

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA LA COMERCIALIZACIÓN DE
TEXTILES “CONFORT MOMMY’S”.

LUISA FERNANDA RAMOS SANCHEZ

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA UNILATINA – UNILATINA.

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

GESTIÓN DE EMPRESAS

BOGOTÁ, 2021.

PROYECTO DE INVESTIGACION PARA LA COMERCIALIZACIÓN DE
TEXTILES “CONFORT MOMMY’S.

Luisa Fernanda Ramos Sánchez
Trabajo presentado como requisito para optar
Al título de tecnólogo en Gestión de empresas.

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA UNILATINA – UNILATINA.

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
GESTIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ, 2021.

PAGINA DE ACEPTACIÓN

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

CERTIFICADO DE AUTORÍA INTELECTUAL

Bogotá, 20 de enero de 2021

Yo, LUISA FERNANDA RAMOS SANCHEZ, declaro que el trabajo de grado titulado: "Proyecto de investigación para la comercialización de textiles "Confort Mommy´s" presentado como requisito para obtener el título de Tecnología en Gestión de Empresas" otorgado por la Facultad de Administración de la Institución Universitaria Latina, UNILATINA, es de mi completa autoría exceptuando los pasajes donde expresamente se aclare lo contrario. Las ideas expresadas en este trabajo son de responsabilidad exclusiva de los autores y no constituyen compromiso institucional alguno de la Institución Universitaria Latina, UNILATINA.

Firma

Nombre completo: Luisa Fernanda Ramos Sánchez.

Bogotá D.C, Enero 2021

DEDICATORIA

A mí familia e hijo que ha sido fuente de inspiración, motivación y perseverancia para realizar este trabajo de grado.

A los Decanos y profesores que con su apoyo y dedicación hacen posible esta iniciativa.

.

RESUMEN

El proposito de este proyecto es dar a conocer a las mujeres que son madres primerizas una linea de productos hechos para la etapa del embarazo y periodo de lactancia.

Muchas mujeres desconocen este tipo productos que pueden llegar hacer mas comodo su proceso, en colombia actualmente no existen muchas marcas que tengan esta linea de productos especializada en mujeres en etapa de embarazo y lactancia y las pocas marcas que cuentan con estos productos tienen un costo elevado y no son asequibles para mujeres con ingresos bajos o moderados.

Teniendo en cuenta los aspectos anteriores; se busca adquirir métodos y medios para llegar a cumplir la expectativa de los consumidores siendo innovadores y prestando el mejor servicio y atención al cliente.

PALABRAS CLAVE:

Lactancia, etapa de lactancia, productos esenciales para lactancia

CONTENIDO

1 MOTIVACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN HACIA LA IDEA EMPRESA -----	13
1.1.1 Factores de sensibilización y personales-----	13
1.1.2 Factores sociales-----	13
1.1.3 Factores económicos.-----	13
1.1.4 Factores tecnológicos-----	14
1.1.5 DOFA-----	14
1.1.6 Conocimientos y experiencias frente a la idea empresa -----	15
1.1.7 Antecedentes de la idea empresa -----	15
1.1.8 Justificación de la idea empresa -----	15
1.1.9 Identificación de la idea empresa -----	15
2 ESTUDIO ECONÓMICO Y ESTADÍSTICAS DEL SECTOR DONDE SE REALIZARÁ LA IDEA EMPRESA -----	16
2.1 ESTUDIO GENERAL DEL SERVICIO A DESARROLLAR -----	16
2.1.1 Antecedentes-----	16
2.1.2 Microambiente -----	17
2.1.3 Compañía. -----	17
2.1.4 Proveedores. -----	19
2.1.5 Intermediarios -----	19
2.1.6 Clientes -----	20
2.1.7 Competidores -----	20
3 MACRO AMBIENTE-----	23
3.1.1 Cambios de tecnología -----	23
3.1.2 Mega tendencia-----	24
3.1.3 Cambios demográficos, culturales, tendencias sociales -----	25
3.1.4 Barreras de entrada de nuevos competidores en el sector -----	27
3.1.5 Poder de negociación con los proveedores-----	27
3.1.6 Productos sustitutos -----	27
3.1.7 Diferenciales-----	28
4 CAPITULO 2 EL MERCADO-----	30
PLAN DE MERCADEO-----	30
4.1.1 Objetivo general -----	30

4.1.2	Objetivos específicos-----	30
4.2	Estrategias de mercado-----	30
4.3	Investigación de mercados.-----	32
4.3.1	Objetivo de investigación de mercado-----	32
4.3.2	Diseño del estudio de investigación de mercados-----	32
4.3.3	Instrumentos de recolección de datos primarios y secundarios-----	32
	Instrumento de recolección de datos secundarios-----	32
	Instrumento de recolección de datos primarios-----	33
4.3.4	Validación del instrumento de recolección de datos primarios-----	33
4.3.5	Recolección de datos primarios-----	36
4.4	ESTUDIO DE MERCADO PARA CONOCER LA ACEPTACIÓN DE LA COMERCIALIZACIÓN DE ROPA Y PRODUCTOS MATERNOS.-----	36
	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN-----	36
4.4.1	Objetivo General-----	37
4.4.2	Objetivos específicos:-----	37
4.5	RESUMEN EJECUTIVO.-----	37
4.6	DISEÑO METODOLÓGICO-----	37
4.6.1	Tipo de investigación.-----	37
4.6.2	Tipo de muestreo.-----	37
4.6.3	Tamaño de muestra.-----	37
4.6.4	Unidad de análisis.-----	37
4.6.5	Unidad de muestreo.-----	37
	Unidad informante-----	37
	Herramienta de muestreo-----	37
4.6.6	Marco de muestreo.-----	37
4.6.7	Tabulación de Datos:-----	38
4.6.8	Conclusiones generales de la investigación de mercados-----	44
4.7	Segmentación de mercado-----	44
4.8	Las Ocho P-----	44
4.8.1	Producto-----	44
4.8.2	Precio-----	48
4.8.3	Promoción-----	50
4.8.4	Personas-----	51

4.8.5 Physical (Entorno) -----	51
4.8.6 Productividad y calidad. -----	52
5 CAPITULO 3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL -----	53
5.1 Organigrama de la empresa -----	53
5.2 Funciones de los cargos -----	53
5.3 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO -----	63
5.3.1 Visión -----	63
5.3.2 Misión.-----	63
5.3.3 Objetivos de la empresa-----	63
5.3.4 Objetivo en rentabilidad -----	63
5.3.5 Objetivo en crecimiento-----	64
5.3.6 Objetivo en participación de mercado-----	64
5.3.7 Matriz estratégica DOFA -----	64
5.4 IMAGEN CORPORATIVA -----	66
5.4.1 Logotipo de la empresa-----	66
5.4.2 Eslogan de la empresa -----	66
5.5 ESTUDIO TÉCNICO-----	66
5.5.1 Localización optima-----	66
5.5.2 Tamaño Optimo-----	67
5.5.3 Tecnología del proyecto -----	67
5.5.4 Diseño de proceso productivo -----	69
5.5.5 Planimetría y diseño de planta -----	70
6 CAPILTULO 4 ASPESCTOS LEGALES Y ORGANIZATIVOS.-----	71
6.1 DEFINICIÓN FORMA JURÍDICA DE LA EMPRESA -----	71
6.1.1 Riesgo patrimonial -----	71
6.1.2 Figura Societaria escogida.-----	71
6.1.3 Minuta de constitución, concepto y documento de constitución de la empresa -----	71
6.2 PROCEDIMIENTOS LEGALES PARA LA FORMALIZACIÓN DE LA EMPRESA -----	78
6.2.1 Formalización comercial-----	78
6.2.2 Cámara de Comercio, Registro Único empresarial, Consulta de Homonimia, CIU-----	78

6.3 PROCEDIMIENTOS LEGALES PARA LA FORMALIZACIÓN DE LA EMPRESA -----	78
6.3.1 Formalización comercial-----	78
6.3.2 Impuestos nacionales y distritales que debe tributar la empresa -----	79
6.3.3 Registro Único tributario-----	79
6.4 FORMALIZACIÓN LABORAL -----	82
6.4.1 Breve contexto de las obligaciones laborales en Colombia.-----	82
6.4.2 Cronograma de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial -----	85
6.4.3 Funciones del comité paritario de salud ocupacional -----	86
6.4.4 Reglamento interno de trabajo -----	87
7 CAPITULO 5. ANALISIS FINANCIERO-----	117
7.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE PUESTA EN MARCHA. -----	117
7.2 PLAN OPERATIVO -----	120
7.2.1 Definición-----	120
7.2.2 Estrategias para sus diseños -----	120
7.3 PLAN FINANCIERO -----	120
7.3.1 Costos Fijos-----	120
7.3.2 Estado de resultados proyectado a cinco años. -----	125
7.3.3 Flujo de Caja del proyecto -----	126
7.3.4 Indicadores financieros del proyecto empresa -----	127
7.4 ESTRATEGIA DE FINANCIACIÓN, APALANCAMIENTO Y RECONOCIMIENTO FUENTES DE FINANCIACIÓN -----	127
7.4.1 Determinación Inversión Mínima para el proyecto. -----	128
7.4.2 Análisis recursos propios vs recursos de los inversionistas -----	128
7.4.3 Determinación de rendimientos para los accionistas. -----	128
7.4.4 Conclusiones sobre el apalancamiento financiero -----	128
7.5 FUENTES DE FINANCIACIÓN PARA LA IDEA PROYECTO-----	128
7.5.1 Líneas de financiación y cooperación elegidas para concursar con el proyecto Fondo Emprender. -----	128
7.5.2 Presentación de la entidad, documentación necesaria y matricula del proyecto. Resumen ejecutivo. -----	129

INTRODUCCIÓN

La noción de maternidad muestra una evolución histórica, particularmente en relación con la imagen de mujer y las nociones de crianza. Ha influido en el impacto en la definición de la identidad de la mujer y su posición en la sociedad. Los cambios que caracterizan la época postmoderna plantean nuevas demandas a la organización social. Esto ofrece nuevas direcciones a la concepción de maternidad que se construye en el diálogo colectivo y a la definición de la mujer tanto frente a sí misma como frente a la cultura. La maternidad representa ese rol interno e innato por naturaleza que tiene cada mujer.

Es por ello que Confort Mommy´s desea ampliar ese paradigma materno afianzar y volver a las practicas naturales y genuinas que tiene cada mujer como lo es amamantar y cómo influye en cada etapa de crecimiento de los niños y los múltiples beneficios, el desarrollo cerebral, prevención de enfermedades dada la alta cantidad de vitaminas y defensas, afianza la relación entre la madre y el bebé, disminución de riesgo de sufrir enfermedades graves, para la madre contribuye a evitar la depresión post parto y la prevención de cáncer ovárico y seno. (Unicef, 2020)

Es así como la marca se enfoca en otorgar ese acompañamiento que cada mujer necesita cuando esta esperando o tienen a su bebé en brazos y por supuesto facilitar productos de alta calidad que finalmente contribuyan a la comodidad de la madre y el bebé a nivel estético, material y precios.

1 MOTIVACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN HACIA LA IDEA EMPRESA

1.1.1 Factores de sensibilización y personales

La idea se generó cuando comencé mi primera etapa de maternidad, durante esta note los diferentes cambios innatos que desarrollaba mi cuerpo para alimentar al bebé en donde a su vez recibía muchas recomendaciones para el cuidado de mi bebé y cuerpo; una de ellas en el cuidado de mis senos como, mantenerlos limpios, humedecidos etc , pero observe una gran necesidad pues los Brasieres de lactancia son cómodos pero estéticamente muy mal desarrollados, no tienen ninguna horma o ajuste, presentaba problemas con mis copas debido a que se desacomodaba, se regaba la leche y por ende se humedecía toda mi ropa e incluso salpicaba al bebé de igual manera tenía que usar toallas de lactancia para descansar en la noche, las cuales son demasiado costosas y no se puede recolectar leche. Debido a tantas complicaciones se puede visualizar una alta necesidad por diseñar un kit de lactancia en el que se incluya un Brasier altamente desarrollado a nivel estético y confortable con demás productos que se abarcan en el proyecto.

1.1.2 Factores sociales

Confort Mommy's es una marca enfocada en la producción y comercialización de una línea de ropa, accesorios y productos para mujeres en estado de embarazo y en lactancia de estratos socio económico de 2 a 6 que residan en la ciudad de Bogotá en el sector de chapinero.

1.1.3 Factores económicos.

Debido a la actual pandemia de Covid-19, Confort Mommy's se enfoca en la atracción de sus clientes meta, ofreciendo variedad en diseños en producto como también en precio y excelente calidad

De igual manera se presentan las proyecciones económicas de diferentes indicadores económicos según la última actualización del grupo Bancolombia.

Luego de la caída histórica que está sufriendo este año, esperamos que a partir de 2021 la economía colombiana empezará un proceso de recuperación gradual. Durante esa nueva etapa la eventual superación del COVID-19, las condiciones globales más favorables, la ejecución de los planes de re activación y las bajas tasas de interés, entre otros determinantes, conducirán a una dinamización del gasto privado, tanto en consumo como en inversión. Además, los sectores que más se han afectado en meses recientes empezarán a ganar terreno paulatinamente.

Cálculos sugieren que retornar a la dinámica de incremento en el ingreso por habitante que caracterizó a las dos primeras décadas de este siglo tomará por lo menos 5 años.

Los retos que el país tiene por resolver. El primero es concretar un proceso de ajuste fiscal creíble, el cual logre estabilizar la deuda pública sin incidir de manera negativa en la recuperación de la actividad productiva. El segundo es acometer las reformas

al mercado laboral que conduzcan a la reducción del desempleo y la informalidad. El tercero es diversificar la oferta exportable y consolidar una inserción a la economía mundial a través de la generación de mayor valor. Por último, lograr que el crecimiento que tenga el país en la pos pandemia sea sostenible e inclusivo (Bancolombia, 2020)

DATOS ECONOMICOS

Indicadores	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Inflacion	1,33%	2,46%	3,28%	3,40%	3,60%
D.T.F	2,44%	2,41%	3,40%	4,49%	4,99%
I.P.C	13,00%	-2,40%	1,90%	0,00%	1,10%
P.I.B	-7,50%	5,50%	4,50%	4,50%	4,00%

Fuente: (Bancolombia, 2020)

1.1.4 Factores tecnológicos

El uso actual de las tecnologías se ha venido incrementado, por ende la marca se puede beneficiar a través de las tecnologías, promocionando sus productos, prestando un servicio de calidad por medio de las redes sociales, creando una comunidad en donde a largo plazo genere cierta confiabilidad en el cliente y se posicione en el sector textil.

1.1.5 DOFA

<i>DEBILIDADES</i>	<i>FORTALEZAS</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Bajo capital para la implementación del proyecto. ● Alto coste de maquinaria e insumos ● La aceptación del cliente meta por los diferentes productos de Confort Mommy's 	<ul style="list-style-type: none"> ● Innovación en Kit de Lactancia ● Ofrece un servicio de excelente calidad ● Genera una experiencia, cultivando recuerdos y emociones en cada uno de sus productos. ● Presta diferentes conferencias de especialistas en diferentes temas basados en la maternidad y crianza de niños.
<i>OPORTUNIDADES</i>	<i>AMENAZAS</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Por la actual pandemia según un artículo de la revista semana es posible que se incrementan los nacimientos en diferentes 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pérdida del producto.

países, lo cual significa una alza en los clientes meta	
---	--

Fuente propia.

Las estrategias a implementar van enfatizadas a estar por encima de los competidores, esto se desea obtener en el transcurso del tiempo llevando a cabo un alto nivel de servicio y atención al cliente que estén al alcance de nuestro cliente objeto.

1.1.6 Conocimientos y experiencias frente a la idea empresa

La industria internacional enfocada para mujeres en estado de gestación y lactancia a avanzado lentamente en comparación de otro tipo de textiles, los diseños actuales son muy poco estéticos e incluso ayudan a que la mujer que lo porta pierda ese sentido de feminidad y sensualidad, de igual manera un conjunto de problemas con el ajuste de copas, broches e incluso el material. Además de las pocas alternativas que existen al usar este tipo de prenda. Al denotar todas estas series de inconsistencias Confort Mommy's desea ofrecer una serie de prendas y productos que acompañe a cada mujer que se adentre en esta etapa para que desarrolle todas sus capacidades y pueda brindar lo mejor de ella para nutrir esa pequeña vida que tiene entre sus brazos.

1.1.7 Antecedentes de la idea empresa

Confort Mommy's conoce las necesidades actuales de su nicho de mercado es por esto que enfatiza en innovar cada uno de sus diseños y por supuesto brinde un alto confort.

1.1.8 Justificación de la idea empresa

El presente proyecto parte en la producción y comercialización de ropa interior materna, se conoce todas las actuales falencias, inconsistencias, servicios que el mercado tiene frente a este tipo de productos.

Por consecuencia de experiencias personales, sociales y económicas se desea innovar en todo este tipo de prendas garantizando calidad comodidad, experiencia y precios accesibles

1.1.9 Identificación de la idea empresa

Se desea revolucionar la industria y optar por la mayor comodidad para las madres y sus bebés

2 ESTUDIO ECONÓMICO Y ESTADÍSTICAS DEL SECTOR DONDE SE REALIZARÁ LA IDEA EMPRESA

Inicialmente Confort Mommy´s se encontrará ubicado en la localidad de santa fé en el barrio san Victorino, sector económico de estratos 3 y 4.

2.1 ESTUDIO GENERAL DEL SERVICIO A DESARROLLAR

Según los últimos informes de la alcaldía mayor de Bogotá actualmente en la localidad de santa fé cuenta con 95.201 personas en donde el rango de edad más representativo varía entre los 25 a 29 años, por lo cual es conveniente debido a la gran afluencia de personas que presenta esta localidad y por ende ayuda a incrementar el posicionamiento de Confort Mommy´s. (Bogotá, 2021)

2.1.1 Antecedentes

En síntesis, la ropa de embarazo ha obtenido sus avances hasta hace menos de 50 años. En sus inicios el primer vestido de embarazo es de la época del Barroco, un vestido voluminoso de corte imperio y cintura entallada llamado “the adrienne dress”.

Años después, en el periodo Georgiano, aparecen las primeras prendas de lactancia: corsés y fajas anudadas con cintas que facilitaban el trabajo de corselas nodrizas y de las madres que lactaban a sus hijos.

En 1.923 en la denominada era del jazz, los hermanos Wood, dueños de una compañía de ropa, diseñan un vestido de silueta amplia y corte recto el cual es usado por las embarazadas de la época. Entre los años 1.944 y 1.950 las mujeres en cinta pasan por un período de oscuridad como consecuencia de que por ese entonces es considerado de mal gusto mostrar la panza de embarazo; las prendas disponibles en el mercado eran prendas holgadas que tenían el claro propósito de ocultar el estado de gravidez.

Con la llegada de los revolucionarios años 60 la ropa de las embarazadas se vuelve más femenina, práctica y relajada. Dos mujeres se destacan durante esta temporada: Mia Farrow (una vez más con la fórmula de corte imperio y ajuste debajo de la línea del busto) impone la tendencia de los moda de embarazo en los 60 baby dolls en la película “Él bebe de Rosemary”; Jackie O vuelve tendencia los vestidos “talego” y le da un toque de glamour y estilo al embarazo por primera vez.

En los 70, el material y los colores comienzan a ser un nuevo factor de elección a la hora de usar ropa de maternidad; los estampados psicodélicos son elegidos para darle un nuevo estilo a la ropa de embarazo con la idea de “distraer” la atención sobre la zona de la panza; y el polyester aparece como ingrediente infaltable en la confección de pantalones por considerarse un tipo de textil stretch. A partir de este momento, se identifica claramente la necesidad de materiales extensibles a la hora de confeccionar ropa para un cuerpo en embarazo y surge el “stretching maternity

style” tendencia según la cual el polyester era el mejor amigo de las chicas (polyester the best friend of girls)

A finales de los 70 el embarazo de Lady Di da un protagonismo especial a la ropa para embarazadas, y hay un cambio importante en la sociedad; la princesa Diana abre el camino para las celebridades que años más tarde posarán embarazadas en las portadas de IEl siguiente cambio importante llega casi a comienzos de los 90. En 1988 las de diseñadoras de la marca Juicy Couture modifican unos jeans Levis reemplazando la pretina por una banda elástica y crean los primeros jeans para embarazadas. Para suerte de estas diseñadoras Melanie Grifit usó este invento dándole publicidad a su marca y poniendo en evidencia un producto que se convertiría en el laboratorio y punto de partida de las marcas de ropa de maternidad del nuevo siglo.

La década de los noventa fue definitiva para la ropa de maternidad pues, es el momento en el cual aparecen telas con tecnología como el elastano; en adelante, será más fácil confeccionar prendas stretch, la mejor opción para las prendas inferiores de una futura mamá.

