

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

¿Cuál es la realidad social y económica de la localidad de Mondomo? A partir de éste cuestionamiento, es inherente a la metodología de nuestro proyecto acudir en primera instancia a un diagnóstico, a través del cual se logren coleccionar aquellos datos que habrán de servirnos de fuente de análisis en el desarrollo del proyecto. En tal sentido nos proponemos a definir los antecedentes que permitan juzgar las ventajas y desventajas para montar la unidad productiva de nuestro proyecto en un corto plazo.

Mondomo es un corregimiento al cual convergen muchas veredas y también paso vehicular obligado de la importante Vía Panamericana y no goza en el momento de una fábrica de pan y productos de repostería, que permitan a la población disfrutar de ellos. Aunque en las tiendas o negocios del mercado se expenden productos de panadería, galletería y una mínima variedad de tortas, éstas no son de muy buena calidad, su presentación es deficiente y su sabor no es muy agradable, ello sin contar las normas de higiene, que tampoco son las mejores.

Se hace entonces necesario elaborar un proyecto tendiente a satisfacer la falta de pan y los productos de repostería que aclama la población y

supere en calidad, sabor y precio a los productos que se expenden en el mercado de la región, con un potencial de consumidores bastante amplio.

2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.

Luego de evaluar la realidad social del corregimiento de Mondomo, cabe colegir que es viable realizar diversos proyectos, bien de tipo empresarial, de negocios, industrial, agropecuario, entre otros; ya que posee la infraestructura básica para ello (vías de comunicación, servicios públicos; medios de transporte terrestre; etc.), en buen estado y cobertura suficiente.

Las dificultades detectadas no constituyen imponderables de difícil solución, considerando el potencial de recurso humano con que cuenta la región, como también los antecedentes históricos, teniendo en cuenta que ante circunstancias de contingencia, la comunidad se ha unido en procura de soluciones radicales y de mucha proyección; sacando adelante obras de gran envergadura, tales como el acueducto, dotado de una excelente planta de tratamiento, que nos permite gozar de agua potable de insuperable calidad; la red telefónica; la construcción de carreteras interveredales, etc.

Entre sus fortalezas se destaca la cantidad y calidad de recurso humano, que le permite contar con un enorme potencial de cara al futuro.

La necesidad del producto terminado en el presente proyecto existe, los consumidores insatisfechos abundan en el corregimiento de Mondomo y veredas cercanas.

Hemos realizado un buen estudio de mercado que hace viable el proyecto y los beneficios en lo personal y social no se harán esperar, poseemos también la estructura física, los elementos básicos para la elaboración de los productos, los medios económicos para financiar su producción, la mano de obra y ante todo el optimismo y el deseo de ejecutar el proyecto, con la firme convicción de lograrlo y obtener beneficios de él.

El local o instalación física se encuentra excelentemente ubicado y hace fácil la comercialización del producto, como también la conservación de los insumos necesarios para tal fin, ya que goza de buenos medios de comunicación terrestre (Vía Panamericana) y los proveedores (Levapan y Fleischman) visitan el local para abastecernos una vez por semana y los elementos que ellos no distribuyen se consiguen fácilmente en el mercado, ya sea de la región o en el municipio de Santander de Quilichao, Cauca.

3. OBJETIVO DEL PROYECTO

3.1. OBJETIVO GENERAL: ¿Qué queremos lograr?

1. Ser el líder en la industria panificadora domiciliada en el norte del Departamento del Cauca, aprovechando las materias primas de la región, las cuales gozan del mayor prestigio a nivel nacional, por su gran calidad y competitividad.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Lograr que toda la región conozca y haya degustado nuestros productos, en un lapso no superior a tres (3) meses.
2. Evaluar cuantitativamente, en el mismo tiempo (3 meses) los posibles resultados a futuro.
3. Iniciar con cuatro productos: Pan aliñado, pandebono, buñuelos y croasants.

4. Abrir mercado a nuevos productos: Tortas, galletería, pudines en un periodo de 5 a 6 meses, e incrementar las ventas de los primeros productos.
5. Buscar mercados fuera de la región.
6. Generar más empleo.

4. MARCO CONTEXTUAL

4.1 ANÁLISIS DEL ENTORNO

✓ **Historia, Geografía, Población.**

El corregimiento de Mondomo, se encuentra ubicado al Sur Occidente del municipio de Santander de Quilichao al norte del departamento del Cauca, diseminados en 7 barrios, tiene una población aproximada de 2.850 habitantes en la que predomina la etnia mestiza. Cuenta con una inspección de policía local como máxima autoridad.

En cuanto a salud existe un Centro de Salud en el cual se atienden los casos de primeros auxilios y consulta externa, no solo a los moradores del sector, sino a los habitantes de veredas, corregimientos e incluso algunos municipios vecinos.

✓ **Limites.**

Mondomo limita políticamente así:

Por el norte: con las veredas de Mandivá, San Jerónimo, Canoas y El Águila.

Por el sur: con el Río Mondomo, Río Ovejas (Municipio de Caldone)

Por el Occidente: con las veredas de San Ignacio, La Esmeralda y los Linderos (Municipio de Buenos Aires)

Por el Oriente: Nuevo San Antonio, Caloteño.

Latitud Norte a 2°.53; Longitud Oeste, a 76°27.

Altura sobre el nivel del mar: 1.350 metros.

Temperatura promedio: 21° centígrados.

Área: 80 Km².

✓ **Origen de su Población.**

En el asentamiento de la parte urbana, según la historia de este corregimiento se tiene a la familia Vergara como los pobladores más antiguos, quienes se radicaron en pequeñas haciendas y debido a la necesidad de educar a sus hijos, guiados por la dirección de Don Gregorio Vergara en el año de 1907, organizaron una junta preescolar.

El nombre de Mondomo deriva del Francés MON, que significa MI y DOMO o DOMAIME, de lengua indígena, que significa casa, hacienda, dominio, terreno.

Desde años atrás coexisten tres grupos humanos: Uno, el de la mayoría, integrado por individuos de raza mestiza en un 65%, otro la raza indígena Páez con un 25% y el tercer grupo integrado por la raza negra en un 10%.

✓ **Educación**

Los niños y jóvenes cursan sus estudios en las escuelas de enseñanza básica primaria José Eustacio Rivera y Santa Teresita del Niño Jesús complementándolos luego en el Colegio José María Córdoba; todos los anteriores en la parte urbana del corregimiento.

También hay quienes realizan sus estudios a nivel secundario en Santander de Quilichao y en un colegio agroindustrial, ubicado en la Vereda de Monterilla Municipio de Caldonó Cauca.

Para los estudios profesionales, en un gran porcentaje lo realizan en las sedes de las distintas universidades instaladas en Santander de Quilichao y en un menor porcentaje, en Cali Valle.

✓ **Recurso Humano**

Entre la población de Mondomo, habita una significativa gama de profesionales en diferentes ramos, ingenieros civiles, electrónicos; sanitarios, químicos, industriales, agrónomos; abogados, administradores de empresas; veterinarios; además de técnicos en sistemas; zootecnistas; licenciados en distintas áreas. Así mismo, dispone de una pluralidad de maestros de obra y trabajadores de la construcción que le brindan grandes perspectivas hacia el futuro.

✓ **Actividad Productiva y Comercial**

Buena parte de la población mondomeña se dedica a la siembra y procesamiento de la yuca, por ser ésta, y sus derivados, la base de la economía de la localidad, al punto de poseer en sus alrededores más de 100 rallanderías (Industrias Procesadoras de Almidón de yuca), que lo han colocado como el primer productor de almidón en Colombia, tanto en cantidad como en calidad, constituyendo asimismo la principal fuente de empleo e ingresos de la región, generando en promedio cuatro (4) empleos directos y veinte (20) indirectos por cada planta de producción; tales industrias, generalmente albergan al núcleo familiar. También se tienen en menor escala cultivos de maíz, frijol, caña de azúcar, cítricos, plátano, café. Además, existen explotaciones pecuarias.

Algunos establecimientos comerciales y paradores se encargan de la atención a los viajeros y turistas.

En el campo de la minería, algunas familias encuentran su sustento a través de la extracción de bauxita y Materiales del Río Mondomo.

No existen grandes sitios turísticos a visitar en la región; podemos destacar entre los pocos centros de esparcimiento, diversión y turismo, la Planta del Acueducto de agua potable, la Boca-Toma y La Planta Eléctrica, el Balneario Las Playas en el Río Mondomo, el parador El Llanito y la Rallandería Buenos Aires, ubicada en la vereda La Agustina.

Mondomo también posee una excelente fuente en medios ecológicos, zonas verdes, vías de comunicación y transporte, entre éstas, la más importante es la carretera Panamericana, la cual hace fácil las relaciones comerciales con poblaciones como Santander, Santiago de Cali, Piendamó y Popayán entre otras. Cuenta con una eficiente infraestructura telefónica ya que posee en la actualidad más de 500 líneas al servicio de sus habitantes; su acueducto de agua potable es reconocido en todo el país, cuenta con suficiente mano de obra, el clima es envidiable en casi la mayoría del año, sus gentes son muy cálidas y hospitalarias. Entre sus principales problemas es menester mencionar su red de alcantarillado y, su sistema de recolección de aguas negras, que es muy obsoleto, ya que no cuenta con la planta de tratamiento de los excrementos, contaminando las fuentes hídricas de la región.

La mayoría de Rallanderías (Industrias del Almidón de Yuca), tampoco poseen plantas de tratamiento en sus aguas residuales y todos esos contaminantes se vierten en ríos, quebradas y lagunas acabando con los ecosistemas.

No existen centros de recreación infantil y los que hay para jóvenes y adultos están en muy mal estado.

Se nota la ausencia de capacitación permanente para madres cabeza de familia y bachilleres egresados de sus planteles educativos.

5. MARCO TEORICO

5.1. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

Ya hemos identificado el problema y estamos analizando los medios para resolverlo y llevarlo a la práctica, entonces el procedimiento metodológico está basado en una investigación aplicada.

5.2. FUENTES DE INFORMACIÓN

Se tomaron como base las primarias, es decir, notamos que la necesidad de los productos de repostería y panadería estaban insatisfechos a través de observación directa en el mercado y con personas entrevistadas dentro de la población, realizando muestras probabilísticas al azar dentro del conglomerado de la región.

5.3. VARIABLES E INSTRUMENTOS

Las utilizadas dentro del presente proyecto fueron:

a. Nivel de ingreso de la población: La base de la economía de esta región es la industria almidonera y otros derivados de la yuca, que permiten que toda la región goce de un nivel de vida mas o menos aceptable y el poder adquisitivo del producto que pensamos ofrecer al mercado esté al alcance de sus medios.

También la agricultura es otra fuente de ingresos en la región en cultivos como: la yuca, café, frijol, maíz, caña de azúcar, plátano y pequeñas explotaciones pecuarias.

b. Consumo de los productos ofrecidos: éste es elevado, se puede hablar de un 95% de la población y que en la actualidad éste mercado no satisface su demanda.

c. Opinión acerca del servicio: el 100% de las personas entrevistadas demuestran su inconformidad con los productos que ofrece la competencia, aducen su mal sabor, presentación, tamaño y precio.

d. Características generales de los consumidores o usuarios potenciales: en su mayoría opinan que debería realizarse gran variedad de los productos de panadería y repostería al igual que sus precios y ofrecer una gama de productos ocasionales (festividades,

fechas especiales, motivos, etc.) que los consumidores puedan adquirir por encargo anticipado o en forma directa.

Mondomo es paso vehicular obligado de la importante vía Panamericana y existe allí un potencial de consumidores con gustos diferentes de los productos, también es un pueblo con muchas fincas en sus alrededores de gente de la ciudad, en su mayoría caleños, a quienes se les puede comercializar el producto y que se conviertan en un importante medio publicitario, ya que un cliente satisfecho atrae a otros.

- e. Lugar de compra o expendio de los productos:** está en una excelente ubicación el local, en el centro de la localidad de Mondomo en las riveras de la Vía Panamericana y su estructura física es muy buena y confortable.
- f. Producción local:** es deficiente y no cubre todo el mercado, la demanda es insatisfecha.

5.4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Podemos deducir que se han realizado los dos tipos de análisis, el cualitativo porque se busca darle calidad, una naturaleza al producto que

vamos a ofrecer al mercado y un análisis cuantitativo, es decir, dosificar la producción según la demanda.

6. ALCANCES DEL PROYECTO.

6.1. PROYECCIONES

La utilidad del proyecto radica en que se ha conocido la demanda insatisfecha del producto y hace más viable y factible llevar a cabo el proyecto, nuestra inversión no posee alto grado de riesgo, por el contrario augura beneficios a corto plazo, luego de iniciado el mismo, la comunidad consumirá productos de calidad, frescos, a buenos precios y de gran variedad.

6.2. LIMITACIONES

Podemos tomar como una limitación los constantes cortes en el fluido eléctrico que afecta esta población por lo general por el mal estado de las redes eléctricas; anomalía esta que según la empresa Centrales Eléctricas del Cauca “CEDELCA” ente que rige y vigila este servicio se está solucionando. También otra limitante puede ser el servicio de alcantarillado que está en muy mal estado y la recolección de aguas residuales no cuenta con una planta de tratamiento.

7. ESTUDIOS DE MERCADO

7.1. EL PRODUCTO

Ingresaremos al mercado con unos productos (pan aliñado, pandebono, buñuelos y croasants) de varios tamaños, precios y formas de presentación, que sean de excelente calidad, frescos, y un magnifico sabor, a fin de buscar la satisfacción de los clientes y nuestro beneficio económico.

Son productos de consumo, perecederos, populares, de conveniencias porque es de calidad y favorece al consumidor habitual, ya que es costumbre de la gente consumirlo.

Características Físicas:

- a. **Externos:** Nuestros productos serán de varias formas; redondos, alargados, roscones, trenzados, etc.; de varios tamaños y así mismo sus precios y peso, de olor agradable, fresco y textura dorada; presentado en vitrinas y empacados en bolsas plásticas si desean llevarlos o en servilletas para consumirlos en el lugar de expendio.

- b. **Internas:** de varios sabores; (pan coco, pan-queso, almojábanas, mogollas, etc.) de duración aproximada en 5 días conservándose fresco y de buen sabor.

Características técnicas

- a. **Capacidad:** Su producción puede abastecer el consumo local en promedio 2.500 unidades por cada producto diario y el lugar de expendio cuenta con la vitrina necesarias para enseñarlo al consumidor.
- b. **Calidad:** Nuestro producto será de calidad excelente, sabor exquisito y magnífica presentación.
- c. **Versatilidad:** Se puede modificar en tamaño, sabores distintos, presentación externa, según peticiones que se pueden presentar por parte de los clientes.

Materiales Empleados

Para ello haremos unos cuadros, en los cuales colocaremos en columnas los insumos, su grado de pureza, vida útil, su proporción entre elementos hasta lograr el producto que ofreceremos al mercado.

Insumos	Grado de Pureza	Fecha de vencimiento	proporción entre elementos	Producto
Harina de trigo Huevos Levadura Esencias Azúcar Sal Mantequilla	98% 100% 100% 100% 98% 98% 92%	12 meses 15 días 6 meses 36 meses 36 meses 36 meses 6 meses	En 3 libras 2 unidades 2 onzas 5 gramos 6 onzas 1 onza 1 libra	Pan Aliñado
Queso Almidón Margarina Areparina Leche	75% 100% 92% 75% 80%	4 meses 26 meses 6 meses 12 meses 15 días	En 1 libra 1 libra ½ libra ¼ libra 5 onzas	Pandebono
Colmáis Queso Almidón Huevos Azúcar Leche Aceita Polvo de hornear	75% 75% 100% 100% 98% 80% 90% 80%	12 meses 4 meses 36 meses 15 días 36 meses 15 días 12 meses 12 meses	En 1 ½ libras 1 libra ¼ libra 2 unidades 2 onzas ¾ de libra 7 onzas 1 onza	Buñuelos
Harina de trigo Azúcar Grasa o mantequilla	98% 98% 92% 98%	12 meses 36 meses 6 meses 36 meses	En 3 libras 6 onzas ¼ libra 1 onza	Croasant

Sal	100%	15 días	2 unidades	
Huevos	100%	6 meses	2 onzas	
Levadura	75%	4 meses	½ libra	
Queso	100%	36 meses	5 gramos	
Esencia	80%	36 meses	1 gramo	
Color				

Para cada producto se agrega cierta cantidad de agua hasta lograr darle la humedad y forma perfecta a la mezcla de cada uno de los compuestos

Características intangibles:

- a. **Nivel social o Status:** Los precios que vamos a manejar en nuestros productos, son aptos para cualquier nivel social; nuestra región está habitada por personas de un nivel medio-bajo en su mayoría.
- b. **Valor social:** Los clientes identificarán un producto, fresco a precios favorables, exquisito e higiénicamente preparado, conservado y empacado.

7.2 USOS DEL PRODUCTO

Es un producto de consumo humano, puede ser utilizado por personas individualmente, familias o grupos sociales y la forma de consumirlo va de

acuerdo al gusto del cliente y satisface la necesidad de un pan exquisito que existe en la región.

7.3 OTROS ELEMENTOS DEL PRODUCTO

Se utilizarán bolsas plástica que se consiguen fácilmente en el mercado de la región y serán de varios tamaños, servilletas y papel mantequilla para venderlo y llevarlo adecuadamente.

El sitio de elaboración del producto y los elementos para su producción son conservados higiénicamente y las normas sanitarias y el control de calidad son vigilados constantemente por nosotros (sus dueños)

Para un futuro inmediato, luego de incrementar las ventas se ha pensado en darle un nombre característico a nuestro producto, establecer en las bolsas de empaque una etiqueta que nos identifique fácilmente.

7.4 PRODUCTOS SUSTITUTIVOS Y/O COMPLEMENTARIOS

Existen en el medio producto sustitutos: Pan, pandebono, arepas, empanadas, entre otros, que ofrecen en pequeñas cantidades amas de casa, con el propósito de obtener ingresos y ayudar al sustento de sus hogares, por lo general son mujeres cabeza de familia. Su principal característica radica en que el producto es asado en hornos de leña o carbón, es menos aliñado y se expende puerta a puerta y el mercado que abarca no es muy

grande al igual que su producción efectuada en determinados días de la semana.

7.5 EL CLIENTE, USUARIO O CONSUMIDOR

El producto que ofreceremos al mercado es muy comercial y la demanda proyectada empezará a notarse a corto plazo; para ello hemos analizado variables demográficas que a nuestro juicio son las más importantes en la región.

- a. **Sexo:** El 58% de la población es de sexo femenino (parte urbana).
- b. **Nivel educativo:** No se puede hablar de datos exactos sobre la cantidad de población analfabeta, aunque es muy bajo si existe sobre todo en la parte rural y en personas adultas.

Existe en el Corregimiento de Mondomo 2 centros educativos de primaria mixtos en buen estado y 1 colegio de educación secundaria en la parte urbana y 1 a nivel rural. La educación superior la realizan una minoría en ciudades como Santander, Cali y Popayán.

- c. **Nivel de ingresos:** es medio-bajo y se deriva principalmente de la industria almidonera, que genera empleos directos e indirectos a personas de ambos sexos: También existen otras fuentes de ingresos como son la agricultura (café, maíz, frijol, plátano); la ganadería en la

parte de cría y doble propósito; Pollos de engorde y una mínima parte se dedica a la minería en materiales como oro, bauxita y arena del río Mondomo.

- d. Profesión:** en la parte urbana existe diversidad de ellas, siendo los más destacadas: profesores, chóferes, agricultores, comerciantes, y un aceptable número de eruditos (abogados, ingenieros, zootecnistas, agrónomos, odontólogos) entre otros que por lo general trabajan en su mayoría en el Municipio de Santander y residen en el Corregimiento de Mondomo.
- e. Ocupación:** Las gentes de éste corregimiento son trabajadoras y se dedican a sus distintas labores, incluidos menores de edad, quienes, a partir de los 9 años se inician en trabajos no forzados, en las industrias almidoneras familiares; su población es emprendedora y muy social como lo anotamos en la justificación del proyecto; sus mujeres son muy buenas amas de casa y existen madres cabeza de familia, que son ejemplo a tener en cuenta por su tenacidad y sentido de protección de sus hijos.
- f. Tamaño de la Familia:** Por lo general no son muy numerosas las personas que la integran en promedio son entre 5 y 6 personas.

- g. Clase social:** La diferencia social entre sus habitantes no es muy marcada, se podría clasificar entre un estrato medio-bajo.

- h. Religión:** Existe gran variedad de cultos y ritos religiosos, Pero lo que más adeptos tiene y practica la mayor parte de su población es la religión católica, seguida de la evangélica, cristianos y testigos de Jehová.

También conocemos la mayoría de actividades que realiza nuestro potencial cliente y otros hábitos como ejemplo:

- 1. Trabajo:** La mayoría es el que gira en torno a la industria del almidón y por ende el cultivo de su materia prima; la yuca; su pasatiempo preferidos, el juego de fútbol y micro-fútbol aficionado, la pesca, y eventos sociales que realiza algún sector de la comunidad.

- 2. Motivaciones:** a los habitantes de este corregimiento, los motiva su familia, su bienestar a costa del trabajo digno y sano.

- 3. Hogar:** son personas con marcada integración familiar y la descomposición social, o pérdida de valores morales no es notoria.

