES	COSTOS TOTALES
Mano de Obra Directa				
Asesores	\$3.600.000	\$43.200.000	\$22.174.560	\$65.374.560
SUBTOTAL				\$65.374.560
Mano de Obra Indirecta				
Aseadores	\$1.000.000	\$12.000.000		\$12.000.000
Mensajero	\$750.000	\$9.000.000		\$9.000.000
Vigilancia	\$2.000.000	\$24.000.000	\$12.319.200	\$36.319.200
				\$0
				\$0
				\$0
SUBTOTAL				\$57.319.200
TOTAL				\$122.693.760

Tabla 30: Costo de mano de obra; Creación propia

COSTO MATERIALES PRIMER AÑO				
MATERIAL	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Materiales Directos				
Ropa interior	Und	840	\$10.000	\$8.400.000
Blusas	Und	1200	\$28.000	\$33.600.000
Pantalones	Und	960	\$40.000	\$38.400.000
Accesorios	Und	1200	35000	\$42.000.000
SUBTOTAL				\$80.400.000
Materiales Indirectos				
Materiales Indirectos				
Papel	Resma	2	\$ 15.000	\$ 30.000
Lapiceros	Caja	3	\$ 10.000	\$ 30.000
Marcadores	Und	12	\$ 4.000	\$ 48.000
			SUBTOTAL	\$ 108.000
			TOTAL	\$80.508.000

Tabla 31:Costo de materiales primer año; Creación propia

COSTO DE SERVICIOS PRIMER AÑO				
SERVICIO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Energía		12	\$ 1.300.000	\$ 15.600.000
Agua		12	\$ 40.000	\$ 480.000
Internet		12	\$ 140.000	\$ 1.680.000
Telefonía		12	\$ 50.000	\$ 600.000
TOTAL				\$ 18.360.000

Tabla 32: Costo de servicios primer año; Creación propia

3.6.Gastos

GASTOS POR DEPRECIACIÓN								
ACTIVO DE PRODUCCIÓN	VIDA UTIL	COSTO DEL ACTIVO	I	II	III	IV	V	VALOR RESIDUAL
Construcciones	10	\$230.000.000	\$23.000.000	\$23.000.000	\$23.000.000	\$23.000.000	\$23.000.000	\$115.000.000
Adecuaciones	10	\$5.000.000	\$500.000	\$500.000	\$500.000	\$500.000	\$500.000	\$2.500.000
Combo baños	10	\$800.000	\$80.000	\$80.000	\$80.000	\$80.000	\$80.000	\$400.000
Computador	5	\$2.400.000	\$480.000	\$480.000	\$480.000	\$480.000	\$480.000	\$0
Estantería	5	\$1.000.000	\$200.000	\$200.000	\$200.000	\$200.000	\$200.000	\$0
Sillon	5	\$800.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	\$0
Espejos	5	\$1.000.000	\$200.000	\$200.000	\$200.000	\$200.000	\$200.000	\$0
Mostrador	5	\$1.800.000	\$360.000	\$360.000	\$360.000	\$360.000	\$360.000	\$0
Registradora	5	\$560.000	\$112.000	\$112.000	\$112.000	\$112.000	\$112.000	\$0
Impresora	5	\$540.000	\$108.000	\$108.000	\$108.000	\$108.000	\$108.000	\$0
Escritorio	5	\$1.200.000	\$240.000	\$240.000	\$240.000	\$240.000	\$240.000	\$0
Sillas	5	\$240.000	\$48.000	\$48.000	\$48.000	\$48.000	\$48.000	\$0
Repisas	5	\$900.000	\$180.000	\$180.000	\$180.000	\$180.000	\$180.000	\$0
Tablero	5	\$400.000	\$80.000	\$80.000	\$80.000	\$80.000	\$80.000	\$0
Mesa	5	\$800.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	\$0
Estanterías	5	\$1.000.000	\$200.000	\$200.000	\$200.000	\$200.000	\$200.000	\$0
Sillas ejecutivas	5	\$1.500.000	\$300.000	\$300.000	\$300.000	\$300.000	\$300.000	\$0
Organizadores	5	\$800.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	\$160.000	\$0
TOTAL		\$250.740.000	\$26.568.000	\$26.568.000	\$26.568.000	\$26.568.000	\$26.568.000	\$117.900.000

Tabla 33: Gastos por depreciación; Creación propia

REMUNERACIÓN PERSONAL ADMINISTRATIVO				
CARGO	REMUNERACIÓN MENSUAL	REMUNERACIÓN ANUAL	PRESTACIONES SOCIALES	REMUNERACIÓN ANUAL TOTAL
Gerente	\$2.000.000	\$24.000.000	\$12.319.200	\$36.319.200
Administrador	\$1.600.000	\$19.200.000	\$9.855.360	\$29.055.360
Secretaria	\$2.000.000	\$24.000.000	\$12.319.200	\$36.319.200
TOTAL				\$101.693.760