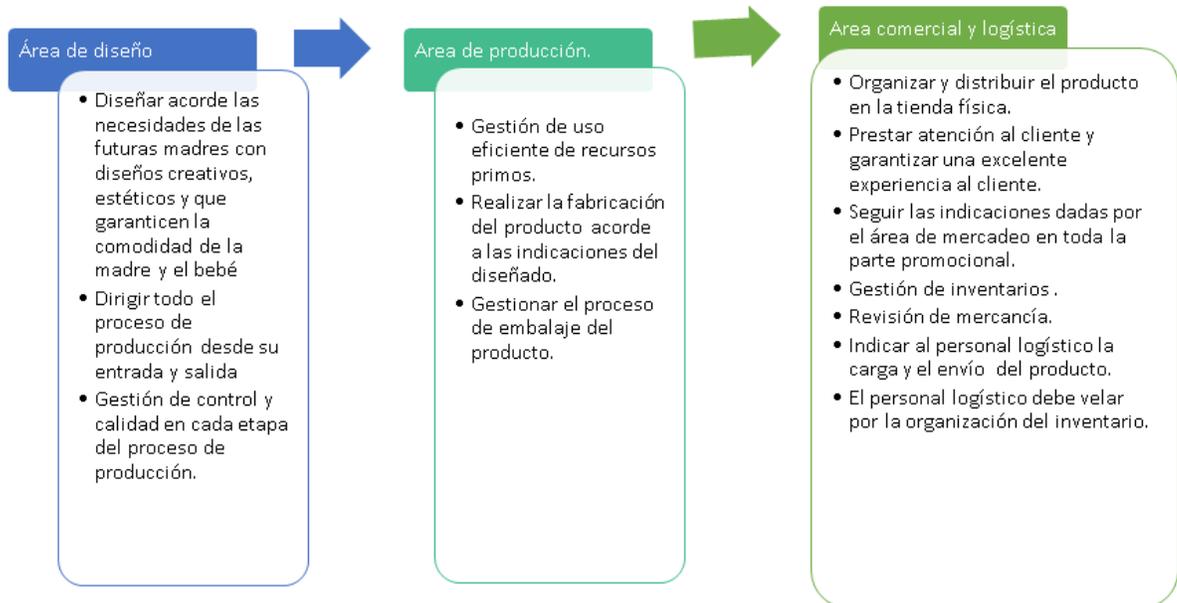
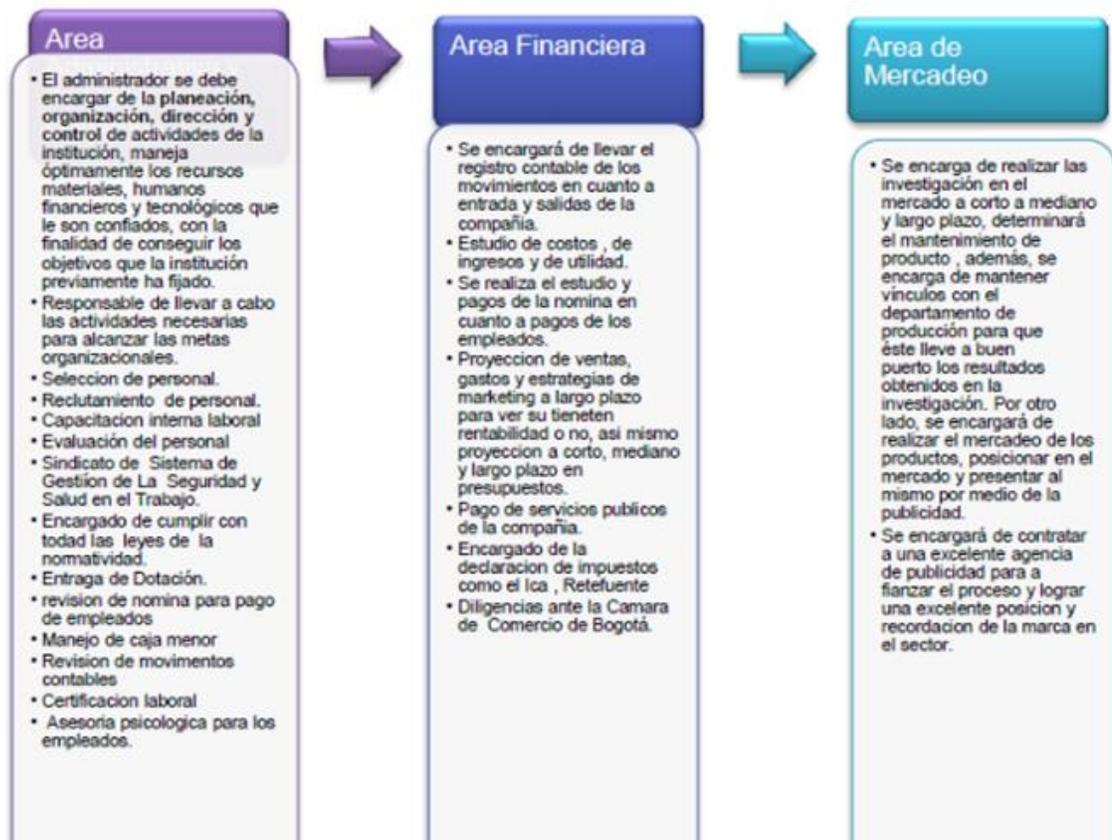
Con la llegada del nuevo siglo la industria de la moda comienza a tomar en serio la ropa para embarazadas gracias al aumento de las compras de ropa de maternidad en todo el mundo. (Amores, 2013)

2.1.2 Microambiente

A continuación se analizan cada uno de los factores que influyen en el comportamiento de Confort Mommy´s

2.1.3 Compañía.

La gestión de procesos se analiza en el siguiente cuadro:



Fuente propia.

2.1.4 Proveedores.

Los proveedores influyentes en la cadena de suministro son los siguientes:

Proveedores	
Empresa	Insumos o servicios
Pórtelas	Se requiere de telas flexibles como el familión siliconado, broches en mariposa, copas y cierres
Casa textil	

Fuente propia

2.1.5 Intermediarios

El outsourcing o acogimiento a empresas terceras para realizar una labor por determinado tiempo.

Outsourcing			
	Off site	Co- sourcing	Colaborativo
Reclutamiento de personal para laborar en temporada alta.	Agencia de publicidad y de Marketing	Contratar a un coaching experto en recomendaciones en lactancia materna y crianza de bebés.	Si se permite contar con el apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, El cual nos puede brindar colaboración con capacitación en servicio y atención al cliente, así como también capacitarnos en el buen manejo de los alimentos.

<p>Aliarnos a una compañía de limpieza la cual nos preste los servicios, para tener un buen aseo en las instalaciones.</p>			<p>Aliarnos a la Administradora de Riesgos Laborales, La Equidad para que nos apoyen en todo el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, nos brinde capacitación para disminuir los riesgos en las instalaciones y así mismo evitar accidentes laborales.</p>
--	--	--	--

Fuente propia

2.1.6 Clientes

La atención al cliente será una de las especialidades de la empresa. El personal estará previamente capacitado para brindarle la mejor atención al cliente, por otro lado se les ofrecerá una experiencia diferente en cuanto a servicio.

Los posibles clientes en los que a largo plazo quisiéramos enfocarnos en la zona norte de Bogotá para llegar a ofrecer nuestros servicios, productos y ofertas a estas zonas

2.1.7 Competidores

En el sector de san Victorino se encuentra el centro del mercado textil a nivel nacional en donde la competencia más influyente son las siguientes empresas:

Lili Pink



The logo for Lili Pink features the brand name in a bold, pink, sans-serif font. A small pink heart symbol is positioned between the words 'Lili' and 'Pink'.

Fundada en 2007 por los hermanos David y Max Abadi, la compañía comenzó a operar en el mercado colombiano con su primera tienda en Bogotá, en el barrio de Toberín. Actualmente, Lili Pink opera en el país con 150 tiendas propias y quince franquicias en donde por su puesto hace presencia en san Victorino. Lili Pink extiende su red comercial en países como Guatemala, Uruguay, Brasil, El Salvador y México, donde opera a través de puntos de venta en tiendas multimarca. Fuera de la región,

la compañía colombiana tiene presencia en España, donde evalúa también poner en marcha una filial.

El grupo opera también con cuatro tiendas propias en el extranjero en países como Costa Rica, Panamá y Perú. Para este año, Lili Pink planea expandirse fuera de Colombia y entrar en Chile y Honduras y tomar el control de su negocio en México.

La compañía colombiana espera finalizar el año con un crecimiento de entre el 23% y el 30% de sus ventas. A largo plazo, Lili Pink se ha marcado el objetivo de alcanzar las 450 tiendas y ser el retailer de moda íntima más grande de Latinoamérica. (Anonimo, 2014)

Actualmente, refuerza comercialmente sus canales virtuales a fin de mantenerse resiliente frente a la pandemia generada por covid 19.

La compañía concentra el grueso de su producción en su mercado local, donde cuenta con dos fábricas y da empleo de manera directa a 1.000 trabajadores.

Lili Pink maneja dos tipos de Brasieres maternos cómodos, pero según la experiencia por algunas clientes hacen perder la estética y el ajuste de los senos. (Empresarial, 2020)

Leonisa

The logo for Leonisa is written in a black, elegant cursive script. The word "Leonisa" is followed by a registered trademark symbol (®).

Leonisa fue creada en 1956 en Guatapé, Antioquia, por los hermanos Urrea; Marco Aurelio, Joaquín, Luis Enrique y Julio. En un principio estos hermanos comenzaron vendiendo telas, camisas, ropa interior, medias y más por todos los pueblos de Antioquia, pero en los años 50 aprovechando la bonanza cafetera que estaba latente en algunos departamentos de Colombia, se fueron para Armenia donde montaron su primer almacén llamado el Volga.

El almacén tuvo fue muy exitoso los primeros años, sin embargo, la situación comenzó a empeorar en la región y por eso decidieron regresar a Antioquia. Instalados nuevamente en su región natal, crearon un taller y compraron unas máquinas para confeccionar camisas y con la tela que les sobraba decidieron crear ropa interior. Por consiguiente, decidieron investigar más sobre la categoría y crearon la referencia 1000, esta fue tan apetecida que los hermanos decidieron dedicarse únicamente a la

confección de ropa interior. Para 1970 Leonisa ya estaba presente en 11 países de Latinoamérica y en ese mismo año debido a un conflicto familiar, la empresa queda en manos de dos hermanos Julio y Joaquín.

Más adelante, en 1989 se dieron cuenta que la mayoría de sus exportaciones iban para Islas Margarita y por eso decidieron agregarle valor al producto y acogerse a los requerimientos que exigían en Europa para que las exportaciones fueran más rentables. Por eso en 1990, Leonisa llega por primera vez a España, y a su vez continuó consolidándose en América Latina, para dicha época la marca ocupaba el 50% de la participación del mercado en Venezuela.

En 2005 nuevamente se presentó una disputa familiar y la empresa queda en manos de la familia Urrea Arbeláez, luego de acordar un pago por 120 millones de dólares a sus primas. Para esa fecha la empresa estaba valorada en 240 millones de dólares. (Manuela, 2019)

Analizando su línea de ropa íntima materna el material usado es ligero, suave y con pocas costuras y con una baja estética.

Otros competidores son los empresarios emergentes del sector pero estos ofrecen menor calidad en cuanto a tela y fabricaciones del producto.

3 MACRO AMBIENTE

A partir del siguiente estudio se analizan las tendencias actuales a nivel macroeconómico.

3.1.1 Cambios de tecnología

Actualmente en la revista Médium nos brindan información de lo que se viene para los almacenes es implementar la mercadotecnia Escomerse la cual es fortalecer las compras ya sea por un sitio web o aplicación Móvil, y lo más importante apostar por desarrollar e implementar la tecnología que esta necesita, cada situación, cada consumidor de estas son diferentes entre cada una de estas. Así mismo recalca que estamos en la era del Customer Experience CX y con ayuda de la empresa detallan los siguientes puntos:

- No en todas partes funciona igual
- Existe mucha competencia
- Hay un estilo de vida rápido y muy ocupado donde el consumidor tiene mucho más opciones de compra.
- Todos los almacenes tienen que actuar rápido para estar relevantes.
- La tecnología juega un papel importante en esto, ya que permitirá ayudar al empleado a ahorrar tiempo y mejorar su productividad.
- En el Reino Unido, la compra online ha estado creciendo en 10% a 12% durante muchos años, va a crecer a una tasa similar en el futuro cercano.
- La demanda de los consumidores es muy clara, especialmente entre las familias y entre los milenios, por lo que esta tendencia continuará.

Por lo cual Confort Mommy's desea implementar mercado lógicamente estrategias de ecommerce, impulso a través de un dominio web de la mano con diferentes redes sociales que ofrezca la opción paralelas de pagos gestionando de manera eficiente el CRM y por su puesto innovando en la atención al público (Customer experience). A fin de garantizar además que un buen servicio es que las madres se sientan acompañadas en cada paso es por esto que Confort Mommy's ofrece diferentes conferencias, grupos de apoyo con profesionales de tal manera resolver dudas e

igualmente se reciban todas aquellas percepciones que tenga el consumidor frente a cada uno de los productos de la marca.

3.1.2 Mega tendencia

Según un último informe de trendy city las 5 mega tendencias para el 2021 se encuentran enfocadas en la salud, bienestar y algo de tecnología:

- Se formó una red de creativos exclusivamente con talentos de más 40 y 50 años.

Lograr una verdadera diversidad e inclusión: aunque los 60 social mente puedan ser considerados los nuevos 40, hay personas que se sienten irrelevantes. De hecho, las cifras indican que un 7% de las personas sostiene que ha perdido el trabajo por cuestiones de edad, 58% admite discriminación laboral al entrar a los 50's y un 33% siente que la edad pone su trabajo en riesgo. Confort Mommys se enfoca al apoyo incondicional hacia las mujeres con una meta que el 65% de sus colaboradores sean mujeres para así contribuir al desarrollo económico, diverso y cultural de la sociedad.

- La obsesión de la Gen Z con los 90's.

generación hacia lo retro con foco en 90s, al darle la posibilidad de acceder más directamente a esos objetos y consumos, muchos de ellos ya disponibles en los albores de la Red 30 años atrás y que hoy son re significados, con el plus que es posible casi inmediatamente conectar con otros fanáticos gracias a las redes.

La sensación es que este consumo no es sólo una manera de diferenciarse sino también de conectarse con otro tiempo percibido como más simple, menos hostil y donde la velocidad de lo digital aún no era la actual. Así como una forma de alinearse con su búsqueda de mayor autenticidad y verdad que la que muchas veces las redes/instagramers quieren mostrarles hoy. No hay que olvidar que son una generación digital, pero donde el contacto físico con otros es altamente valorado y buscado. Esta tendencia es de gran oportunidad ya que nos da un horizonte hacia donde deben estar enfocados algunos productos de la marca.

- TikTok se afianza como herramienta de educación y difusión de conocimiento.

Lanzó un programa de educación en India (donde es utilizada por unos 200 millones de usuarios cada mes) que incluye pequeños clips que enseñan desde ciencia a matemáticas y lenguaje. Según la propia compañía, los vídeos de corte educativo son un boom en la plataforma, más de 10 millones creados y compartidos con unas 48 mil millones de vistas.

La propia dinámica descontracturada y creativa de la propuesta es la sinfonía perfecta para aportar conocimiento y concientizar a los más jóvenes. Es así que médicos, científicos, psicólogos y hasta abogados crean vídeos que se vuelven virales a la vez que transmiten mensajes e información relevantes para los adolescentes.

Tic tok es una red social emergente que ha captado la atención de todo tipo de público que representa un medio donde nuestros psicólogos y enfermeros pueden dar un excelente uso promoviendo sus charlas en vídeos cortos y por consiguiente promocionando la marca.

- Finlandia pone a la infancia en el centro.

La tendencia hacia una crianza más igualitaria ya está en marcha. Desde nuestras investigaciones regionales se evidencia que el estereotipo del hombre asociado a la masculinidad gnomónica hoy es fuertemente cuestionado. Emergen nuevas masculinidades que poseen roles más sensibles, presentes, involucrados con la crianza y más conectados con la familia y el hogar. Las madres Millennials entienden la maternidad como un deseo y no una imposición, que esperan poder compartir con compañeros presentes y que ejerzan su paternidad activamente.

Es una gran oportunidad pues si se da la oportunidad global mente los padres pueden aportar y acompañar a sus nuevos bebés y madres en cada proceso de la lactancia, esta empieza desde los primeros meses de vida pero es allí donde el apoyo familiar hace que la nueva madre soporta todos los cambios que realiza su cuerpo para nutrir esta vida.

- Las empresas B como núcleo de un cambio de paradigma

Se da alta importancia al RSE, las empresas se presentan un cambio de conciencia y responsabilidad por lo que están optando por certificarse como empresas B, el sello regional que promueve la idea de utilizar la fuerza del mercado para dar solución a problemas sociales y ambientales, frente a una crisis global que pide cambiar de una economía de mercado a otra del bienestar. (Trendsity, 2020)

Fortalece toda función que realiza Confort Mommy's está enfocado en la comodidad y bienestar de las madres y sus bebé por ende algunas empresas estarán interesadas en donar algunos de nuestros productos a fin de obtener un reconocimiento social.

3.1.3 Cambios demográficos, culturales, tendencias sociales

A partir del siguiente diagrama se analizan todos los posibles cambios que puedan influir en la cadena de valor de cada producto.

Competencia

Competencia directa	Competencia indirecta
Lili Pink	Empresarios emergentes del sector
Leonisa	

Matriz del mercado local

Fuente: Creación propia.

Frente a la matriz planteada anteriormente se puede deducir lo siguiente:

Los proveedores deben tener un compromiso de cumplimiento con la entrega de los insumos, pues en caso de haber incumplimientos de los mismos, puede retrasar la producción de la empresa y provocar un descontrol en los tiempos es por esto que la empresa va contar con un segundo proveedor para mitigar demoras. En caso de que la mercancía llegue incompleta, esto perjudica la producción prevista. Los pedidos en mal estado es otro aspecto que afectaría a la empresa, ya que con un solo insumo que este vencido, dañado o averiado, podría afectar la imagen que tiene de nuestra compañía el prospecto, en este caso se requiere que los proveedores garanticen el estado de los insumos.

Para el aspecto de recursos entra la falta de maquinaria como algunas máquinas de coser, la cual es otro aspecto indispensable para producir los productos de Confort Mommy's. Por tal razón se harán constantes mantenimientos a cada máquina.

En el mercado las leyes que afecten de forma negativa al sector terciario de comercio es algo que puede afectar a la compañía a mediano plazo, la competencia masiva y la desventaja financiera ante la misma es una variable que puede afectar en los ingresos de la empresa y por último cuando los precios de los productos suban al por mayor, podría conllevar a que la compañía se vea en la obligación de subir los precios de los productos.

El personal es un aspecto importante que se debe resaltar para Confort Mommy's, ya que la falta de sentido de pertenencia, deficiente atención al cliente, incumplimiento de las normas de la empresa y mala capacitación, todo esto por

parte del empleado conlleva a que no se tenga una empresa organizada y de bajo clima organizacional.

La condición cambiante del mercado se refiere al campo político, en donde algún reglamento afecte a la industria textil, como también el alza de la inflación que podría tener como consecuencia el alza de precios, la innovación y crecimiento de la competencia afectaría negativamente a la compañía, pero a su vez se implementan estrategias comerciales para dar frente a los cambios

Por último aspecto se tiene la publicidad, juega un papel importante para la empresa, ya que el tener una publicidad mal estructurada y un bajo presupuesto para la implementación de la misma, conlleva a una falta de posicionamiento y reconocimiento de la empresa, la difamación de la organización podría perjudicar en un alto nivel a la compañía.

3.1.4 Barreras de entrada de nuevos competidores en el sector

La amenaza de nuevos competidores es alta dado que en el sector de San Victorino se encuentra el sector textil más grande de Colombia pero esta barrera de entrada puede ser completamente aprovechada ya que este sector también es frecuentado por muchos comerciantes que surten sus establecimientos y compran mercancía al por mayor.

3.1.5 Poder de negociación con los proveedores

- Los proveedores como productores de insumo y materia prima pueden ofrecer diferentes descuentos dependiendo el stock de telas e insumo, de igual manera Confort Mommy's desea optar por la posibilidad de pago a proveedores cada 40 días a fin de dar rotación a sus productos y que por supuesto estos tengan un periodo máximo de 10 días en ser producidos y 30 días para ser comercializados.
- Poder de negociación de los clientes: Este factor es muy dependiente de la experiencia del comprador, en donde conoce bien el producto que se le estará ofreciendo, conoce los productos sustitutos y analiza con facilidad la calidad, precios y ofertas, así mismo la percepción de diseños. El cliente compara estos aspectos mencionados anteriormente con la competencia y escoge el lugar donde querrá comprar.

3.1.6 Productos sustitutos

El mercado textil a nivel materno está en vía de expansión y crecimiento por lo tanto no son muchos los productos sustitutos que puedan suplir su uso teniendo en cuenta estas variables se identifica los productos sustitutos que tiene Confort Mommy's.

Producto	Producto sustituto
----------	--------------------

Brasier materno	Brasier normal
Guía de lactancia + kit de lactancia	webinars online de lactancia
Copa de plástico y tela	Toalla materna o paños de ropa secos
Pijama y camisa materna	Pijama o ropa casual
Colección ropa de madre, padre y bebé twins	Ropa de bebé

Fuente propia.

3.1.7 Diferenciales

Para analizar las variables diferenciales se desarrolla la siguiente matriz de perfil competitivo (Mpc).

Matriz MPC								
MATRIZ DEL PERFIL COMPETITIVO (MPC)- Confort Mommy's								
#	FACTORES	PONDERACIÓN	Leonisa		Emprendedores emergentes		Lili Pink	
			--	--	--	--	--	--
1	Atención al cliente	0,2	2	0,8	2	0,4	3	0,6
2	Rapidez en la entrega del producto	0,1	4	0,2	3	0,3	2	0,2

3	Calidad del producto	0,2	3	0,6	3	0,6	3	0,6
4	Publicidad	0,1	3	0,3	3	0,3	4	0,4
5	Precios	0,15	1	0,15	2	0,3	3	0,45
6	Embalaje del producto	0,15	4	0,6	3	0,45	3	0,45
7	Infraestructura	0,05	4	0,2	4	0,2	4	0,2
8	Variedad en los productos	0,05	4	0,2	4	0,2	4	0,2
TOTAL		1	TOTAL	3,05	TOTAL	2,75	TOTAL	3,1

Fuente propia.

Se infiere que la competencia más fuerte en cuanto atención al cliente, rapidez en la entrega, calidad, publicidad, precios, embalaje, Variedad en los productos e infraestructura es Leonisa.

4 CAPITULO 2 EL MERCADO PLAN DE MERCADEO

4.1.1 Objetivo general

Analizar, identificar y determinar la viabilidad del mercado objetivo y potencial de la marca textil Confort Mommy´s.