- 4. Comunidad:** sus gentes son muy unidas, luchadoras, emprendedoras y con gran espíritu de solidaridad y una política que busca la verdadera

democracia y ha perdurado tradicionalmente muchos aspectos culturales y costumbres que identifican esta región: su fraternidad; hospitalidad; su moralidad civil, y hasta gustos alimentarios, en donde es muy común el sancocho, el pan de yuca, las tortillas de maíz, etc.

7.6 DELIMITACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL MERCADO

Área geográfica; el proyecto es en el corregimiento de Mondomo Cauca y sus veredas, por la ubicación física del local a orillas de la vía panamericana, el área de influencia del mercado será más amplio por el constante flujo vehicular que transita esta vía tanto para el sur como para el norte del departamento.

7.7 DESCRIPCIÓN DE CONDICIONES DE INFRAESTRUCTURA

Son excelentes, tanto para la fabricación y expendio del producto, como también para conseguir los insumos, buenos medios de comunicación terrestre, una importante red telefónica, y lugares acondicionados para el almacenamiento y conservación de productos.

Como limitación podríamos destacar que si aumentan las ventas y se desea agrandar el local, existe muy poco espacio para hacerlo, y el servicio de alcantarillado que en éste corregimiento es muy obsoleto.

7.8 IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE VARIABLES ESPECÍFICAS DE INFLUENCIA EN EL PROYECTO.

- a. **Positivas:** La aceptación que ha logrado causar en la comunidad Mondomeña la idea de nuestro proyecto, la demanda insatisfecha que existe del producto, la abundancia de clientes potenciales, la ubicación física del local, la fácil adquisición de los insumos, el poder adquisitivo de la gente y el bajo costo en los servicios públicos.

- b. **Negativas:** Sus constantes cortes en el fluido eléctrico y su alcantarillado, que está muy deteriorado son las principales.

7.9 DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS DE GENERALIZACIÓN O SEGMENTACIÓN

El mercado del producto objeto del proyecto es relativamente homogéneo y se puede abordar mediante una estrategia de generalización o de mercadeo no diferenciado y de fácil comercialización, ya que son productos de consumo masivo (pan, pandebono, buñuelos, croasants).

7.10 DEMANDA DEL PRODUCTO

La demanda del producto se proyectó a un (1) año, con respecto a la cantidad de habitantes y el porcentaje de ellos que gustan del producto, como también de posibles ventas a consumidores de fuera de la región. Ver Anexo.

7.11 TIPOS DE DEMANDA

Con respecto al proyecto que estamos efectuando el tipo de demanda es insatisfecha; la oferta es muy poca con relación al potencial de consumidores y la poca demanda que existe del producto, es posible desplazarla por sustitución al ofrecer al mercado un producto de mejor calidad, sosteniendo los precios que existe y hasta bajarlos por el volumen de ventas.

7.12 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA DEMANDA

Mondomo es un corregimiento en el cual, a lo largo de su historia se ha consumido el pan elaborado de una manera familiar y horneado con leña o carbón para el sustento de los hogares y en otras ocasiones para venderlo en tiendas o pequeños negocios, o puerta a puerta para generar algunos ingresos.

Hoy por hoy esa tradición se mantiene y aun en muchas casas es común observar los hornos a leña y carbón y siguen comercializando el pan y el pandebono en pequeñas cantidades.

En promedio hay en Mondomo unas 20 mujeres que trabajan de dicha forma y expenden pan y pandebono en los diferentes barrios de la localidad y por lo general en las veredas hay como mínimo una señora por cada vereda que se dedica a lo mismo y les deja unos ingresos promedio de treinta a cuarenta mil pesos semanales.

Los volúmenes de ventas se ha mantenido por muchos años dado que cada vendedora tiene su sector de venta y la elaboración del producto se ha tomado de generación en generación, incrementándose las ventas solo en la medida del aumento de la población; más adelante analizaremos un cuadro comparativo.

7.13 ANÁLISIS DE LA DEMANDA ACTUAL

Para el caso de nuestro proyecto en particular, no es posible elaborar cuadros estadísticos sobre la demanda, pues como se ha mencionado anteriormente el 95% de la población consume pan y se entraría a competir por sabor y calidad, y la demanda del producto está insatisfecha.

7.14 PRONÓSTICOS DE LA DEMANDA FUTURA

Como lo hemos venido mencionando a lo largo del proyecto, los pronósticos para la demanda futura son muy alentadores, dada la necesidad de la gente de consumir un producto bueno, fresco y a buen precio y en el mercado no lo hay; entonces podemos definir como un método de proyección o demanda futura determinada por la tendencia secular, es decir, que las variaciones en las ventas con respecto del tiempo se darán por las ventas fuera de la región y por el incremento de la población, que según el DANE las proyecciones de la misma para el corregimiento de Mondomo y veredas es:

Año	Pobl. Urbana	Pobl. Rural	Total Pobl.
1995	2850	3420	6270
1996	2992	3456	6448
1997	3132	3492	6624
1998	3273	3528	6801
1999	3414	3564	6978
2000	3556	3600	7156
2001	3700	3635	7335
2002	3843	3671	7514
2003	3986	3707	7693
2004	4129	3743	7872
2005	4272	3779	8051

7.14.1 Oferta del producto. En nuestro proyecto la oferta está determinada libre, competitiva o polipólica ya que en el entorno existen gran cantidad de pequeños productores que ejercen una competencia abierta y la aceptación en el mercado dependerá de la calidad del producto del precio que ofreceremos al consumidor.

7.14.2 Evolución Histórica De La Demanda. Con base a la evolución de la demanda por parte de la competencia, como lo hemos mencionado antes, se ha determinado por la venta un poco rudimentaria por parte de mujeres que expenden el producto puerta a puerta y por el sector en que habitan y en promedio venden 120 unidades semanales a un valor de 100 pesos, las 15 o 20 señoras que lo fabrican y lo venden al mercado.

7.14.3. Análisis De La Oferta Actual. Es insatisfecha; el producto que venden: pan y pandebono el tradicional, su calidad y presentación no son muy buenas, el proceso de producción lo efectúa la familia al igual que la comercialización y la venta, el tamaño de la fabrica es pequeña, la tecnología utilizada es rudimentaria (hornos a leña) su presentación es casi siempre la misma, ovalado o roscones pequeños; el número de competidores urbanos oscila entre 15 y 20, y rurales una persona por vereda.

Los costos de producción no son muy elevados (familia) y el horneado lo realizan con leña o carbón, material que casi siempre no les cuesta dinero.

7.14.4 Análisis de la oferta futura. No se puede realizar un cuadro que analice la oferta futura las 15 o 20 mujeres que laboran el producto no llevan una contabilidad por unidades de producción sino por los ingresos que les deja la venta en promedio 30 o 40 mil pesos semanales, valores estos que se incrementan en ocasiones especiales como semana santa o el mes de diciembre de cada año por parte de la competencia.

De otro lado no hay proyectos de ampliación de la capacidad de producción en la competencia, puesto que son señores que cuentan con muy bajos recursos y sus ingresos son utilizados en su sustento.

7.14.5 Determinación del tipo de demanda existente en el mercado. Para el caso de nuestro proyecto y el entorno donde se va a llevar a cabo la demanda existente es insatisfecha, ya que ésta es superior a la oferta, por cantidad, calidad y variedades de productos.

7.14.6 Análisis de precios. Evolución histórica. Los precios que maneja la competencia lo realizan de acuerdo al costo de los insumos y por lo general no incrementan centavos por cada unidad, sino pesos exactos; por ejemplo un pan que antes valía \$100 y los costos de los insumos subieron un 10%, no venden la unidad a \$110, sino que utilizan 2 alternativas; disminuyen un

tanto el producto y por ende los insumos, o también, dejan el producto del mismo tamaño, pero le merman cantidad a los insumos más costosos, como el queso, esencias y desmejoran la calidad.

7.14.7 Criterios y factores que permiten determinar los precios. Para el caso del proyecto objeto del presente proyecto, los criterios que se manejan para determinar los precios están basados al costo de los insumos y los gastos fijos, ya que en el mercado no se manejan precios fijos en dichos productos y el margen de utilidad se busca en un 30 a 35%, ejemplo:

Valor insumos	Costos fijos	Unidades producidas	Precio al ptor.	Margen de utdad.	Precio al Cdor.	Producto
\$5400	\$ 1600	50	\$140	30%	\$ 200	Pan Aliñado
	\$ 1522	18	\$330	34%	\$ 500	
	\$ 1225	9	\$640	36%	\$1000	
\$4950	\$ 1550	50	\$130	35%	\$ 200	Pandebono
\$6100	\$ 1700	60	\$130	35%	\$ 200	Buñuelos
\$6427	\$ 1325	38	\$204	32%	\$ 300	Croasants

La anterior producción se realiza en 3 horas diarias del empleado (panadería) y los costos fijos se sacaron con base a dicha jornada laboral y el salario mínimo legal estipulado por el gobierno, producción que se ampliará según el volumen de ventas, y ocasiones especiales (semana Santa y festividades decembrinas).

7.14.8. Comercialización del producto. Nuestro producto es de consumo y el canal de distribución o de comercialización se hace de una manera directa-productor – consumidor, ya que el local está ubicado estratégicamente y es paso obligado de las gentes que ingresen o salgan del corregimiento.

7.14.9. Promoción y publicidad. Para lograr que nuestro producto sea aceptado rápidamente por los consumidores se adoptará la forma de ofrecer degustaciones pequeñas gratuitas a los posibles clientes y ellos a su vez serán los voceros de la calidad del producto; también haremos ofertas especiales como por ejemplo, si lleva 2 panes de \$1000, obsequiaremos uno de \$200.

7.14.10. La venta: estrategias y políticas. Se hará en el local ubicado en el centro de la localidad ubicando los productos en vitrinas de vidrio que sean vistos por los clientes de una manera fácil apreciando su textura color y olor característicos, agradables y aptos para el consumo humano.

Luego de utilizar la estrategia de la degustación, ampliaremos la producción de acuerdo al volumen de ventas, que nos asegura un buen porcentaje, ya que la demanda es insatisfecha y trataremos de cubrir ese mercado.

Las proyecciones de las ventas para futuros años se hará en la medida de aceptación de nuestro producto por parte del mercado que se espera empiece en un corto plazo (3 meses)

7.15 MERCADO DE INSUMOS (COMPRAS)

Las materias primas o insumos utilizando tales como: esencias levadura, sabores, colorantes, vitrinas, margarina, colmáiz, féculas, las distribuye, féculas, las distribuye la empresa “Levapan” y “Fleischman” directamente en el local; pagos de contado tras recibir el producto una vez por semana.

Otras materias primas tales como Harina de trigo, queso, almidón y huevos se consiguen fácilmente en el mercado de la región a buenos precios y de muy buena calidad, o también en la cabecera municipal (Santander Cauca) y se cuenta con excelentes medios de transporte por vía terrestre.

Los productos o insumos que vende Fleischman y Levapan son garantizados y duran en promedio 6 meses, luego de ser destapados.

Cuando aparece algún insumo nuevo al mercado con nuevas características, ellos enseñan el modo de usarlo y ofrecen muestras gratuitas con el fin de comprobar su modo de empleo.

En general los insumos utilizados para la elaboración del producto de nuestro proyecto es de fácil adquisición en el mercado por cantidad, calidad y precio, y no son una limitante ante el incremento de las ventas con respecto de la producción.

8. ESTUDIO TÉCNICO

8.1 TAMAÑO DEL PROYECTO

El tamaño del proyecto esta supeditado a la inversión tanto en infraestructura como a los costos operacionales; ello implica que depende del volumen de ventas para que sea sostenible, en donde según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE-; para el año 2003 se tiene una población total de 3986 habitantes tanto en la zona urbana como en la rural. Esta proyección basada en un crecimiento poblacional del 2,3% anual; indica que si el 95% de los habitantes gustan de desayunar con pan o en su efecto escogen cualquiera de las cuatro líneas de productos que se tomarán con base en la encuesta realizada; entonces, se llega a un volumen por unidades de 3787 diariamente y con un remanente para ventas por fuera de la región de 60 o más. Esto conformaría una capacidad teórica del proyecto. Pero existen pequeñas familias que venden pan casero, que son alrededor de unas 20 con un ingreso semanal de \$40.000 en promedio y con esto del producto de \$100 la unidad. Significando una producción artesanal de 1143 unidades y cubriendo sólo el 29% del mercado local. Por lo tanto, la capacidad máxima que debe tener los equipos es de 500 unidades por hora, llevan a definir una capacidad real del 40% inicialmente para incrementar en la medida que aumenten las ventas y con una capacidad ociosa del 60% con

su respectiva disminución en la medida que el producto sea aceptado y reconocido por toda la comunidad. Una consideración para el proyecto es el pedido del cliente, tanto al menudeo como al mayorista; para determinar la capacidad real de la empresa frente a la posible competencia y los cambios de temporada navideña o en su efecto ocasiones especiales que requieran los servicios de la empresa para satisfacer la necesidad de calidad y buen gusto al paladar.

8.1.1 variables que determinan el tamaño del proyecto. La venta de un producto presenta variaciones durante todo el año, ya sea por razones: religiosas, políticas, socioeconómicas o de estatus, haciendo que cambie la posición del consumidor frente a sus necesidades, esto conocido como oferta y demanda del producto. Ello significa que el tamaño del proyecto debe estar acorde a este fenómeno cultural, que da origen a incremento en la demanda en cierta temporada dentro de los meses del año, haciendo que la oferta sature el mercado por parte de la competencia pero relega al consumidor a un segundo plano cuando ofrece un producto que en términos de calidad deja mucho que desear. Dado que los intereses del público consumidor esta bajo la regla de precios bajos pero con calidad; entonces estos altibajos en los productos son características sociales que permiten concretar aún mas el tamaño de un producto cuyo factor cíclico esta especificado por el mes del año en cuestión. Esto origina temporadas de oferta o demanda del producto, como el caso de la ropa en diciembre y semana santa; lo mismo sucede con la industria panificadora que ve incrementada sus ventas al ofrecer el

panetón navideño como algo tradicional en la Nochebuena, ello implica conocer muy bien el mercado y en caso del corregimiento de Mondomo se nota una intensificación en las ventas en la fase de las fiestas navideñas y en semana santa por el ayuno que acostumbran realizar los penitentes. También cabe destacar que el 95% de las personas gustan de un buen pan aliñado; cosa que casi no se encuentra en la zona de Mondomo y más exactamente por las condiciones de higiene en las que se elabora, se presenta diferencias físicas del producto como el sabor, el olor, la consistencia, la duración, el tamaño y el peso. Entre otros. Permitiendo diversificar el mercado a diferentes alternativas que en muchas ocasiones como lo demuestra la encuesta realizada, no satisface las expectativas del cliente; produciendo una creciente demanda insatisfecha en dos aspectos: la primera, esta en que las unidades que se producen no son suficientes para acaparar todo el mercado y la segunda, que la calidad del producto no esta comprometida con el cliente, dejando entrever que si se compra una vez puede ser muy probable que el usuario no vuelva al mismo sitio de expendio o con la misma persona promotora.

Por otra parte la capacidad de financiamiento de una industria panificadora es relativamente de bajo costo y fácil producción; lo que hace que el negocio sea sostenible por si mismo cuando se tiene una buena receta para la elaboración de un pan de excelente calidad a un buen precio. Esto mismo ocurre con la repostería donde el sabor y la decoración hacen la diferencia entre las empresas competidoras.

Por lo que se puede iniciar con recursos propios y luego recurrir a crédito, cuando la empresa así lo demande. En este caso el local obliga a tener un horno a gas con cuatro cámaras como mínimo, una pipa de gas de 100 libras y otras dos de repuesto; así mismo, un rodillo para el amasijo y un conjunto de bandejas o latas para el usado del pan y bizcochos.

Estos insumos deben tener las normas de calidad Icontec y sobre todo poderse utilizar con los sobrantes de los suministros, para crear nuevos productos que en este caso sería harina de pan para apanados, pasteles de borracho con el pan viejo o galletas.

Cabe destacar que la ubicación de la panificadora es central con respecto al comercio de toda la comarca y es sitio “obligado” de turistas y del flujo vehicular que se encuentra en la localidad, así como del tránsito a nivel nacional por ser una calle contenida en toda una vía panamericana. Con un trayecto vehicular por este sitio de 6500 automotores de toda clase y es un paso más corto para entrar al parque principal de corregimiento de Mondomo. Ello genera un comercio que no se rige por las estaciones climatológicas porque casi siempre conserva las mismas condiciones en todos los meses del año; sólo por las fluctuaciones del mercado cambiario y los insumos se pueden traer fácilmente de la metrópoli Vallecaucana como es Cali, donde existe un mercado mucho más amplio y variado que Popayán (capital del Departamento del Cauca).

Además, un criterio para la facilidad del proyecto es la consecución de crédito con entidades como el IFI o el BID; que prestan a las Pymes a unos intereses relativamente bajos comparados con otras entidades crediticias y sin tener en cuenta la banda cambiaria o la devaluación cuando se trata de famiempresas. Ello indica que el riesgo que se asume como dueño de la empresa es bajo, por lo que la incertidumbre se reduce a la competencia y al precio de los insumos o suministro. Debido a que el IVA cambia o se extiende acorde a las necesidades del gobierno para financiar la inversión social.

8.2. PROYECTO POR ETAPAS

Como es posible satisfacer toda la demanda en forma única y sostenible, entonces se tendrá en cuenta tener una capacidad ociosa proporcional a la demanda, que en este caso será del 60%, ello implica una capacidad instalada baja con relación al a demanda proyectada y realizar ampliaciones partiendo de la capacidad inicial para construir como meta cubrir la demanda local y regional. Evitando asumir un riesgo grande con respecto a la demanda insatisfecha sin caer el vacío de un préstamo que no arroje los resultados esperados en el plan del proyecto.

8.3. DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO OPTIMO

El tamaño optimo será el que arroje el análisis financiero de acuerdo a las

distintas tasas del mercado cambiario y a los plazos que ofrezca cada entidad bancaria para el pago de la deuda; en el caso de solicitud de crédito para tal fin. En consecuencia, se tendrá en cuenta la utilidad neta teórica como elemento para medir la rentabilidad del proyecto y por supuesto su viabilidad en lo referente a la implementación y su por poster ejecución. Asimismo, se utilizará el método de la masa critica como soporte al tamaño del proyecto pero sin dejar de lado los factores que intervienen la puesta en marcha de las cuatro líneas de productos de la Panadería y Repostería en el Corregimiento de Mondomo.

Teniendo en cuenta que ningún método es exacto, ni completo para determinar el tamaño optimo del proyecto Panadería y Repostería; se usan distintos métodos para tener un enfoque global del posicionamiento en el mercado.

8.4. LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto empresarial de Panadería y Repostería, debe estar situado en una zona de afluencia de transeúntes y acaparar en lo posible el flujo vehicular tanto de las veredas aledañas al casco urbano como los carros que pasen por la vía panamericana. Facilitando así: los costos operaciones en el renglón de los suministros e insumos, la visualización del local desde la perspectiva social por la cercanía con los centros de acopio y lejos de una potencial competencia. Entonces, la localización por las condiciones

anteriores de estar en los centros urbanos que implique un desarrollo socioeconómico estable con una infraestructura en los servicios públicos a bajo costo. En consecuencia, el negocio debe estar ubicado dentro del área habitacional de los empresarios o al menos cerca de su residencia para facilitar costos de administración y bodegaje. Habilitando así el transporte de la mercancía hacia los centros de distribución o el consumo en el propio local.

8.4.1 Macrolocalización. Siendo Mondomo un corregimiento del Municipio de Santander de Quilichao, con una estrecha relación comercial con la ciudad de Cali, debido a su cercanía con el Departamento del Valle, por ser vecinos. Entonces, los convierte en potenciales comarcas para un proyecto empresarial, por existir en estos sitios buenas condiciones en cuanto a los servicios públicos, pero, los costos de las tarifas de energía son altos, lo mismo que el servicio de agua potable, teléfono. Por ser centros urbanos de carácter industrial y en su gran mayoría es un territorio comercial; originando sobre costos en la producción porque la mano de obra es gravosa y se nota en los cánones de arrendamiento para locales de inversión tipo empresarial.

Por otra parte, el Departamento del Cauca se halla dividido en zonas cardinales para facilitar el comercio, la industria y la política administrativa. Lo que caracteriza a ciertas regiones como agropecuarias o industriales; siendo así, en esto último la parte Norte del Departamento del Cauca por una ley conocida como “Ley de Páez”.