Tabla 34: Remuneración personal administrativo; Creación propia

OTROS GASTOS ADMINISTRATIVOS		
DETALLE	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
Aseo	\$100.000	\$1.200.000
Encomiendas	\$200.000	\$2.400.000
		\$0
		\$0
TOTAL		\$3.600.000

Tabla 35: Otros gastos administrativos; Creación propia

GASTOS DE VENTA		
DETALLE	COSTO ANUAL	OBSERVACIÓN
Promoción	\$2.000.000	
Publicidad	\$ 4.000.000	
TOTAL	\$6.000.000	

Tabla 36: Gastos de venta; Creación propia

AMORTIZACIÓN DE GASTOS DIFERIDOS							
ACTIVOS	PLAZO DE AMORTIZACIÓN	COSTO DEL ACTIVO	VALOR AMORTIZACIÓN ANUAL				
			I	II	III	VI	V
Gastos pre-operativos	5	\$11.500.000	\$2.300.000	\$2.300.000	\$2.300.000	\$2.300.000	\$2.300.000
VALOR A AMORTIZAR			\$2.300.000	\$2.300.000	\$2.300.000	\$2.300.000	\$2.300.000

Tabla 37: Amortización de gastos diferidos; Creación propia

3.7.Distribución de costos

DISTRIBUCIÓN DE COSTOS			
DETALLE	COSTO		
		COSTOS FIJOS	COSTOS VARIABLES
Costos de Producción			
MO Directa	\$65.374.560		\$65.374.560
MO Indirecta	\$57.319.200	\$57.319.200	
Mat. Directos	\$80.400.000		\$80.400.000
Mat. Indirectos	\$ 108.000		\$ 108.000
Servicios	\$36.720.000		\$36.720.000
Depreciación	\$26.568.000	\$26.568.000	
SUBTOTAL	\$266.489.760		
Gastos de Adm.			
Sueldos	\$101.693.760	\$101.693.760	
Otros G. Adm.	\$3.600.000	\$3.600.000	
Amortización	\$2.300.000	\$2.300.000	
SUBTOTAL	\$107.593.760		
Gastos de Venta			
Publicidad	\$6.000.000		\$6.000.000
SUBTOTAL	\$6.000.000		
TOTAL	\$380.083.520	\$191.480.960	\$188.602.560

Tabla 38: Distribución de costos; Creación propia

3.8.Determinación de punto de equilibrio

DETERMINACIÓN DE PUNTO DE EQUILIBRIO							
PRODUCTO	P.VENTA	C.VENTA	CONTRIBUCIÓN	PARTICIPACIÓN	MARGEN PONDERADO	P.E	P.E X PRODUCTO
Blusas	\$42.000	\$28.000	\$14.000	30%	4.200	11.640	3.492
Pantalones femeninos	\$60.000	40000	\$20.000	25%	5.000		2.910
Ropa interior F	\$15.000	\$10.000	\$5.000	20%	1.000		2.328
Accesorios	\$60.000	\$35.000	\$25.000	25%	6.250		2.910
							0
			TOTAL	100%	16.450		11.640

Tabla 39: Determinación de punto de equilibrio

3.9.Programa de inversión fija

PROGRAMA DE INVERSIÓN FIJA DEL PROYECTO						
CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Activos Fijos Tangibles						
Obras Fisicas	\$ 424.800.000					
Maq. & Equipo	\$8.100.000					
Muebles & Enseres	\$ 6.840.000					
SUBTOTAL	\$ 439.740.000					
Activos Diferidos						
Gastos Pre-Operativos	\$ 11.500.000					
SUBTOTAL	\$ 11.500.000					
TOTAL INVERSIÓN FIJA	\$ 451.240.000					

Tabla 40: Inversión fija del proyecto; Creación propia

3.10. Inversión en capital de trabajo

INVERSIÓN EN CAPITAL DE TRABAJO					
DETALLE	AÑOS				
	0	1	2	3	4
Capital de Trabajo	\$ 19.251.293	\$ 735.399	\$ 763.492	\$ 792.657	\$ 822.937

Tabla 41: Inversión en capital de trabajo; Creación propia

PROGRAMA DE INVERSIÓN						
CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Inversión Fija	\$ 451.240.000					
Capital de Trabajo	\$ 19.251.293	\$ 735.399	\$ 763.492	\$ 792.657	\$822.937	\$ 854.373