4.1.2 Objetivos específicos

- Realizar una investigación de mercados en donde se determinará la ubicación de la empresa.
- Segmentar el mercado potencial y mercado objetivo para determinar la demanda potencial.
- Establecer el nicho de mercado
- Realizar estudios financieros, abarcando costos, inversiones y gastos propios.
- Determinar condiciones socioeconómicas del sector terciario
- Identificar necesidades y expectativas de los clientes.
- Identificar variables macro y microeconómicas que afectan al sector terciario de comercialización y servicios.

4.2 ESTRATEGIAS DE MERCADO

Estrategias de exhibición:

Se pretende implementar la exhibición categorizada por tipo de productos donde los diseños más recientes se encuentren en el centro, los más demandados en la parte superior y los más económicos en la parte inferior.

De esta manera

Estrategia de estantería.



Fuente propia.

Estrategia de precios:

Precios de penetración: Se pretende bajar los precios si hay alto inventario de diseños de anteriores colecciones, con el fin de rotar efectivamente el inventario.

Precios psicológicos- Precio con base de diferencias.

Se desea establecer el precio por libras y este ofértalo en precios impares que se acerque al precio redondo como, por ejemplo: Un Brasier materno 19999 que se acerca a 20000

Precios psicológicos- Precio para paquete de producto

La promoción conjunta del Kit de lactancia que contiene un libro guía de lactancia, brasier materno, copas contenedoras y copas textiles reutilizable por la suma de 54999.

Precios diferenciales- Precio de descuento

El cliente puede optar por un descuento del 10% en compras superiores a 100.000 o en ventas al por mayor a partir de 100 unidades.

Otras estrategias.

Confort Mommy´ desea expandir su negocio a través de medios virtuales e instaurar su propio ecommerce por medio de un dominio web con una amplia pasarela de pagos, de igual manera vender por medio de redes sociales como Facebook, Instagram y WhatsApp.

Estrategia de percepción

Confort Mommy´s los clientes vivirán una experiencia óptima ya que su infraestructura y percepción del lugar estará influenciada por un espacio moderno, tranquilo, amplio, acogedor limpio y confiable. No solo por la presentación si no por el servicio que prestará esta.

La palabra de éxito de Confort Mommy´s es: “La comodidad no se elige, se vive” una palabra sencilla y fácil de recordar la cual da a entender la calidad en cuanto a producción servicio y material de cada una de nuestras prendas, de igual manera a los precios altamente accesibles para todo tipo de población.

4.3 INVESTIGACIÓN DE MERCADOS.

4.3.1 Objetivo de investigación de mercado

Determinar la rentabilidad de la idea de negocio Confort Mommy´s ubicado en la localidad de santa fé barrio San Victorino.

4.3.2 Diseño del estudio de investigación de mercados

Para el estudio de investigación de mercados se aplicara un diseño experimental verdadero de asignación de sujetos en un tipo de muestreo aleatorio. (Bernal, 2000)

4.3.3 Instrumentos de recolección de datos primarios y secundarios

Para la recolección de información se tendrán en cuenta los siguientes métodos

Instrumento de recolección de datos secundarios

Para la recolección de datos secundarios se tendrán en cuenta los siguientes:

Libros

Páginas web

Documentos, tesis, etc.

Informes de investigación.

Instrumento de recolección de datos primarios

Cuestionario: Es un instrumento que contiene un conjunto de cuestiones o preguntas las cuales serán contestadas por medio de una encuesta o una entrevista.

4.3.4 Validación del instrumento de recolección de datos primarios

Como instrumento de recolección de datos se usará un encuesta dirigida a un determinado grupo de población.

ENCUESTA DE RECEPCIÓN DE PREFERENCIAS DE LOS CONSUMIDORES FRENTE AL PRODUCTO, SERVICIO Y CALIDAD

NOMBRE:

EDAD:

FECHA:

OCUPACIÓN:

La presente encuesta trata de recolectar e indagar información sobre las preferencias de los consumidores de productos de bebés y madres frente al producto, servicio y calidad.

Por favor marque la respuesta que usted considere sea la correcta.

1. ¿A qué género pertenece?

() Masculino

() Femenino

2. ¿En qué rango de edad se encuentra?

a. de 1 a 18 años

b. de 19 a 28 años

c. de 29 años en adelante

3. ¿Tiene hijos?

a. Si

b. No

4. ¿Ha comprado productos para bebés o madres en etapa lactante?

a. Si

b. No

5. ¿Con qué frecuencia realiza estas compras?
 - a. Muy frecuentemente
 - b. Frecuentemente
 - c. Ocasionalmente
 - d. Raramente
 - e. Nunca
6. ¿Cuáles de los siguientes productos suele comprar? Seleccione 1 o más.
 - a. Productos de aseo para bebe o madre
 - b. Ropa interior materna
 - c. Copas recolectoras lactantes.
 - d. Ropa para bebés
 - e. Ropa materna (Blusas, pijamas, cobijas)
6. ¿Cuánto gasta aproximadamente?
 - a. De 10000 a 20000
 - b. De 20000 a 50000
 - c. De 120000 en adelante.
7. Acostumbra a efectuar sus compras por medios tecnológicos es decir, por medio de páginas web, aplicaciones móviles, cajero electrónico o Boucher etc.
 - a. Si
 - b. No
8. Si su respuesta a la anterior pregunta fue Si, estaría de acuerdo en que a través de esta se presentaran ofertas y cupones de los diferentes productos y además que usted reciba atención personalizada de solicitudes, peticiones, quejas o recursos por medio de esta
 - a. Totalmente de acuerdo
 - b. De acuerdo
 - c. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - d. En desacuerdo
 - e. Totalmente en desacuerdo

9. Al momento de realizar sus compras ¿Qué factores influyen en su compra? Seleccione 1 o más.

- a. Diseño del producto.
- b. Material textil
- c. Costuras
- d. innovación en el producto
- e. Comodidad
- f. Descuentos
- g. El producto contenga otros productos relacionados ejemplo, 2x1, obtener un producto extra.

10. De acuerdo con sus experiencias en Supermercados, Pañaleras, almacenes de cadena,. Marque según el nivel de satisfacción con el cual se siente más identificado dependiendo de los siguientes factores:

Factor de investigación		Muy insatisfecho	insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
10	Servicio al cliente					
11	Empaque del producto					
12	Tiempos de entrega					
13	Calidad en el producto					

14. ¿Para finalizar, ha presenciado usted algún error por parte de las cajas cuando realizan la facturación de su pedido?

a. SI

b. No

Gracias, su opinión es muy valiosa para nuestra investigación.

2.1.4.4. Determinación tamaño óptimo del mercado

Según el último informe económico realizado por la Alcaldía de Bogotá se estableció que la localidad de Santa fé contiene la siguiente población (95.201) para el año 2020.

2.1.4.5 Determinación de la muestra

Para efectos de recolección de la información se tomará una muestra de la población (95.201) con un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 11%

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N-1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q} = \frac{95.201 \cdot (2,33)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(95.201-1) \cdot (0,11)^2 + (2,33)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = 57 \text{ Encuestas} \quad (N-1)$$

Siendo;

n= Tamaño de la muestra

N=Tamaño de la población o universo

Z= Valor de la desviación estándar para un determinado nivel de confianza

p= Probabilidad de que el evento ocurra

q= Probabilidad de que el evento no ocurra

e= Error de estimación

N-1= Factor de corrección por finitud

4.3.5 Recolección de datos primarios

Aquellos como el sexo, edad y preguntas filtro que se suelen hacer en algunas entrevistas.

4.4 ESTUDIO DE MERCADO PARA CONOCER LA ACEPTACIÓN DE LA COMERCIALIZACIÓN DE ROPA Y PRODUCTOS MATERNOS.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

4.4.1 Objetivo General

Identificar y verificar todas las variables a tener en cuenta al momento de realizar una compra de productos para madre y bebés para sí validar la verdadera necesidad de la población objeto.

4.4.2 Objetivos específicos:

- Identificar las preferencias de productos.
- Determinar la Percepción del establecimiento.
- Determinar las Características de los establecimientos que resultan más relevantes para los consumidores.
- Indagar las principales diferencias frente a establecimientos de la competencia.
- Establecer la percepción sobre la atención recibida en los establecimientos.

4.5 RESUMEN EJECUTIVO.

El problema real detectado es que actualmente no existen variedad de opciones en cuanto a la industria textil materna, es por esto que Confort Mommy's desea remover ese paradigma en no prestar atención en las necesidades actuales de la mujer en su etapa de lactancia.

4.6 DISEÑO METODOLÓGICO

4.6.1 Tipo de investigación.

Cuantitativa descriptiva.

4.6.2 Tipo de muestreo.

Muestreo aleatorio simple

4.6.3 Tamaño de muestra.

57 personas.

4.6.4 Unidad de análisis.

Adultos hombres o mujeres indistintamente, de entre 18 y 65 años, de estrato 2 o 3, de la ciudad de Bogotá.

4.6.5 Unidad de muestreo.

Población local de la ciudad de Bogotá.

Unidad informante.

Adulto, hombre o mujer, de entre 18 y 65 años, de estratos 2 a 4.

Herramienta de muestreo.

Encuesta.

4.6.6 Marco de muestreo.

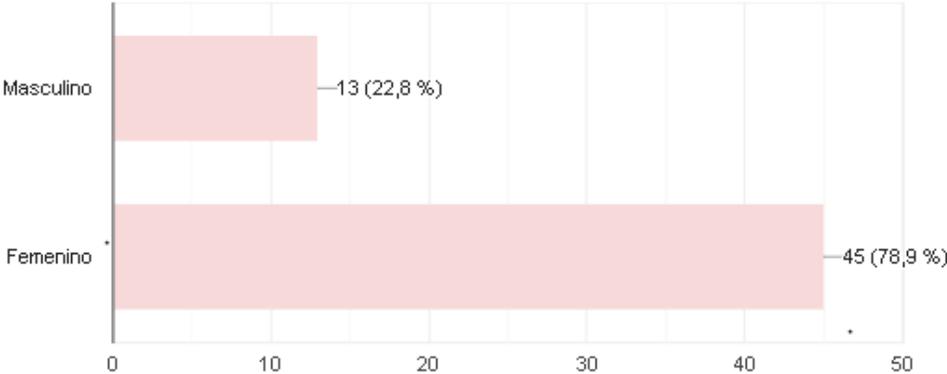
Cartografía de la ciudad de Bogotá.

4.6.7 Tabulación de Datos:

1. ¿A qué género pertenece?

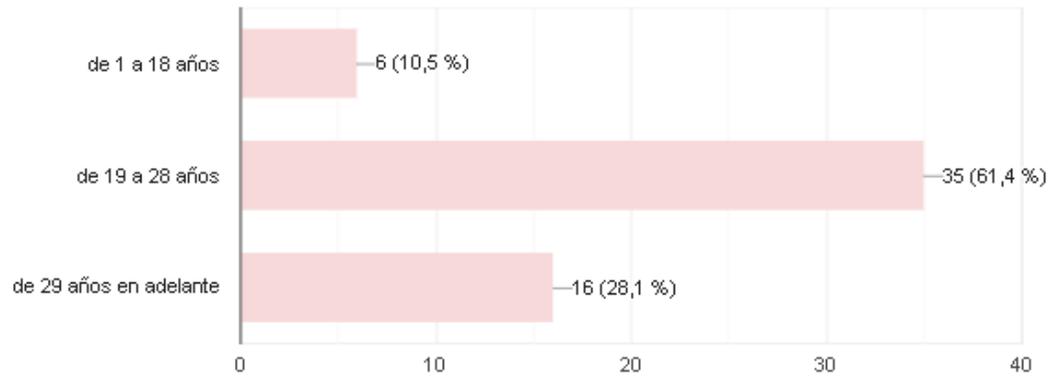
¿A qué género pertenece?

57 respuestas



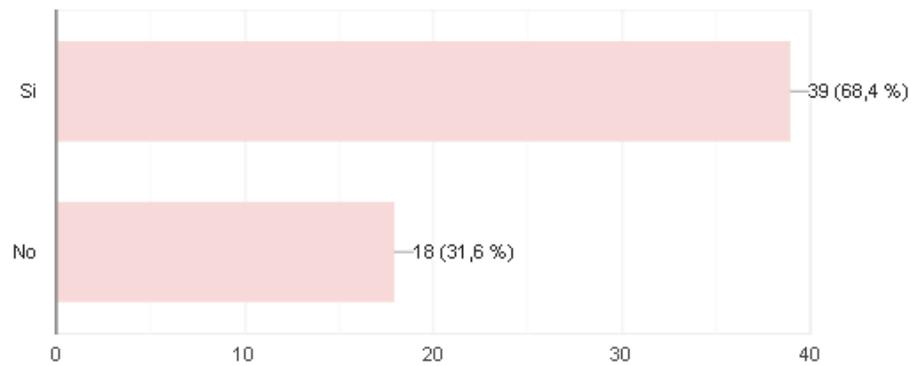
¿En qué rango de edad se encuentra?

57 respuestas



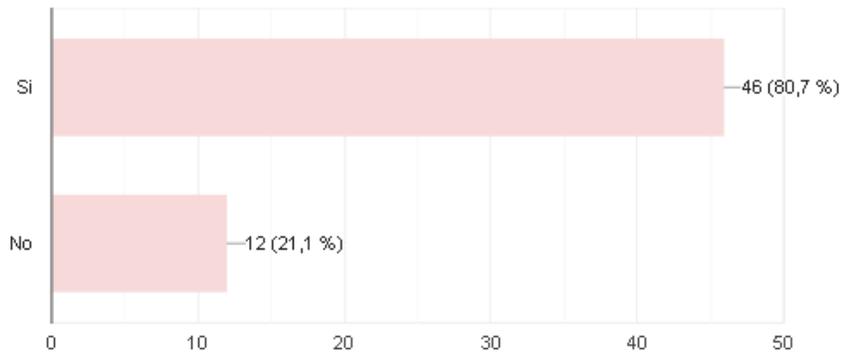
¿Tiene hijos?

57 respuestas



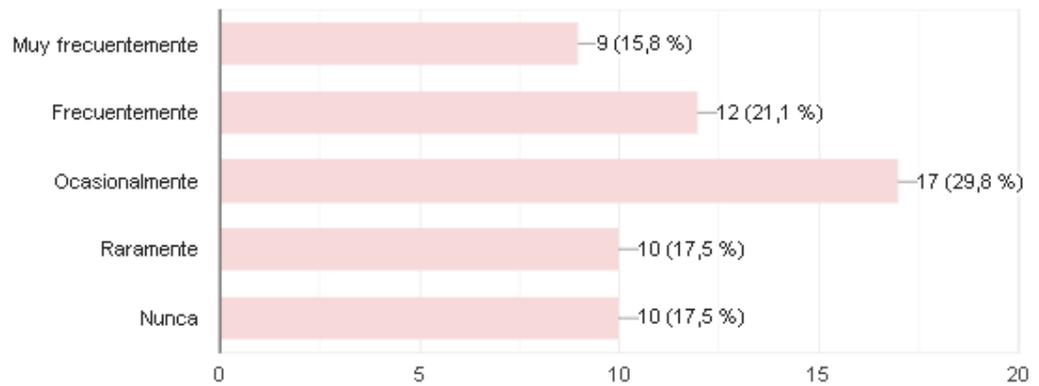
¿Ha comprado productos para bebés o madres en etapa lactante?

57 respuestas

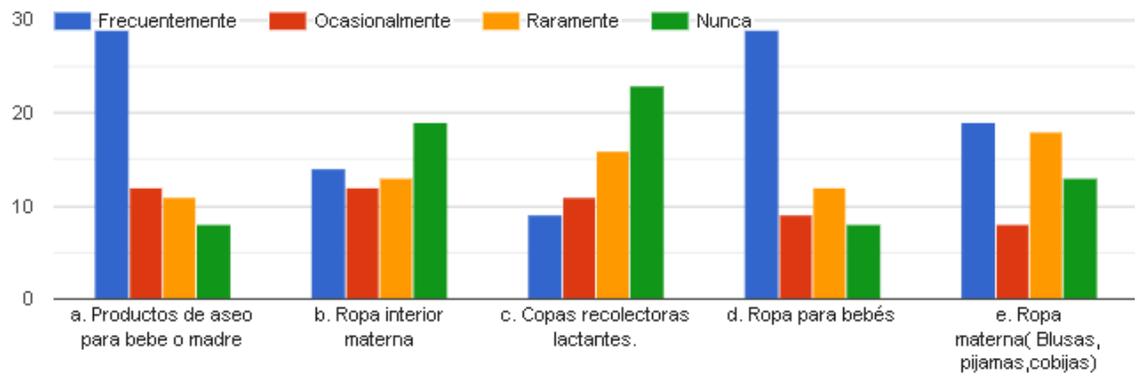


¿Con qué frecuencia realiza estas compras?

57 respuestas

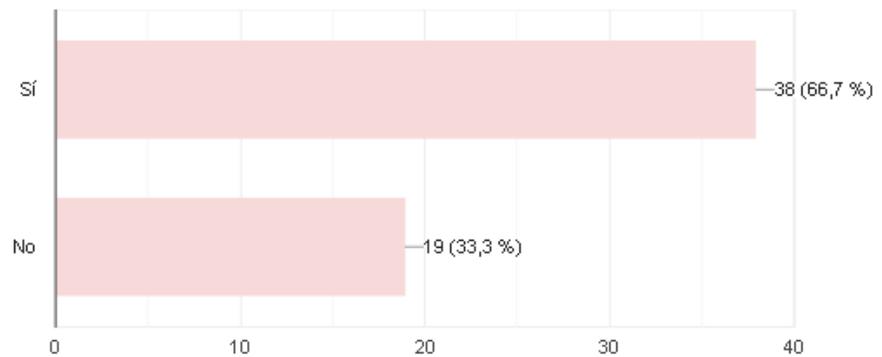


¿Cuáles de los siguientes productos suele comprar frecuentemente?



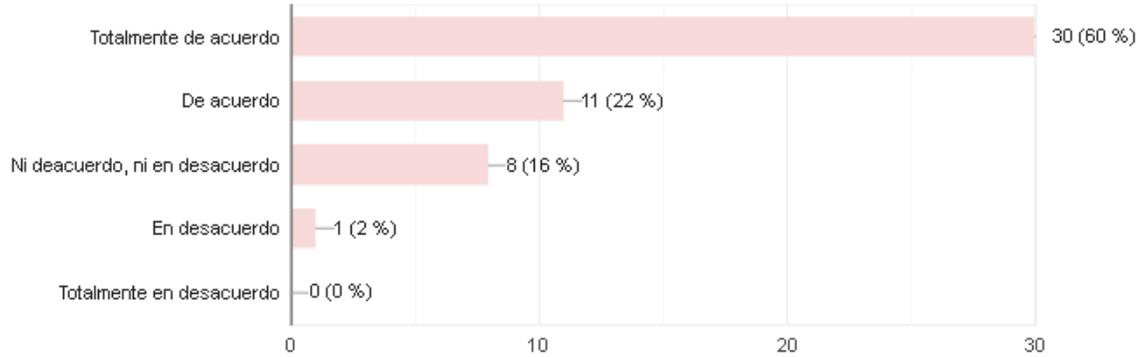
Acostumbra a efectuar sus compras por medios tecnológicos es decir, por medio de páginas web, aplicaciones móviles, cajero electrónico o baucher etc.

57 respuestas

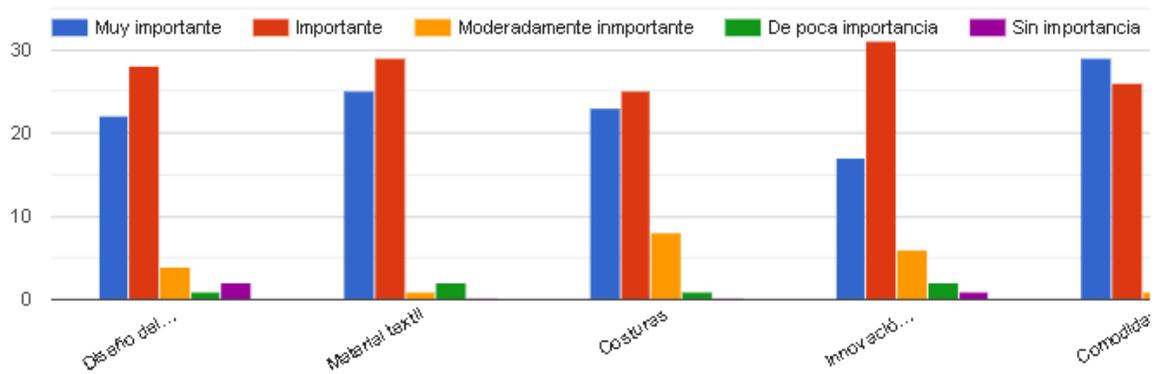


Si su respuesta a la anterior pregunta fue Si, estaría de acuerdo en que a través de esta se presentaran ofertas y cupones de los diferentes productos y además que usted reciba atención personalizada de solicitudes, peticiones, quejas o recursos por medio de esta

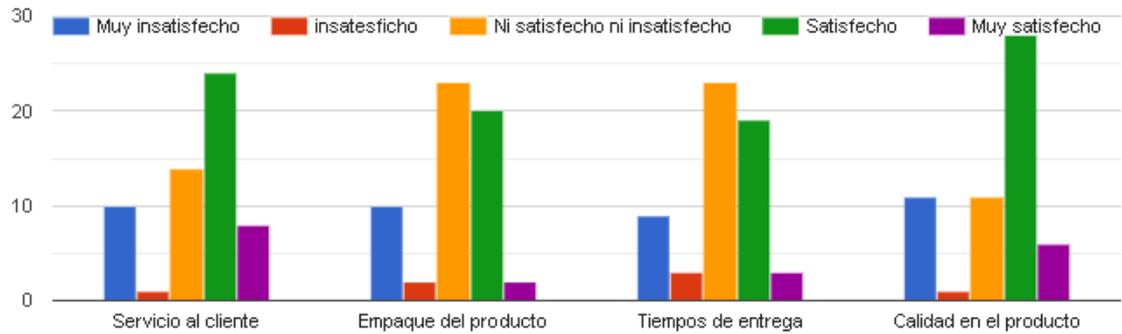
50 respuestas



Al momento de realizar sus compras ¿Qué factores influyen en su compra?