Un aspecto esencial en el desarrollo de este proyecto empresarial es su localización en los centros urbanos; por que se facilita la distribución del producto, el análisis del mercado con relación al usuario. En lo referente a gustos, preferencias y posición socioeconómica. Aunque el producto por si mismo tenga demanda, no es indicio que se venda rápidamente, lo que lleva a replantear geográficamente la ubicación de la planta de producción dentro de panorama departamental, nacional e internacional. Por el hecho mismo de la globalización que constituye en una ventaja competitiva cuando se tiene la tecnología para llevar a cabo una proyección de ventas a mayoristas y minoristas en los distintos centros de distribución. Esto nos lleva que la industria panificadora tiene consumidores potenciales en todas partes, aunque los gustos regionales son una debilidad para este proyecto puede ofrecer una fortaleza cuando al público queda informado sobre el valor nutritivo del pan frente a otros alimentos complementarios o competitivos existentes en el mercado; ya que la competencia es dura porque en el Valle existe un polo industrial en lo que respecta a panadería y tiene usuarios al norte del departamento como los municipios de Caloto, Corinto, Puerto Tejada, Villa Rica y Santander de Quilichao, entre otros. Aunque existen panaderías en cada uno de estos territorios, los usuarios optan por su preferencia el que se fabrica en casa, debido a su sabor y la existencia de preservativos naturales que no dañan la salud humana así como el medio ambiente. Debido a que el empaque del pan es plástico dificultando su biodegradación o su utilización porque sólo se debe romper al momento de consumirse; lo que contribuye al aumento de las basuras y de los insectos

como las cucarachas o moscas en climas cálidos. Es así, como el clima del norte del Departamento del Cauca por ser una región plana en su mayoría y tener poca altitud sobre el nivel del mar; con una temperatura que en promedio esta entre los 20° a 25°C, dificultando con la tala de bosques naturales la conservación del medio ambiente y los humedales que son la fuente del agua que bebemos. Esto sucede principalmente en Santander de Quilichao que por la industrialización el agua en épocas de verano es escasa cuando en su mayor parte el fluido es apenas suficiente para satisfacer las necesidades de la población. Esta alteración en los servicios de agua potable ha producido bajas en las ventas en la capital del municipio de Santander en ciertas ocasiones, porque un elemento básico es que un alimento debe ser tratado higiénicamente para ser consumido. Además, los servicios públicos son onerosos por tratarse de una zona industrial y comercial en su mayor parte; aumentando así los cánones arrendatarios y por su puesto la influencia está en los demás municipios cobijados con la Ley Páez.

8.4.2 Microlocalización. El Departamento del Cauca en los últimos años a raíz de la tragedia ocurrida el 6 de junio de 1994 en el Territorio de Tierradentro (Municipios de Inza y Páez) ubicado al Nororiente. Se creo una ley para reconstruir la zona afectada con programas empresariales y sociales donde el río Páez tenia influencia; originando que la zona norte del Departamento del Cauca se convirtiera en un cantón industrial por influencia del vecino Departamento del Valle y más exactamente por la cercanía con su capital Cali. De allí, que Santander por ser municipio limítrofe empezó como

algo sin precedentes en su historia a ser parte industrial del Departamento del Cauca, ello significó que el nivel de ingresos aumentará y se convirtiera, de simplemente un municipio comercial a crear un parque para la conformación de industrias de todo tipo por quedar exenta de la mayoría de impuesto. Estas se conglomerarán cerca de los cascos urbanos de los municipios que están con tales beneficios y Santander recobró su hegemonía política sobre la zona norte del Departamento del Cauca. Quedando la zona rural como los corregimientos desprovistos de los beneficios; significando que los centros urbanos de menor envergadura, como corregimientos con acceso a la Vía Panamericana adquirieran importancia comercial en su producción agropecuaria. Esto ha permitido que corregimientos como Mondomo que son atravesados por esta importante red vial se beneficien en las redes de acueducto, alcantarillado, mejora en los servicios de energía y teléfono. Pero, sin aumentar los costos en tales beneficios, lo que hace que un proyecto industrial pequeño tenga éxito debido a que los costos de producción resultan baratos y los beneficios económicos, muy rentables. Porque queda cerca de los principales centros de producción de insumos y suministros para cualquier proceso industrial; además, el poder adquisitivo de la gente va en aumento, en la medida que las industrias fomenten desarrollo regional.

Lo que hace que, el Corregimiento de Mondomo sea una buena oportunidad de negocios tanto para propios como extraños. Ante estas perspectivas se determinó varios sitios para instalar la industria panificadora, encontrándose

que la poca competencia existente fuera minimizada, porque el arriendo es de bajo costo, lo mismo que los servicios públicos, siendo las vías de penetración excelentes y los factores climáticos muy aceptables por tener un clima bastante agradable todo el tiempo. También existe mano de obra calificada y empírica, que por sus características realizan un buen trabajo a bajo costo cuando se contrata por obra realizada, quedando los beneficios para la misma región. Cabe destacar que no existen limitaciones de orden tecnológico debido a que queda cerca de procesos industriales en casi todas las ramas del saber y es por ello que se tiene el mejor acueducto de Sudamérica porque no daña el medio ambiente con una pureza del 99% sin aditivos químicos con su tratamiento.

En un recorrido por el pueblo, se encontró varios locales pero su ubicación presentaba dificultades como: de orden técnico, de espacio, de higiene porque en ciertas épocas se siembra yuca y se utiliza un abono llamado gallinaza que es un cultivo de moscos cuando no se almacena adecuadamente. Al final se encontró una casa grande en el barrio Panamericano por donde pasa la carretera Panamericana y muy cerca del parque central donde están localizados los depósitos o graneros que surten a la población. Es un lugar estratégico porque no existe competencia de ninguna índole hacia los dos lados de la misma calzada de la calle y tan sólo dos restaurantes, una carnicería y una tienda al frente, donde va a quedar el negocio.

Tiene espacios para otras actividades económicas y la fachada es llamativa por estar con un jardín de piedra que lo hace rústico y campestre, a la vez en medio de otro tipo de construcciones similares.

8.5. ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LOCALIZACIÓN MEDIANTE CUANTIFICACIÓN DE FACTORES

8.5.1. NIVEL MACRO

Factores relevantes	Peso asignado Esc. 0-1	Villa Rica		Santander de Q.		Mondomo		Pescador	
		Calificación		Calificación		Calificación		Calificación	
		Esc. 0-100	Ponderada	Esc. 0-100	Ponderada	Esc. 0-100	Ponderada	Esc. 0-100	Ponderada
Factores Geográficos y de Infraestructura									
1. Ubicación de Consumidores	0,07	40	2,0	90	6,3	90	6,3	80	5,6
2. Ubicación de Insumos	0,07	90	6,3	70	2,1	85	6,0	40	2,8
3. Vías de Comunicación	0,06	90	5,4	90	5,4	90	5,4	60	3,6
4. Medios de Transporte	0,03	90	6,3	80	2,4	90	2,7	70	2,1
Factores Económicos									
1. Perspectiva de Desarrollo	0,06	60	3,6	80	4,8	60	3,6	40	2,4
2. Actividades Empresariales conexas	0,04	20	0,80	30	1,2	60	2,4	10	0,4
3. Servicios auxiliares	0,03	20	6,0	60	1,8	70	2,1	20	0,06
4. Costo del Terreno	0,05	80	4,0	30	1,5	80	4,0	60	4,0
5. Costo Mano de Obra	0,04	20	0,80	20	0,8	60	2,4	40	1,6
Servicios Públicos									
1. Energía Eléctrica	0,05	30	1,5	40	2,0	80	4,0	60	3,0
2. Acueducto	0,05	30	1,5	20	1,0	90	4,5	40	2,0
3. Teléfono	0,03	30	1,5	80	2,4	90	2,7	35	1,1
4. Actividades Educativas	0,02	30	1,5	60	1,2	80	1,6	25	0,5
Factores Gobernáticos y Comunitarios									
1. Leyes Especiales	0,03	90	2,7	90	2,7	90	2,7	70	2,1
2. Plan Municipal	0,07	30	2,1	60	4,2	80	5,6	45	3,2
3. Actitud Comunitaria	0,07	40	2,8	20	1,4	80	5,6	30	2,1
Factores Físicos									
1. Calidad del Suelo	0,07	20	1,4	30	2,1	60	4,2	40	2,8
2. Disponibilidad del Agua	0,07	20	1,4	20	0,7	90	6,3	20	1,4
3. Condiciones Climáticas	0,05	30	1,5	10	3,5	90	4,5	45	2,3
4. Condiciones Ecológicas	0,04	20	0,8	70	0,8	80	3,2	30	1,2
Totales	1,0		54,7		48,3		79,8		44,8

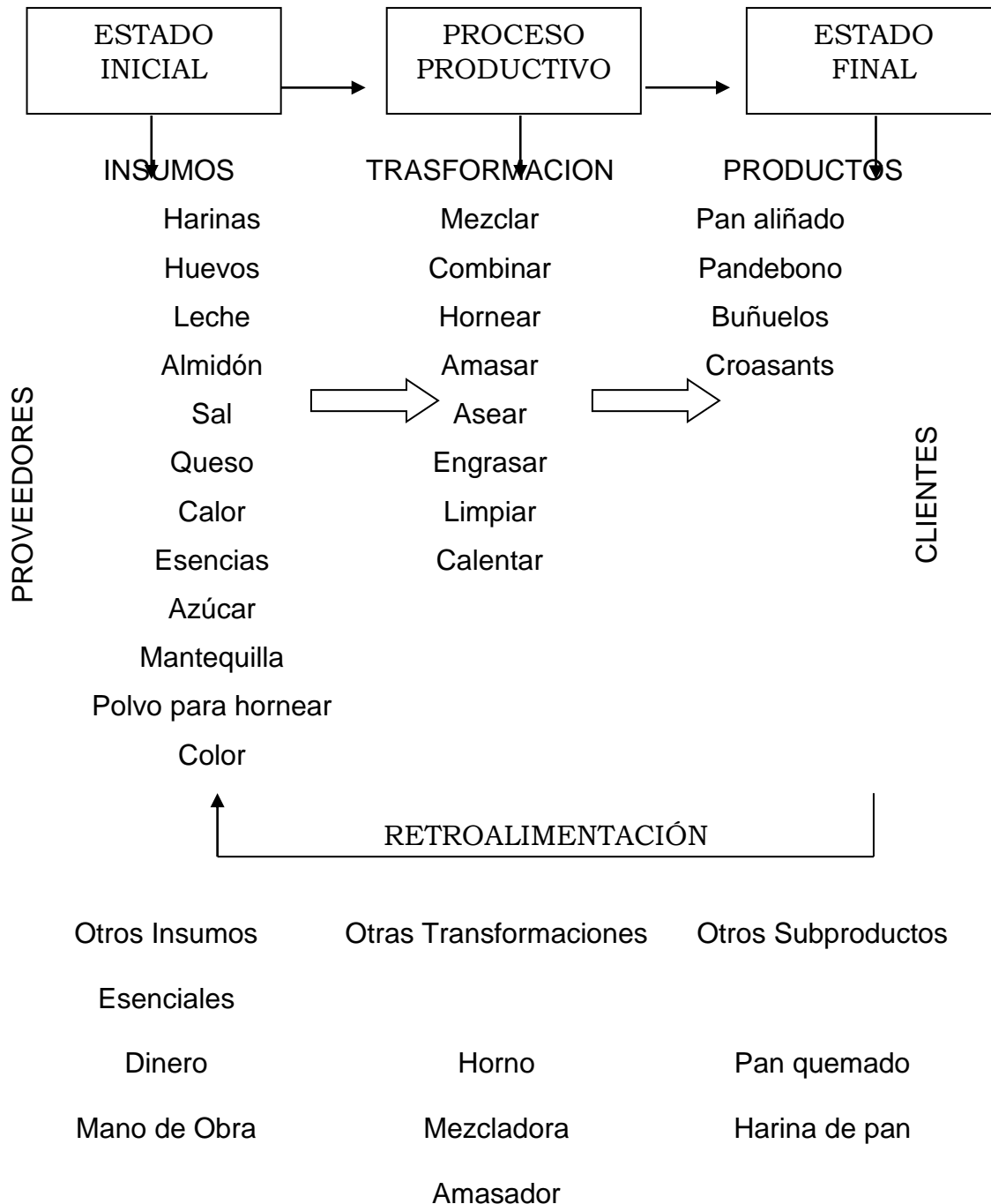
La mejor opción es el Corregimiento de Mondomo Municipio Santander de Quilichao (79,8)

8.5.2. NIVEL MICRO

Factores relevantes	Peso asignado Esc. 0-1	ALTERNATIVA DE MICROLOCALIZACIÓN							
		Mondomito		B. Panamericano		Vda. El Llanito		Barrio Belén	
		Calificación		Calificación		Calificación		Calificación	
		Esc. 0-100	Ponderada	Esc. 0-100	Ponderada	Esc. 0-100	Ponderada	Esc. 0-100	Ponderada
1. Costo Transporte de Insumos	0,10	40	4,0	80	8,0	50	5,0	60	6,0
2. Costo Transporte de Productos	0,10	30	3,0	90	9,0	40	4,0	50	5,0
3. Disponibilidad de Mano de Obra	0,06	80	4,8	90	5,4	80	4,0	90	5,4
4. Disponibilidad de Materia Prima	0,09	70	6,3	80	6,3	60	5,4	50	4,5
5. Costo de Vida	0,05	100	5,0	100	5,0	100	5,0	100	5,0
6. Tarifa de Servicios Públicos	0,08	90	7,2	60	7,2	50	4,0	70	5,6
7. Facilidades de Comunicación	0,09	40	3,6	100	9,0	70	6,3	70	6,3
8. Disponibilidad de Agua	0,12	90	1,1	80	9,6	90	1,1	90	1,1
9. Espacio Disponible para Expansión	0,06	40	2,4	100	6,0	80	4,8	70	4,2
10. Costo de Arrendamiento	0,08	70	5,6	60	4,8	80	6,4	80	6,4
11. Posibilidad de Eliminación de Residuos	0,07	80	5,6	40	2,8	70	6,3	80	5,6
12. Actitud de Vecinos Frente al Proyecto	0,10	60	6,0	90	0,9	20	2,0	40	4,0
Total	1,00		54,6		74,0		55,1		59,1

La mejor alternativa de ubicación del Local es el Barrio Panamericano en el Corregimiento de Mondomo, Municipio Santander de Quilichao, Cauca.

8.6 EL PROCESO DE PRODUCCIÓN

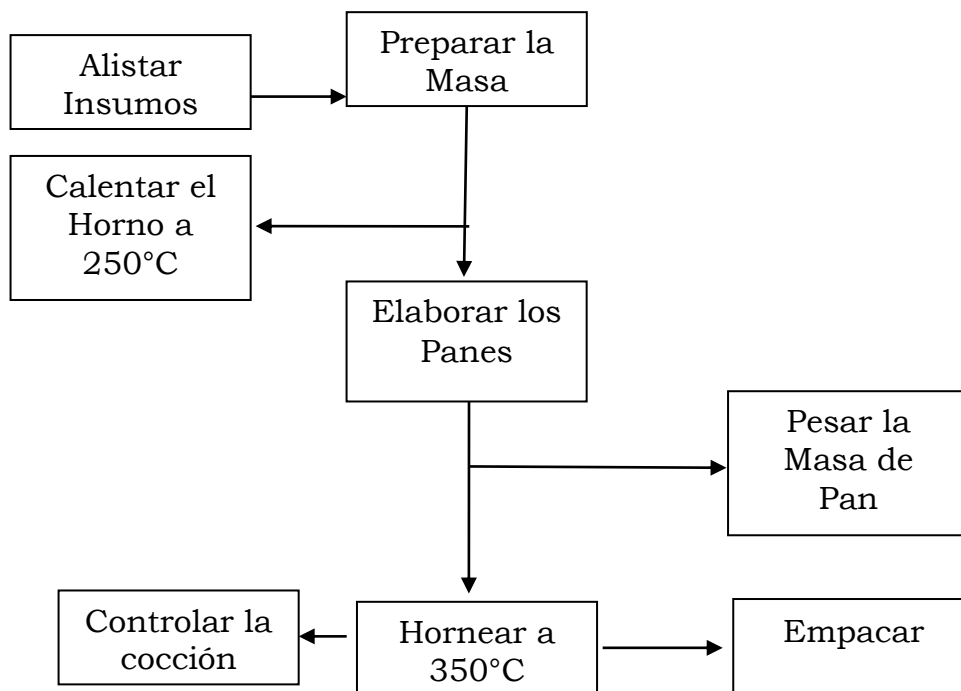


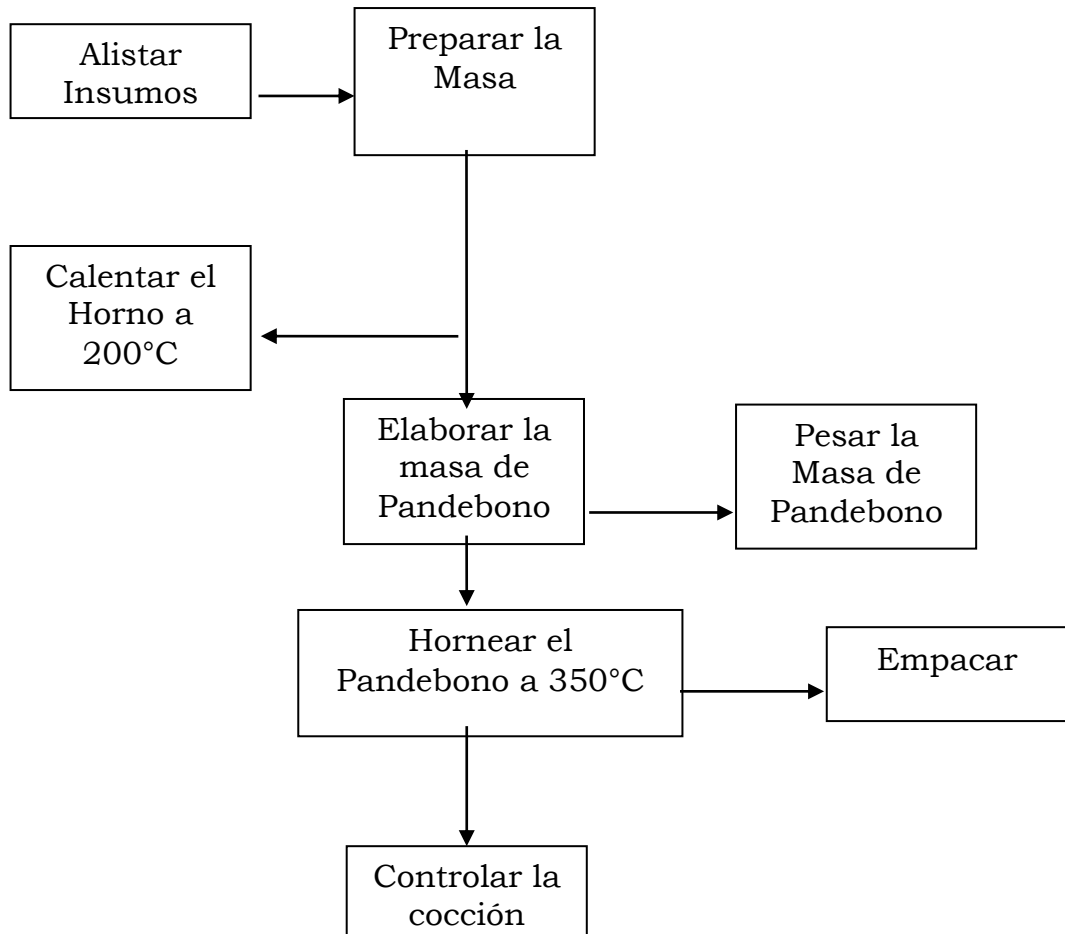
8.6.1 Análisis del proceso productivo. El proceso productivo estará siempre ligado a la eficiencia y calidad en el servicio al cliente, en dos soportes técnicos como son el adquirir insumos de buena calidad para obtener un producto de excelente calidad y el otro es ofrecer un sabor inigualable en el producto, tanto para el consumidor nativo como el visitante. Sin perder detalle en cada una de las etapas del proceso desde la selección de los insumos y las materias primas hasta que llegue a las manos del consumidor.