Tabla 42: Programa de inversión; Creación propia

3.11. Valor residual de activos

VALOR RESIDUAL DE ACTIVOS						
DETALLE	AÑOS					
	1	2	3	4	5	
Activos de producción					\$117.900.000	
SUBTOTAL					\$ 117.900.000	
Vr. Residual Capital de Trabajo					\$22.084.656,48	
TOTAL VR. RESIDUAL					\$ 139.984.656	

Tabla 43: Valor residual de activos; Creación propia

3.12. Flujo de inversiones

FLUJO DE INVERSIONES						
CONCEPTO	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Inversión Fija	\$ 451.240.000					
Capital de Trabajo	\$ 19.251.293	\$ 735.399	\$ 763.492	\$ 792.657	\$ 822.937	
Valor Residual						\$ 22.084.656,48
Inversiones	\$ 470.491.293	\$ 735.399	\$ 763.492	\$ 792.657	\$ 822.937	\$ 22.084.656

Tabla 44: Flujo de inversiones; Creación propia

3.13. Presupuestos

PRESUPUESTO DE INGRESOS					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Ingresos por Venta	\$ 530.792.205	\$ 537.161.712	\$ 543.607.652	\$ 550.130.944	\$ 556.732.515
TOTAL INGRESO	\$ 530.792.205	\$ 537.161.712	\$ 543.607.652	\$ 550.130.944	\$ 556.732.515

Tabla 45: Presupuesto de ingresos; Creación propia

PRESUPUESTO DE COSTOS DE PRODUCCIÓN					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Costos Directos					
Materiales Directos	\$ 80.400.000	\$ 81.557.760	\$ 82.732.192	\$ 83.923.535	\$ 85.132.034
MO directa	\$ 65.374.560	\$ 66.315.954	\$ 67.270.903	\$ 68.239.604	\$ 69.222.255
Depreciación	\$26.568.000	\$26.568.000	\$26.568.000	\$26.568.000	\$26.568.000
SUBTOTAL	\$ 172.342.560	\$ 174.441.714	\$ 176.571.095	\$ 178.731.140	\$ 180.922.289
Gastos Generales de Fabricación					
Materiales Indirectos	\$ 108.000	\$ 109.555	\$ 111.133	\$ 112.733	\$ 114.356
MO Indirecta	\$ 57.319.200	\$ 58.144.596	\$ 58.981.879	\$ 59.831.218	\$ 60.692.787
Servicios	\$ 18.360.000	\$ 18.624.384	\$ 18.892.575	\$ 19.164.628	\$ 19.440.599
SUBTOTAL	\$ 75.787.200	\$ 76.878.536	\$ 77.985.587	\$ 79.108.579	\$ 80.247.743
TOTAL	\$ 248.129.760	\$ 251.320.249	\$ 254.556.682	\$ 257.839.719	\$ 261.170.032

Tabla 46: Presupuesto de costos de producción; Creación propia

PRESUPUESTO DE GASTOS DE ADMINISTRACIÓN					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Sueldos y Prestaciones	\$ 101.693.760	\$ 103.158.150	\$ 104.643.628	\$ 106.150.496	\$ 107.679.063
Otros Gastos	\$ 3.600.000	\$ 3.651.840	\$ 3.704.426	\$ 3.757.770	\$ 3.811.882
Amortización	\$ 2.300.000	\$ 2.300.000	\$ 2.300.000	\$ 2.300.000	\$ 2.300.000
TOTAL	\$ 107.593.760	\$ 109.109.990	\$ 110.648.054	\$ 112.208.266	\$ 113.790.945

Tabla 47: Presupuesto de gastos de administración; Creación propia

PRESUPUESTO DE GASTOS DE VENTA					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Publicidad	\$ 6.000.000	\$ 6.086.400	\$ 6.174.044	\$ 6.262.950	\$ 6.353.137
TOTAL	\$ 6.000.000	\$ 6.086.400	\$ 6.174.044	\$ 6.262.950	\$ 6.353.137

Tabla 51 Presupuesto Gasto de Venta

PRESUPUESTO DE COSTOS OPERACIONALES					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Costos de Producción	\$ 248.129.760	\$ 251.320.249	\$ 254.556.682	\$ 257.839.719	\$ 261.170.032
Gastos de Administración	\$ 107.593.760	\$ 109.109.990	\$ 110.648.054	\$ 112.208.266	\$ 113.790.945
Gastos de Venta	\$ 6.000.000	\$ 6.086.400	\$ 6.174.044	\$ 6.262.950	\$ 6.353.137
TOTAL	\$ 361.723.520	\$ 366.516.639	\$ 371.378.780	\$ 376.310.935	\$ 381.314.113