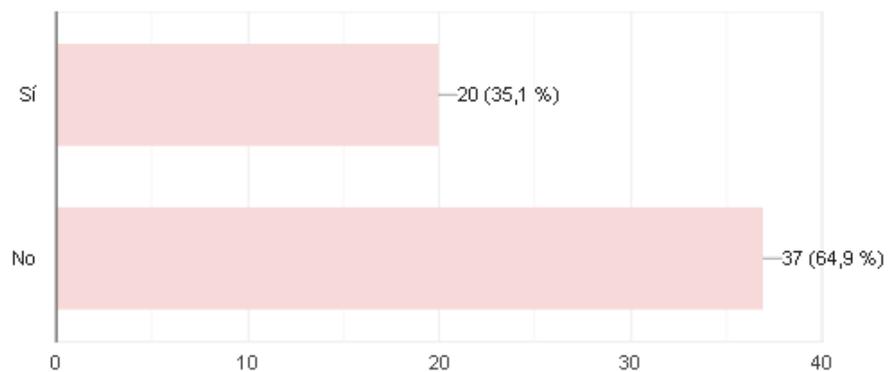


De acuerdo con sus experiencias en Supermercados, Pañaleras,almacenes de cadena., Marque según el nivel de satisfacción con el cual se siente más identificado de dependiendo de los siguientes factores



¿Para finalizar, ha presenciado usted algún error por parte de las cajas cuando realizan la facturación de su pedido?

57 respuestas



Por último se realizó una pregunta abierta no obligatoria en donde se obtuvieron 3 respuestas.

Si eres madre o tienes conocidas que han pasado por esta etapa, cuéntanos ¿ Cuales han sido o fueron aquellas problemáticas que presentaste en tu primera etapa como madre? aclaramos, esta pregunta no es obligatoria.

3 respuestas

Ninguna

Iniciando la etapa lactante.

4.6.8 Conclusiones generales de la investigación de mercados

A partir del instrumento de evaluación de percepción y satisfacción en servicio, se identificó que el 78.9% de los encuestados son mujeres que tienen un rango de edad entre los 19 y 28 años y que el 61% de los encuestados tienen hijos por lo cual el 87% ha realizado compras de productos de bebés o madres lactantes en donde ocasionalmente gestionan estas compras por sí mismos y los productos más comprados frecuentemente son productos de aseo para bebé y madre, ropa para bebé y ropa materna como blusas, pijamas etc. se identificó que los productos que nunca compran son ropa interior materna y copas recolectoras. El 52% de los encuestados gasta aproximadamente entre 20.000 pesos y 50.000 pesos. Es así que al momento de realizar el pago el 66,7% lo efectúa a través de plataformas digitales, Boucher o tarjetas y el 60% están dispuestos a recibir información promocional o requerimientos por medio de sus datos encriptados. De igual manera al momento de comprar un producto los factores que más tienen en cuenta son la innovación, el material textil, el diseño, descuentos, promociones y comodidad. El nivel de satisfacción en cuanto a el servicio en almacenes, supermercados, pañaleras el 32% se siente satisfecho en la calidad del producto, servicio al cliente y ni satisfechos ni insatisfechos con el empaque del producto y el tiempo de entrega. Por último se realizó una pregunta abierta, no obligaría en donde se identifica que una de las problemáticas para una madre es su etapa de lactancia.

4.7 SEGMENTACIÓN DE MERCADO

4.8 LAS OCHO P

4.8.1 Producto

A continuación se relaciona productos de la marca Confort mommy's.

Línea de productos	Productos
Lactancia	Bra lactante
	Copas recolectoras de goma
	Copa textil utilizable

Mom & Baby twins	
	Set camisetas por 3
	Set camisetas por 4
	Linea personalizada
Ancheta New Baby& Mommy	Ancheta incluye Set de lactancia, Set de body por 2 una para el bebé y la mamá y productos comestibles.

Fuente propia.

FICHA TECNICA DEL PRODUCTO			Confort Lacti Mommy's		
CARACTERISTICAS DEL PRODUCTO FISICAS, QUIMICAS Y DE PRESENTACIÓN					
Linea de productos	Productos	FISICAS	QUIMICAS	TIEMPO DE PRODUCCIÓN DEL PRODUCTO	PRESENTACIÓN
Lactancia	Bra lactante	Brasier lactante de Confort Lactimommy's brinda tanto una excelente comodidad para la madre, también cuenta con diferentes aberturas en las copas para si poder retirarlas y ofrecerle la mayor comodidad tanto para el bebé como la madre. Así mismo las copas removibles cuentan con una abertura, permite insertar las copas recolectoras o en su defecto las copas textiles reutilizables	El brasier está compuesto el 90% de poliamida y el 10% de elastano	2 Hr.	
	Copas	Copas recolectoras de leche materna, su interior tiene una abertura circular para el Peseo para que este de por si deposite la leche sobrante, la copa recolectora esta hecha de goma para que brinde mayor comodidad al seno y que esta no genere malestar con el uso constante	las copas estan compuestas de goma plastica y delgada	4hr	
	Copa textil reutilizable	Copa textil no recolectora de uso para descanso completamente lavable y reutilizable	Compuesta 90% de poliuretano y astano	1hr	
Mom & Baby twins					
	Set camisetas por 3				
	Set camisetas por 4	Camisetas personalizadas para toda la familia	Compuestas de tela en algodón	4hr	
Ancheta New Baby& Mommy	Ancheta incluye Set de lactancia, Set de body por 2 una para el bebé y la mamá y productos comestibles.	Ancheta regalo de lactancia incluye Bra lactante, copas recolectoras y textil, contiene además set de body Mommy Baby y productos comestibles para la nueva mamá	La composición química de los productos ya relacionados y productos comestibles	2hr	

Fuente propia

Valor agregado

En cada uno de los productos de Confort mommy's se caracteriza por:

- Sus costes accesibles
- Diseños estéticos de sus brasieres con excelente material y terminados
- Apoyo al empresario colombiano con ventas al por mayor
- Se enfoca en la comodidad y estética de cada producto tanto como para la madre y el bebé
- Acompañar a cada una de sus clientes en cada etapa de lactancia, promoviendo la lactancia materna incluso hasta los dos primeros años del bebé.
- Brinda diferentes acompañamientos por medio de video conferencias y consejos de profesionales pediátricos.
- Promueve el cuidado de la madre durante las primeras semanas de postparto.
- Las clientes pueden encontrar en Confort mommy's un apoyo vital para su etapa lactante.

Diseño de Logotipo

A continuación se presenta el logotipo de Confort mommy's.

Con el eslogan "Calidad en la comodidad". Basándose en el confort que cada uno de sus productos genera en la madre y el bebé.



Fuente propia

Etiqueta



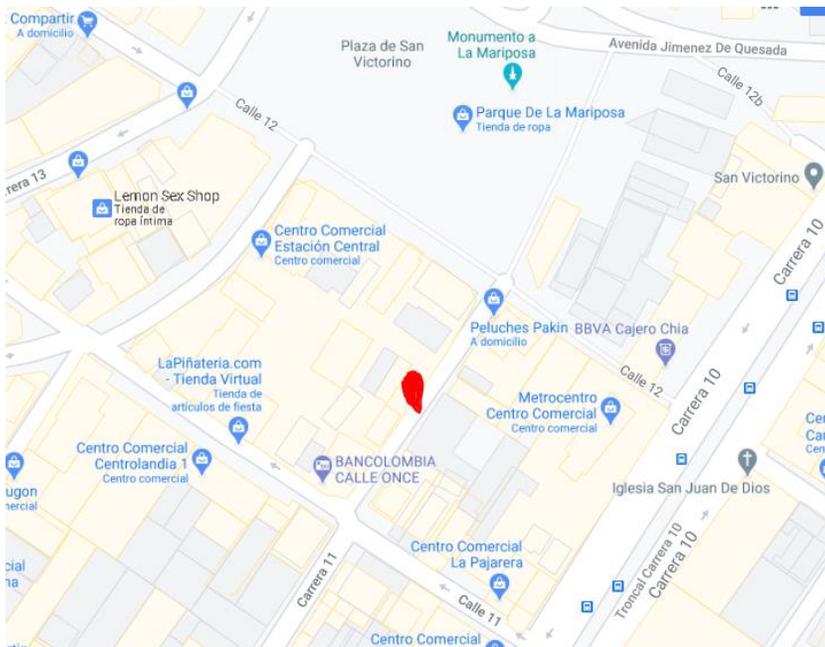
Empaque



Plaza (punto de venta)

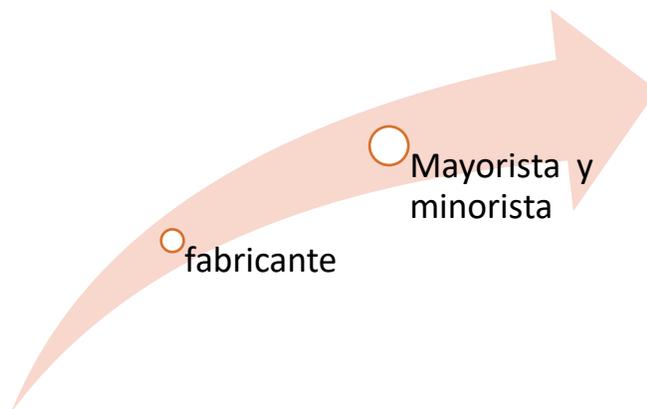
Ubicación geográfica.

El punto de venta se ejecutará en barrio San Victorino a una cuadra del parque de la mariposa.



Canales de distribución

Los canales de distribución de Confort mommy's se representa en el siguiente gráfico:



(fuente Propia)

Confort momy's es fabricante mayorista de productos de lactancia y ropa para bebés. Genera facilidades de pago para sus mayoristas e impulsa sus ventas minoristas y mayoristas a través de plataformas electrónicas y redes sociales.

4.8.2 Precio

A continuación se relacionan los precios de Confort mommy's para compras al por mayor y al detal

Linea de productos	Productos	Precio al detal	Precio al por mayor
Lactancia	Bra lactante	30000	24000
	Copas	18000	14400
	Copa textil reutilizable	13000	10400
Mom & Baby twins			
	Set camisetas por 3	50000	40000
	Set camisetas por 4	60000	48000
	Set camisetas por 2	30000	24000
Ancheta New Baby & Mommy	Ancheta incluye Set de lactancia, Set de body por 2 una para el bebé y la mamá y productos comestibles.	100000	80000

Fuente propia

Costo de producción

Productos/Servicios	Precio V/ta	Total cost. Variab	Marg Cont
Brasier materno	\$ 30.000	\$ 6.432	\$ 23.568
Copas	\$ 18.000	\$ 8.239	\$ 9.761
Copas Reutilizables	\$ 13.000	\$ 2.298	\$ 10.702
Set camisetas x2	\$ 30.000	\$ 7.372	\$ 22.628
Set camisetas x3	\$ 50.000	\$ 10.819	\$ 39.181
Set camisetas x4	\$ 60.000	\$ 13.636	\$ 46.364
Ancheta Mom & Baby	\$ 100.000	\$ 28.729	\$ 71.271

Fuente propia.

Los costos de fabricación incluida la mano de obra en cada uno de los productos de confort mommy's se deduce que es del 50% del precio al público lo cual es un buen referente y marco de ganancia.

Análisis precio de competencia

Linea de productos	Productos	Precio al detal	Precios de leonisa	Precios Lily Pink
Lactancia	Bra lactante	30000	55000	14000
	Copas	18000	15000	No vende

	Copa textil reutilizable	13000	No vende	No vende
Mom & Baby twins			Precios Yamp	
	Set camisetas por 3	50000	80000	
	Set camisetas por 4	60000	120000	
	Set camisetas por 2	30000	60000	
Ancheta New Baby & Mommy	Ancheta incluye Set de lactancia, Set de body por 2 una para el bebé y la mamá y productos comestibles.	100000	No lo hay en el mercado	

Fuente propia.

A partir del análisis de precio de la competencia se realiza una comparación con la competencia en ropa interior materna como las marca Leonisa y Lili Pink marcas muy consolidadas y con largo tiempo en el sector, se infiere que confort mommy's presenta unos precios mucho más accesibles como también productos innovadores no vistos en el mercado como la copa textil reutilizable y la ancheta de bienvenida para madre y bebé.

4.8.3 Promoción

Confort mommy's consolida sus estrategias de promoción de la siguiente manera:

- Se plantea promover de forma conjunta por medio de la Ancheta new baby mommy, todos sus productos.
- Realizar promociones en las temporadas neonatales en los meses con más nacimientos, septiembre, octubre, diciembre y enero. Promociones de hasta el 10% de dto.
- Promover promociones de lleve 2 pague uno o pack por ejemplo llevar un producto y adicional otro por un precio accesible.
Llevar un Bra materno más unas copas textiles reutilizables por la cantidad de 40.000 pesos
- Generar diferentes descuentos por medio de la publicidad en nuestras redes sociales

4.8.3.1 Imagen publicitaria.

Como estrategia de imagen está dirigida a nuestro nicho del mercado el cual está enfocado en las madres o mujeres de 25 a 45 años debido a que la mayoría de

estas son las encargadas de la familia en comprar alimentos ya sean amas de casa, trabajadoras y emprendedoras.

4.8.3.2 Canales publicitarios.

4.8.3.3 PUBLICIDAD (ATL –BTL)

ATL

- Pendones
- Vallas publicitarias
- Avisos en periódico
- Volantes
- BTL
 - Eventos para reunir a la familia.
 - Juegos como bingos, rifas y entretenimiento familiar
- DIGITAL
 - Sitio web, Block informativo de precios y descuentos.
 - Videos tutoriales de consejos para madres lactantes y cuidado de recién nacido.

4.8.4 Personas

Se plantea contar con un área de producción pequeña de 2 empleados para el primer año y después aumentar personal de acuerdo a los ingresos que obtenga la compañía, el área de ventas e inventario por 2 personas y por último el área administrativa 1 personas.

4.8.5 Physical (Entorno)

Para esta se implementará el MERCHANDISING: Con estilo suave y natural con colores pasteles y apariencia dulce y sencillo que de la percepción de comodidad.



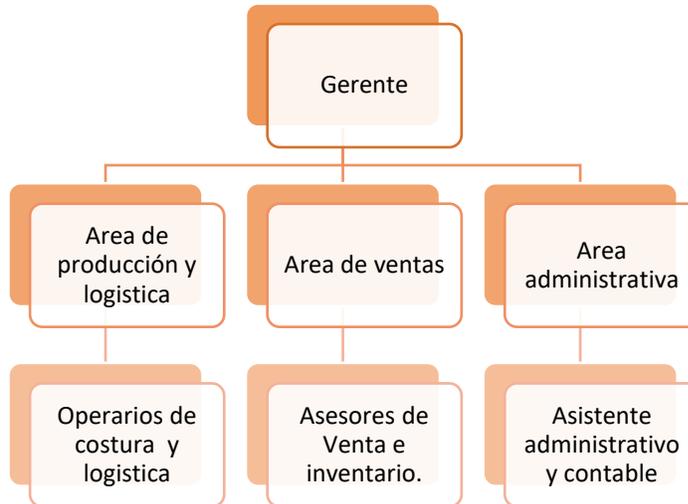
Fuente: Vía Pinterest Hope & Jade Interiors | Nursery & Kids interior design and décor.

4.8.6 Productividad y calidad.

La implementación de la norma ISO 9000 en todos los procesos de fabricación y así mismo contratar auditores externos para certificar todo el proceso tanto de la aplicación como el seguimiento a la norma.

5 CAPITULO 3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

5.1 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



Fuente propia.

El organigrama de la empresa Confort mommy's está dividido por 3 áreas el área de producción, ventas y administrativa. Como también los cargos operativos, asesores y asistentes para cada una de las áreas.

5.2 FUNCIONES DE LOS CARGOS

HOJA DE ANALISIS	
Identificación del cargo	
Nombre del cargo	Operaria de manufactura e inventario
Área de Producción y Logística	Operaria
No. De cargos iguales	0
Funciones, tareas que componen el cargo	
Bachiller académico con conocimientos en máquinas costureras, manejo de telas, experiencia en fabricación de ropa íntima y de bebé, manejo de maquina plana y fileteadora.	
frecuencia	
DIARIO (D), SEMANAL (S), QUINCENAL (Q), MENSUAL (M), TRIMESTRAL (T)	
ANUAL(A)	

Labores principales	
) Recibir tela y realizar proceso de cortado(D)	
)Realizar fabricación de Brasieres maternos, forraje para copas de goma y fabricación de copas textiles reutilizables.(D)	
) Verificación y organización de pedido. (D)	
) Inventario de productos recién llegados. (D)	
) Entrega al administrador el inventario y éste dará su aprobación o no. (D)	
Labores secundarias	
Tener en cuenta los procedimientos a realizar.	
Labores ocasionales	
controlar y revisar que todo esté en orden (D)	
Exigencias de conocimientos	
Nivel educativo	Experiencia
Bachillerato / conocimientos en costura	Mínima de 6 meses con labores realizadas a fines.
Conocimientos especiales	
Tener los valores esenciales.	
Cumplimiento de normas y políticas que rijan en la empresa.	
Exigencias de habilidades	
Habilidad mental	Soluciones rápidas sobre algún incidente.

Iniciativa e ingenio	Creatividad iniciativa imaginación. Proponer soluciones en momentos ocasionales.
Habilidad manual	Alta, por movimientos repetitivos y exigentes.
Exigencias De Responsabilidad	
Responsabilidad por contactos con cliente externo	Realizar acción de verificación cuidadosa de todos los elementos que entran al establecimiento.
Responsabilidad por procesos	Realizar adecuadamente las actividades ordenadas.
Responsabilidad por trabajo de otros.	Ninguna
Responsabilidad por materiales, herramientas y equipo.	Alta, los implementos solo deben ser manipulados por él.
	Debe tener cuidado con los materiales.
Exigencias De Esfuerzo	
Esfuerzo físico	Alto, recomendable realizar cada 2 hrs pausas activas.
Esfuerzo mental	Dar posibles soluciones a problemas o inconvenientes que se presenten.
Esfuerzo visual	Media, requiere buena visualización al verificar y realizar el inventario.
Condiciones De Trabajo	
Condiciones ambientales	Las condiciones ambientales son adecuadas en la empresa.
	La empresa ofrece tranquilidad a los clientes.
Riesgos del cargo	Riesgo al ser consecuente en errores de verificación e inventario

	incumplimiento de horarios. Inasistencias en el lugar de trabajo sin presentar soportes.
Observaciones	

Fuente propia

HOJA DE ANALISIS	
Identificación del cargo	
Nombre del cargo	Asistente administrativo y contable
Administrativa	Asistente administrativo y contable
No. De cargos iguales	Cargos que supervisa
Funciones, tareas que componen el cargo	
Conocimientos esenciales asistiendo en funciones administrativas y contable. Tener experiencia laboral mínima de 1 año de la persona.	
frecuencia	
DIARIO (D), SEMANAL (S), QUINCENAL (Q), MENSUAL (M), TRIMESTRAL (T)	
ANUAL(A)	
Labores principales	
Recibimiento de personal. (D)	
Recepción de dinero. (S)	
Realizar entrega diaria del dinero que recibió. (D)	
Realizar peso y verificación de los productos que va a llevar el cliente.(D)	
Labores secundarias	
supervisión de sus alrededores(S) Limpieza básica al sitio de trabajo (D)	
Labores ocasionales	
controlar y revisar que todo esté en orden(D)	
Exigencias de conocimientos	
Nivel educativo	Experiencia
Tecnólogo en gestión empresarial	1 año
Conocimientos especiales	
Tener los valores esenciales y conocimientos básicos para el cargo	
Cumplimiento de normas y políticas que rijan en la empresa.	
Exigencias de habilidades	

Habilidad mental	Soluciones rápidas sobre algún incidente.
Iniciativa e ingenio	Creatividad iniciativa imaginación. Proponer soluciones en momentos ocasionales.
Habilidad manual	Alta, por movimientos repetitivos y exigentes.
Exigencias De Responsabilidad	
Responsabilidad por contactos con cliente externo	Realizar acción de verificación cuidadosa de todos los elementos que entran al establecimiento.
Responsabilidad por procesos	Realizar adecuadamente las actividades ordenadas.
Responsabilidad por trabajo de otros.	Ninguna
Responsabilidad por materiales, herramientas y equipo.	Alta, se recomienda tener cuidado con lo implementos entregados.
Exigencias De Esfuerzo	
Esfuerzo físico	Alto, recomendable realizar cada 2 hrs pausas activas.
Esfuerzo mental	Dar posibles soluciones a problemas o inconvenientes que se presenten.
Esfuerzo visual	Media, requiere buena visualización al empacar el producto.
Condiciones De Trabajo	Puesto asistencial regido ergonómicamente en cada uno de los implementos laborales
Condiciones ambientales	Las condiciones ambientales son
	Adecuadas en la empresa. La empresa ofrece tranquilidad a los clientes.
Riesgos del cargo	Riesgo psicosocial por ansiedad y estrés.
	Incumplimiento de horarios. Inasistencias en el lugar de trabajo sin presentar soportes.
Observaciones	

Fuente propia

HOJA DE ANALISIS	
Identificación del cargo	
Nombre del cargo	Gerente
Área de Producción y Logística	Gerente

No. De cargos iguales	5
Funciones, tareas que componen el cargo	
Administrador de empresas con conocimientos en el área y la experiencia laboral de la persona permite tener ciertas habilidades para manejar todo el proceso de gestión de la compañía.	
frecuencia	
DIARIO (D), SEMANAL (S), QUINCENAL (Q), MENSUAL (M), TRIMESTRAL (T)	
ANUAL(A)	
Labores principales	
) Se encarga de realizar las investigación en el mercado a corto a mediano y largo plazo, determinará el mantenimiento de producto , además, se encarga de mantener vínculos con el departamento de producción para que éste lleve a buen puerto los resultados obtenidos en la investigación. Por otro lado, se encargará de realizar el mercadeo de los productos, posicionar en el mercado y presentar al mismo por medio de la publicidad.	
Se encargará de contratar a una excelente agencia de publicidad para a afianzar el proceso y lograr una excelente posición y recordación de la marca en el sector.	
(D)	
) El administrador se debe encargar de la planeación, organización, dirección y control de actividades de la institución, maneja óptimamente los recursos materiales, humanos financieros y tecnológicos que le son confiados, con la finalidad de conseguir los objetivos que la institución previamente ha fijado. (D)	
) Responsable de llevar a cabo las actividades necesarias para alcanzar las metas organizacionales.(D)	
) Selección de personal. (Q)	
) Reclutamiento de personal. (Q)	
) Capacitación interna laboral. (D)	
) Sindicato de Sistema de Gestión de La Seguridad y Salud en el Trabajo. (M)	
) Encargado de cumplir con todas las leyes de la normatividad.(D)	
) Entrega de Dotación.	
) Revisión de nómina para pago de empleados. (M)	
) Manejo de caja menor. (D)	
) Revisión de movimientos contables. (D)	
) Certificación laboral. (D)	

) Asesoría psicológica para los empleados. (Q)	
Labores secundarias	
Tener en cuenta los procedimientos a realizar.	
Asesor de Marketing	
Labores ocasionales	
controlar y revisar que todo esté en orden (D)	
Exigencias de conocimientos	
Nivel educativo	Experiencia
Profesional Administrador de Empresas.	Mínima de 3 años con labores realizadas a fines.
Conocimientos especiales	
Tener los valores esenciales. Profesional en Administración de empresas	
Cumplimiento de normas y políticas que rijan en la empresa.	
Exigencias de habilidades	
Habilidad mental	Soluciones rápidas sobre algún incidente.
Iniciativa e ingenio	Creatividad iniciativa imaginación. Proponer soluciones en momentos ocasionales.
Habilidad manual	Alta, por movimientos repetitivos y exigentes.