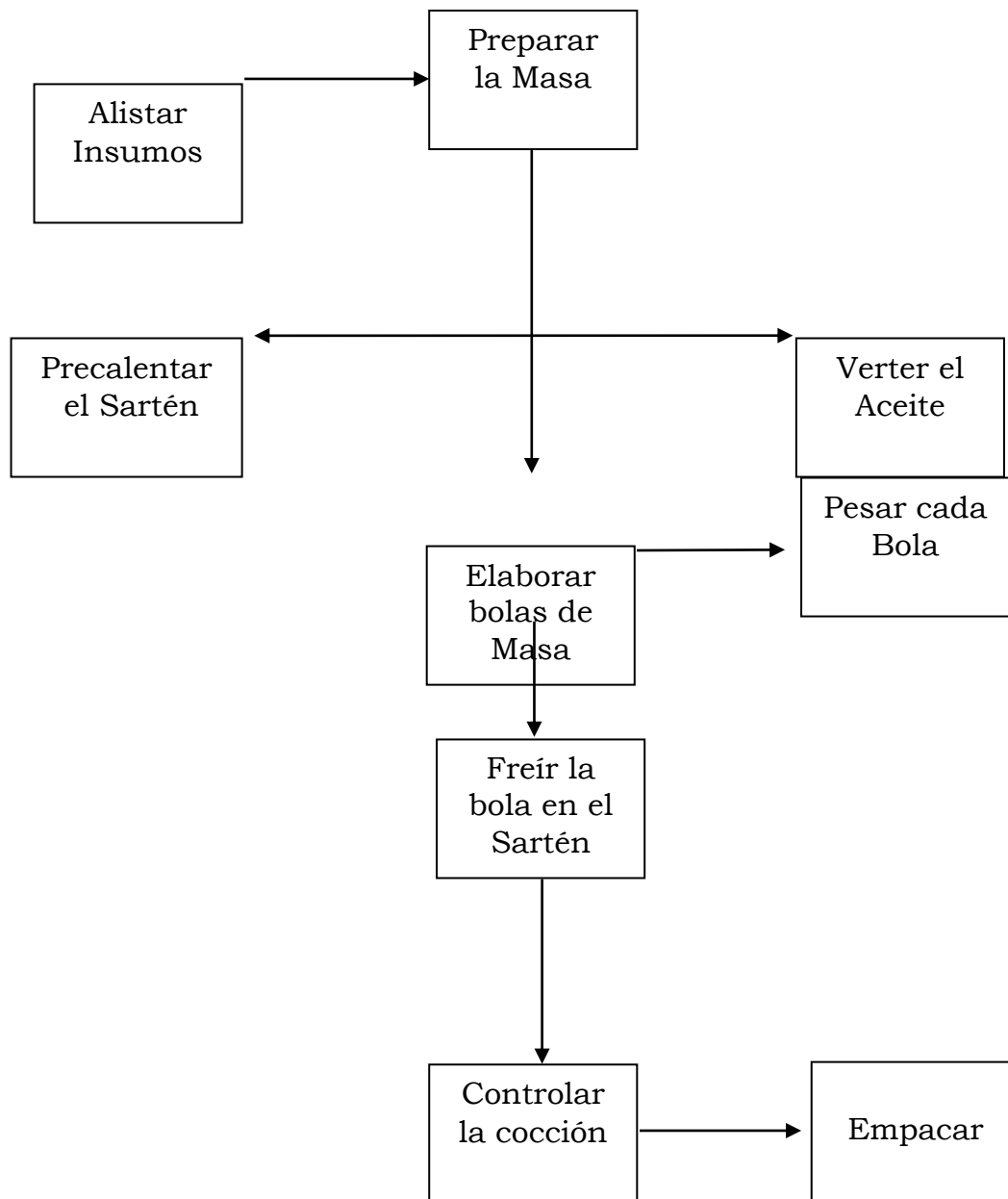
8.6.1.1 Descripción del proceso productivo

Diagrama de Bloques

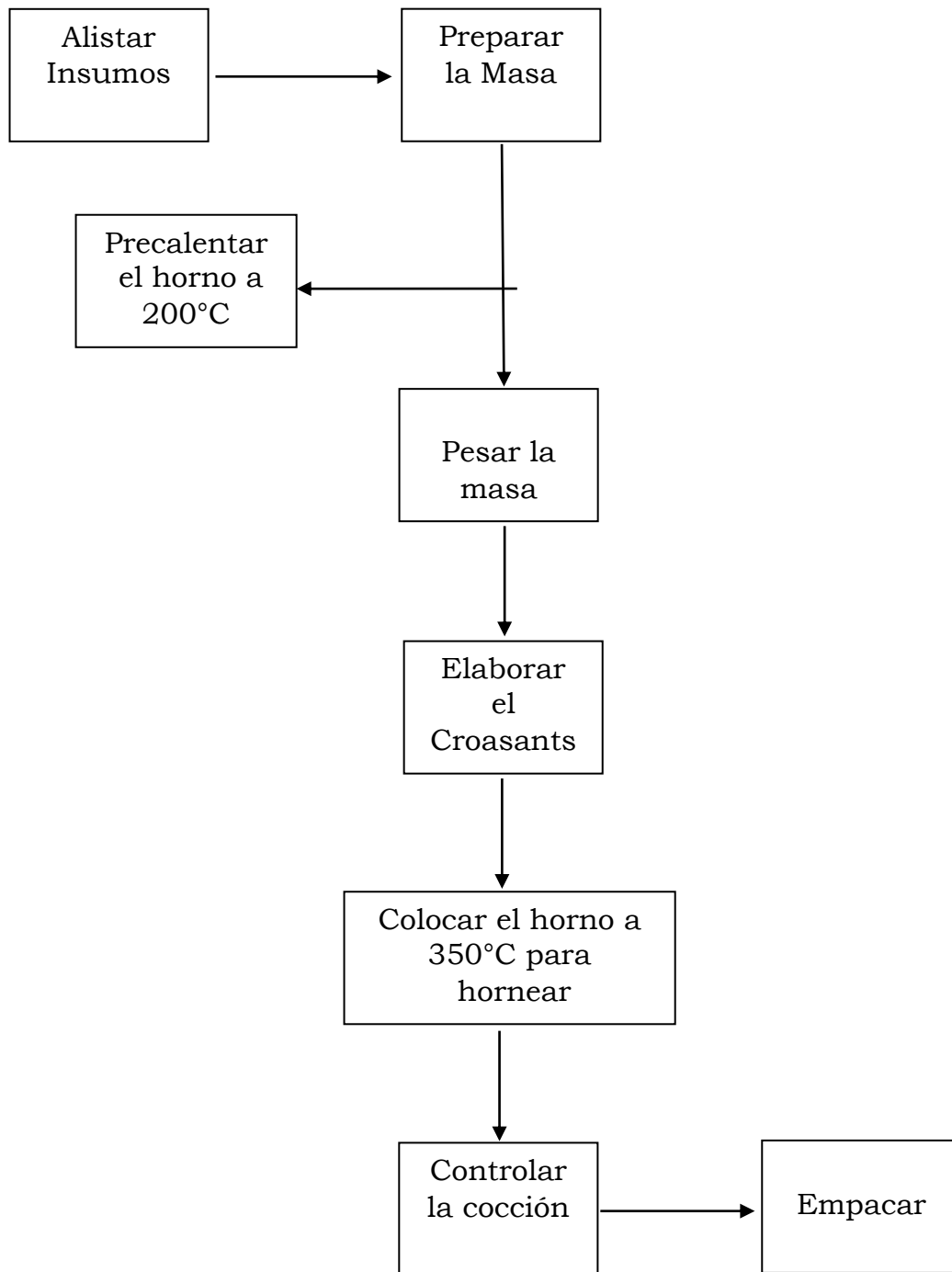
A) Pan Aliñado



B) Pandebono

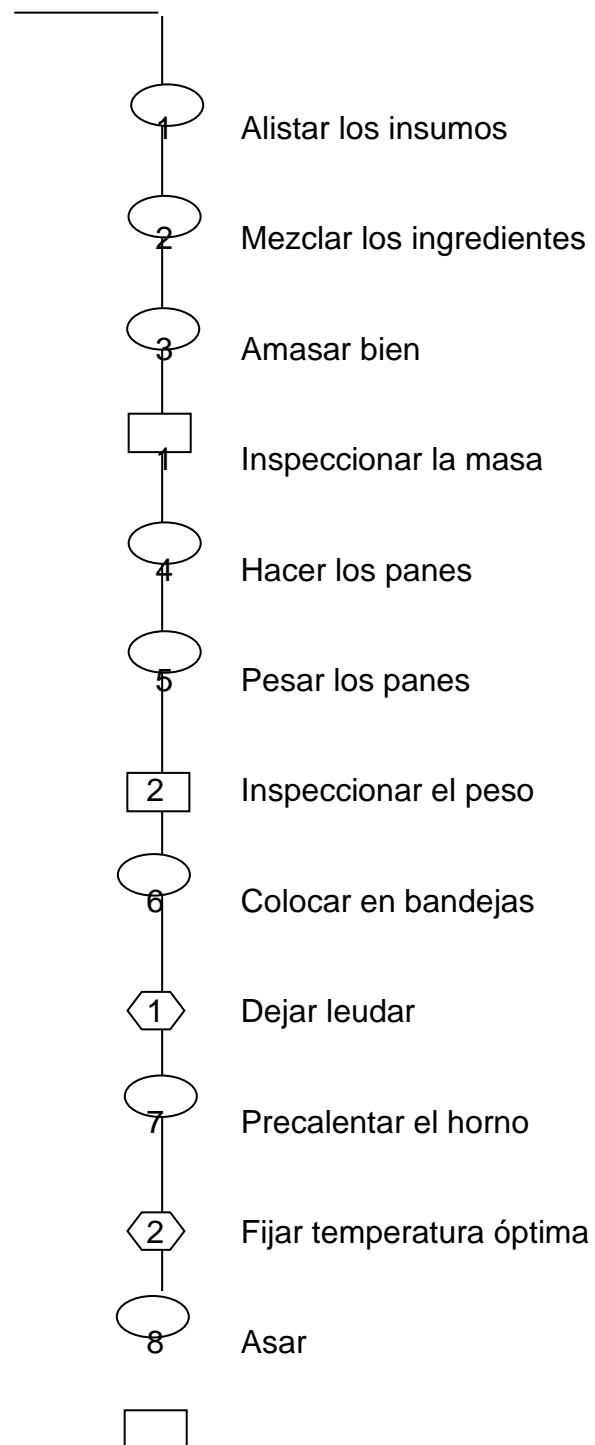
C) Buñuelos

D) Croasants



8.6.1.2. Diagrama del proceso

A) PAN ALIÑADO



3 Inspeccionar el asado



Mirar el asado



Sacar la lata del horno



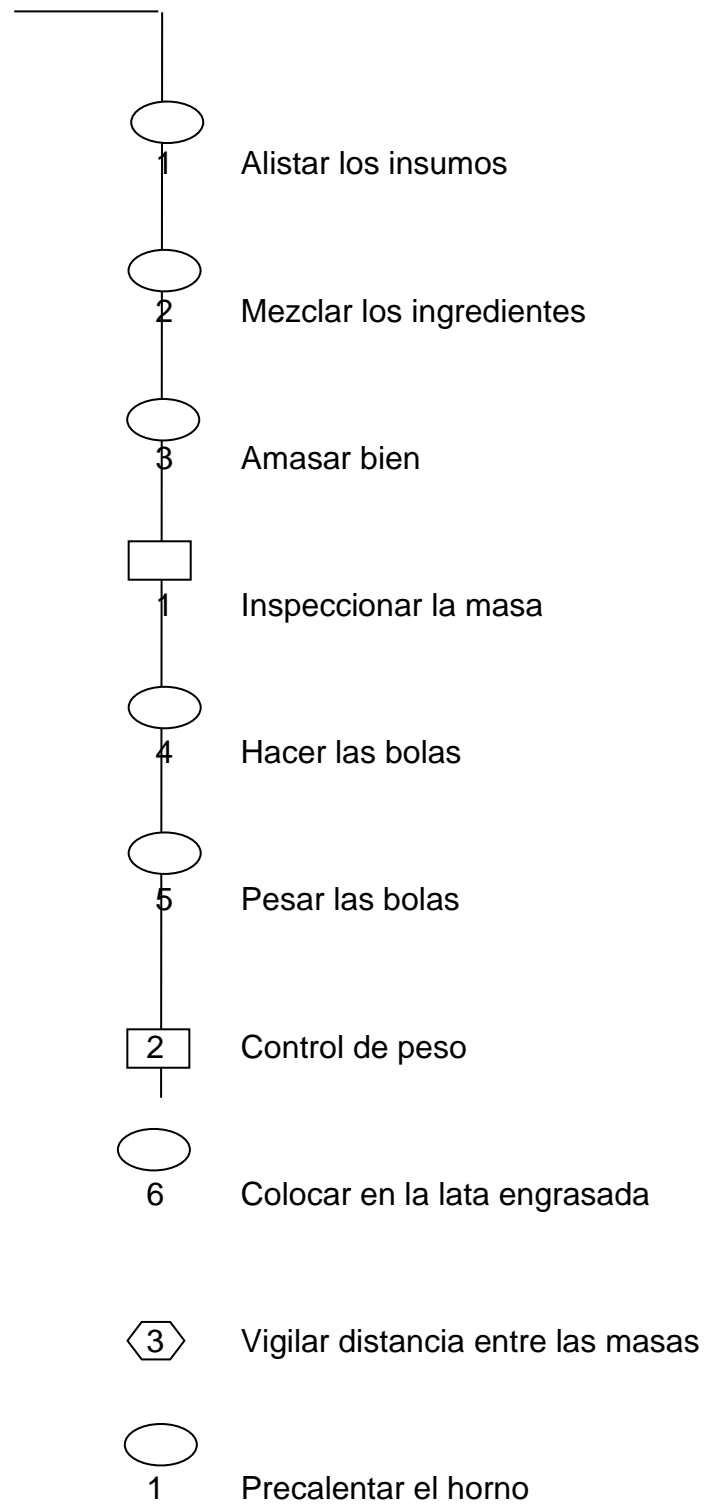
Enfriar un poco



Empacar



Almacenar

B) PANDEBONO



Asar el Pandebono



4

Observar su crecimiento y dorado



8

Sacar las latas del horno



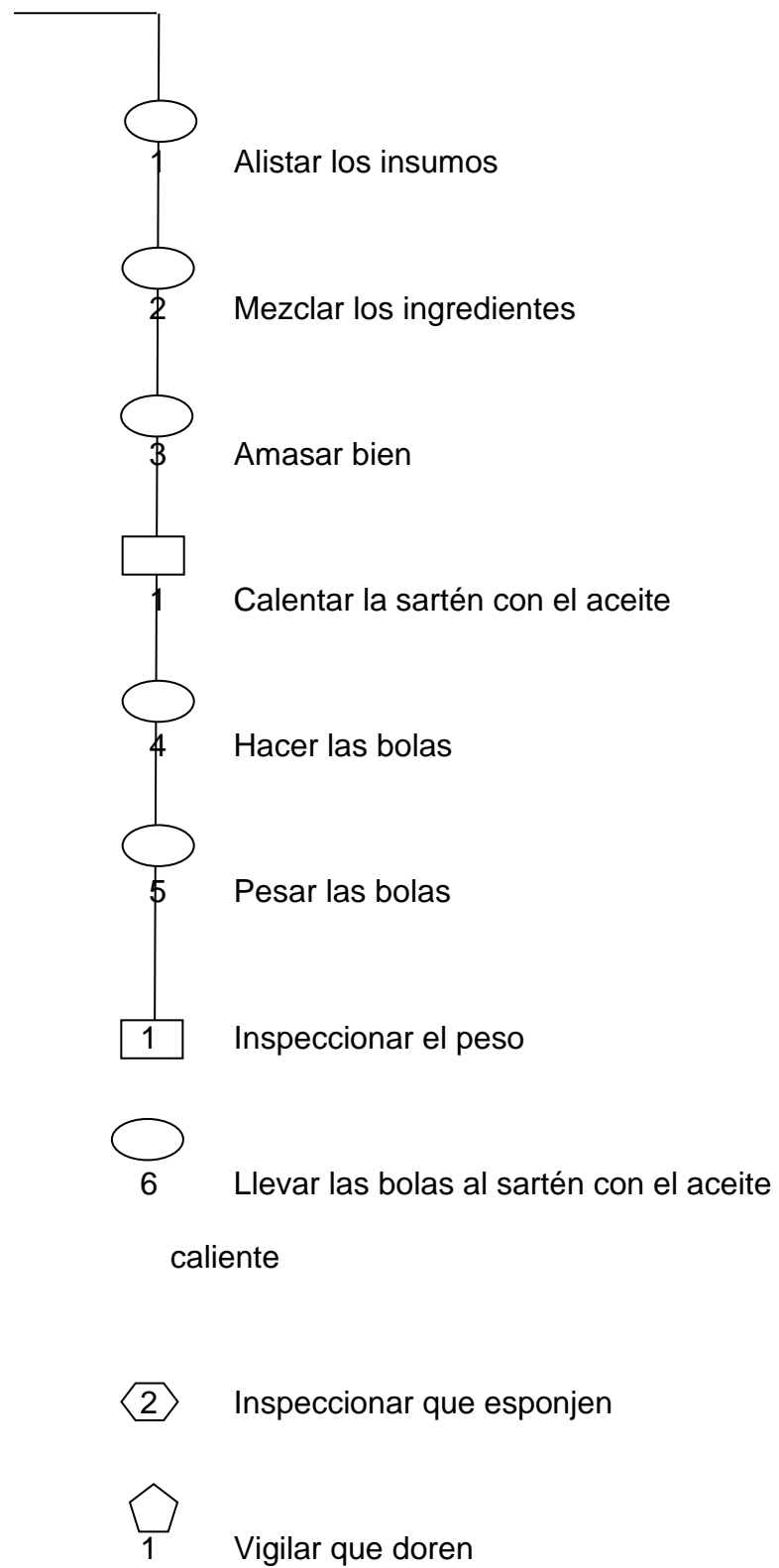
10

Empacar



1

Almacenar

C) BUÑUELOS



7

Sacar los buñuelos



2

Ecurrir el exceso de grasa



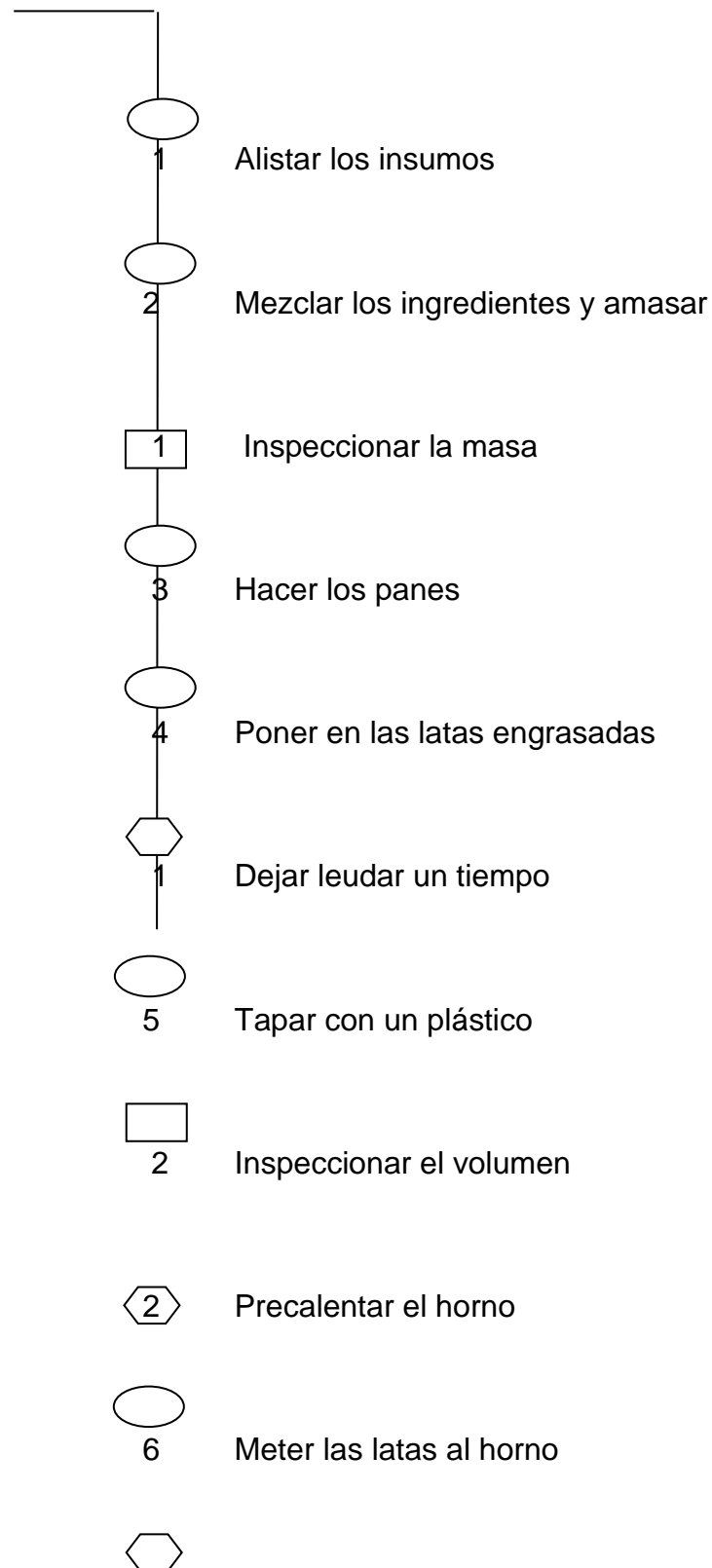
8

Empacar



1

Almacenar

D) CROASANTS

3 Dejar que suban y doren



7 Empacar



1 Almacenar

8.7. PRODUCTOS PRINCIPALES, SUBPRODUCTOS Y RESIDUOS

Los productos principales son: El pan aliñado, el pandebono, el buñuelo y el croasants. En buen estado de: sabor, olor, consistencia, color y tiempo de cocción (que se conserve fresco).

Con productos secundarios o subproductos el pan quemado o medio cocido; el cual se utilizará como abono orgánico para algunas plantas como orquídeas y rosas. El pan tostado se pasará por un rejilla para convertirlo en harina de pan y ofrecerlo como apanador de carnes o verduras.

Los residuos, que surgen de la industria panificadora es el aceite quemado al freír los buñuelos y la grasa quemada en las latas, pero en esto último depende de la cantidad y forma de engrasado de la misma lata. También el lavar los utensilios como: cucharas, vasos, cuchillos, etc., que dejan una estela blanca de agua jabonosa con los ingredientes que contiene el pan. Si se utiliza poco lavaplatos se puede agregar unas gotas de especifico y sirve para limpiar la tierra donde hay matas.

El aceite quemado constituye en un problema contaminante y por lo tanto de salud; porque si se sofríe otra vez los buñuelos, en las personas producen cáncer, lo cual generaría problemas de salud; entonces, la mejor manera de deshacerse es utilizarlo en los campos, en la agricultura para que sea fácilmente biodegradado.

8.8. PROGRAMA DE PRODUCCIÓN

Año	Unidades Producidas	Capacidad Instalada	Subproductos	Residuos
2000	180.000	40%	20%	40%
2001	200.000	50%	18%	32%
2002	220.000	60%	24%	16%
2003	240.000	70%	22%	8%
2004	260.000	80%	16%	4%
2005	280.000	90%	8%	2%
2006	300.000	95%	5%	0%

8.8.1. PROGRAMA DE PRODUCCIÓN

Año	Unidades Producidas	Capacidad Instalada	Subproductos (%)	Residuos (%)	Capacidad (%)
2002	180.000	60	20	10	30
2003	200.000	70	15	8	47
2004	220.000	80	10	6	64
2005	240.000	90	5	4	81
2006	260.000	100	0	2	98

El programa de producción se tomo desde el 2002 por cuanto, se tienen datos del crecimiento población desde 1995 y su proyección hasta el 2005 en el Corregimiento de Mondomo (Municipio de Santander de Quilichao – Cauca); con un total de unidades producidas de 180.000, con un precio que oscila entre los \$200 y 700 pesos. Es así, como el nivel de ingresos de la empresa esperado para el año 2003 con el precio más asequible al público esta estipulado en \$4.000.000 como mínimo; significando un aumento en las ventas de 11.1% con respecto al año anterior (2002).