Tabla 48: Presupuesto de costos operacionales; Creación propia

3.14. Flujo neto de operación

FLUJO NETO DE OPERACIÓN					
DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Ingresos Operacionales	\$ 530.792.205	\$ 537.161.711	\$ 543.607.652	\$ 550.130.944	\$ 556.732.515
Egresos Operacionales	\$ 361.723.520	\$ 366.516.639	\$ 371.378.780	\$ 376.310.935	\$ 381.314.113
Utilidad Operacional	\$ 169.068.685	\$ 170.645.072	\$ 172.228.872	\$ 173.820.009	\$ 175.418.402
Impuestos	\$ 59.174.040	\$ 59.725.775	\$ 60.280.105	\$ 60.837.003	\$ 61.396.441
UTILIDAD NETA	\$ 109.894.645	\$ 110.919.297	\$ 111.948.767	\$ 112.983.006	\$ 114.021.961
Depreciación	\$26.568.000	\$26.568.000	\$26.568.000	\$26.568.000	\$26.568.000
Amortización	\$ 2.300.000	\$ 2.300.000	\$ 2.300.000	\$ 2.300.000	\$ 2.300.000
Flujo Neto de Operaciones	\$ 138.762.645	\$ 139.787.297	\$ 140.816.767	\$ 141.851.006	\$ 142.889.961

Tabla 49: Flujo neto de operación; Creación propia

3.15. Flujo neto del proyecto

FLUJO NETO DEL PROYECTO						
DETALLE	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Flujo Neto de Inversión	\$ 470.491.293	\$ 735.399	\$ 763.492	\$ 792.657	\$ 822.937	\$ 22.084.656
Flujo Neto de Operación		\$ 138.762.645	\$ 139.787.297	\$ 140.816.767	\$ 141.851.006	\$ 142.889.961
Total Neto del Proyecto	\$ 470.491.293	\$ 138.027.246	\$ 139.023.805	\$ 140.024.110	\$ 141.028.069	\$ 120.805.305

Tabla 50: Flujo neto del proyecto; Creación propia

3.16. Evaluación financiera

EVALUACIÓN DE PROYECTO			
PERIODO	FLUJO	VP	RI
0	-\$ 470.491.293	-\$470.491.293,33	
1	\$ 138.027.246	\$135.653.313,02	-\$334.837.980,3
2	\$ 139.023.805	\$134.282.783,74	-\$200.555.196,58
3	\$ 140.024.110	\$132.922.826,36	-\$67.632.370,22
4	\$ 141.028.069	\$131.573.336,74	\$63.940.966,52
5	\$ 120.805.305	\$110.767.898,42	\$174.708.864,94
	TOTAL	\$645.200.158,27	

Tabla 51: Evaluación del proyecto; Creación propia

VALOR PRESENTE NETO	\$ 174.708.864
TIR	14%
INDICE DE RENTABILIDAD	1,3713
PERIODO DE RETORNO	4,48

Tabla 52: Factores de estudio de proyecto; Creación propia

3.17. Fuentes de financiación

El presente proyecto será presentado a la Unidad de Emprendimiento de la Universidad de Córdoba para gestionar recursos y así ponerlo en marcha, al Programa de Desarrollo Económico y Emprendimiento de la Alcaldía de Montería y 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.

Conclusiones

- Es importante tener claro que el plan de negocios es un medio fundamental para concretar ideas, lo cual debe ser por escrito y poner en práctica, es decir, llevar a cabo la idea del proyecto, por lo que se convierte en una guía de la actividad diaria del emprendedor.
- La creación de un proyecto es la concretización de las ideas de un emprendedor, ya que marca las etapas importantes en el desarrollo de un proyecto de empresa. También es la guía básica que nos lleva a “aterrizar las ideas” y a contestar las preguntas que todo proceso de creación conlleva.
- Por otra parte, el plan de negocios es una gran ayuda como elemento de medición, pues sirve de base para comparar los resultados reales y, si es necesario, tomar las medidas correctivas.

Recomendaciones

- Realizar alianzas estratégicas con distintos establecimientos comerciales que no cuenten con el plus de nuestra empresa.
- Explorar la opción de integrar e implementar una plataforma de comercio electrónico para expandir la cobertura de la empresa a nivel nacional
- procesos de capacitación continua al personal para que tengan conocimiento sobre moda y tendencia y así puedan ofrecer un excelente servicio
- Es recomendable abrir otra sede de la empresa dentro de 3 o 4 años, en cualquiera de los municipios del departamento de Córdoba, luego de haber realizado un estudio de mercado que permita decidir cuál es el más adecuado para el establecimiento de la empresa.