Exigencias De Responsabilidad	
Responsabilidad por contactos con cliente externo	Buen Manejo de mercancía distribuida por los proveedores, así mismo buen manejo de comunicación y liderazgo.
Responsabilidad por procesos	Realizar adecuadamente las actividades ordenadas.
Responsabilidad por trabajo de otros.	Ninguna
Responsabilidad por materiales, herramientas y equipo.	Alta, los implementos solo deben ser manipulados por él.
	Debe tener cuidado con los materiales.
Exigencias De Esfuerzo	
Esfuerzo físico	Alto, recomendable realizar cada 2 hrs pausas activas.
Esfuerzo mental	Dar posibles soluciones a problemas o inconvenientes de producción.
Esfuerzo visual	Media, requiere buena visualización al verificar y realizar el inventario.
Condiciones De Trabajo	
Condiciones ambientales	Las condiciones ambientales son
	Adecuadas en la empresa. La empresa ofrece tranquilidad a los clientes.
Riesgos del cargo	Riego psicosocial, Riegos asociados con accidentes y rasgos ambientales de ruido y físico.
	Incumplimiento de horarios. Inasistencias en el lugar de trabajo sin presentar soportes.
Observaciones	

Fuente propia

HOJA DE ANALISIS	
Identificación del cargo	
Nombre del cargo	Asesor de Ventas e inventario
Área de maketing	Asesor ventas
No. De cargos iguales	2
Funciones, tareas que componen el cargo	
Bachiller académico con experiencia en atención al cliente presencial y virtual	
frecuencia	
DIARIO (D), SEMANAL (S), QUINCENAL (Q), MENSUAL (M), TRIMESTRAL (T)	
ANUAL(A)	
Labores principales	
) Recibir tela y realizar proceso de cortado(D)	
)Realizar fabricación de Brasieres maternos, forraje para copas de goma y fabricación de copas textiles reutilizables.(D)	
) Verificación y organización de pedido. (D)	
) Inventario de productos recién llegados. (D)	
) Entrega al administrador el inventario y esté dará su aprobación o no. (D)	
Labores secundarias	
Tener en cuenta los procedimientos a realizar.	
Labores ocasionales	
controlar y revisar que todo esté en orden (D)	
Exigencias de conocimientos	
Nivel educativo	Experiencia
Bachillerato / conocimientos en costura	Mínima de 6 meses con labores realizadas a fines.
Conocimientos especiales	
Tener los valores esenciales.	
Cumplimiento de normas y políticas que rijan en la empresa.	
Exigencias de habilidades	

Habilidad mental	Soluciones rápidas sobre algún incidente.
Iniciativa e ingenio	Creatividad iniciativa imaginación. Proponer soluciones en momentos ocasionales.
Habilidad manual	Alta, por movimientos repetitivos y exigentes.
Exigencias De Responsabilidad	
Responsabilidad por contactos con cliente externo	Realizar acción de verificación cuidadosa de todos los elementos que entran al establecimiento.
Responsabilidad por procesos	Realizar adecuadamente las actividades ordenadas.
Responsabilidad por trabajo de otros.	Ninguna
Responsabilidad por materiales, herramientas y equipo.	Alta, los implementos solo deben ser manipulados por él.
	Debe tener cuidado con los materiales.
Exigencias De Esfuerzo	
Esfuerzo físico	Alto, recomendable realizar cada 2 hrs pausas activas.
Esfuerzo mental	Dar posibles soluciones a problemas o inconvenientes que se presenten.
Esfuerzo visual	Media, requiere buena visualización al verificar y realizar el inventario.
Condiciones De Trabajo	

Condiciones ambientales	Las condiciones ambientales son
	Adecuadas en la empresa. La empresa ofrece tranquilidad a los clientes.
Riesgos del cargo	Riesgo al ser consecuente en errores de verificación e inventario
	Incumplimiento de horarios. Inasistencias en el lugar de trabajo sin presentar soportes.
Observaciones	

Fuente propia.

Como se infiere en el organigrama de Confort lactimommy's, compuesto por 3 áreas producción, mercadeo y administrativa para un total de 5 empleados para el primer año de lanzamiento de la marca.

5.3 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

5.3.1 Visión

Para el año 2025 Confort mommy's será la empresa textil más influyente en ropa y productos de bebés madres en embarazo y lactantes.

5.3.2 Misión.

Confort mommy's es una empresa productora y comercializadora de diferentes líneas textiles enfocados en bebés y madres lactantes. Siendo su razón fundamental el brindar el apoyo y acompañamiento durante cada etapa materna ofreciendo calidad en comodidad tanto para la madre como para el bebé con productos sencillos, prácticos con un excelente diseño tanto externo e interno.

5.3.3 Objetivos de la empresa

Satisfacer y conquistar el mercado, ofreciendo productos de buena calidad a un menor costo. Ofrecer un servicio innovador que garantice la atención al cliente optimizando el tiempo del cliente.

5.3.4 Objetivo en rentabilidad

- Crecer y permanecer.
- Generar empleos y ayudar a reducir el desempleo.

- Utilizar herramientas tecnológicas para dar a conocer y promocionar los productos de la empresa.
- Implementar nuevas formas de dar un servicio.
- Fomentar el reciclaje

5.3.5 Objetivo en crecimiento

- Expandirse a nivel nacional.
- Expandirse a nivel mundial.

5.3.6 Objetivo en participación de mercado

- Participar en el mercado local.
- Participar en el mercado nacional.
- Implementar nuevas tecnologías que ayuden en los procesos de la organización.

5.3.7 Matriz estratégica DOFA

MATRIZ DE INTEGRACIÓN ESTRATEGICA DOFA		No.	FORTALEZAS	No.	DEBILIDADES
		1	Brindamos los precios más justos para que se adapte más al consumidor.	1	Personal limitado
		2	Redes sociales y plataformas tecnológicas que brinda ofertas personalizadas.	2	Obtener los coach expertos en maternidad
		3	Calidad del producto.	3	Bajo capital.
		4	Diseño de plataforma online y domicilios completamente gratis.	4	Area de trabajo reducida.
		5	Variedad de productos.	5	Personal no capacitado.
No.	OPORTUNIDADES		ESTRATEGIAS FO		ESTRATEGIAS DO

1	Alta demanda en temporadas neonatales	FO1	F1,O1 Implementar la estrategia de precios económicos ya establecida.	DO1	D3,O2 Obtener un mayor nivel de financiación para el crecimiento de la empresa y mejorar nuestros servicios para llegar a ser los mejores y los primeros en la mente de nuestros consumidores.
2	Mal servicio de la competencia por que no brindan un acompañamiento natural a la futura madre.	FO2	F2,A2 Atravez de redes y plataformas se plantea mejorar el servicio y acompañar en cada etapa a la madre	DO2	D5, O4 Realizar programas de capacitación al personal atravez de medios tecnológicos.
3	Nos enfocamos en el grado de satisfacción del cliente.	FO3	F3,O3 Implementar mejoras del producto por medio de descuentos de diferentes productos y gran creatividad en la implementación de estas.	DO3	D2, O1 Incrementar la participación en el mercado con nuevas ofertas resaltando los productos más económicos.
4	Nuevas tecnologías.	FO4	F4,O4 Identificar nuevas tecnologías para el diseño de plataformas online para la publicidad de la empresa.	DO4	D4, O3 Aprovechar el área de trabajo reducida y almacenar los productos de manera estigmatizada dando prioridad en la rotación de inventarios de los productos más solicitados por las clientes
5	Contar con servicios de varios proveedores.	FO5	F5,O5nObtener un alto nivel de proveedores para implementar variedad de productos con nuevas materias primas.	DO5	D1, O5 Obtener la capacidad de comprar a alto nivel de proveedores para la adquisición de los productos, sin afectar el rendimiento del poco personal.
No.	AMENAZAS		ESTRATEGIAS FA		ESTRATEGIAS DA
1	Alta desarrollo operativo del mercado.	FA1	F1,A3 Expandir nuestro personal y planta operativas en temporadas neonatales para abarcar toda la demanda	DA1	D2, A1 Buscar nuevas estrategias comerciales y de mercadeo.
2	Plagas y enfermedades que pueden afectar a los productos.	FA2	F3,A5 Brindar capacitación al personal sobre el uso de elementos de protección a fin de garantizar la protección de la materia prima y productos.	DA2	D3,A2 Optimizar los recursos y capacitarnos para lograr un buen manejo de los alimentos.
3	Estrategias de mercadeo de los competidores.	FA3	F4,A1 Diseñar plataforma online para hacer conocer a la empresa de la alta cantidad de competencia.	DA3	D4, A4 Ampliar el establecimiento de trabajo haciéndolo más llamativo para los clientes.
4	Preferencias de los clientes.	FA4	F5,A4 Brindar variedad de productos para satisfacer las preferencias de los clientes.	DA4	D1, A3 Aumentar y capacitar al personal identificando las necesidades de los clientes.
5	Perdida de producto por mala manipulación.	FA5	F2,A2 Mostrar en las diferentes plataformas y redes la preservación de nuestros productos.	DA5	D5, A5 Encontrar estrategias de capacitar al personal que no lo está, para que puedan aprender y amplíen

Fuente propia.

5.4 IMAGEN CORPORATIVA

5.4.1 Logotipo de la empresa



Fuente propia.

El logo de Confort mommy's resalta a nuestros clientes meta, fomenta el cariño responsabilidad y empeño que cada madre ejerce durante esta etapa materna, Fundamentalmente el amor y dulzura que representa ser madre.

5.4.2 Eslogan de la empresa

"calidad en la comodidad"

Fuente propia

Los productos de Confort mommy's garantizan la comodidad y calidad en cada uno de productos en materiales textiles, costuras y diseño. Preservando la comodidad y uso de estos.

5.5 ESTUDIO TÉCNICO

El estudio técnico basado en explicar, donde, cuando y cuáles son los materiales e implementos requeridos para la fabricación o prestación del servicio.

5.5.1 Localización optima

Estará ubicado en la Cra. 12 No. 10-18 en el barrio San Victorino de localidad de Santafé, las principales vías cercanas son la Av. caracas, la Jiménez, décima y calle

26. Siendo el sector de comercio en el Madrugón de Bogotá. De igual manera se encontrará ubicado en el centro comercial templo de la moda



Tomada de: Google maps coordenadas 4.6004955,-74.0801135

5.5.2 Tamaño Optimo

Capacidad del sistema: es el nivel de producción o de servicios que una empresa puede ofrecer en base a las especificaciones técnicas de los equipos que utiliza.

Capacidad organizacional: es el volumen o nivel de producción o de servicios que en condiciones normales una empresa puede ofrecer con base en sus procesos y organización.

Producción real: es el volumen o nivel de producción o de servicios que una empresa realmente alcanza teniendo en cuenta los eventos, contingencias y situaciones que con frecuencia se pueden presentar y que afectan el resultado, por ejemplo: accidentes, errores técnicos o humanos, daños, varada de una máquina.

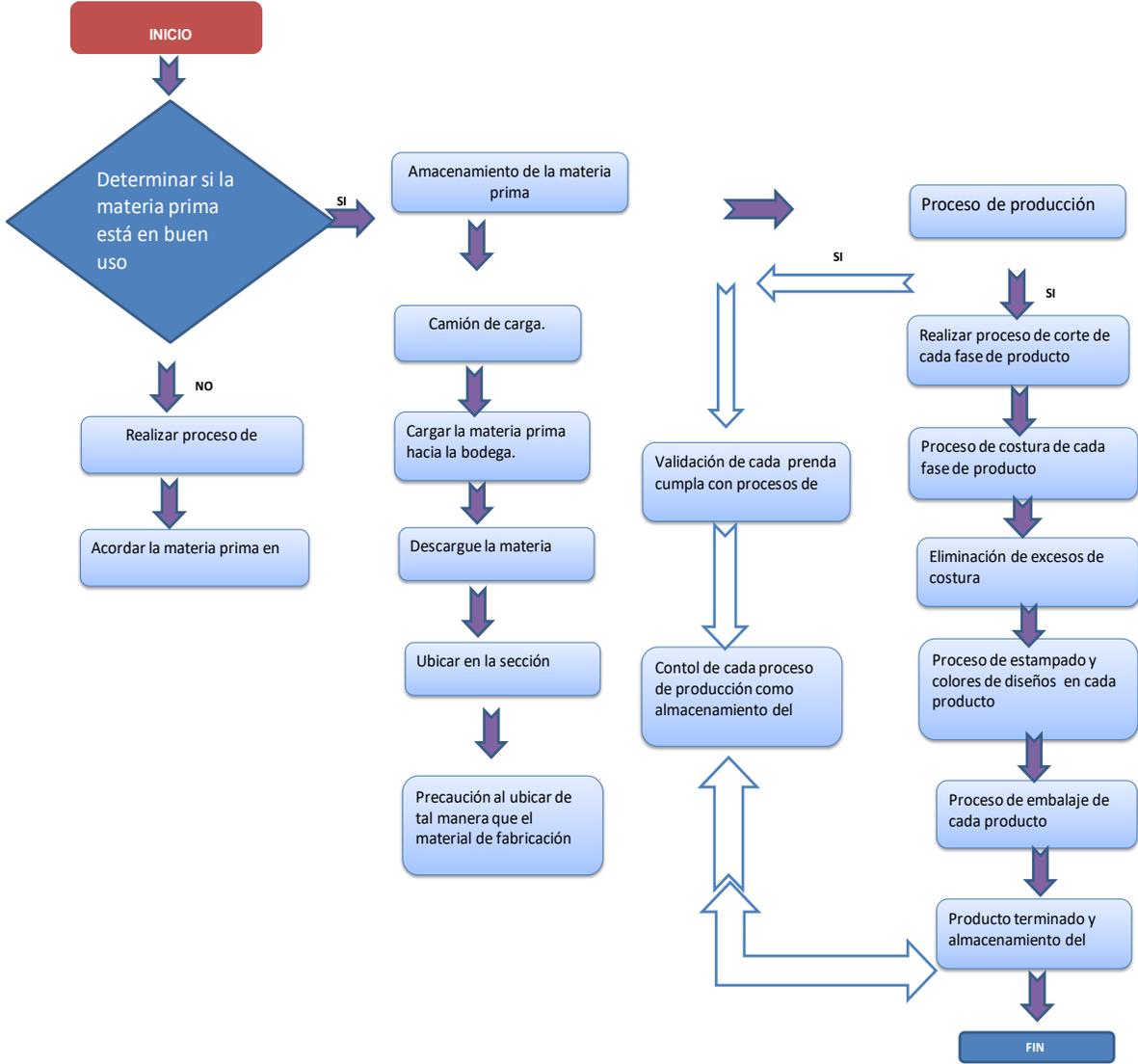
5.5.3 Tecnología del proyecto

La capacidad operativa es analizada en la siguiente ficha técnica.

Ficha técnica de equipos

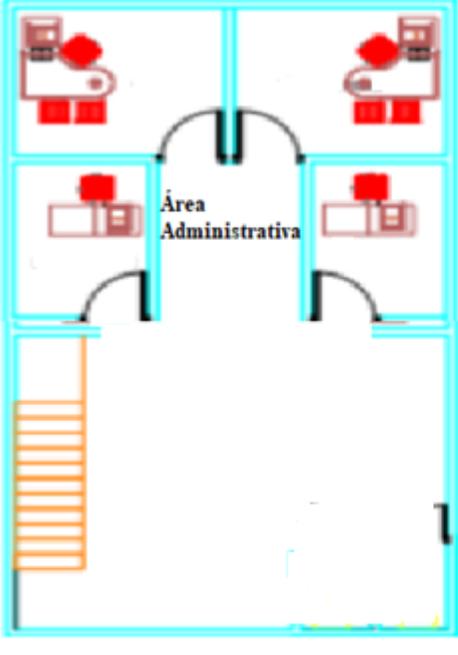
	<p>Nombre: MAQUINARIA FILETEADORA Funciones: Fileteadora tipo industrial se puede usar con 2, 3 o 4 hilos Con 1 o 2 agujas 1300 puntadas por minuto estructura metálica que garantiza durabilidad y soporta trabajo pesado Guia de hilos y disco de tension codificados por color Relacion de alimentacion diferencial 0.7 a 2 Brazo libre hace mas facil coser mangas, piernas de pantalon y otros lugares dificiles de alcanzar sistema fast de enhebrado de agujas y crochet</p>
<p>Tipo de proceso y función</p>	
<p>Marca</p>	<p>Máquina Fileteadora Singer 14hd854 - Heavy Duty</p>
<p>Capacidad o rendimiento.</p>	<p>regulador de velocidad desde 200 hasta 4000 revoluciones por minuto.</p>
<p>Dimensiones.</p>	<p>51 x 86.5 x 46 (Ancho x Alto x Fondo) cm</p>
<p>Vida útil.</p>	<p>10 años</p>
<p>Costo.</p>	<p style="text-align: right;">\$ 1.600.000</p>
 <p style="text-align: center;">Tipo de proceso y función</p>	<p>MÁQUINA CORTADORA Funciones: Máquina cortadora circular con una capacidad de corte aproximada de 10 a 35 capas con afilador incluido. Según el modelo a escoger. Máquina cortadora especial con una capacidad de corte de sesgos de 15 cm a 90 cm, motor incorporado de 110 a 220 voltios y pie escualizable</p>
<p>Capacidad o rendimiento.</p>	<p>Ram 4Gb DDR3</p>
<p>Peso</p>	<p>10 kilos</p>
<p>Dimensiones.</p>	<p>Teclado y Mouse + Antena Wifi</p>
<p>Vida útil.</p>	<p>Monitor 20" LED (3 años de garantia pantalla) (AOC, LG o COMPUMAX) Torre (1 Año de garantia)</p>
<p>Costo.</p>	<p style="text-align: right;">\$ 895.000</p>
 <p style="text-align: center;">Tipo de proceso y función</p>	<p>Nombre: Maquina De Coser Plana Industrial Funciones: Maquina plana ajuste Semi Pesado * Puntada recta de alta velocidad, de base plana y una aguja * Motor de bajo Consumo, ahorra hasta un 50% de energía. * Panel de la operación es fácil de operar, ajuste de velocidades alta y baja * Botón de puntadas. * Luz LED; Conveniente para enhebrar y aliviar la fatiga visual. - Posicionadora de aguja - Lubricación automática y palanca de retroceso.</p>
<p>Capacidad o rendimiento.</p>	<p>Hasta 5000 puntadas por minuto.</p>
<p>Peso</p>	<p>10 kilos</p>
<p>Dimensiones.</p>	<p>50 cm x 80 cm</p>
<p>Vida útil.</p>	<p>8 años</p>
<p>Costo.</p>	<p style="text-align: right;">\$ 1.000.000</p>

5.5.4 Diseño de proceso productivo

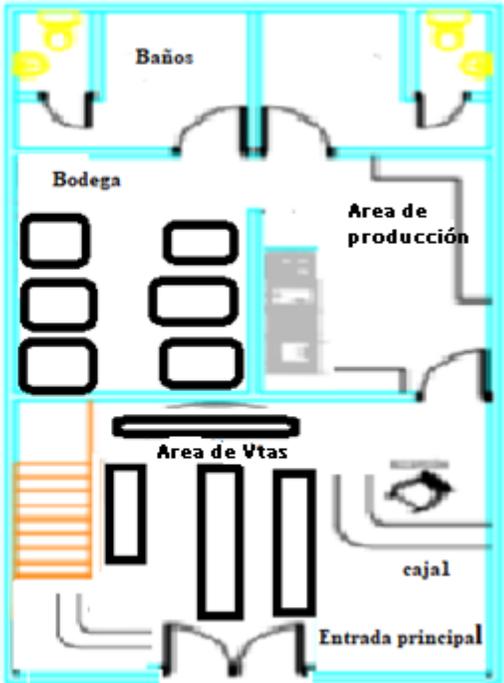


Fuente propia.

5.5.5 Planimetría y diseño de planta



PISO 2 Confort Lactimommy's



PISO 1 Confort Lactimommy's

Fuente propia.