La capacidad instalada esta en un 60%, por que no se va a colocar a toda su capacidad, por razones de indole economico, ya que no resulta rentable dar este primer paso y por que el crecimiento del negocio va hacer por etapas

con un margen de demanda insatisfecha para analizar el impacto de las líneas de productos en el mercado local. Por lo tanto, se ha proyectado un aumento en el desarrollo de la Institución de un 10% anual hasta lograr cubrir casi la totalidad de la población (Estimada en un 95% para el último año del 2006).

También se ha proyectado una disminución en los subproductos y en los residuos en la medida que las líneas de mercancía sean gradualmente aceptadas en el mercado como en otras zonas del municipio. Estos porcentajes están basados en los volúmenes de producción presentados en el cuadro anterior; originando una capacidad real porque el precio de los insumos es una constante que aumenta anualmente y el precio de los combustibles hace que los suministros eleven sus precios a los proveedores y a los productos; llegando finalmente al consumidor. Esta amenaza hay que tenerla en cuenta para no sacrificar la calidad del pan en lo referente a sus características físicas como ha sucedido con otros negocios de este mismo tipo.

8.9. SELECCIÓN Y ESPECIFICACIÓN DE EQUIPOS

EQUIPOS	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Horno de 4 Cámaras	1		1.000.000
Escabiladero	2	170.000	340.000
Estufa industrial de 1 puesto	1		234.000
Cilindro para amasar, motor 2 HP	1		1.650.000
Mesa Artesa	1		450.000
Pipa de 100 lbs gas	1		145.000
Regulador	1		45.500
Latas	12	12.000	144.000
TOTAL			4.008.500

Cotización otorgada por Industrias Metálicas Velasco (IMVEL)y/o Libardo Velasco. Popayán Cauca.

8.10 IDENTIFICACIÓN DE LA MANO DE OBRA

La mano de obra para un proceso industrial como una panificadora requiere desde el aprendiz hasta el profesional; encontrados distintos niveles y

grados, tanto de preparación como de experiencia. Significando una labor dispendiosa el reclutar, buenos trabajadores que no generen aumentos en los costos de producción disminuyendo así el margen de ganancia y encareciendo el producto al consumidor, logrando producir un *Krach*, que en nada favorece los objetivos, metas del negocio.

La mayor manera de sortear estas dificultades es hacer un arreglo previo por obra a cada empleado, teniendo en cuenta las leyes de contratación dadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para ello, es mejor contratar una persona que sea idónea en su oficio de panadería y repostería, pero que su meta personal sea la superación de si mismo en lo referente a su profesión y cuyos conocimientos no incidan en el desarrollo de la empresa. Aunque la capacitación es valiosa tanto para la empresa como para el empleado, esta siempre debe estar encaminada a los intereses del negocio; por lo tanto, la especialidad en el oficio es excelente, pero la mejor estrategia es que distintas personas realicen una etapa del proceso productivo. Para lo que se necesita uno que atienda al cliente y conozca muy bien las relaciones humanas, dando respuesta inmediata a cualquier problema que el cliente pueda tener; otro, para el amasado y limpieza del local. Así mismo, otro para la fritura y vigilar la cocción de los alimentos.

Como la empresa tiene un carácter familiar, entonces la contratación de personal es poca con respecto a los oficios a desarrollar; como mantenimiento y limpieza de equipos, Atención al público o distribución del

producto a los diferentes establecimientos comerciales como: restaurantes, tiendas y hogares, lo que generaría mínimo 2 empleos indirectos y 2 directos inicialmente. En los primeros, se tendrá en cuenta conocimientos sobre el manejo del cliente y en los segundos, su destreza y habilidad para efectuar el proceso productivo.

8.11 OBRAS FÍSICAS Y DISTRIBUCIÓN DE PLANTA

8.11.1 Obras físicas. Para abaratar costos, primero calculamos las dimensiones de cada área con sus respectivas unidades, en lo que respecta muebles y enseres para determinar la distribución inicial del negocio. Para ello, presenta una estimación probable de acuerdo a los estándares existentes en el mercado con respecto a los productos de muebles y enseres en este ramo. Haciendo énfasis en el local ya establecido para iniciar el comercio de panadería y repostería.

A continuación se expone la ubicación por áreas de cada parte del negocio, en donde se describe la localización por unidad de área de cada elemento que se necesita en el establecimiento comercial, partiendo de la entrada hasta llegar a sección de bodega.

Ubicación	No. de Unidades	Area x und. (M ²)	Descripción	Area Total M ²
Entrada Exterior	2	4	Mesas con 4 asientos c/u.	8
	2	2	Corredor o pasillo 1	4
	1	1	Puesta entrada al local.	1
				13
Entrada Interior	1	2	Baño para clientes	2
	2	4	Mesas con 4 asientos c/u.	8
	2	1	Corredor o pasillo 2.	2
	2	1	Vitrinas de exhibición	2
	1	0,64	Nevera de refrescos	0,64
	1	5	Corredor o pasillo	5
	2	1	Vendedor Refrigerador, lácteos y margarinas	2
	3	2	Estantes para comestibles Cajas de pago	6
	1	0,64	Contabilidad	0,64
	1	1	(Mesa)	1
Entrada Posterior	1	1	Puerta de Entrada	1
	1	2	Horno para asado	2
	1	0.64	Mezcladora	0,64
	1	6,80	Amasador	0,80
	2	1	Estantes para latas	2
	1	0,60	Pesa	0,64
	1	2	Baño del personal	2
	1	6	Corredor	6
				15.1
Entrada Final	1	6	Bodega	6
Área de Bodegaje				
Total				63,4

8.12. ESTUDIO ADMINISTRATIVO

8.12.1. Constitución jurídica de la empresa

Notaria Única

Santander de Quilichao – Cauca

Escritura No.: J.K. 011386

Fecha de Otorgamiento: Mayo 8 de 2003.

Clase de Acto: Constitución de Sociedades por Partes de
Interés.

Tipo de Sociedad: Colectiva

Personas que Intervienen en el Acto: Joel Maria Castillo y Eulises Mosquera
Mancilla.

Cuantía: \$20.000.000^{oo} (Veinte Millones de Pesos. Mcte.)

En el Municipio de Santander de Quilichao, Departamento del Cauca,
República de Colombia, a los 8 días del mes de Mayo de 2003 (dos mil tres)
ante mí _____ Notario Único del Circulo de Santander de

Quilichao. Compareció JOEL MARIA CASTILLO, mayor de edad, de estado civil casado, vecino de este municipio, identificado con la cédula de ciudadanía No. _____ de Santander de Quilichao, y tarjeta de reservista No. _____, del Distrito Militar No. _____, y EULISES MOSQUERA MANCILLA, mayor de edad, de estado civil _____, vecino de este municipio, con cédula de ciudadanía No. _____ de Santander de Quilichao y tarjeta de reservista No. _____, del Distrito Militar No. _____, quienes obran como propietarios y representantes legales de la Sociedad Colectiva “Panadería y Repostería Melao”, cuyo domicilio para este negocio será el Corregimiento de Mondomo, Municipio de Santander de Quilichao; manifiestan bajo la gravedad de juramento declaran: Que por haber sido pagada la suma de \$20.000.000 distribuidos en un 50% para cada parte y satisfechas las obligaciones que cada uno contrajo, declaran: PRIMERO.- Crear la sociedad en Comandita Simple Panadería y Repostería Melao Limitada. SEGUNDO.- Joel Maria Castillo aportó a la sociedad, Diez millones de pesos, moneda legal (\$10.000.000) y Eulises Mosquera Mancilla los otros Diez millones de pesos moneda corriente (\$10.000.000), dejando sentado en este acto que los aportes suman un total de \$20.000.000 (Veinte millones de pesos). TERCERO.- Joel Maria Castillo obrará como gerente de la empresa hasta que la junta de socios decida nombrar a otro para el cargo, cuando quede este vacante o en su efecto ser reemplazado por su socio Eulises Mosquera Mancilla cuando la junta de socios así lo decida. CUARTO.- Eulises Mosquera Mancilla será el subgerente de la sociedad limitada Panadería y

Repostería Melao. QUINTO.- El subgerente Eulises Mosquera Mancilla y el gerente Joel Maria Castillo responderán en forma solidaria e ilimitadamente ante cualquier evento jurídico, por ser los únicos representantes legales de la empresa. SEXTO.- La sociedad de comandita simple Panadería y Repostería Melao Limitada responderá hasta el monto de sus aportes, o para efectos de la presente escritura, cada socio contribuirá en partes iguales garantías suplementarias. SEPTIMO.- Cada uno de los socios se compromete a respetar el reglamento de la empresa en lo concerniente a : El mando, administración de personal y financiera, subordinación jerárquica, las decisiones que se tomen la junta de socios o tribunal de arbitramento en caso de demanda ante la ley. OCTAVO.- Cumplir con los artículos 330. 338, 364 del Código Comercio Colombiano sobre sociedades por cuotas. NOVENO.- La empresa como entidad jurídica llevará los libros de contabilidad estipulados por la ley. DECIMO: La sociedad en Comandita Simple Panadería y Repostería Melao Limitada repartirá sus dividendos en partes iguales entre sus socios al finalizar el ejercicio contable de perdidas y ganancias originado a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. UNDECIMO.- La Junta de socios de común acuerdo podrá nombrar un gerente para el manejo administrativo y financiero de la empresa, quien deberá responder solidaria e ilimitadamente por las acciones judiciales que contra la empresa se le imputen. DUODECIMO.- La empresa mantendrá un programa de capacitación de todos sus empleados y un sistema de información sobre los planes u objetivos. DECIMOTERCERO.- La disolución de la sociedad se hará por común acuerdo entre los socios o por declarar

Krach financiero ante la Cámara de Comercio. DECIMOCUARTO.- El carácter de la Sociedad en Comandita Simple de la empresa “Panadería y Repostería Melao” será indefinido en duración y permanencia como ente jurídico, a menos que ocurra lo estipulado en el punto decimotercero de la presente escritura. DECIMOQUINTO.- La Constitución de la Sociedad en Comandita Simple Panadería y Repostería Melao Limitada, tendrá entre sus actividades económicas: Producir todo tipo de pan existente en el mercado e inventar su propio producto para el consumo humano bajo el Registro Sanitario de INVIMA, también producir: Postres, tortas, pasteles, galletas de todo tipo y todo aquello que compete a la industria alimenticia. Teniendo en cuenta siempre las normas de calidad e higiene industrial existentes a nivel nacional e internacional. DECIMOSEXTO.- Para cumplimiento de lo estipulado anteriormente se firma ante notario único de Santander de Quilichao con copia a la Cámara de Comercio: a los 8 días del mes de Mayo de Dos mil tres (2003).

Firma Socio 1

C.C.

Firma Socio 2.

C.C.

Firma Notario Único

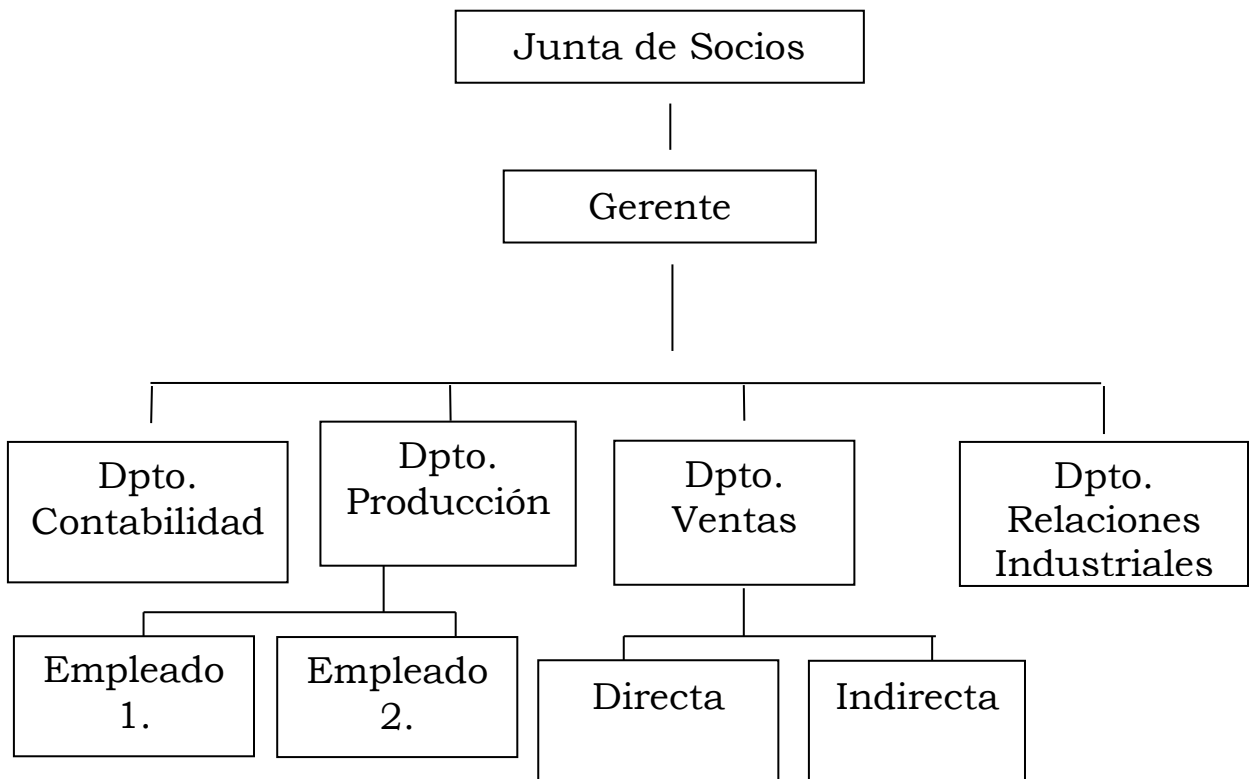
C.C.

8.12.2. Estructura organizacional

Panadería y Repostería

MELAO Ltda.

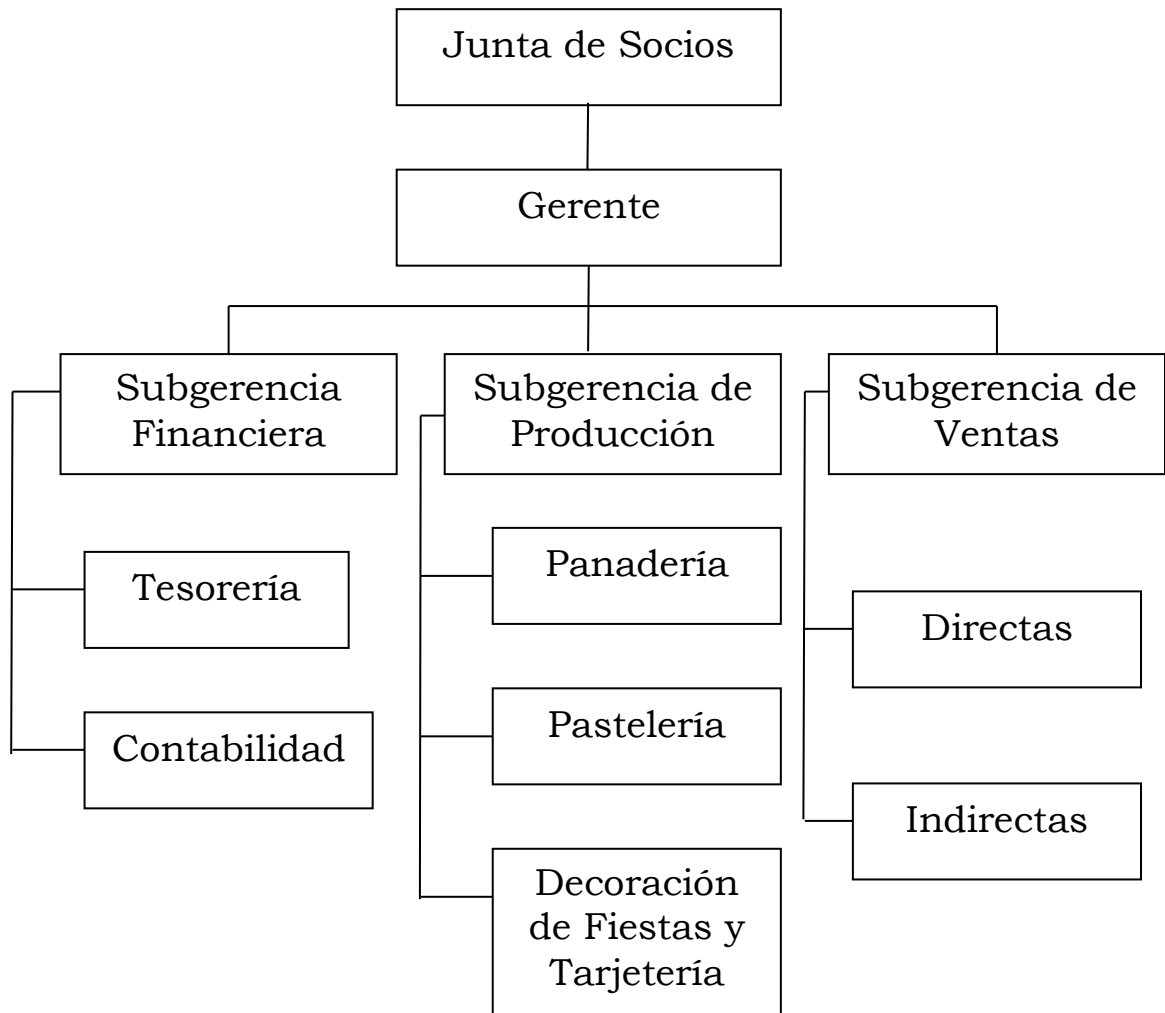
Organigrama Actual de la Empresa



Panadería y Repostería

MELAO Ltda.

Organigrama a Futuro



8.12.3. Definición de relaciones internas

Las relaciones de mando – subordinación están en manos del gerente quien toma las decisiones de índole administrativo con respecto a producción y contabilidad; como inicialmente esta estipulado en la constitución de la empresa. El otro socio tiene el mando de las relaciones industriales y supervisa tanto a producción, como a contabilidad sin tomar decisión alguna antes de consultarlo con el gerente, en lo que respecta a lo administrativo, financiero y es autor de la proyección de las ventas en cada año.

Las relaciones entre los centros de decisión tendrán como base la junta de socios sin presencia de los empleados; por lo tanto corresponde acordar los cambios necesarios para el logro de los objetivos y en caso fortuito el despido a algún empleado que no corresponda a los intereses y expectativas de la empresa. Solo el gerente tiene la autonomía para contratar y despedir empleados de acuerdo a las normas vigentes y solucionar los conflictos que nacen de violar el reglamento interno de la empresa o las normas de higiene y seguridad industrial.

El personal de Staff y los de línea serán el gerente y el de relaciones industriales, para distinguir niveles y grados de autoridad por cuanto cada uno establece sus funciones de acuerdo a la escrituración de la empresa.

Las relaciones de programación se establecerán cada vez que se tenga que reestructurar la empresa para aumentar la eficiencia y calidad en las relaciones humanas del personal.

Bogotá, D.C., Julio de 2.003

Señores

GRUPO DE TRABAJO

Dirección Territorial Cundinamarca

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Carrera 13 No. 31 - 95

Ciudad.

Con la presente me permito someter a estudio y aprobación el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO de la empresa XXXXXXXXXXXXX, con Nit. XXXXXXXXXXXXX, para lo cual estoy adjuntado los siguientes documentos.

* Tres ejemplares del Reglamento Interno de Trabajo.

* Certificado de existencia y representación legal.

Certificado expedido por el Coordinador del Grupo de Archivo Sindical donde consta que la Empresa XXXXXXXXXXXXX, identificada con Nit. No.

XXXXXXXXXXXXXXXXXX, no registra pacto colectivo, convención colectiva y/o laudo arbitral, ni organización sindical,

Cordialmente.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

REPRESENTANTE LEGAL

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo prescrito por la empresa XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX domiciliada en XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, de la ciudad de Bogotá D.C 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 solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

a) Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.

- b) Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, 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.

PARAGRAFO: 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, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (Artículo 1º. Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (Artículo 43, C.N. artículos primero y segundo, convenio No. 111 de la OIT, Resolución No 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de sida (Decreto reglamentario No. 559 de 1991 Art. 22), ni la libreta Militar (Art. 111 Decreto 2150 de 1995).

CONTRATO DE APRENDIZAJE. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. Contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario. (Artículo 30 Ley 789 del 2002)

ARTICULO 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (ley 188 de 1.959, art. segundo).

ARTICULO 5. El contrato de aprendizaje debe constar por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador

2. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
3. Obligación del empleador y aprendiz y derechos de éste y aquel (artículo 6º y 7º, Ley 188 de 1.959)
4. El apoyo del sostenimiento mensual .
5. Firmas de los contratantes y/o de sus representantes.

ARTICULO 6. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS: La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de una aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores tendrán un aprendiz.