Bibliografía

AGENCIA DE NOTICIAS RPTV. ¿POR QUÉ CONSEGUIR ROPA TIENE QUE SER UN DRAMA PARA LOS OBESOS? (2016)

<http://noticiarsptv.com/gransan-ropa-gorditas/> (3 de marzo de 2016)

AGUDELO L. (23 de mayo de 2015) “A las gordas nos toca vestirnos de diseñador” EL UNIVERSAL

<https://www.eluniversal.com.co/suplementos/nueva/las-gordas-nos-toca-vestirnos-de-disenador-194709-OCEU294802>

ÁLVAREZ SANDOVAL G.(23 de enero 2015) “Las modelos 'curvy' están de moda y a la moda” EL TIEMPO

<https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15140305>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, (2020) Proyección de población por área y sexo

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>

ORTIZ K. (08 de octubre de 2019) “Ser una mujer 'plus size', una tendencia que ya no castiga la moda” RCN

<https://www.rcnradio.com/recomendado-del-editor/ser-una-mujer-plus-size-una-tendencia-que-ya-no-castiga-la-moda>

Redacción Salud: El 20 por ciento de la población en Colombia es obesa (16 de julio 2019)

Colombia

<https://www.eltiempo.com/salud/20-por-ciento-de-la-poblacion-en-colombia-es-obesa-segun-investigacion-del-ministerio-de-salud-388784>

UP UNIVERSIDAD DE PALERMO (2008) Diseño y Comunicación

https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=34&id_articulo=4331

Anexos

- 1. Análisis de resultados de la Investigación de mercados**
- 2. Reglamento Interno de Trabajo**

1. Análisis de resultados de la Investigación de mercados

1.1.Encuesta

1. ¿En tu familia hay mujeres con sobrepeso u obesidad?

- a) Si
- b) No

Nota: si elige la opción si continúa con la encuesta y si escoge la opción no finaliza con la encuesta

2. ¿Te gustaría adquirir blusas con diseños modernos que te hagan sentir confortable, atractiva y elegante, acorde a tus medidas?

- a) Si
- b) No

3. ¿Te sientes a gusto con las blusas que usas actualmente?

- a) Si
- b) No
- c) Tal vez

4. ¿Qué tipo de blusas compras con más frecuencia?

a) Elegante

b) formal

c) casual



5. ¿Te gustaría ir a un lugar donde comercialicen blusas a la moda actual y a tu medida?

a) Si

b) No

6. ¿Compra para usted o para su familiar blusas de talla grande?

a) Si

b) No

c) Tal vez

7. ¿con qué frecuencia compra blusas de talla grande?

a) Una vez por semana

b) Una vez quincenal

c) Una vez al mes

d) una vez al año

8. ¿Se siente satisfecho(a) con el precio que paga por la blusa de talla grande?

a) Si

b) No

9. ¿Cual crees que sería el precio justo a pagar por una blusa moderna de talla grande?

a) \$25.000

b) \$ 38.000

c) \$45.000

d) \$60.000

1.2.Cuestionario para analizar la oferta

1. ¿Qué tiempo lleva la empresa en funcionamiento?

2. ¿Qué tipo de producto (prendas de vestir) ofrecen?

3. ¿Cuáles son los medios por los cuales ofrecen el producto?

a. Redes sociales

b. Facebook

c. Instagram

d. Otros. ¿Cuáles?

¿Qué cantidades promedio venden por mes?

2. Reglamento Interno de Trabajo

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa MODA & PLUS S.A.S domiciliada en el municipio 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.

CAPITULO II

Condiciones de admisión

ART. 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa MODA & PLUS 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. 3º—La empresa una vez admitido el aspirante podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

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

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

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

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 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. 8º—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así:

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

Ejemplos

Personal administrativo

Lunes a viernes Mañana:

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

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

Tarde:

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

Sábado

Hora de entrada: 8: 00 a.m.

Hora de salida: 2:00 p.m.

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

Personal operativo: por turnos rotativos

Primer turno:

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

Segundo turno:

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

Tercer turno:

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

Con períodos de descanso de diez minutos.

PAR. — Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

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

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

c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin

solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

CAPÍTULO V

Las horas extras y trabajo nocturno

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

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

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

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

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

ART. 12.—Tasas y liquidación de recargos.

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

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

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

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

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

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

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

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

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

ART. 20.—Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá

por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

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

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

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

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

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

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

Fecha: 03 de Noviembre de 2020 Montería, Córdoba

Representante legal:

Dayra Patricia Bravo Peña