6 CAPITULO 4 ASPECTOS LEGALES Y ORGANIZATIVOS.

6.1 DEFINICIÓN FORMA JURÍDICA DE LA EMPRESA

“La **elección de la forma jurídica de la empresa** a adoptar es tan solo una parte de la definición de la nueva **empresa**. Ya sea bajo la forma del Autónomo, o la Sociedad Anónima, Limitada, Laboral, Cooperativa u otra forma, la decisión debe ser objeto de un detenido estudio, a fin de elegir aquella que mejor se adapte a las características del proyecto a desarrollar. Elegir la forma jurídica es la primera de las decisiones que deberás tomar a la hora de realizar los trámites legales para constituir una empresa” según (Emprende PYME).

6.1.1 Riesgo patrimonial

Riesgo cuyas consecuencias negativas las soportan los bienes (riesgo material) o los derechos de las personas, es decir, su patrimonio.

Ejemplos de riesgo patrimonial es el incendio de la vivienda de un particular, los daños producidos por un accidente con el coche o la insolvencia de un cliente (puesto que en este caso se produce la pérdida del derecho de cobro adquirido).

Así mismo confort plantea el cubrimiento de sus riesgos patrimoniales a través de un seguro de protección a empresas que presta actualmente la compañía de seguros SURA, cubre la indemnización de los daños o las pérdidas de bienes materiales asegurados que su empresa sufra por un hecho súbito, imprevisto y accidental no excluido en el seguro. Los elementos afectados deben estar en los predios de su empresa, sin importar si se encuentran en desuso o en desmonte para revisión, limpieza o mantenimiento. (SURA)

6.1.2 Figura Societaria escogida.

La Sociedad por Acciones Simplificada, creada en la legislación colombiana por la ley 1258 de 2008, es una sociedad de capitales, de naturaleza comercial que puede constituirse mediante contrato o acto unilateral y que constará en documento privado. El documento de constitución será objeto de autenticación de manera previa a la inscripción en el registro mercantil de la Cámara de Comercio, por quienes participen en su suscripción. Dicha autenticación deberá hacerse directamente o a través de apoderado. (ccc.org.co)

6.1.3 Minuta de constitución, concepto y documento de constitución de la empresa

La Minuta es el documento que presenta el o los interesados a la autoridad consular a fin de que sea elevado a Escritura Pública, para lo cual su contenido es transcrito íntegramente en ella. A la hora de iniciar un negocio propio es fundamental cumplir con todos los requisitos de la ley. Una de ellas, y quizás el más esencial, es

formalizarse e inscribirse en registros públicos, Un paso importante y previo para lograr el registro en la elaboración de una minuta de constitución de empresa.

ESTATUTOS BÁSICOS - SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA

A los día (17)/ mes (03) /año (2021), nosotros:

Luisa Fernanda Ramos Sánchez, identificado con cédula de ciudadanía número 1033778405 expedida en Bogotá (Cun), domiciliado en la ciudad de Bogotá.

Por medio del presente documento, el cual es firmado digitalmente por todos nosotros, y haciendo uso del servicio de inscripción virtual de S.A.S. que presta la Cámara de Comercio de Bogotá, acordamos constituir una sociedad comercial del tipo Sociedad por Acciones Simplificada, la cual se regirá por los siguientes estatutos:

CAPÍTULO I

NOMBRE, NACIONALIDAD, DOMICILIO, OBJETO Y DURACIÓN DE LA SOCIEDAD

ARTÍCULO PRIMERO. NOMBRE, NACIONALIDAD Y DOMICILIO:

La sociedad se denomina **Confort Mommy´s**. Es una sociedad comercial por acciones simplificada, de nacionalidad colombiana. El domicilio principal de la sociedad es la ciudad de Bogotá. La sociedad podrá crear sucursales, agencias y establecimientos por decisión de su Asamblea General de Accionistas.

ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETO:

Confort mommy's es una empresa productora y comercializadora de diferentes líneas textiles enfocados en bebés y madres lactantes.

ARTÍCULO TERCERO. DURACIÓN:

La sociedad estará vigente [hasta 2113].

CAPÍTULO II CAPITAL Y ACCIONES

ARTÍCULO CUARTO. CAPITAL AUTORIZADO:

El capital autorizado de la sociedad es la suma de \$25.000.000, dividido en 100 acciones nominativas de valor nominal de \$250.000 cada una

ARTÍCULO QUINTO. CAPITAL SUSCRITO:

El capital suscrito de la sociedad es de \$14.500.000, dividido en 100 acciones de valor nominal de \$ 145.000 cada una.

ARTÍCULO SEXTO. CAPITAL PAGADO:

El capital suscrito inicial ha sido íntegramente pagado en esta fecha.

ARTÍCULO SÉPTIMO. DERECHOS DERIVADOS DE CADA ACCIÓN:

Cada acción nominativa confiere los siguientes derechos a su propietario: a) El de deliberar y votar en la Asamblea de Accionistas de la Sociedad; b) El de percibir una parte proporcional a su participación en el capital de la sociedad de los beneficios sociales establecidos por los balances de fin de ejercicio; c) El de negociar las acciones con sujeción a la ley y a los estatutos; d) El de inspeccionar libremente los libros y papeles sociales, dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha en que deban aprobarse los balances de fin de ejercicio, en los eventos previstos en el artículo 20 de la ley 1258 de 2008; y e) El de recibir, en caso de liquidación de la sociedad, una parte proporcional a su participación en el capital de la sociedad de los activos sociales, una vez pagado el pasivo externo de la sociedad.

CAPÍTULO III.

DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN, REPRESENTACIÓN Y REVISORÍA FISCAL DE LA SOCIEDAD

ARTÍCULO OCTAVO. ÓRGANOS SOCIALES:

La dirección de la sociedad es ejercida por la Asamblea General de Accionistas o, de modificarse su composición accionaria en tal sentido y de conformidad con la ley, lo será por su único accionista. La administración y representación legal está a cargo del Representante legal.

ARTÍCULO NOVENO. DIRECCIÓN DE LA SOCIEDAD: ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS:

La Asamblea se compone de los accionistas inscritos en el Libro de Registro de Acciones, o de sus representantes o mandatarios reunidos en el domicilio social o fuera de él, con el quórum y en las condiciones previstas en estos estatutos y en la ley. La asamblea ejerce las funciones previstas en el artículo 420 del Código de Comercio. La asamblea será convocada por el representante legal mediante comunicación escrita que incluirá el orden del día correspondiente a la reunión convocada, dirigida a cada accionista con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles. Para deliberar en cualquier tipo de reunión, se requerirá de uno o varios accionistas que representen cuando menos la mitad más una de las acciones suscritas. En cualquier tipo de reunión, la mayoría decisoria estará conformada por el voto favorable de un número singular o plural de accionistas que represente al menos la mitad más una de las acciones presentes. Se podrán realizar reuniones por comunicación simultánea o sucesiva y por consentimiento escrito.

ARTÍCULO DÉCIMO: ADMINISTRACIÓN Y REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA SOCIEDAD.

La administración y representación legal de la sociedad está en cabeza del representante legal, cuyo suplente podrá reemplazarlo en sus faltas absolutas, temporales o accidentales. El representante legal puede celebrar o ejecutar todos los actos y contratos comprendidos en el objeto social o que se relacionen directamente con la existencia y funcionamiento de la sociedad. El representante legal y su suplente, pueden ser personas naturales o jurídicas, son elegidos por la Asamblea General de Accionistas, por el período que libremente determine la asamblea o en forma indefinida, si así lo dispone, y sin perjuicio de que los nombramientos sean revocados libremente en cualquier tiempo.

ARTÍCULO UNDÉCIMO. REVISORÍA FISCAL.

La sociedad no tendrá Revisor Fiscal mientras no esté obligada por la Ley. De llegar a encontrarse en los supuestos legales que hacen obligatoria la provisión de dicho cargo, se procederá a la designación por parte de la asamblea general de accionistas, y su nombramiento se efectuará con posterioridad a la constitución de la sociedad.

CAPÍTULO IV.

ESTADOS FINANCIEROS, RESERVAS Y DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES

ARTÍCULO DUODÉCIMO. ESTADOS FINANCIEROS Y DERECHO DE INSPECCIÓN: La sociedad tendrá ejercicios anuales y al fin de cada ejercicio social, el 31 de diciembre, la Sociedad deberá cortar sus cuentas y preparar y difundir estados financieros de propósito general de conformidad con las prescripciones legales y las normas de contabilidad establecidas, los cuales se someterán a la consideración de la Asamblea de Accionistas en su reunión ordinaria junto con los informes, proyectos y demás documentos exigidos por estos estatutos y la ley. Tales estados, los libros y demás piezas justificativas de los informes del respectivo ejercicio, así como éstos, serán depositados en las oficinas de la sede principal de la administración, con una antelación mínima de cinco (5) días hábiles al señalado para su aprobación.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. RESERVA LEGAL: De las utilidades líquidas de cada ejercicio la sociedad destinará anualmente un diez por ciento (10%) para formar la reserva legal de la sociedad hasta completar por lo menos el cincuenta por ciento (50%) del capital suscrito.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. UTILIDADES, RESERVAS Y DIVIDENDOS:

Aprobados los estados financieros de fin de ejercicio, la Asamblea de Accionistas procederá a distribuir las utilidades, disponiendo lo pertinente a reservas y dividendos. La repartición de dividendos se hará en proporción a la parte pagada del valor nominal de las acciones. El pago del dividendo se hará en efectivo, en las épocas que defina la Asamblea de Accionistas al decretarlo sin exceder de un año para el pago total; si así lo deciden los accionistas en Asamblea, podrá pagarse el dividendo en forma de acciones liberadas de la misma sociedad. En este último caso, no serán aplicables los artículos 155 y 455 del Código de Comercio.

CAPÍTULO V

DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. CAUSALES DE DISOLUCIÓN:

La sociedad se disolverá ante la ocurrencia de cualquiera de las siguientes causales:

1. Por vencimiento del término previsto en los estatutos, si lo hubiere, a menos que fuera prorrogado mediante documento inscrito en el registro mercantil antes de su expiración.
2. Por imposibilidad de desarrollar las actividades previstas en su objeto social.
3. Por la iniciación del trámite de liquidación judicial.
4. Por las causales previstas en los estatutos.

5. Por la voluntad de los accionistas adoptada en la asamblea o por decisión del accionista único.
6. Por orden de autoridad competente.
7. Por pérdidas que reduzcan el patrimonio neto de la sociedad por debajo de cincuenta por ciento del capital suscrito.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. LIQUIDACIÓN: Llegado el caso de disolución de la sociedad, se procederá a la liquidación y distribución de los bienes de acuerdo con lo prescrito en la ley en relación con las sociedades de responsabilidad limitada.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. LIQUIDADOR: Hará la liquidación la persona o personas designadas por la Asamblea de Accionistas. Si no se nombrara liquidador, tendrá carácter de tal del Representante Legal.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. SUJECIÓN A LAS NORMAS LEGALES: En cuanto al desarrollo y término de la liquidación, el liquidador o los liquidadores se sujetarán a las normas legales vigentes en el momento de efectuarse la liquidación.

CAPÍTULO VI

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO

OPCIÓN 1 PROCESO VERBAL SUMARIO. Las diferencias que ocurran a los accionistas entre sí, o con la sociedad o sus administradores en desarrollo del contrato social o del acto unilateral, incluida la impugnación de determinaciones de asamblea o junta directiva con fundamento en cualquiera de las causas legales, y que no sean resueltas de otra forma legal, serán resueltas por la Superintendencia de Sociedades, mediante el trámite del proceso verbal sumario.

OPCIÓN 2 ARBITRAMIENTO. Todas las diferencias que ocurran a los accionistas entre sí, o con la sociedad o sus administradores, en desarrollo del contrato social o del acto unilateral, incluida la impugnación de determinaciones de asamblea o junta directiva con fundamento en cualquiera de las causas legales, será resuelta por un tribunal arbitral compuesto por un árbitro que decidirá en derecho, designado por el Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá. El tribunal, sesionará en el Centro antes mencionado y se sujetará a las tarifas y reglas de procedimiento vigentes en él para el momento en que la solicitud de arbitraje sea presentada.

CAPÍTULO VII

REMISIÓN

ARTÍCULO VIGÉSIMO. REMISIÓN NORMATIVA.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 4 del Código de Comercio y 45 de la ley 1258 de 2008, en lo no previsto en estos estatutos la sociedad se registrará por lo dispuesto en la ley 1258 de 2008; en su defecto, por lo dispuesto en las normas legales aplicables a las sociedades anónimas; y en defecto de éstas, en cuanto no resulten contradictorias, por las disposiciones generales previstas en el Título I del libro Segundo del Código de Comercio.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO PRIMERO TRANSITORIO. NOMBRAMIENTOS:

Hasta cuando la Asamblea disponga lo contrario, sin perjuicio de las facultades de elección y remoción consagradas en estos estatutos, se hacen los siguientes nombramientos:

OPCIÓN 2.

REPRESENTANTE LEGAL: Luisa Fernanda Ramos Sánchez, identificada con cédula de ciudadanía No.1033778405 de Bogotá, Cundinamarca.

SUPLENTE: Karen Dayana Pulido Sandoval, identificado con cédula ciudadanía N° 1.014.307.071 de Bogotá, Cundinamarca.

Se deja constancia que el suplente del Representante Legal manifestó su aceptación.

ARTÍCULO SEGUNDO TRANSITORIO. CAPITAL SUSCRITO Y PAGADO. Al momento de su constitución, el capital ha sido suscrito así:

ACCIONISTA	ACCIONES SUSCRITAS	VALOR APOORTE
Luisa Fernanda Ramos Sánchez	50	\$7.250.000
Karen Dayana Pulido	50	\$7.250.000
TOTAL	100	\$14.500.000

El capital suscrito ha sido pagado, pago que la sociedad declara haber recibido de parte de los accionistas, en dinero en efectivo y a entera satisfacción, así:

ACCIONISTA	ACCIONES SUSCRITAS	VALOR APORTE
Luisa Fernanda Ramos Sánchez	50	\$7.250.000
Karen Dayana Pulido	50	\$7.250.000
TOTAL	100	\$14.500.000

Fuente: Creación Propia.

6.2 PROCEDIMIENTOS LEGALES PARA LA FORMALIZACIÓN DE LA EMPRESA

Para empezar Confort mommy´s se ha ido formalizando de la siguiente manera:

1. Se registró frente a la cámara de comercio, formalizando el nombre de esta, para que no se repitiera.
2. se hizo la obtención de la Rut, que esta función puede ser realizada virtual o personalmente.
3. Permiso para sacar el RIT (Código de la empresa).
4. Al sacar estos códigos empresariales la persona, debe ser mayores de edad ya que el caso no sea así el menor de edad debe tener acudiente legal, que tenga servicios no vencidos de la vivienda en que habita.
5. Cesantías para asegurar la empresa.
6. Registro mercantil.

6.2.1 Formalización comercial

Todos sabemos que para formalizar una empresa comercialmente se deben tener en cuenta que se tendrán ya obligaciones y hasta se tienen gastos según corresponda, dentro del régimen establecido de lo que uno quiere plantear con la empresa

6.2.2 Cámara de Comercio, Registro Único empresarial, Consulta de Homonimia, CIU

6.3 PROCEDIMIENTOS LEGALES PARA LA FORMALIZACIÓN DE LA EMPRESA

6.3.1 Formalización comercial

En este paso cabe aclarar que “el empresario hace la empresa”, ya que, en este punto, si el empresario así tenga una micro o macroempresa no ha pensado como tal muy bien su idea de empresa, entonces esta obviamente no tendrá un fin para formalizarla de una forma tributaria, para la agencia se tuvieron en cuenta algunos de estos puntos:

1. Contrato definido o indefinido.
2. Registro de la empresa como frontal tributario.

3. Todo se debe inscribirse al REMYPE para que pueda acreditarse como tal y pueda ser reconocida ante diferentes instancias”, esta suscripción se debe tener en cuenta para micro empresas, que es mi caso, digamos es una empresa que está en proceso de empezar, pero empieza desde lo más pequeño hasta llegar a ser una de las más grandes y reconocidas, que sea micro no tiene nada que ver con el tamaño, sino que es una organización con diferentes rasgos a una macro que es ya casi una organización.

4. Se debe tener en cuenta para la formalización, el personal antes.

5. RUT, con su respectivo código es una parte fundamental.

6. RUC.

7. Seguros, cesantías, CON LA DIAN

6.3.2 Impuestos nacionales y distritales que debe tributar la empresa

TRIBUTO	CONCEPTO GENERAL	REFERENCIA NORMATIVA
Retención en la fuente	Mecanismo de recaudo anticipado	Artículos 365 y artículos 367 del estatuto tributario.
Impuesto de renta y complementarios	Ingresos: \$0'000.000	Artículos 5 al 364 del estatuto tributario nacional
Impuesto al valor agregado IVA	Impuesto nacional generado por la venta de bienes, en mi caso (productos).	Estatuto tributario art. 420 a 513
Gravamen a los movimientos financieros	Traslados entre Cuentas.	Artículos 870 a 881 del ET
ICA, impuesto de industria, comercio y avisos	Realización directa o indirecta de cualquier actividad comercial.	Fuente; Ley 14 de 1983 En Bogotá.

6.3.3 Registro Único tributario

 Formulario del Registro Único Tributario Hoja Principal				001	
2. Concepto: <input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> 1 Inscripción Espacio reservado para la DIAN 			4. Número de formulario: 14428175311  <small>(415)7707212489984(8020)000014428175311</small>		
5. Número de Identificación Tributaria (NIT): 1 0 1 4 3 0 7 0 6 9 - 9		6. DV: 9		12. Dirección seccional: Impuestos de Bogotá	
14. Buzón electrónico: <input type="text" value="32"/>					
IDENTIFICACION					
24. Tipo de contribuyente: Persona natural o sucesión ilíquida <input type="checkbox"/> 2		25. Tipo de documento: Cédula de ciudadanía <input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> 3		26. Número de identificación: 1 0 1 4 3 0 7 0 6 9	
27. Fecha expedición: 2 0 1 7 0 7 2 8		28. País: COLOMBIA <input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 9		29. Departamento: Bogotá D.C. <input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 7	
30. Ciudad/Municipio: Bogotá, D.C. <input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1		31. Primer apellido: PULIDO		32. Segundo apellido: SANDOVAL	
33. Primer nombre: KATHERINE		34. Otros nombres: DANIELA		35. Razón social:	

UBICACION																														
38. País: COLOMBIA <input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 9						39. Departamento: Bogotá D.C. <input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 7						40. Ciudad/Municipio: Bogotá, D.C. <input type="checkbox"/> 0 <input checked="" type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1																		
41. Dirección principal: CR 59 B BIS 132 42 BRR CIUDAD JARDIN NORTE																														
42. Correo electrónico: katherinedanielapulidosandoval@gmail.com													43. Código postal:			44. Teléfono 1:			45. Teléfono 2:											
CLASIFICACION																														
Actividad económica													Ocupación																	
Actividad principal 46. Código: 7 3 2 0 47. Fecha inicio actividad: 2 0 1 7 0 8 2 4				Actividad secundaria 48. Código: 8 2 9 9 49. Fecha inicio actividad: 2 0 1 7 0 8 2 4				Otras actividades 50. Código: <input type="text" value="1"/> <input type="text" value="1"/>					51. Código:			52. Número establecimientos:														
Responsabilidades, Calidades y Atributos																														
53. Código: <input type="text" value="1"/> <input type="text" value="2"/>																														
12- Ventas régimen simplificado																														
Obligados aduaneros													Exportadores																	
54. Código:													55. Forma:			56. Tipo:			Servicio:			1:			2:			3:		
<input type="checkbox"/>													<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>					
IMPORTANTE: Sin perjuicio de las actualizaciones a que haya lugar, la inscripción en el Registro Único Tributario -RUT-, tendrá vigencia indefinida y en consecuencia no se exigirá su renovación																														
Para uso exclusivo de la DIAN																														
59. Anexos: SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>						60. No. de Folios: <input type="text" value="1"/>						61. Fecha: 2 0 1 7 0 8 2 4																		
La información contenida en el formulario, será responsabilidad de quien lo suscribe y en consecuencia corresponde exactamente a la realidad, por lo anterior, cualquier falsedad o inexactitud en que incurra podrá ser sancionada. Artículo 18 Decreto 2460 de Noviembre de 2013 Firma del solicitante:													Sin perjuicio de las verificaciones que la DIAN realice. Firma autorizada: 984. Nombre: CORREDOR NEITA MARIO BERNARDO 985. Cargo: Analista III																	

Fecha generación documento PDF: 04-09-2018 09:50:30AM

Según el artículo 552 del estado tributario, registro tributario Actualización de datos.

Sociedades comerciales (limitadas, anónimas, colectivas, en comandita simple, en comandita por acciones, SAS.

1. Documento de constitución: **00000000 Bogotá**, numero asignado por la cámara de comercio.
2. Certificado de existencia y representación de cámara de comercio actualizado.
3. Documento de identificación del representante legal: **1.033.778.405** de **Bogotá**.

4.2.2.3. Tramites DIAN: Firma digital y resolución de facturación

La firma digital, para ser digital debe pasar por cuatro procesos:

1. Emisión del mecanismo digital.
2. Activación del mecanismo digital.
3. Revocación y correo electrónico.
4. Formalizar revocación.
5. Firma Digital.