La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley. (Artículo 33 Ley 789 del 2002).

ARTICULO 7. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del diez por ciento (10%) , caso en el cual será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. (Art. 30 Ley 79 del 2002).

ARTICULO 8. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de Salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos , condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (Artículo 30 Ley 789 del 2002).

ARTICULO 9. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnólogos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta ley, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10. 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 éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 11. 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 (artículo 77, numeral primero, C.S.T).

ARTICULO 12. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (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 (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 13. 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 éste, 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 (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. 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 (artículo sexto, C.S.T.)

CAPITULO IV
HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

DIAS LABORABLES: (EJEMPLO) LOS DIAS LABORABLES PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO SON DE LUNES A SABADO MEDIO DIA Y PARA EL PERSONAL OPERATIVO DE LUNES A DOMINGO)

PERSONAL ADMINISTRATIVO

EJEMPLOS

MAÑANA

7: 30 A.M. a 12:00 M.

HORA DE ALMUERZO

12:00 M. a 2:00 P.M.

TARDE

2:00 P.M. a 6:00 P.M.

CON PERIODOS 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 PERIODOS DE DESCANSO DE DIEZ MINUTOS

PARÁGRAFO: PARA LAS EMPRESAS QUE LABORAN DEL DIA DOMINGO)

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

PARAGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos 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 (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02)

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. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002)

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16. Trabajo ordinario y nocturno. Artículo 25 Ley 789/02 que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis hora (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.).

ARTICULO 17. 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 (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 18. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste. (artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTICULO 19. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el sólo 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 1.990.
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 algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTICULO 20. 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 18 de este Reglamento

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

PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO. 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. (Art. 23 Ley 50/90).

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 21. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

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

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

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Art. 1 Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5º, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2. LABORES AGROPECUARIAS. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (artículo 28, Ley 50 de 1.990).

PARÁGRAFO 3. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo 26 Ley 789/02 Modificó Artículo 179 del Código Sustantivo de 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 el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo 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. (Artículo 26 Ley 789 del 2002)

Parágrafo 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 1 de abril del año 2003.

AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se tratara de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por 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 (artículo 185, C.S.T.).

ARTICULO 22. El descanso en los días domingos y los demás 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 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTICULO 23. 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. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 24. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 25. La época de las 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 quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 26. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 27. 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 éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que éste no sea inferior a tres (3) meses (Artículo 27 Ley 789 del 2002). En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 28. 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 dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 29. 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.

ARTICULO 30. 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 (Decreto 13 de 1.967, artículo 5.).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrá derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, parágrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTICULO 31. 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 éste, según lo permita 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 dará 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 (numeral sexto, artículo 57, C.S.T).

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 32. 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, extra legales, 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 diez (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. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

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 (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 33. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 34. 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 que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: EJEMPLO: QUINCENALES

MENSUALES

(UNO DE LOS DOS O LOS DOS)

ARTICULO 35. 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 pueden 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 (artículo 134, C.S.T.).

CAPITULO VIII

**SERVICIO MEDICO, 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**

ARTICULO 36. 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.

ARTICULO 37. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de los Seguros Sociales o E.P.S, A.R.P, a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 38. Todo trabajador, desde el 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 éste 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.

ARTICULO 39. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o 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.

ARTICULO 40. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben 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.

PARAGRAFO: 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 le 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 Trabajo y

Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 41- 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 E.P.S. y la A.R.P.

ARTICULO 42. En caso de accidente no mortal, aún 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.

ARTICULO 43. 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.

ARTICULO 44. 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, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. 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 a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 45. 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 sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 46. 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.

PARAGRAFO: 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.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 47. 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 empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTICULO 48- 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 radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.

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, de 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 agro industriales que impliquen alto riesgo para la salud.

23.Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (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 Trabajo y Seguridad 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 las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les 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,

muerdes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

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 (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 49. Son obligaciones especiales del empleador:

1.Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación 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 garantice 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, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 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 trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (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 de 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, éste 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 cuatro 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 (artículo 57 del C.S.T.).

ARTICULO 50. 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 estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente 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 cuidado 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 (artículo 58, C.S.T.).

ARTICULO 51. 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 éstos, para cada caso o 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 de 50% cincuenta por ciento 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 a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, 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.

d).En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en el caso 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 otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4.Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5.Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religiosos 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.Employar en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden 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 e 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 éstos, será imputable a aquel 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 (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 52. Sé 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 (artículo 60, C.S.T.).

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIÁS

ARTICULO 53. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTICULO 54. 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 la 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 hasta 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 (2) 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 (8) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por dos (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.

ARTICULO 55. Constituyen faltas graves:

a)El retardo hasta de QUINCE (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 COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE
APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIÁS.**

ARTICULO 56. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste 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 (artículo 115, C.S.T.).

ARTICULO 57. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 58 Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: EJEMPLO GERENTE, SUBGERENTE , quien los oirá y resolverá en justicia y equidad. (DIFERENTE DEL QUE APLICA LAS SANCIONES .)

ARTICULO 59. 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.

PARAGRAFO: En la empresa **ESCRIBIR EL NOMBRE DE LA EMPRESA** no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPITULO XV

PUBLICACIONES

ARTICULO 60. 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 (artículo 120, C.S.T.).

CAPITULO XVI

VIGENCIA

ARTICULO 61. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C, S, T.).

CAPITULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 62. 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.

CAPITULO XVIII
CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 63. No producirá 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 (artículo 109, C.S.T.).

BOGOTA

FECHA:

DIRECCION

BOGOTA, D.C.

DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA

XXXXXXXXXXXXXX

Representante Legal

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**FORMATO GUIA****IDENTIFICACION**-----

Cédula de ciudadanía o Nit

NOMBRE DE LA EMPRESA (De acuerdo con cámara de comercio)Ciudad Departamento Dirección TeléfonoSucursales o Agencias Si () No () Número, (Dirección y Domicilio si hay)**NOMBRE DE LA A.R.P.**----- Número patronal-----Clase o tipo de Riesgo asignado por la **A.R.P.:**Niveles **I,II,III,IV y V)**

Código de la Actividad Económica No (7 dígitos)

Nota: La Clase o tipo de Riesgo y el Código de la Actividad Económica son de acuerdo con el Decreto 2100 de 1.995.

PRESCRIBE EL SIGUIENTE REGLAMENTO CONTENIDO EN LOS

SIGUIENTES TERMINOS:

ARTICULO 1 La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a. de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2 La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Decreto 1295 de 1994 y Resolución 1016 de 1989.

ARTICULO 3 La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo al Decreto 614 de 1984 y Resolución 1016 de 1989, el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

- a) **Subprograma de medicina preventiva y del trabajo**, Orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todo los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.
- b) **Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial**, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgos que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, disconfort o accidente.

ARTICULO 4 Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos principalmente por: **(En este Artículo se relacionarán los riesgos característicos de la actividad económica y los específicos susceptibles de generarse en la empresa)** . Ver clasificación de Factores adjunta.

PARAGRAFO. A efecto que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzca en accidente de trabajo o en enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de salud

ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5 La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el programa de salud ocupacional de la empresa.

ARTICULO 6 La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7 Este reglamento permanecerá exhibido, en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con la Resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8 El presente reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación impartida por el Ministerio de la Protección Social y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten

disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

FIRMA y NOMBRE _____

Representante Legal

EL REGLAMENTO SE ELABORA EN TRES (3) EJEMPLARES CON LA FIRMA Y ANTEFIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL

PARA PRESENTARLO DEBE ANEXAR:

- ❑ OFICIO SOLICITANDO ESTUDIO Y APROBACIÓN.
- ❑ CERTIFICADO ACTUALIZADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL DE LA EMPRESA.
- ❑ COMPROBANTE DE REGISTRO DEL COMITE PARITARIO DE SALUD O VIGIA OCUPACIONAL, INSCRITO ANTE LAS DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

CLASES DE RIESGOS: En el Artículo 4 relacione los factores de riesgo ocupacional presentes en los sitios de trabajo de acuerdo con su actividad

económica. Según la siguiente clasificación:

CLASIFICACION DE LOS FACTORES DE RIESGOS

<p>RIESGOS FISICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ruido <input type="checkbox"/> Temperaturas Extremas <input type="checkbox"/> Iluminación <input type="checkbox"/> Radiaciones no Ionizantes <input type="checkbox"/> Vibraciones <input type="checkbox"/> Presiones Anormales 	<p>RIESGOS QUIMICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Gases y Vapores <input type="checkbox"/> Polvos Inorgánicos <input type="checkbox"/> Polvos Orgánicos <input type="checkbox"/> Humos <input type="checkbox"/> Rocíos <input type="checkbox"/> Neblinas
<p>RIESGOS BIOLÓGICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Virus <input type="checkbox"/> Hongos <input type="checkbox"/> Bacterias 	<p>RIESGOS MECANICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Máquinas <input type="checkbox"/> Equipos <input type="checkbox"/> Herramientas
<p>RIESGOS ERGONOMICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Posiciones Forzadas <input type="checkbox"/> Sobre esfuerzos <input type="checkbox"/> Fatiga <input type="checkbox"/> Ubicación inadecuada del puesto de trabajo 	<p>RIESGOS PSICOSOCIALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Exceso de responsabilidades <input type="checkbox"/> Trabajo bajo presión <input type="checkbox"/> Monotonía y rutina <input type="checkbox"/> Problemas familiares <input type="checkbox"/> Problemas laborales <input type="checkbox"/> Movimientos repetitivos <input type="checkbox"/> Turnos de trabajo

<p>RIESGOS LOCATIVOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Pisos <input type="checkbox"/> Techos <input type="checkbox"/> Almacenamiento <input type="checkbox"/> Muros <input type="checkbox"/> Orden y limpieza 	<p>RIESGOS ELECTRICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Puestas a tierra <input type="checkbox"/> Instalaciones en mal estado <input type="checkbox"/> Instalaciones recargadas
<p>RIESGOS NATURALES.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Tormentas eléctricas <input type="checkbox"/> Huracanes <input type="checkbox"/> Terremotos <input type="checkbox"/> Deslizamientos 	<p>RIESGOS DE TRANSITO:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Colisiones <input type="checkbox"/> Volcamientos <input type="checkbox"/> Varadas <input type="checkbox"/> Obstáculos <input type="checkbox"/> Atropellamientos
<p>OTROS RIESGOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Trabajo en altura <input type="checkbox"/> Incendio y/o explosión 	

**REQUISITOS PARA RECONOCIMIENTO DE PERSONERIAS JURÍDICAS
DE LAS AGREMIACIONES
DE PENSIONADOS**

- 1.- Solicitud elevada al Coordinador del Grupo de Empleo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Cundinamarca, suscrita por los miembros de la Junta Directiva Provisional, cada uno identificado con cédula y domicilio.
- 2.- Copia de la Resolución expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad social por medio de la cual se aprueban los estatutos de la agremiación.
- 3.- Nómina completa de los fundadores con sus firmas autógrafas especificando: la nacionalidad, el sexo y la Entidad de Previsión Social que reconoce la personería.

LA ANTERIOR DOCUMENTACIÓN SE RADICA EN LA OFICINA DE CORRESPONDENCIA DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL.

Para la **Notificación** se citará a la oficina 401 de la Calle 18 N° 13-26, al representante legal o el apoderado por medio de telegrama, indicándole fecha y hora.

ESTA SOLICITUD NO NECESITA INTERMEDIARIOS NI CAUSA EROGACIÓN ALGUNA POR TRATARSE DE UN SERVICIO PRESTADO POR EL ESTADO

**REQUISITOS PARA REGISTRO Y CAMBIO TOTAL O PARCIAL EN LA
JUNTA DIRECTIVA O COMITÉ EJECUTIVO DE UNA AGREMIACIÓN DE
PENSIONADOS**

1.- Dentro de los treinta (30) días siguientes a la elección, el Presidente y el Secretario de la agremiación pensional solicitarán el registro de la Nueva Junta Directiva al Coordinador del Grupo de Empleo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Cundinamarca.

2.- La solicitud debe estar acompañada de los siguientes documentos :

- a) Copia del acta de la asamblea o congreso, en la cual conste la respectiva elección (total o parcial) de los directivos, ajustado a las normas estatutarias.
- b) Nómina de los integrantes de la Junta Directiva, especificando cargo, número de cédula y firma por cada uno de los miembros.
- c) Lista total de los afiliados a la agremiación, firmada por el Secretario de la misma.
- d) Lista total de los afiliados asistentes a la reunión de la Asamblea General o Congreso , firmada por el Secretario de la agremiación.

LA ANTERIOR DOCUMENTACIÓN SE RADICA EN LA OFICINA DE CORRESPONDENCIA DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL.

Para la **Notificación** se citará a la oficina 401 de la Calle 18 N° 13-26. al representante legal o el apoderado, por medio de telegrama, indicándole fecha y hora.

ESTA SOLICITUD NO NECESITA INTERMEDIARIOS NI CAUSA EROGACIÓN ALGUNA POR TRATARSE DE UN SERVICIO PRESTADO POR EL ESTADO

**REQUISITOS PARA APROBACIÓN DE ESTATUTOS Y REFORMAS
ESTATUTARIAS DE LAS ASOCIACIONES
DE PENSIONADOS**

- 1.- Solicitud de APROBACIÓN de reforma estatutaria elevada al Coordinador del Grupo de Empleo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Cundinamarca, suscrita por el Presidente y el Secretario de la agremiación pensional.
- 2.- Copia del acta de la asamblea o congreso, en la cual conste la propuesta del proyecto de estatutos o la reforma estatutaria.
- 3.- Lista total de los afiliados a la agremiación, firmada por el Secretario de la misma.

4.- Lista total de los afiliados asistentes a la reunión de la Asamblea General o Congreso , firmada por el Secretario de la agremiación.

La anterior documentación se radica en la oficina de correspondencia de la Dirección Territorial.

Para la **Notificación** se citará al representante legal o el apoderado, por medio de telegrama, indicando la fecha y hora, a la oficina 401 de la Calle 18 N° 13-26.

ESTA SOLICITUD NO NECESITA INTERMEDIARIOS NI CAUSA EROGACIÓN ALGUNA POR TRATARSE DE UN SERVICIO PRESTADO POR EL ESTADO.

Consumo Promedio Anual de “PAN”

Corregimiento de Mondomo – Cauca

Municipio de Santander de Quilichao – año 1995

No. Habitantes en la Región	Personas consumidores promedio diario	Cantidad de productos consumidos diariamente	Peso del producto	Total producto consumido en un año por persona	Total producto consumido por el 95% en un año	Producto
2850	95% = 2708 personas	1.5 x pers. Diate.	½lbxc/u	547,5	1.482.630	Pan Aliñado
Fuera de la región	40 Personas	5 x pers. Diate.	½lbxc/u	1825	73.000	
2850	52% = 1842 Personas	2 x pers. Diate.	12grsxc/u	730	1.081.860	Pandebono
Fuera de la región	60 Personas	4 x pers. Diate.	12grsxc/u	1460	87.600	
2850	46% = 1311 Personas	2 x pers. Diate.	14grsxc/u	730	957.030	Buñuelos
Fuera de la región	30 Personas	4 x pers. Diate.	14grsxc/u	1460	43.800	
2850	38% = 1083 Personas	2 x pers. Diate.	20grsxc/u	730	790.590	Croasants
Fuera de la región	75 Personas	2 x pers. Diate.	20grsxc/u	730	109.500	
TOTAL				8212,5	4.626.010	

Fuente: DANE 2002.

Consumo Promedio Anual de “PAN”

Corregimiento de Mondomo – Cauca

Municipio de Santander de Quilichao – año 1996

No. Habitantes en la Región	Personas consumidores promedio diario	Cantidad de productos consumidos diariamente	Peso del producto	Total producto consumido por el 95% en un año	Producto
2992	95% =2842 personas	1.5 x pers. Diate.	½ lb x c/u	547.5	Pan Aliñado
Fuera de la región	41 Personas	5 x pers. Diate.	½ lb x c/u	1825	
2992	52% = 1556 Personas	2 x pers. Diate.	12 grs x c/u	730	Pandebono
Fuera de la región	62 Personas	4 x pers. Diate.	12 grs x c/u	1460	
2992	46% = 1376 Personas	2 x pers. Diate.	14 grs x c/u	730	Buñuelos
Fuera de la región	31 Personas	4 x pers. Diate.	14 grs x c/u	1460	
2992	38% = 1137 Personas	2 x pers. Diate.	20 grs x c/u	730	Croasants
Fuera de la región	76 Personas	2 x pers. Diate.	20 grs x c/u	730	
TOTAL		22,5 x pers. Diate.	529 grs x c/u	8212,5	

Fuente: DANE 2002.

Consumo Promedio Anual de “PAN”

Corregimiento de Mondomo – Cauca

Municipio de Santander de Quilichao – año 1997

No. Habitantes en la Región	Personas consumidores promedio diario	Cantidad de productos consumidos diariamente	Peso del producto	Total producto consumido en un año por persona	Total producto consumido por el 95% en un año	Producto
3132	95% =2975 personas	1.5			1.628.813	Pan Aliñado
Fuera de la región	44 Personas	5			80.300	
3132	52% = 1629 Personas	2			1.189.170	Pandebono
Fuera de la región	66 Personas	4			96.360	
3132	46% = 1441 Personas	2			1.051.930	Buñuelos
Fuera de la región	33 Personas	4			48.180	
3132	38% = 1190 Personas	2			868.700	Croasants
Fuera de la región	83 Personas	2			60.590	
TOTAL					5.024.043	

Fuente: DANE 2002.

Consumo Promedio Anual de “PAN”

Corregimiento de Mondomo – Cauca

Municipio de Santander de Quilichao – año 1998

No. Habitantes en la Región	Personas consumidores promedio diario	Cantidad de productos consumidos diariamente	Peso del producto	Total producto consumido en un año por persona	Total producto consumido por el 95% en un año	Producto
3273	95% = 3109 personas	1.5			1.702.178	Pan Aliñado
Fuera de la región	46 Personas	5			83.950	
3273	52% = 1703 Personas	2			1.242.460	Pandebono
Fuera de la región	69 Personas	4			100.740	
3273	46% = 1506 Personas	2			1.099.380	Buñuelos
Fuera de la región	35 Personas	4			51.100	
3273	38% = 1244 Personas	2			908.120	Croasants
Fuera de la región	87 Personas	2			63.510	
TOTAL					5.251.438	

Fuente: Dane 2002

Consumo Promedio Anual de “PAN”

Corregimiento de Mondomo – Cauca

Municipio de Santander de Quilichao – año 1999

No. Habitantes en la Región	Personas consumidores promedio diario	Cantidad de productos consumidos diariamente	Peso del producto	Total producto consumido en un año por persona	Total producto consumido por el 95% en un año	Producto
3414	95% = 3243 personas	1.5			1.775.543	Pan Aliñado
Fuera de la región	48 Personas	5			87.600	
3414	52% = 1775 Personas	2			1.295.750	Pandebono
Fuera de la región	72 Personas	4			105.120	
3414	46% = 1570 Personas	2			1.146.100	Buñuelos
Fuera de la región	37 Personas	4			54.020	
3414	38% = 1297 Personas	2			946.810	Croasants
Fuera de la región	91 Personas	2			66.430	
TOTAL					5.477.373	

Fuente: DANE 2002.

Consumo Promedio Anual de “PAN”

Corregimiento de Mondomo – Cauca

Municipio de Santander de Quilichao – año 2000

No. Habitantes en la Región	Personas consumidores promedio diario	Cantidad de productos consumidos diariamente	Peso del producto	Total producto consumido en un año por persona	Total producto consumido por el 95% en un año	Producto
3556	95% = 3378 personas	1.5			1.849.455	Pan Aliñado
Fuera de la región	51 Personas	5			93.075	
3556	52% = 1849 Personas	2			1.349.770	Pandebono
Fuera de la región	76 Personas	4			110.960	
3556	46% = 1636 Personas	2			1.194.280	Buñuelos
Fuera de la región	40 Personas	4			58.400	
3556	38% = 1351 Personas	2			986.230	Croasants
Fuera de la región	96 Personas	2			70.080	
TOTAL					5.712.250	

Fuente: DANE 2002

Consumo Promedio Anual de “PAN”

Corregimiento de Mondomo – Cauca

Municipio de Santander de Quilichao – año 2001

No. Habitantes en la Región	Personas consumidores promedio diario	Cantidad de productos consumidos diariamente	Peso del producto	Total producto consumido en un año por persona	Total producto consumido por el 95% en un año	Producto
3700	95% =3515 Personas	1.5			1.924.463	Pan Aliñado
Fuera de la región	54 Personas	5			98.550	
3700	52% = 1924 Personas	2			1.404.520	Pandebono
Fuera de la región	80 Personas	4			116.800	
3700	46% = 1702 Personas	2			1.242.460	Buñuelos
Fuera de la región	42 Personas	4			61.320	
3700	38% = 1406 Personas	2			1.026.380	Croasants
Fuera de la región	101 Personas	2			73.730	
TOTAL					5.948.223	

Fuente: DANE 2002.

Consumo Promedio Anual de “PAN”

Corregimiento de Mondomo – Cauca

Municipio de Santander de Quilichao – año 2002

No. Habitantes en la Región	Personas consumidores promedio diario	Cantidad de productos consumidos diariamente	Peso del producto	Total producto consumido en un año por persona	Total producto consumido por el 95% en un año	Producto
3843	95% =3651 personas	1.5			1.998.923	Pan Aliñado
Fuera de la región	57 Personas	5			104.025	
3843	52% = 1998 Personas	2			1.458.540	Pandebono
Fuera de la región	84 Personas	4			122.640	
3843	46% = 1768 Personas	2			1.290.640	Buñuelos
Fuera de la región	44 Personas	4			64.240	
3843	38% = 1460 Personas	2			1.065.800	Croasants
Fuera de la región	102 Personas	2			74.460	
TOTAL					6.179.268	

Fuente: DANE 2002

Consumo Promedio Anual de “PAN”

Corregimiento de Mondomo – Cauca

Municipio de Santander de Quilichao – año 2003

No. Habitantes en la Región	Personas consumidores promedio diario	Cantidad de productos consumidos diariamente	Peso del producto	Total producto consumido en un año por persona	Total producto consumido por el 95% en un año	Producto
3986	95% =3787 personas	1.5			2.073.383	Pan Aliñado
Fuera de la región	60 Personas	5			109.500	
3986	52% = 2073 Personas	2			1.513.290	Pandebono
Fuera de la región	88 Personas	4			128.400	
3986	46% = 1834 Personas	2			1.338.820	Buñuelos
Fuera de la región	46 Personas	4			67.160	
3986	38% = 1515 Personas	2			1.105.950	Croasants
Fuera de la región	107 Personas	2			78.110	
TOTAL					6.414.693	

Fuente: DANE 2002

Consumo Promedio Anual de “PAN”

Corregimiento de Mondomo – Cauca

Municipio de Santander de Quilichao – año 2004

No. Habitantes en la Región	Personas consumidores promedio diario	Cantidad de productos consumidos diariamente	Peso del producto	Total producto consumido en un año por persona	Total producto consumido por el 95% en un año	Producto
4129	95% =3923 personas	1.5			2.147.843	Pan Aliñado
Fuera de la región	64 Personas	5			116.800	
4129	52% = 2147 Personas	2			1.567.310	Pandebono
Fuera de la región	93 Personas	4			135.780	
4129	46% = 1899 Personas	2			1.386.270	Buñuelos
Fuera de la región	49 Personas	4			71.540	
4129	38% = 1569 Personas	2			1.145.370	Croasants
Fuera de la región	113Personas	2			82.490	
TOTAL					6.653.403	

Fuente: DANE 2002

Consumo Promedio Anual de “PAN”

Corregimiento de Mondomo – Cauca

Municipio de Santander de Quilichao – año 2005

No. Habitantes en la Región	Personas consumidores promedio diario	Cantidad de productos consumidos diariamente	Peso del producto	Total producto consumido en un año por persona	Total producto consumido por el 95% en un año	Producto
4272	95% =4058 personas	1.5			2.221.755	Pan Aliñado
Fuera de la región	68 Personas	5			124.100	
4272	52% = 2221 Personas	2			1.621.330	Pandebono
Fuera de la región	98 Personas	4			143.080	
4272	46% = 1965 Personas	2			1.434.450	Buñuelos
Fuera de la región	52 Personas	4			75.920	
4272	38% = 1623 Personas	2			1.184.790	Croasants
Fuera de la región	120 Personas	2			87.600	
TOTAL					6.893.025	

Fuente: DANE 2002

9. INVERSIONES

9.1. INVERSIÓN EN MAQUINARIA Y EQUIPOS

DETALLE DE INVERSIONES	CANT.	COSTO UNITARIO \$	COSTO TOTAL \$	VIDA UTIL (AÑOS)	TOTAL DEP. ANUAL
Horno Eléctrico 110V	1	1.800.000	1.800.000	10	\$ 180.000
Amasador 110 V	1	1.680.000	1.680.000	10	\$ 168.000
Mezclador 110V	1	280.000	280.000	10	\$ 28.000
Pesa Manual	1	50.000	50.000	10	\$ 5.000
Estantes	2	200.000	400.000	5	\$ 80.000
Estufa a gas dos bocas	1	180.000	180.000	10	\$ 18.000
TOTAL	7		4.390.000		\$ 479.000

Fuente: Electro-Franco/2003. Popayán

9.1.1. Inversión en muebles y enseres

DETALLE DE INVERSIONES	CANT.	COSTO UNITARIO \$	COSTO TOTAL \$	VIDA UTIL (AÑOS)
Escritorio tipo secretaria	1	100.000	100.000	10
Caja registradora automática	1	350.000	350.000	10
Mesas en PVC	4	40.000	160.000	10
Asientos en PVC	16	15.000	240.000	10
TOTAL			850.000	

Fuente: Almacén Electromillonaria, Electrocréditos del Cauca. Popayán 2003.

9.1.2. Reinversiones

DETALLE DE INVERSIONES	CANT.	COSTO UNITARIO \$	COSTO TOTAL \$	VIDA UTIL (AÑOS)
Horno a Gas	1	1.380.000	1.380.000	10
Horno Microondas	1	180.000	180.000	5
TOTAL			1.560.000	

Fuente: Almacén Ferro Gas- Popayán/2003.

9.1.3. Inversiones de activos intangibles

ITEM DE INVERSION	COSTO DE PESOS
Estudio de prefactibilidad	200.000
Estudio de factibilidad	600.000
Gastos de organización	300.000
Licencias	280.000
Montaje y prueba para la puesta en marcha	230.000
Entrenamiento básico de personal	100.000
Imprevistos y otros	400.000
TOTAL GASTOS PREOPERATIVOS	2.110.000

Fuente: Investigación

9.2. COSTOS OPERACIONALES

9.2.1. Costos de mano de obra

CARGO	COSTO MENSUAL \$	COSTO ANUAL \$	PRESTACIONES SOCIALES (42.6%)	COSTO TOTAL ANUAL (\$)
Directa				
Panadero	332.000	3.984.000	1.697.184	5.681.184
Pastelero	332.000	3.984.000	1.697.184	5.681.184
SUBTOTAL	664.000	7.968.000	3.394.368	11.362.368
Indirecta				
Vendedor	332.000	3.984.000	1.697.184	5.681.184
SUBTOTAL	332.000	3.984.000	1.697.184	5.681.184
GRANTOTAL	996.000	11.952.000	5.091.552	17.043.552

9.2.2. Costo de insumos para el primer año de Operación

MATERIAL	UND. DE MEDIDA	CANTIDAD	VALOR UNI. \$	VALOR \$(Menl)	VALOR \$ ANUAL
A) DIRECTOS					
Harina de trigo	Libras	6	700	126.000	1.512.000
Huevos	Unidades	6	150	27.000	324.000
Margarina	Libras	1,5	4.000	180.000	2.160.000
Queso	Libras	1,5	2.500	112.500	1.350.000
Sal	Libras	1	300	9.000	108.000

Azúcar	Libras	24	600	432.000	5.184.000
Mantequilla	Libras	1	800	24.000	288.000
Aceite	Litro	1	3.500	105.000	1.260.000
Areparina	Libras	0,25	1.800	13.500	162.000
Leche en polvo	Libras	1	4.000	120.000	1.440.000
Colmáis	Libras	1,5	1.000	45.000	540.000
Levadura	Libras	7	500	105.000	1.260.000
Esencia y color	Libras	1	800	24.000	288.000
Subtotal				1.296.000	15.876.000

MATERIAL	UND. DE MEDIDA	CANTIDAD	VALOR UNI. \$	VALOR \$(Men)	VALOR \$ ANUAL
B) INDIRECTOS					
Trapeador	Unid.	6	4000	2.000	24.000
Escoba	Unid.	6	4.000	2.000	24.000
Recolector	Unid.	2	2.400	400	4.800
Cera para piso	Litros	6	7.200	3.600	43.200
Balde	Unid.	2	4.800	800	9.600
Papel H.	Unid.	120	500	5.000	60.000
Papelería y útiles de oficina	Unid.	10	12.000	24.000	120.000
Toalla	Unid.	6	4.800	2.400	28.800

Botiquín	Unid.	1	12.000	1.000	12.000
Venenos para insectos y ratas	Litros	1	6.000	500	6.000
Empaques para el pan, buñuelos, tortas, etc.	Unid.	60000	50	250.000	3.000.000
Subtotal				291.000	3.332.400
TOTAL					19.208.400

Fuente: Graneros, Abarroterías de Mondomo/2003.

9.2.3. Costos de servicios primer Año.

SERVICIO	UNID. DE MEDIDA	CONSUMO MENSUAL	COSTO UNI. X TARIFA	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
Energía eléctrica	KW-H	600	700	420.000	5.040.000
Agua potable	M ³	100	200	20.000	240.000
Pipa de gas	LBS	500	540	270.000	3.240.000
TOTAL				710.000	8.520.000

Fuente: E.S.P. Santander de Quilichao – 2003.

9.2.4. Remuneración del personal administrativo y de ventas

(primer año)

CARGO	REMUN. MENSUAL (\$)	REMUN. ANUAL (\$)	PRESTAC. SOCIALES (\$)	REMUN TOTAL ANUAL \$
Gerente	550.000	6.600.000	2.811.600	9.411.600
Subtotal	550.000	6.600.000	2.811.600	9.411.600
Subtotal a Cargar Admón.	550.000	6.600.000	2.811.600	9.411.600
Total Personal Administrativo				9.411.600

9.3. PUNTO DE EQUILIBRIO

9.3.1. Costos fijos

DESCRIPCION	COSTO MENSUAL \$	COSTO ANUAL \$
Arrendamiento	300.000	3.600.000
Servicios Públicos	710.000	8.520.000
Sueldo Empleados	332.000	17.043.552
Sueldo Administrativos	550.000	9.411.600
TOTAL	1.892.000	38.575.152

Fuente: Investigación y tablas anteriores.

Nota: El costo anual de los empleados y personal administrativo incluye las prestaciones sociales

9.3.2. Costos variables

DESCRIPCIÓN	MONTO ANUAL
Mano de Obra Indirecta	3.984.000
Mantenimiento de Equipos	200.000
Imprevistos	400.000
TOTAL	4.584.000

Fuente: Tablas anteriores de la investigación

Nota: La mano de obra indirecta será ocasional por época de temporada con dos empleados de medio tiempo

9.3.3. Unidades de producción anual

COSTO TOTAL = COSTO FIJO + COSTOS VARIABLES

CT = CF + CV

CT = 38.575.152 + 4.584.000 = 43.159.152

a) Costo para producir una unidad de pan aliñado de \$200.

$$\text{Costo Unitario} = \frac{43.159.152}{308.280} = \$140$$

b) Costo para producir una unidad de pan aliñado de \$500.

$$\text{Costo Unitario} = \frac{43.159.152}{130.662} = \$330$$

c) Costo para producir una unidad de pan aliñado de \$ 1000.

$$\text{Costo Unitario} = \frac{43.159.152}{67.417} = \$640$$

d) Costo para producir una unidad de pandebono de \$200.

$$\text{Costo Unitario} = \frac{43.159.152}{331.993} = \$130$$

e) Costo para producir una unidad de buñuelo de \$200.

$$\text{Costo Unitario} = \frac{43.159.152}{331.993} = \$130$$

f) Costo para producir una unidad de pan Croasants de \$300.

$$\text{Costo Unitario} = \frac{43.159.152}{211.565} = \$204$$

9.3.4. DIFERENTES LÍNEAS DE PRODUCCIÓN

(Primer año de operaciones)

Producto	Unidades por día	Unidades por mes	Unidades por año	Precio de venta unidad
Pan aliñado				
Tipo I	350	10.500	126.000	\$ 200
Tipo II	148	4.440	53.280	\$ 500
Tipo III	76	2.280	27.360	\$ 1.000
Pandebono	380	11.400	136.800	\$ 200
Buñuelos	376	11.280	135.360	\$ 200
Croasants	240	7.200	86.400	\$ 300
Total	1.570	47.100	565.200	

Fuente: Entrevista a los consumidores.

A) Punto de equilibrio del pan aliñado cuyo precio de venta (P) es de \$200.

$$\text{Costo Variable Unitario} \equiv \text{CvU} = \frac{\text{COSTO VARIABLE}}{\text{No. DE UNIDADES}}$$

$$\text{CvU} = \frac{4.584.000}{126.000} = 36.38 \approx 36 \text{ (\$36)}$$

$$X_e = \frac{\text{CF}}{\text{P} - \text{CvU}} \rightarrow X_e = \frac{38.575.152}{200 - 36}$$

$$X_e = 235.214 \text{ Unidades.}$$

B) Punto de Equilibrio del croasants cuyo precio de venta es de P = \$300.

$$CvU = \frac{4.584.000}{86.400} = \$ 53$$

$$X_e = \frac{CF}{P - CvU} \rightarrow X_e = \frac{38.575.152}{300 - 53}$$

$$X_e = 156.175 \text{ Unidades.}$$

C) Punto de equilibrio del pan aliñado cuyo precio de venta es de $P = \$500$

$$CvU = \frac{4.584.000}{53.280} = \$ 86$$

$$X_e = \frac{CF}{P - CvU} \rightarrow X_e = \frac{38.575.152}{500 - 86}$$

$$X_e = 93.177 \text{ Unidades.}$$

D) Punto de equilibrio del pan aliñado cuyo precio de venta es de $P = \$1000$

$$CvU = \frac{4.584.000}{27.360} = \$ 168$$

$$X_e = \frac{CF}{P - CvU} \rightarrow X_e = \frac{38.575.152}{1000 - 168}$$

$$X_e = 46.364 \text{ Unidades.}$$

E) Punto de equilibrio del pandebono cuyo precio de venta es de $P = 200$.

$$CvU = \frac{4.584.000}{136.800} = \$ 34$$

$$X_e = \frac{CF}{P - CvU} \rightarrow X_e = \frac{38.575.152}{200 - 34}$$

$$X_e = 232.380 \text{ Unidades.}$$

F) De la misma forma se halla para el buñuelo, dando los mismos resultados.

Grafico del Punto A.

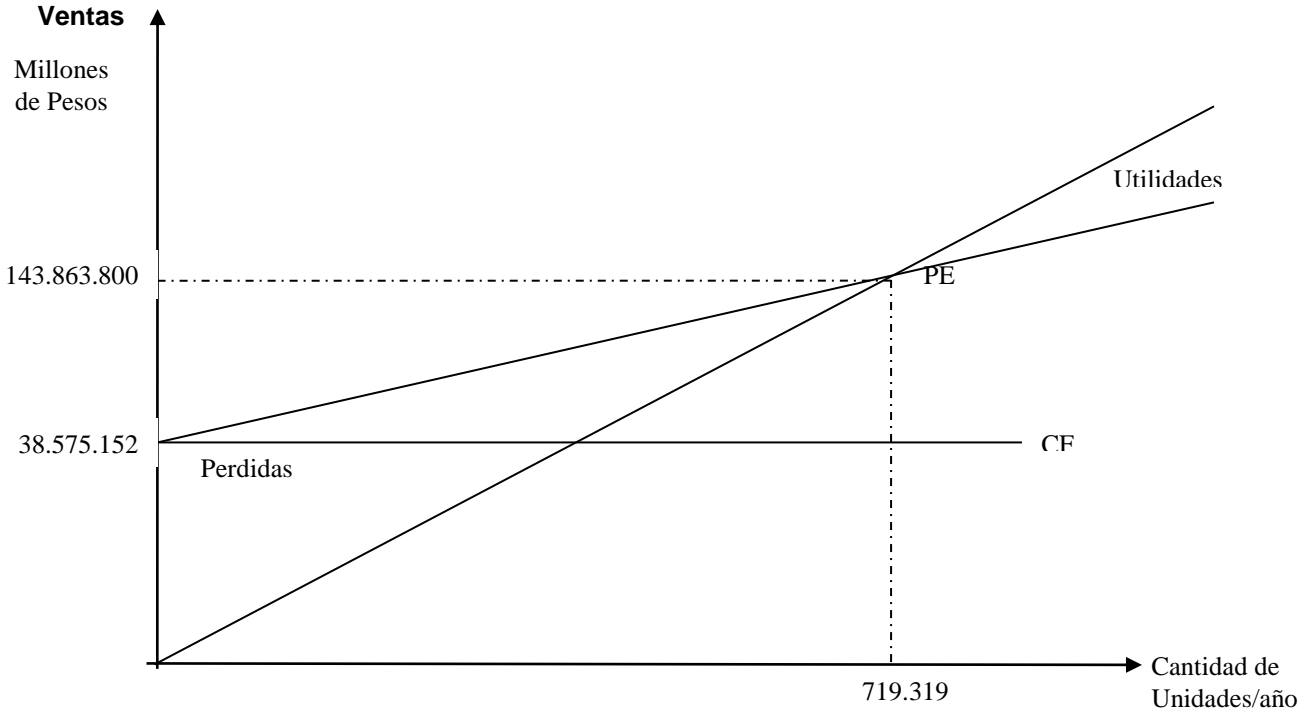


Grafico del Punto B.