DATOS

1. Tipo de documento.
2. NIT.
3. Datos del Autorizado.
4. Solicitud.
5. Registro de datos de cuenta bancaria.

DATOS DE FACTURA LEGITIMA

1. Tiquetes de servicio de transporte.
2. Recibos de pagos de matrículas y pensiones.
3. Pólizas de seguros.
4. Fondos de inversión.
5. Factura electrónica expedida.
6. Registros automatizados de la empresa.
7. El libro fiscal de registro de operaciones diarias.
8. Certificado de liquidación de comisiones

6.4 FORMALIZACIÓN LABORAL

6.4.1 Breve contexto de las obligaciones laborales en Colombia.

Como lo dije anteriormente explicado en la formalización tributaria, el personal que llevará su respectivo contrato ya nombrado, será elegido bajo las condiciones de que deben tener grandes capacidades para operar no solamente dentro sino que también fuera de las instalaciones, aunque sea un "vigilante" por dar un ejemplo , este tiene que ser uno de los más capacitados, que ya haya tenido experiencia en cuanto a cuidar ciertos lugares, para que nos brinde seguridad a todos en esta forma, de esa manera cuando el personal es estudiado, es bien pagado y bien recibido, puntos a destacar:

Afiliación patronal a EPS, FONDO DE PENSIONES y ARL

AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD



No. de Radicación: 001 Fecha de Radicación: 28/09/2018

I. DATOS DEL TRÁMITE (Lea las instrucciones que se encuentran anexas al formulario antes de diligenciarlo)

1. Tipo de trámite: A. Afiliación B. Reporte de Novedades
 2. Tipo de Afiliación: A. Individual: * Cotizante o cabeza de Familia B. Colectiva C. Institucional
 3. Régimen: A. Contributivo B. Subsidiado
 4. Tipo de afiliado: A. Cotizante B. Cabeza de familia C. Beneficiario
 5. Tipo de cotizante: A. Dependiente B. Independiente C. Pensionado

6. Apellidos y nombres: Galindo, José, María
 7. Tipo de documento de identidad: C.C. 8. Número de documento de identidad: 1023483950
 9. Sexo: Femenino Masculino
 10. Fecha de nacimiento: 17/03/1978

III. DATOS COMPLEMENTARIOS (Datos personales)
 11. Etnia: 12. Discapacidad: Tipo Condición 13. Puntaje SISBEN: 39.04
 14. Grupo de población especial: 15. Administradora de riesgos laborales - ARL: Sura
 16. Administradora de pensiones: porvenir
 17. Ingreso base de cotización - IBC: Cra 46#146-14 6789650
 18. Residencia: Bogotá, Suba, Cundinamarca
 19. Correo electrónico: josemaria@gmail.com

IV. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL NÚCLEO FAMILIAR (Datos básicos de identificación del cónyuge o compañero(a) permanente cotizante)
 19. Apellidos y nombres: SUAREZ, TUNJA, JULIETH, MILENA
 20. Tipo de documento de identidad: C.C. 21. Número de documento de identidad: 1087654689
 22. Sexo: Femenino Masculino
 23. Fecha de nacimiento: 01/01/1987

Datos básicos de identificación de los beneficiarios y de los afiliados adicionales

Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	25. Tipo de documento de identidad	26. Número de documento de identidad	27. Sexo
B1	GALINDO	PEREZ	DAVID	SANTIAGO	T.I.	990745683615
B2	GALINDO	OTONIEL	ARMANDO	C.C.	75889650	
B3						
B5						

28. Fecha de nacimiento: B1 02/05/2004, B2 02/04/1962
 29. Parentesco: Hijo, Padre
 30. Etnia: H, N, M, T, P
 31. Discapacidad: Tipo, Condición
 32. Datos de residencia: Municipio/Distrito: Bogotá D.C., Zona: Urbana, Departamento: Cundinamarca, Teléfono fijo y/o celular: 6789650

V. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR Y OTROS APORTANTES DE LAS ENTIDADES RESPONSABLES DE LA AFILIACIÓN COLECTIVA, INSTITUCIONAL O DE OFICIO
 34. Nombre de la institución prestadora de servicios de salud - IPS: COMPENSAR
 35. Nombre o razón social: FRUVER LA UNIÓN CAMPESINA
 36. Tipo de documento de identificación: NIT
 37. Número del documento de identificación: 1014307071
 38. Tipo de aportante o pagador pensiones: COTIZANTE
 39. Ubicación: CALLE 129#9530, Bogotá D.C., Cundinamarca

B. REPORTE DE NOVEDADES
 40. Tipo de Novedad: 1. Modificación datos básicos de identificación
 7. Inclusión de beneficiarios o de afiliados adicionales
 13. Movilidad: A. Régimen Contributivo B. Régimen Subsidiado
 14. Traslado: A. Mismo Régimen B. Diferente Régimen
 15. Reporte por fallecimiento
 16. Reporte de trámite de protección al cesante
 17. Reporte de la calidad de Pre-pensionado
 18. Reporte de la calidad de Pensionado

VI. DATOS PARA EL REPORTE DE LA NOVEDAD
 41. Datos básicos de identificación: José Galindo, María
 42. Fecha de nacimiento: D D M M A A J J A A
 43. EPS anterior: 1023483950
 44. Motivo de traslado: 001
 45. Caja de Compensación Familiar o Pagador de Pensiones: Colsubcidio

VII. DECLARACIONES Y AUTORIZACIONES
 46. Declaración de dependencia económica de los beneficiarios y afiliados adicionales.
 47. Declaración de la no obligación de afiliarse al Régimen Contributivo, Especial o de Excepción.
 48. Declaración de existencia de razones de fuerza mayor o caso fortuito que impiden la entrega de los documentos que acreditan la condición de beneficiarios.
 49. Declaración de no internación del cotizante, cabeza de familia, beneficiarios o afiliados adicionales en una Institución Prestadora de Servicios de Salud.
 50. Autorización para que la EPS solicite y obtenga datos y copia de la historia clínica del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales.
 51. Autorización para que la EPS reporte la información que se genere de la afiliación del reporte de novedades a la base de datos de afiliados vigente y a las entidades públicas que por sus funciones la requieran.
 52. Autorización para que la EPS maneje los datos personales del cotizante o cabeza de familia y de sus beneficiarios o afiliados adicionales, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.
 53. Autorización para que la EPS envíe información al correo electrónico o al celular como mensajes de texto.

VIII. FIRMAS
 54. El cotizante, cabeza de familia o beneficiario: Jose María Galindo
 55. El empleador, aportante o entidad responsable de la afiliación colectiva institucional o de Oficio: FRUVER LA UNIÓN CAMPESINA

IX. ANEXOS
 56. Anexo copia del documento de identidad: CN Cant RC Cant TI Cant CC Cant PA Cant CE Cant CD Cant SC Cant Total
 57. Copia del dictamen de incapacidad permanente emitido por la autoridad competente.
 58. Copia del registro civil de matrimonio, o de la Escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la unión marital.
 59. Copia de la escritura pública o sentencia judicial que declare el divorcio, sentencia judicial que declare la separación de cuerpos y escritura pública, acta de conciliación o sentencia judicial que declare la terminación de la unión marital.
 60. Copia del certificado de adopción o acta de entrega del menor.
 61. Copia de la orden judicial o del acto administrativo de custodia.
 62. Documento en que conste la pérdida de la patria potestad, o el certificado de defunción de los padres o la declaración suscrita por el cotizante sobre la ausencia de los dos padres.
 63. Copia de la autorización de traslado por parte de la Superintendencia Nacional de Salud.
 64. Certificación de vinculación a una entidad autorizada para realizar afiliaciones colectivas.
 65. Copia del acto administrativo o providencia de las autoridades competentes en la que conste la calidad de beneficiario o se ordene la afiliación de oficio.

X. DATOS A SER DILIGENCIADOS POR LA ENTIDAD TERRITORIAL
 66. Identificación de la entidad Territorial: Código del municipio, Código del departamento, Número de la ficha, Puntaje: 39.07
 68. Fecha de radicación: D D M M A A J J A A
 69. Fecha de validación: D D M M A A J J A A
 70. Datos del funcionario que realiza la validación: SANDOVAL, KATHERINE, Seg. DANIELA
 71. Firma del funcionario: KATHERINE PULIDO

6.4.2 Cronograma de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial

4. CRONOGRAMA ACTIVIDADES																	
ACCIONES	ALCANCE (quienes)	RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL	OBSERVACIONES	
Revisión de los programas e informes sobre DME anteriores, con el fin de consolidar y actualizar el nuevo PVE Biomecánico.	SEDE CALLE 129 #93-25	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo															
Realización de inspecciones de puesto de trabajo a los servidores priorizados con mayor riesgo en Bogotá	SEDE CALLE 129 #93-26	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Actualización archivo "Seguimiento recomendaciones"	SEDE CALLE 129 #93-27	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Interveni los servidores que requieren seguimiento en DME, con apoyo de proveedor externo a nivel nacional	SEDE CALLE 129 #93-28	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Lanzamiento de la estrategia de formación de líderes de "Pausas Saludables"	SEDE CALLE 129 #93-29	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Selección y formación de servidores que ingresan al programa de Líderes de Pausas Saludables	SEDE CALLE 129 #93-30	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Acompañamiento y refuerzo a la estrategia de Líderes de Pausas Saludables (servidores y contrates)	SEDE CALLE 129 #93-31	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Consolidación e informe general sobre las inspecciones realizadas a los puestos de trabajo.	SEDE CALLE 129 #93-32	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Visitas de inspección programadas a Aeropuerto, Planas de Beneficio, Laboratorios y montados, con el fin de identificar actividades críticas, desarmadas en cada una de las visitas y generar recomendaciones y/o acciones de mejora	SEDE CALLE 129 #93-33	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Consolidar y presentar al Área SST informe de las inspecciones DME priorizadas indicando posibles mejoras.	SEDE CALLE 129 #93-34	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Presentaciones por áreas visitadas según inspecciones DME priorizadas, identificando recomendaciones de mejora para ajuste del PVE	SEDE CALLE 129 #93-35	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Seguimiento a los servidores registrados en el PVE DME con respecto a la participación de pausas saludables y talleres del programa.	SEDE CALLE 129 #93-36	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Coordinación y logística para la aplicación encuesta sintomatología -apoyo proveedor externo.	SEDE CALLE 129 #93-37	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Aplicación y acompañamiento de encuesta de sintomatología nivel nacional.	SEDE CALLE 129 #93-38	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Identificar los servidores con mayor riesgo de desarrollar "lesiones musculoesqueléticas (DME) basados en el informe de la encuesta entregada	SEDE CALLE 129 #93-39	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Refuerzos presenciales y personalizados en salud muscular esquelética "manejo de puntos de presión" (Higiene postural, antebrazo y codo; hombro; muñeca y mano; columna, miembros inferiores y levantamiento de cargas).	SEDE CALLE 129 #93-40	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Talleres biomecánicos y de actividad física	SEDE CALLE 129 #93-41	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Taller de refuerzo higiene postural	SEDE CALLE 129 #93-42	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Taller de Miembros Superiores (incluye realización de ejercicios)	SEDE CALLE 129 #93-43	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Taller de columna (incluye realización de ejercicios)	SEDE CALLE 129 #93-44	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Taller de Manos (incluye realización de ejercicios)	SEDE CALLE 129 #93-45	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Capacitación en Normas Básicas en el levantamiento de cargas	SEDE CALLE 129 #93-46	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Apoyo al programa de seguridad vial énfasis en uso de la bicicleta	SEDE CALLE 129 #93-47	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Elaboración material informativo y publicitario complementario para los programas y talleres.	SEDE CALLE 129 #93-48	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Envío de información a nivel nacional relacionada con los programas establecidos en autocuidado y salud del sistema muscular esquelético ("ALERTAS" o "ESCUELAS" o "TALLERES")	SEDE CALLE 129 #93-49	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Observación y ajuste inmediato de puesto de trabajo	SEDE CALLE 129 #93-50	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Acompañamiento mes de la salud	SEDE CALLE 129 #93-51	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Gimnasia Laboral (Pausas saludables)	SEDE CALLE 129 #93-52	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Apoyo al sistema de gestión, elaboración e informes mensuales y complementarios, asesorías que se requieran.	SEDE CALLE 129 #93-53	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
Elaboración de Ejevas ples y elevadores monitores.	SEDE CALLE 129 #93-54	Area de Seguridad y Salud en el Trabajo Fisioterapeuta ARL Positiva															
TOTAL ACTIVIDADES PROGRAMADAS			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
TOTAL ACTIVIDADES REALIZADAS			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

6.4.3 Funciones del comité paritario de salud ocupacional

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CONFORT MOMMY´S SAS. ,empresa dedicada a la producción y comercialización de ropa, accesorios y productos para mujeres en estado de embarazo y en lactancia, desarrolla planes y programas de mejoramiento en Seguridad y Salud en el trabajo, ofreciendo calidad de vida a sus empleados, contratistas y visitantes, mediante la implementación de acciones específicas en medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, y la conformación del COPASST, garantizando un ambiente laboral óptimo junto con el fomento de una cultura de autocuidado y responsabilidad de las altas directivas y de los trabajadores frente a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La ejecución de esta política estará basada en el compromiso gerencial, dado que la alta dirección destina los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes para la gestión de los riesgos laborales de conformidad con el programa de Seguridad y Salud en el trabajo, desarrollándolo a través de la identificación, evaluación, prevención y control de cada uno de los factores de riesgo a los cuales están expuestos los trabajadores, realizando la investigación oportuna y efectiva de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales presentes en la organización, cumpliendo así con la normatividad legal vigente colombiana aplicable a nuestra empresa.

• Responsabilidades de la Dirección

- Asignar recursos para el desarrollo del programa.
- Vigila el desarrollo de las actividades establecidas en el programa.
- Aprueba el desarrollo de las actividades.
- * Responsabilidades del personal de Seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar la planificación de las actividades para la ejecución del programa.
- Realizar seguimiento de acuerdo a la frecuencia establecida en el programa.
- Coordinar y gestionar la ejecución de actividades.
- Medir los indicadores de resultado de las actividades programadas.

- Con el apoyo de la ARL se coordinan intervenciones de Médico y Fisioterapia (Profesionales especializados en seguridad y salud en el trabajo)

***Responsabilidades de los facilitadores de seguridad y salud en el trabajo COPASST**

- Realizar la promoción del programa.

- Realizar la ejecución de las actividades y reportar los resultados a los responsables de Seguridad y Salud en el trabajo.

• Responsabilidad de los jefes de área y/o coordinadores

- Ser facilitadores del programa

- Escuchar propuestas de los compañeros y llevarlas con hechos y datos a Seguridad y salud en el trabajo y de allí divulgarlo ante la administración de la sucursal.

- Promover el cambio de comportamiento en coherencia con el ejemplo personal.

- Asistir a las capacitaciones y promover el conocimiento adquirido ante sus compañeros.

- Participar de manera activa en el desarrollo del programa.

• Responsabilidad de los Servidores públicos

- Estar abiertos al cambio y participar de manera activa en el desarrollo del programa

- Comunicar a los Jefes de área y/o Coordinadores, inquietudes, ideas de mejora y soluciones de problemas frente al tema.

- Ser promotores del cambio de comportamiento.

- Estar conscientes que para lograr un hábito se necesita de muchas repeticiones durante el día durante un largo periodo de tiempo

6.4.4 Reglamento interno de trabajo

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....

La Empresa CONFORT TIMOMMY´S SAS. legalmente constituida, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, en aplicación de lo que dispone el artículo 64 del Código del Trabajo y con el fin de que surta los efectos legales previstos en el numeral 12 del artículo 42; letra a) del artículo 44; y numeral 2º del artículo 172 del mismo Cuerpo de Leyes, aplicará, de forma complementaria a las disposiciones del Código del Trabajo, el siguiente reglamento interno en su matriz y agencias (de

existir) a nivel nacional y con el carácter de obligatorio para todos los ejecutivos, empleados y trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO I

OBJETO SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN Y OBJETIVO DEL REGLAMENTO

OBJETO GENERAL.- CONFORT MOMMY´S SAS. , de conformidad con lo dispuesto en el artículo del contrato de constitución; objeto que lo realiza acatando estrictamente todas las disposiciones legales vigentes.

OBJETO DEL REGLAMENTO.- El presente Reglamento, complementario a las disposiciones del Código del Trabajo, tiene por objeto clarificar y regular en forma justa los intereses y las relaciones laborales, existentes entre CONFORT MOMMY´S SAS. y SUS EMPLEADOS O TRABAJADORES. Estas normas, tienen fuerza obligatoria para ambas partes.

CAPÍTULO II

VIGENCIA, CONOCIMIENTO, DIFUSIÓN, ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN

VIGENCIA.- Este reglamento Interno comenzará a regir desde 8 días publicado el mismo, fecha en que es aprobada por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público.

CONOCIMIENTO Y DIFUSIÓN.- La Empresa dará a conocer y difundirá este Reglamento Interno a todos sus trabajadores, para lo cual colocará un ejemplar en un lugar visible de forma permanente dentro de cada una de sus dependencias, cargará el texto en la intranet y entregará un ejemplar del referido Reglamento a cada uno de sus trabajadores. En ningún caso, los trabajadores, argumentarán el desconocimiento de este Reglamento como motivo de su incumplimiento.

ORDENES LEGÍTIMAS.- Con apego a la ley y dentro de las jerarquías establecidas en el organigrama de la Empresa, los trabajadores deben obediencia y respeto a sus superiores, a más de las obligaciones que corresponden a su puesto de trabajo, deberán ceñirse a las instrucciones y disposiciones legítimas, sea verbal o por escrito que reciban de sus jefes inmediatos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.- El presente Reglamento Interno es de aplicación obligatoria para todos los ejecutivos, empleados y trabajadores, que actualmente o a futuro laboren para la Empresa CONFORT MOMMY´S SAS. .

CAPÍTULO III

DEL REPRESENTANTE LEGAL

El Representante legal es la autoridad ejecutiva de la empresa, por consiguiente le corresponde ejercer la dirección de la misma y de su talento humano, teniendo facultad para nombrar, promover o remover empleados o trabajadores, con sujeción a las normas legales vigentes.

Se considerarán oficiales las comunicaciones, circulares, memorandos, oficios, etc., debidamente suscritos por el Representante legal, quien lo subrogue, o las personas debidamente autorizadas para el efecto.

Sin perjuicio de lo anterior, las amonestaciones y llamados de atención, serán suscritas por el Gerente de Recursos Humanos o quien haga sus veces; y, los memorandos referentes a políticas o procedimientos de trabajo que implemente la Empresa, serán firmadas por el Representante legal.

CAPÍTULO IV

DE LOS TRABAJADORES, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Se considera empleado o trabajador de CONFORT LATIMOMMY'S SAS. a las personas que por su educación, conocimientos, formación, experiencia, habilidades y aptitudes, luego de haber cumplido con los requisitos de selección e ingreso, establecidos en la ley, reglamentos, resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales, manuales o instructivos de la Compañía, presten servicios con relación de dependencia en las actividades propias de la empresa.

La admisión e incorporación de nuevos trabajadores, sea para suplir vacantes o para llenar nuevas necesidades de la Empresa es de exclusiva potestad del Representante Legal o su delegado.

Como parte del proceso de selección, la empresa podrá exigir a los aspirantes la rendición de pruebas teóricas o prácticas de sus conocimientos, e incluso psicológicas de sus aptitudes y tendencias, sin que ello implique la existencia de relación laboral alguna.

El contrato de trabajo, en cualquiera de clases, que se encuentre debida y legalmente suscrito e inscrito, será el único documento que faculta al trabajador a ejercer su puesto de trabajo como dependiente de la Empresa, antes de dicha suscripción será considerado aspirante a ingresar.

El aspirante que haya sido declarado apto para cumplir las funciones inherentes al puesto, en forma previa a la suscripción del contrato correspondiente, deberá llenar un formulario de "datos personales del trabajador"; entre los cuáles se hará constar la dirección de su domicilio permanente, los número telefónicos (celular y fijo) que faciliten su ubicación y números de contacto referenciales para prevenir inconvenientes por cambios de domicilio.

Para la suscripción del contrato de trabajo, el aspirante seleccionado deberá presentar los siguientes documentos actualizados:

Hoja de vida actualizada.

Al menos dos (2) certificados de honorabilidad.

Exhibir originales y entregar 2 copias legibles y a color de la cédula de ciudadanía; certificado de votación; y, licencia de manejo cuando corresponda.

Presentar los originales y entregar copias de los certificados o títulos legalmente conferidos, con el correspondiente registro de la autoridad pública competente.

Partida de matrimonio y de nacimiento de sus hijos según el caso.

Dos fotografías actualizadas tamaño carné.

Formulario de Retenciones en la Fuente del Impuesto a la Renta (No. 107), conferido por el último empleador.

Certificados de trabajo y honorabilidad.

En lo posterior, el trabajador informará, por escrito y en un plazo máximo de cinco días laborables, al departamento de Recursos Humanos respecto de cambios sobre la información consignada en la compañía, de no hacerlo dentro del plazo señalado se considerará falta grave.

La alteración o falsificación de documentos presentados por el aspirante o trabajador constituye falta grave que faculta al empleador a solicitar visto bueno ante el Inspector del Trabajo competente; sin perjuicio, de la obligatoria remisión de la información y documentos a las autoridades penales que corresponda.

Los aspirantes o candidatos deberán informar al momento de su contratación si son parientes de trabajadores de la Empresa, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Si para el desempeño de sus funciones, el trabajador cuando, recibe bienes o implementos de la compañía o clientes, deberá firmar el acta de recepción y descargo que corresponda aceptando la responsabilidad por su custodia y cuidado; debiendo devolverlos a la empresa, al momento en que se lo solicite o de manera inmediata por conclusión de la relación laboral; la empresa verificará que los bienes presenten las mismas condiciones que tenían al momento de ser entregados al trabajador, considerando el desgaste natural y normal por el tiempo. La destrucción o pérdida por culpa del trabajador y debidamente comprobados, serán de su responsabilidad directa.

CAPÍTULO V

DE LOS CONTRATOS

CONTRATO ESCRITO.- Todo contrato de trabajo se realizará por escrito; y, luego de su suscripción, deberá ser inscrito ante el Inspector de Trabajo, en un plazo máximo de treinta contados a partir de la fecha de suscripción.

PERIODO DE PRUEBA.- Con los aspirantes seleccionados que ingresen por primera vez a la Empresa, se suscribirá un contrato de trabajo sujeto a las condiciones y período de prueba máximo fijado por el Código del Trabajo.