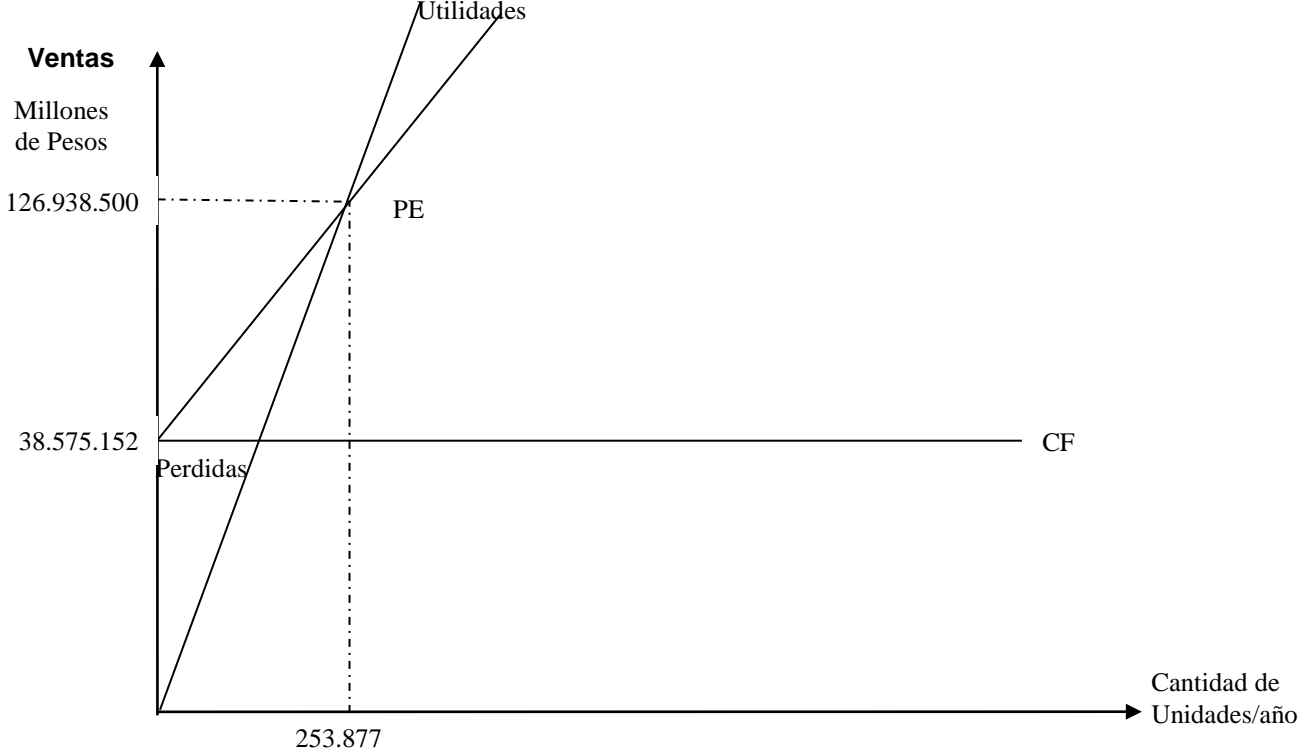
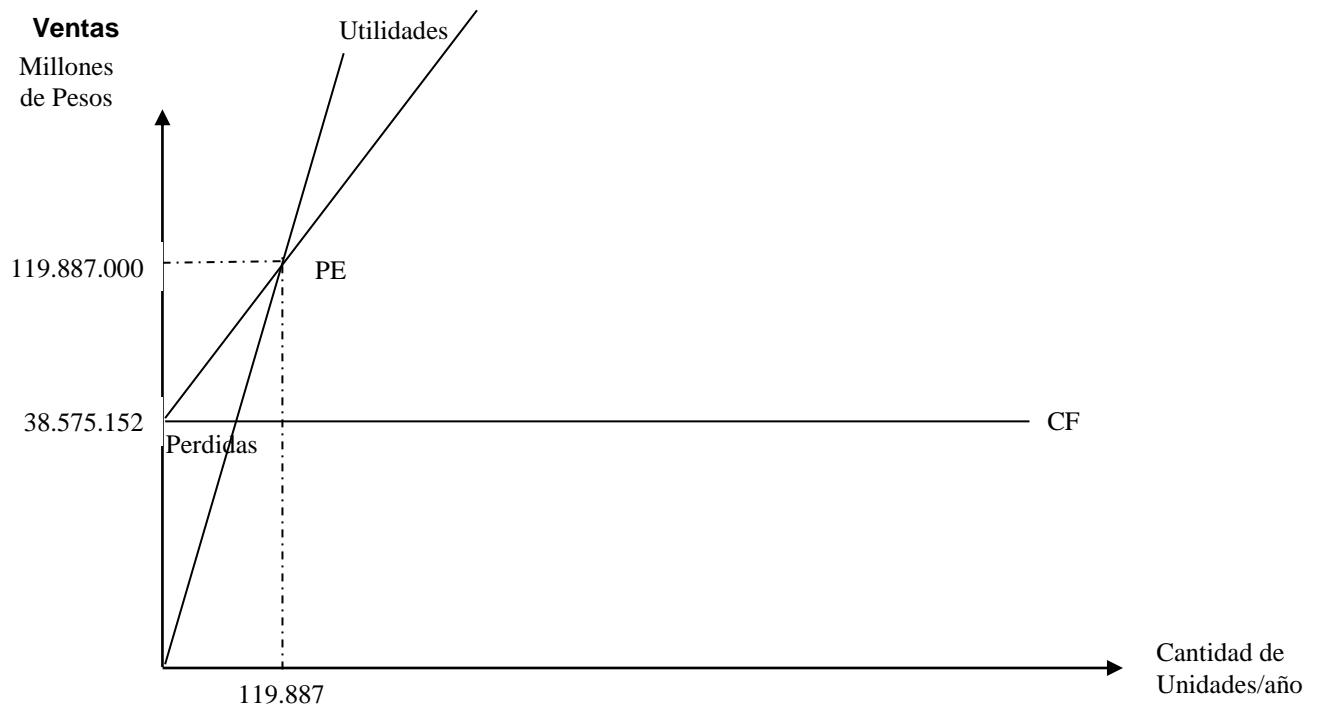
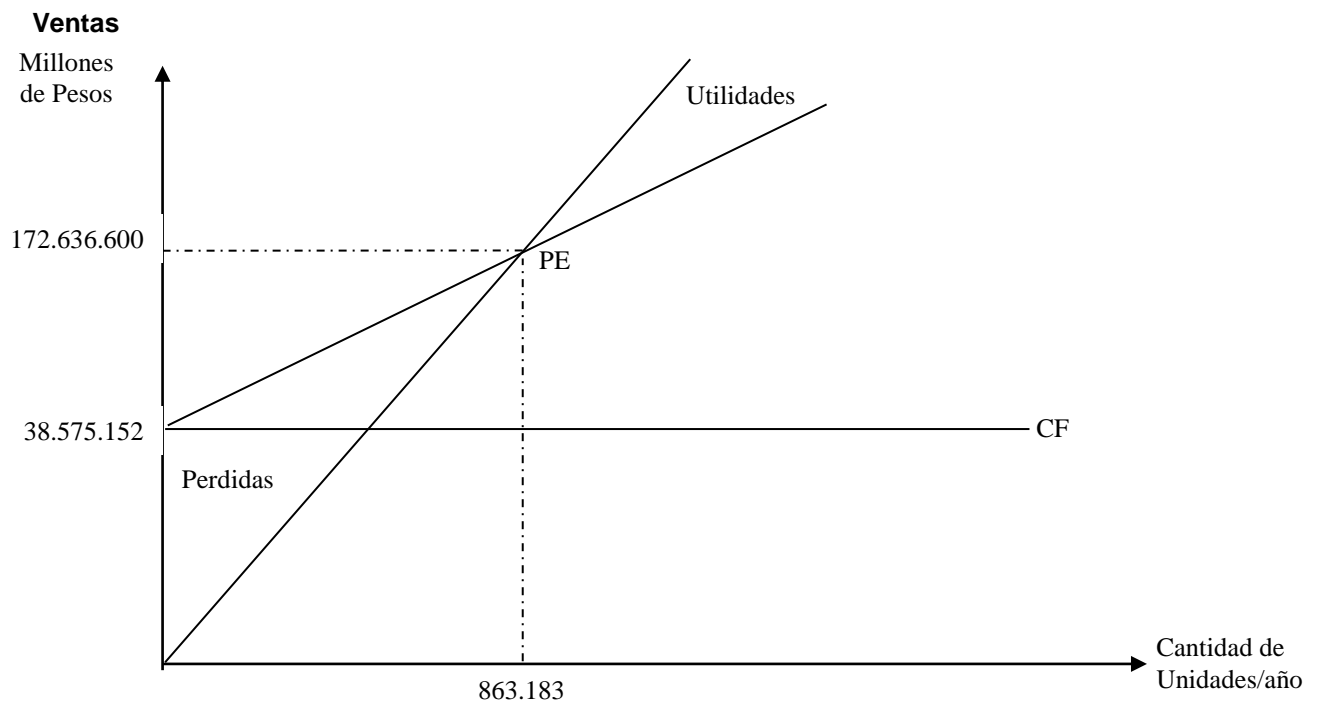
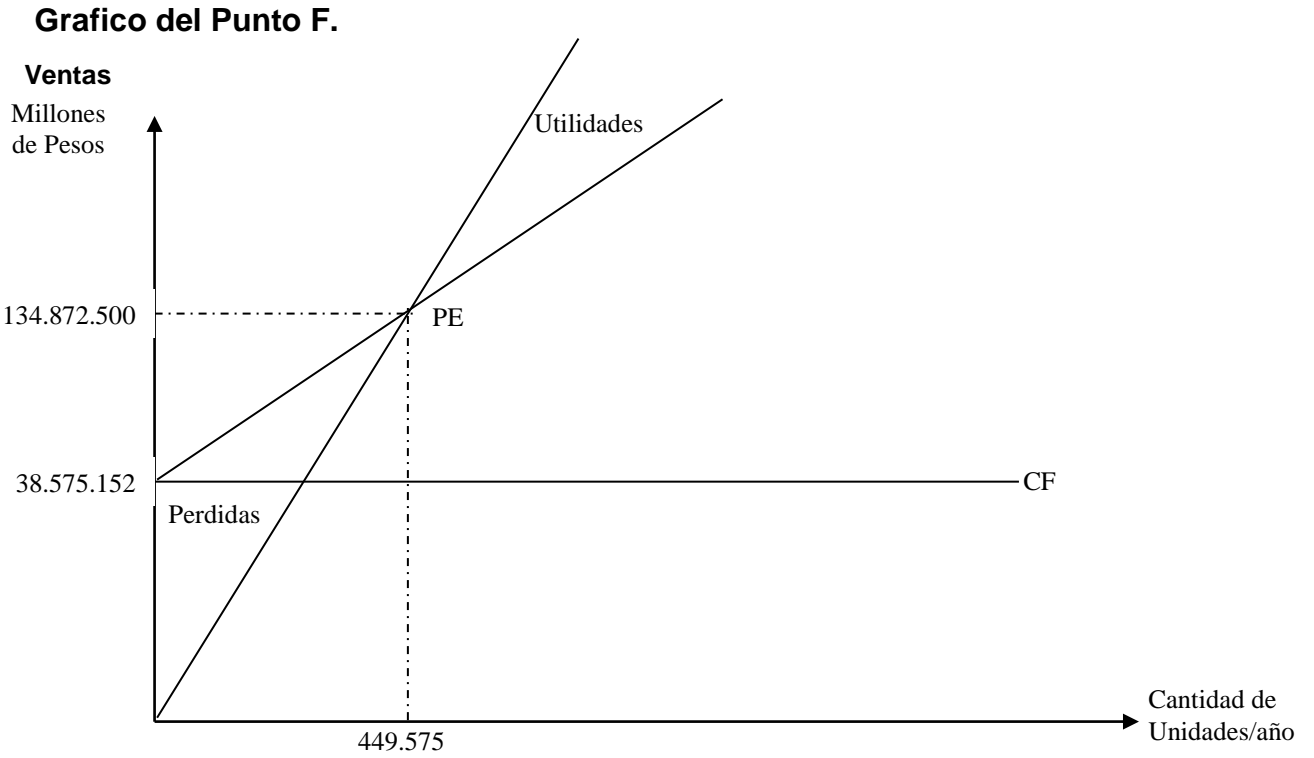


Grafico del Punto C.**Grafico del Punto D y E.**



9.3.5. PRESUPUESTO DE VENTAS PROYECTADO A CINCO AÑOS

Años	Unidades a Producir por año	Valor Ventas por año
1	565.200	\$ 159.552.000
2	582.156	\$ 164.338.560
3	599.621	\$ 169.268.717
4	617.609	\$ 174.346.778
5	636.138	\$ 179.577.182
Totales	3.000.724	\$ 847.083.237

Nota: En el total de las unidades a producir por cada año están incluidos todos los productos (pan, pandebono, buñuelos y croasants).

9.3.6. Costos de producción proyectado a cinco años

Concepto	A Ñ O S				
	1	2	3	4	5
Mano de obra, Sueldo empleados y administrativos	\$ 26.455.152	\$ 27.777.910	\$ 29.166.805	\$ 30.625.145	\$ 32.156.403
Costo de Materiales y/o insumos	\$ 19.208.400	\$ 20.937.156	\$ 22.821.500	\$ 24.875.435	\$ 27.114.224
Costo de Servicios	\$ 8.520.000	\$ 9.286.800	\$ 10.122.612	\$ 11.033.647	\$ 12.026.675
Arriendo	\$ 3.600.000	\$ 3.924.000	\$ 4.277.160	\$ 4.662.104	\$ 5.081.694
Total Costos de Producción	\$ 57.783.552	\$ 61.925.866	\$ 66.388.077	\$ 71.196.332	\$ 76.378.996

Nota: La Mano de Obra, Sueldo de Empleados y Administrativos, se incrementará en un 5%, teniendo en cuenta las proyecciones del índice de inflación para el año actual. Los restantes Costos de Producción se incrementarán en un 9%.

Costo de Operación Promedio Diario \equiv COPD

$$\text{COPD} = \frac{57.783.552}{365} = \$ 158.311$$

Como I.C.T. = Inversión de Capital de trabajo y CO es el ciclo operativo en días. En este caso 7.

$$\text{Luego I.C.T.} = 7 \times 158.311 = 1.108.177$$

Debido a que la tasa de inflación esta alrededor del 7%, entonces:

$$P = \frac{1.108.177}{(1+0,07)^1} = 1.035.679 \quad \text{Es el valor real del trabajo expresado en términos constantes .}$$

Si colocamos los \$ 1.035.679 a una tasa igual a la inflación, tendríamos que recibir para no perder el poder adquisitivo, así: $1.035.679 \times 0.07 = 72.498$. En términos corrientes.

9.3.7.2. Costo operacional en términos constantes

$$P = \frac{72.498}{(1+0.07)^1} = 67.755$$

Proyectando a los años de vida útil del proyecto, sería:

Inversión de Capital de trabajo (Términos constantes)

Detalle	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Capital de Trabajo	1.035.679	67.755	67.755	67.755	67.755	67.755

9.4. FLUJO NETO DE OPERACIONES

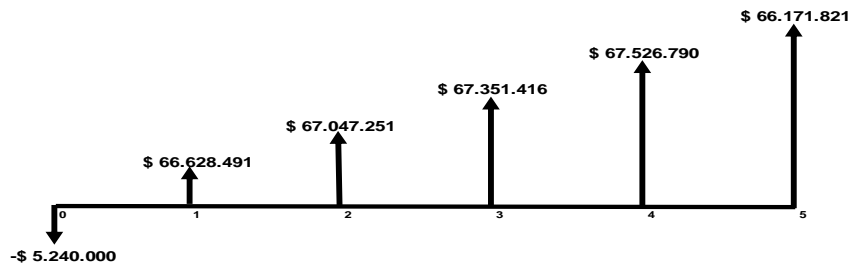
Términos Constantes

Concepto	AÑO					
	0	1	2	3	4	5
Total Ingresos por venta		\$ 159.552.000	\$ 164.338.560	\$ 169.268.717	\$ 174.346.778	\$ 179.577.182
Total Costos operacionales		\$ 57.783.552	\$ 61.925.866	\$ 66.388.077	\$ 71.196.332	\$ 76.378.996
Utilidad operacional		\$ 101.768.448	\$ 102.412.694	\$ 102.880.640	\$ 103.150.446	\$ 103.198.186
Impuesto de Renta 35%		\$ 35.618.957	\$ 35.844.443	\$ 36.008.224	\$ 36.102.656	\$ 36.119.365
Utilidad Neta		\$ 66.149.491	\$ 66.568.251	\$ 66.872.416	\$ 67.047.790	\$ 67.078.821
Depreciación		\$ 479.000	\$ 479.000	\$ 479.000	\$ 479.000	\$ 653.000
Inversiones fijas	-\$ 5.240.000	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Reinversiones		\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	-\$ 1.560.000
Flujo neto de operaciones	-\$ 5.240.000	\$ 66.628.491	\$ 67.047.251	\$ 67.351.416	\$ 67.526.790	\$ 66.171.821

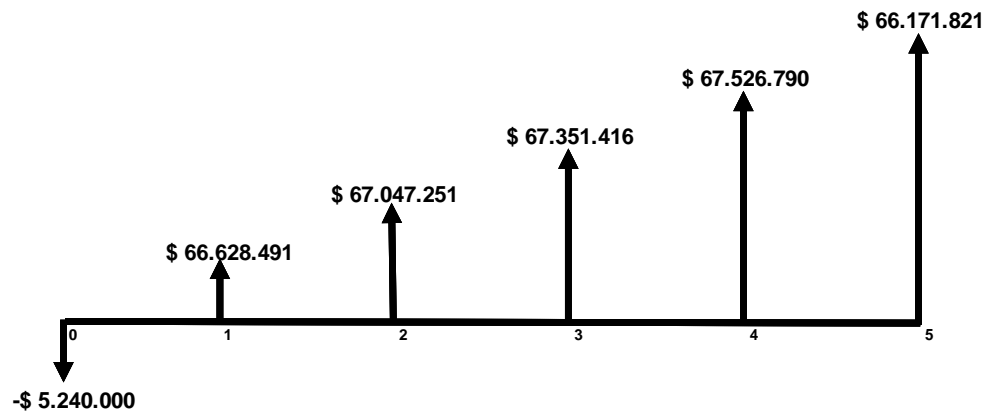
Nota: Para el quinto año se harán reinversiones por valor de \$ 1.560.000, con una depreciación de \$ 174.000

9.4.1. GRÁFICA DEL FLUJO DE FONDOS

9.4.1.1. FLUJO FINANCIERO NETO DEL PROYECTO A CINCO AÑOS



10. EVALUACIÓN FINANCIERA DEL PROYECTO



10.1. VALOR PRESENTE NETO SIN FINANCIAMIENTO

Tasa de Oportunidad del Mercado 30%

$$Vp = \frac{F}{(1+i)^n}$$

$$VPN_{(30\%)} = \frac{\$ 66.628.491}{(1+0,3)^1} + \frac{\$ 67.047.251}{(1+0,3)^2} + \frac{\$ 67.351.416}{(1+0,3)^3} + \frac{\$ 67.526.790}{(1+0,3)^4} + \frac{\$ 66.171.821}{(1+0,3)^5} - \frac{\$ 5.240.000}{(1+0,3)^0} =$$

$$VPN_{(30\%)} = \frac{\$ 66.628.491}{1,30} + \frac{\$ 67.047.251}{1,69} + \frac{\$ 67.351.416}{2,20} + \frac{\$ 67.526.790}{2,86} + \frac{\$ 66.171.821}{3,71} - \frac{\$ 5.240.000}{1} =$$

$$VPN_{(30\%)} = \quad \mathbf{\$ 157.806.700}$$

Lo anterior, significa que para el inversionista, a una tasa de oportunidad del mercado del 30%, el proyecto es rentable

Para la evaluación de este proyecto se tomará una tasa de oportunidad del 30% con un préstamo de \$15.000.000. Por lo tanto, la tasa de interés real con una influencia del 7% anual; entonces sería:

$$i = (1+0,07) (1+0,3) - 1 = 0,391 \text{ o } 39,1\%.$$

Esta tasa de interés real indica que el proyecto es rentable tanto en términos corrientes, como constantes.

La tasa interna de rentabilidad - T.I.R. para la evaluación de proyectos, dado que la fórmula $K^1 = K (1 - t)$, de donde:

K^1 = Costo de la deuda después de impuestos.

K = Costo de la deuda antes de impuestos.

T = Tasa de tributación.

Dado que los inversionistas quieren una tasa del 43% y los impuestos ocupan alrededor del 35,5%, entonces tenemos:

$$K = 0,355 (1 - 0,43) = 0,20235$$

$$K = 20,24\%$$

Y teniendo en cuenta qué:

$$i_r = \frac{1 + 0,355}{1 + 0,70} \quad (\text{Interés corriente})$$

$$1 + 0,70$$

$$i_r = 0,797 \quad \hat{i}_r \Rightarrow 79,7\%$$

Indica que no es ventajoso tomar un crédito para el proyecto, sino que se debe empezar con recursos propios a un bajo perfil.

11. ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD

11.1. DISMINUCIÓN EN EL PRECIO DE VENTA

Producto	Unidades por día	Unidades por mes	Unidades por año	Precio de venta unidad
Pan aliñado				
Tipo I	350	10.500	126.000	\$ 150
Tipo II	148	4.440	53.280	\$ 450
Tipo III	76	2.280	27.360	\$ 900
Pandebono	380	11.400	136.800	\$ 150
Buñuelos	376	11.280	135.360	\$ 150
Croasants	240	7.200	86.400	\$ 200
Total	1.570	47.100	565.200	

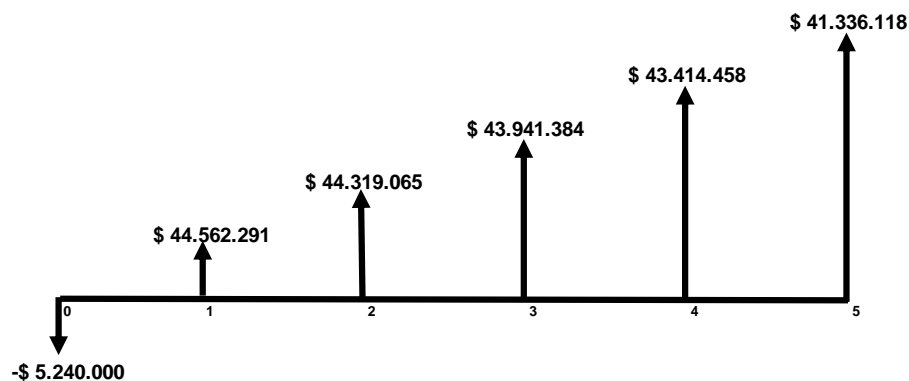
11.2. FLUJO NETO DE OPERACIONES

Términos Constantes

Concepto	AÑO					
	0	1	2	3	4	5
Total Ingresos por venta		\$ 125.604.000	\$ 129.372.120	\$ 133.253.284	\$ 137.250.882	\$ 141.368.409
Total Costos operacionales		\$ 57.783.552	\$ 61.925.866	\$ 66.388.077	\$ 71.196.332	\$ 76.378.996
Utilidad operacional		\$ 67.820.448	\$ 67.446.254	\$ 66.865.206	\$ 66.054.550	\$ 64.989.413
Impuesto de Renta 35%		\$ 23.737.157	\$ 23.606.189	\$ 23.402.822	\$ 23.119.093	\$ 22.746.294
Utilidad Neta		\$ 44.083.291	\$ 43.840.065	\$ 43.462.384	\$ 42.935.458	\$ 42.243.118
Depreciación		\$ 479.000	\$ 479.000	\$ 479.000	\$ 479.000	\$ 653.000
Inversiones fijas	-\$ 5.240.000	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Reinversiones		\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	-\$ 1.560.000
Flujo neto de operaciones	-\$ 5.240.000	\$ 44.562.291	\$ 44.319.065	\$ 43.941.384	\$ 43.414.458	\$ 41.336.118

Nota: Para el quinto año se harán reinversiones por valor de \$ 1.560.000, con una depreciación de \$ 174.000

11.2.1. GRÁFICA DEL FLUJO DE FONDOS PROYECTADO A CINCO AÑOS



11.2.2. VALOR PRESENTE NETO SIN FINANCIAMIENTO

Tasa de Oportunidad del Mercado 30%

$$Vp = \frac{F}{(1+i)^n}$$

$$VPN_{(30\%)} = \frac{\$ 44.562.291}{(1+0,3)^1} + \frac{\$ 44.319.065}{(1+0,3)^2} + \frac{\$ 43.941.384}{(1+0,3)^3} + \frac{\$ 43.414.458}{(1+0,3)^4} + \frac{\$ 41.336.118}{(1+0,3)^5} - \frac{\$ 5.240.000}{(1+0,3)^0} =$$

$$VPN_{(30\%)} = \frac{\$ 44.562.291}{1,30} + \frac{\$ 44.319.065}{1,69} + \frac{\$ 43.941.384}{2,20} + \frac{\$ 43.414.458}{2,86} + \frac{\$ 41.336.118}{3,71} - \frac{\$ 5.240.000}{1} =$$

$$VPN_{(30\%)} = \quad \mathbf{\$ 101.597.241}$$

Lo anterior, significa que para el inversionista, manteniendo una tasa de oportunidad del mercado del 30%, y, bajando el Precio de los productos el proyecto continúa siendo rentable.

12. CONCLUSIONES

Por todo lo descrito en el análisis del entorno en lo referente a los aspectos generales y el estudio de mercados del proyecto que llevaremos a cabo, podemos deducir de que éste es viable y factible, se puede ejecutar, puesto que la demanda está insatisfecha; los clientes potenciales existen; poseemos el conocimiento acerca del producto; contamos con los medios físicos y económicos para ejecutarlo y los insumos son de fácil adquisición en el mercado.

Aunque es un producto perecedero, su comercialización y venta auguran un buen futuro dado la inconformidad que existe en el mercado, con respecto a los productos que ofrece la competencia.