TIPOS DE CONTRATO.- De conformidad con sus necesidades, la Empresa celebrará la modalidad de contrato de trabajo que considere necesaria, considerando aspectos técnicos, administrativos y legales.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABAJO, ASISTENCIA DEL PERSONAL Y REGISTRO DE ASISTENCIA

De conformidad con la ley, la jornada de trabajo será de 8 horas diarias y 40 horas semanales a las que deben sujetarse todos los trabajadores de la Empresa, en los centros de trabajo asignados.

Sin embargo, respetando los límites señalados en el Código del Trabajo, las jornadas de labores podrán variar y establecerse de acuerdo con las exigencias del servicio o labor que realice cada trabajador y de conformidad con las necesidades de los clientes y de la Empresa.

De conformidad con la ley, éstos horarios especiales, serán sometidos a la aprobación y autorización de la Dirección Regional del Trabajo del CONFORT LATIMOMMY'S SAS.

Los trabajadores tienen la obligación personal de registrar su asistencia utilizando los sistemas de control que sean implementados por la Empresa. La falta de registro de asistencia al trabajo, se considerará como falta leve.

Si por fuerza mayor u otra causa, el trabajador no puede registrar su asistencia, deberá justificar los motivos por escrito ante su Jefe Inmediato y dar a conocer al Departamento de Recursos Humanos o quien hiciere sus veces.

El trabajador que requiera ausentarse de las instalaciones de la empresa durante la jornada de trabajo, deberá solicitar el permiso respectivo de su superior inmediato. La no presentación del permiso al Departamento de Recursos Humanos o a su Representante por parte del trabajador, será sancionada como falta leve.

Si por enfermedad, calamidad doméstica, fuerza mayor o caso fortuito, debidamente justificado, el trabajador no concurre a laborar, en forma obligatoria e inmediata deberá comunicar por escrito el particular al Departamento de Recursos Humanos. Superada la causa de su ausencia, deberá presentar los justificativos que corresponda ante el Departamento de Recursos Humanos o quien hiciere sus veces.

El Departamento de Recursos Humanos procederá a elaborar el respectivo formulario de ausencias, faltas y permisos, con el fin de proceder a justificar o sancionar de conformidad con la ley y este reglamento

Las faltas de asistencia y puntualidad de los trabajadores de la compañía serán sancionadas de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, los valores recaudados por este concepto serán entregados a un fondo común de la Caja de Ahorros de la empresa.

Debido a la obligación que tienen los trabajadores de cumplir estrictamente los horarios indicados, es prohibido que se ausenten o suspendan su trabajo sin previo permiso del Jefe Inmediato y conocimiento del Departamento de Recursos Humanos.

A la hora exacta de inicio de funciones, el trabajador deberá estar listo con el uniforme adecuado y los artículos de seguridad a su cargo.

Las alteraciones del registro de asistencia constituyen falta grave al presente Reglamento y la serán causal para solicitar la terminación de la relación laboral, previa solicitud de visto bueno de conformidad con la ley.

No se considerarán trabajos suplementarios los realizados en horas que exceden de la jornada ordinaria, ejecutados por los trabajadores que ejercen funciones de confianza y dirección por así disponerlo el artículo 58 del Código del Trabajo, así como también los trabajos realizados fuera de horario sin autorización del jefe inmediato, por lo que para el pago de horas extras se deberá tener la autorización del jefe inmediato.

No se entenderá por trabajos suplementarios o extraordinarios los que se realicen para:

Recuperar descansos o permisos dispuestos por el gobierno, o por la Empresa.

Recuperar por las interrupciones del trabajo, de acuerdo al artículo 60 del Código de Trabajo.

La Empresa llevará el registro de asistencia de los trabajadores por medio de un sistema de lectura biométrica más un código, o la que creyere conveniente para mejorar el registro de asistencia de los trabajadores.

En este sistema el trabajador marca el inicio y la finalización de la jornada de trabajo y durante la salida e ingreso del tiempo asignado para el almuerzo.

Si por cualquier razón no funcionare este sistema, los trabajadores notificarán este particular a su Jefe Inmediato, al departamento de Recursos Humanos y/o a su Representante, el mismo que dispondrá la forma provisional de llevar el control de asistencia mientras dure el daño.

En el caso de Asesores Comerciales que se encuentren fuera de la ciudad, sin Supervisor de Ventas en la zona, tienen la obligación de reportarse telefónicamente con la persona designada para el efecto, quien deberá llevar el registro correspondiente de dichos reportes.

El trabajador que tenga la debida justificación por escrito de su Jefe Inmediato y de Recursos Humanos o su Representante, para ausentarse en el transcurso de su jornada de trabajo, deberá marcar tanto al salir como al ingresar a sus funciones.

La omisión de registro de la hora de entrada o salida, hará presumir ausencia a la correspondiente jornada, a menos que tal omisión fuere justificada por escrito con la debida oportunidad al departamento de Recursos Humanos; su Representante, o en su defecto a su Jefe Inmediato. El mismo tratamiento se dará a la omisión de las llamadas telefónicas que deben realizar los Asesores Comerciales, Cobradores y cualquier otro personal que por alguna circunstancia se encuentren fuera de la Oficina Principal.

El Departamento de Recursos Humanos o su Representante, llevará el control de asistencia, del informe mecanizado que se obtenga del sistema de intranet, de cada uno de los trabajadores y mensualmente elaborará un informe de atrasos e inasistencia a fin de determinar las sanciones correspondientes de acuerdo a lo que dispone el presente Reglamento y el Código del Trabajo.

El horario establecido para el almuerzo será definido con su jefe inmediato, el cual durará una hora, y podrá ser cambiado solo para cumplir con actividades inherentes a la empresa, y este deberá ser notificado por escrito al Departamento de Recursos Humanos o a su Representante, previa autorización de Jefe Inmediato.

Si la necesidad de la empresa lo amerita, los Jefes Inmediatos podrán cambiar el horario de salida al almuerzo de sus subordinados, considerando, siempre el lapso de 1 hora, de tal manera que el trabajo y/o departamento no sea abandonado.

CAPÍTULO VII

DE LAS VACACIONES, LICENCIAS, FALTAS, PERMISOS Y JUSTIFICACIONES

DE LAS VACACIONES

De acuerdo al artículo 69 del Código del Trabajo los trabajadores tendrán derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de vacaciones, las fechas de las vacaciones serán definidas de común acuerdo entre el jefe y trabajador, en caso de no llegar a un acuerdo el jefe definirá las fechas a tomar.

Las vacaciones solicitadas por los trabajadores, serán aprobadas por los Jefes inmediatos, o Gerencia de Recursos Humanos.

Para hacer uso de vacaciones, los trabajadores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Cumplir con la entrega de bienes y documentación a su cargo a la persona que suplirá sus funciones, con el fin de evitar la paralización de actividades por efecto de las vacaciones, cuando el caso así lo amerite.

El trabajador dejará constancia de sus días de vacaciones llenando el formulario establecido para este caso.

DE LAS LICENCIAS

Sin perjuicio de las establecidas en el Código del Trabajo, serán válidas las licencias determinados en este Reglamento, que deberán ser solicitadas por escrito y llevar la firma del Jefe Inmediato o de Recursos Humanos o de la persona autorizada para concederlos.

Se concederá licencias con sueldo en los siguientes casos:

Por motivos de maternidad y paternidad

Por matrimonio civil del trabajador, tendrá derecho a tres días laborables consecutivos, a su regreso obligatoriamente el trabajador presentará el respectivo certificado de matrimonio.

Para asistir a eventos de capacitación y/o entrenamiento, debidamente autorizados por la Empresa.

Tres días por calamidad doméstica, debidamente comprobada, como, por ejemplo: incendio o derrumbe de la vivienda, que afecten a la economía de los trabajadores.

Cualquier otra licencia prevista en el Código del Trabajo.

La falta de justificación en el lapso de 24 horas de una ausencia podrá considerarse como falta injustificada, haciéndose el trabajador acreedor a la sanción de amonestación por escrito y el descuento del tiempo respectivo.

DE LOS PERMISOS

Se concederá permisos para que el trabajador atienda asuntos emergentes y de fuerza mayor, hasta por tres horas máximo durante la jornada de trabajo, en el periodo de un mes, que serán recuperadas en el mismo día o máximo en el transcurso de esa semana; y, en el evento de no hacerlo, descontará el tiempo no laborado, previa autorización del Gerente, Recursos Humanos o de la persona autorizada para el efecto:

CAPÍTULO IX

DE LA REMUNERACIÓN Y PERÍODOS DE PAGO

Para la fijación de las remuneraciones de los trabajadores, la Empresa se orientará por las disposiciones o normas establecidas en el mercado laboral relativo a la clasificación y valoración de puestos, aprobados por la Presidencia que estarán siempre en concordancia con la ley; y no podrán ser inferiores a los mínimos sectoriales determinados para esta empresa.

La empresa pagará la remuneración mensual directamente a sus trabajadores mediante el depósito en una cuenta bancaria, u otros mecanismos de pago permitidos por la ley.

La Empresa efectuará descuentos de los sueldos del Trabajador solo en casos de:

Aportes personales del IESS;

Dividendos de préstamos hipotecarios o quirografarios, conforme las planillas que presente el IESS;

Ordenados por autoridades judiciales.

Valores determinados por las Leyes o autorizados expresamente por el trabajador así como por compras o préstamos concedidos por la empresa a favor del trabajador.

Multas establecidas en este Reglamento

Descuentos autorizados por consumos del trabajador, cancelados por la empresa como tarjetas de comisariato, seguro médico privado, consumo de celulares, repuestos, servicios, mantenimiento, etc.

Cuando un trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa y tenga que realizar pagos por cualquier concepto, se liquidará su cuenta; y antes de recibir el valor que corresponde se le descontará todos los valores que esté adeudando a la Empresa, como préstamos de la Empresa debidamente justificados y los detallados en el artículo anterior.

Los beneficios voluntarios u ocasionales de carácter transitorio que la Empresa otorgue al trabajador pueden ser modificados o eliminados cuando a juicio de ella hubiese cambiado o desaparecido las circunstancias que determinaron la creación de tales beneficios.

CAPÍTULO X

ÍNDICES MÍNIMOS DE EFICIENCIA

Los trabajadores deberán cumplir estrictamente con la labor objeto del contrato, esto es dentro de los estándares de productividad establecidos en las caracterizaciones de cada proceso; caso contrario la Empresa se acogerá al derecho previsto en el numeral 5 del artículo 172 del Código del Trabajo.

Todos los trabajadores de la Empresa precautelarán que el trabajo se ejecute en observancia a las normas técnicas aplicadas a su labor específica y que redunde tanto en beneficio de la Empresa, como en el suyo personal.

CAPÍTULO XI

DE LAS BECAS, CURSOS, SEMINARIOS, EVENTOS DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN GENERAL

El departamento de Recursos Humanos de acuerdo con sus requerimientos, brindará capacitación y entrenamiento a los trabajadores, conforme al Plan Anual de Capacitación que será elaborado por el Departamento de Recursos Humanos y/o su Representante.

CAPÍTULO XII

TRASLADOS Y GASTOS DE VIAJE

Todo gasto de viaje dentro y fuera del país que se incurra por traslado, movilización será previamente acordado con el trabajador y aprobado por el Jefe Inmediato y por Recursos Humanos y/o su Representante. Para el reembolso deberá presentar las facturas o notas de ventas debidamente legalizadas de acuerdo con las normas tributarias que sustenten el gasto.

No se cancelará gastos que no sean consecuencia del desempeño de las labores encomendadas al trabajador, o contradigan las políticas de viáticos y viajes establecidas por la empresa.

La Compañía y el trabajador podrá acordar el traslado temporal a su personal a cualquier sitio del territorio nacional, según lo estime conveniente y según las funciones que el puesto lo requieran con el fin de cumplir los objetivos de la empresa.

CAPITULO XIII

LUGAR LIBRE DE ACOSO

Lugar De Trabajo Libre De Acoso. - La empresa se compromete en proveer un lugar de trabajo libre de discriminación y acoso. Quien cometa alguno de estos hechos será sancionado de acuerdo al presente reglamento.

Discriminación incluye uso de una conducta tanto verbal como física que muestre insulto o desprecio hacia un individuo sea por su raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad, discapacidad, con el propósito de:

Crear un lugar de trabajo ofensivo;

Interferir con las funciones de trabajo de uno o varios individuos;

Afectar el desempeño laboral; y,

Afectar las oportunidades de crecimiento del trabajador.

La Empresa estrictamente prohíbe cualquier tipo de acoso sexual en el lugar de trabajo, en el caso de llevarse a cabo se constituirá causal de Visto Bueno. Se entenderá acoso sexual lo siguiente:

Comportamiento sexual inadecuado.

Pedido de favores sexuales cuando se intenta conseguir una decisión de cualquier tipo.

Interferir en el desempeño de labores de un individuo.

Acoso verbal donde se usa un vocabulario de doble sentido que ofende a una persona.

Si alguien tiene conocimiento de la existencia de los tipos de acoso ya mencionados tiene la responsabilidad de dar aviso a la Gerencia de Recursos Humanos para que se inicie las investigaciones pertinentes y tomar una acción disciplinaria.

Todo reclamo será investigado, tratado confidencialmente y se llevará un reporte del mismo.

Durante la Jornada de Trabajo diaria o cumpliendo funciones asignadas por la empresa, dentro o fuera del país, se establece como particular obligación de los trabajadores, observar disciplina. En consecuencia, queda expresamente prohibido, en general, todo cuanto altere el orden y la disciplina interna.

CAPÍTULO XIV

OBLIGACIONES, DERECHOS Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR

DE LAS OBLIGACIONES

Además de las obligaciones constantes en el artículo 45 del Código de Trabajo, las determinadas por la ley, las disposiciones del CONFORT LATIMOMMY'S SAS. Las del Contrato de Trabajo, Código de Conducta y este Reglamento, son obligaciones del Trabajador las siguientes:

Cumplir las leyes, reglamentos, instructivos, normas y disposiciones vigentes en la Empresa; que no contravengan al presente reglamento y código de conducta.

Ejecutar sus labores en los términos determinados en su contrato de trabajo, y en la descripción de funciones de cada posición, según consta en el Manual de Funciones, desempeñando sus actividades con responsabilidad, esmero y eficiencia;

Ejecutar su labor de acuerdo a las instrucciones y normas técnicas que se hubieren impartido; y, cumplir estrictamente con las disposiciones impartidas por la Empresa y/o autoridades competentes, sin que en ningún caso pueda alegarse su incumplimiento por desconocimiento o ignorancia de la labor específica confiada.

Observar en forma permanente una conducta armónica, respetuosa, y de consideraciones debidas en sus relaciones con sus compañeros de trabajo, superiores, subalternos, clientes y particulares.

Comunicar cualquier cambio de su dirección domiciliaria, teléfono dentro de los cinco primeros días siguientes de tal cambio.

Presentarse al trabajo vestido o uniformado, aseado y en aptitud mental y física para el cabal cumplimiento de sus labores. Los trabajadores de oficina y los que deban atender al público, se sujetarán a las disposiciones de uso respectivas.

Velar por los intereses de CONFORT LATIMOMMY´S SAS. y por la conservación de los valores, documentos, útiles, equipos, maquinaria, muebles, suministros, uniformes y bienes en general confiados a su custodia, administración o utilización. Y usarlos exclusivamente para asuntos de la compañía, o en caso de extrema emergencia para asuntos particulares.

En el caso de desaparición de cualquier herramienta, instrumento o equipo entregado al trabajador por parte de la Empresa, sea este de propiedad del CONFORT LATIMOMMY´S SAS es una marca enfocada en la producción y comercialización de una línea de ropa, accesorios y productos para mujeres en estado de embarazo y en lactancia o sus clientes, ésta procederá a su reposición a costo del trabajador. Cuando tal hecho se deba a su culpa, negligencia, o mala fe previamente comprobada.

En caso de enfermedad, es obligación del trabajador informar lo ocurrido al inmediato superior o representante legal de la compañía, se justificará las faltas, previa comprobación de la enfermedad, mediante el correspondiente certificado médico extendido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o por un Centro Médico autorizado por la empresa.

Guardar absoluta reserva respecto a la información confidencial, secretos técnicos, comerciales, administrativos, e información del cliente sobre asuntos relacionados con su trabajo, y con el giro del negocio de la Empresa CONFORT LATIMOMMY´S SAS . Esta información confidencial o no pública, no debe ser revelada a nadie fuera de la Empresa, incluidos familiares y amigos, en el cual pueda existir conflicto de intereses.

Abstenerse de realizar competencia profesional con la Empresa o colaborar para que otros lo hagan, mientras dure la relación laboral.

Registrar su ingreso a la empresa en el sistema de control de asistencia, cuando el trabajador esté listo para empezar con sus labores, de igual forma al salir de su jornada de trabajo.

Cumplir con puntualidad con las jornadas de trabajo, de acuerdo a los horarios establecidos por la compañía.

Una vez terminada la jornada laboral todo el personal deberá mantener bajo llave toda documentación correspondiente a datos confidenciales o reservados de la Empresa.

Desplazarse dentro o fuera de la ciudad y del país, de acuerdo con las necesidades de CONFORT MOMMY´S SAS para tal efecto la Empresa reconocerá los gastos de transporte, hospedaje y alimentación en que se incurra, según el Art. 42 numeral 22 del Código del Trabajo.

Asistir a cursos, seminarios, y otros eventos que se consideren necesarios, como parte de su entrenamiento y capacitación.

Todos los trabajadores deberán prestar esmerada atención a los clientes de la Empresa, con diligencia y cortesía, contestando en forma comedida las preguntas que le formulen.

Mantener los lugares de trabajo en perfecto orden y limpieza, así como los documentos, correspondientes. y todo el material usado para desempeñar su trabajo.

Devolver los bienes, materiales y herramientas que recibieren ya sea de propiedad del empleador o sus clientes, cuidar que estos no se pierdan, extravíen o sufran daños.

Sujetarse a las medidas de prevención de riesgo de trabajo que dicte la Empresa, así como cumplir con las medidas sanitarias, higiénicas de prevención y seguridad como el uso de aparatos y medios de protección proporcionados por las mismas.

Utilizar y cuidar los instrumentos de prevención de riesgos de trabajo, entregados por la Empresa, como: cinturones de protección para carga, etc.

Comunicar a sus superiores de los peligros y daños materiales que amenacen a los bienes e intereses de la Empresa o a la vida de los trabajadores, así mismo deberá comunicar cualquier daño que hicieren sus compañeros, colaborar en los programas de emergencia y otros que requiera la Empresa, independientemente de las funciones que cumpla cada trabajador.

Informar inmediatamente a sus superiores, los hechos o circunstancias que causen o puedan causar daño a la Empresa.

En caso de accidente de trabajo, es obligación dar a conocer de manera inmediata al Jefe Inmediato, Recursos Humanos, Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo; o a quien ejerza la representación legal de la Empresa, a fin de concurrir ante la autoridad correspondiente, conforme lo establece el Código del Trabajo.

Facilitar y permitir las inspecciones y controles que efectúe la Compañía por medio de sus representantes, o auditores.

Cuidar debidamente los vehículos asignados para el cumplimiento de sus labores.

Cumplir con la realización y entrega de reportes, informes que solicite la empresa en las fechas establecidas por la misma.

Firmar los roles de pago en todos sus rubros al percibir la remuneración o beneficio que sea pagado por parte de la Empresa.

DE LOS DERECHOS

Serán derechos de los trabajadores de CONFORT MOMMY´S SAS.

Percibir la remuneración mensual que se determine para el puesto que desempeñe, los beneficios legales y los beneficios de la Empresa.

Hacer uso de las vacaciones anuales, de acuerdo con la Ley y las normas constantes de este Reglamento.

Recibir ascensos y/o promociones, con sujeción a los procedimientos respectivos, y de acuerdo con las necesidades y criterios de la Empresa.

Ejercer el derecho a reclamo, siguiendo el orden correspondiente de jerarquía, cuando considere que alguna decisión le puede perjudicar.

Recibir capacitación o entrenamiento, de acuerdo con los programas de desarrollo profesional que determine la Empresa, tendiente a elevar los niveles de eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones.

Ser tratado con las debidas consideraciones, no infringiéndoles maltratos de palabra y obra.

Las demás que estén establecidos o se establezcan en el Código del Trabajo, Leyes, Código de Conducta, Reglamentos especiales o instrumentos, disposiciones y normas de CONFORT MOMMY´S SAS

DE LAS PROHIBICIONES

A más de las prohibiciones establecidas en el artículo 46 del Código del Trabajo, que se entienden incorporadas a este Reglamento y Código de Conducta, y las determinadas por otras Leyes, está prohibido al Trabajador

Mantener relaciones de tipo personal, comercial o laboral, que conlleven un conflicto de intereses, con las personas naturales o jurídicas que se consideren como competencia o que sean afines al giro de Empresa. El trabajador deberá informar al empleador cuando pueda presentarse este conflicto.

Exigir o recibir primas, porcentajes o recompensas de cualquier clase, de personas naturales o jurídicas, proveedores, clientes o con quienes la Empresa tenga algún tipo de relación o como retribución por servicios inherentes al desempeño de su puesto.

Alterar los precios de los productos o servicios que ofrece la Empresa a cambio de recompensas en beneficio personal.

Alterar la respectiva jornada de trabajo o suspenderla sin sujetarse a la reglamentación respectiva de horarios y turnos designados.

Encargar a otro trabajador o a terceros personas la realización de sus labores sin previa autorización de su Jefe Inmediato.

Suspender arbitraria e ilegalmente el trabajo o inducir a sus compañeros de trabajo a suspender las suyas.

Causar pérdidas, daño o destrucción, de bienes materiales o de herramientas, pertenecientes al empleador o sus clientes, por no haberlos devuelto una vez concluidos los trabajos o por no haber ejercido la debida vigilancia y cuidado mientras se los utilizaba; peor aún producir daño, pérdida, o destrucción intencional, negligencia o mal uso de los bienes, elementos o instrumentos de trabajo.

Realizar durante la jornada de trabajo rifas o ventas; de igual manera atender a vendedores o realizar ventas de artículos personales o de consumo, se prohíbe realizar actividades ajenas a las funciones de la Empresa o que alteren su normal desarrollo; por lo que le está prohibido al trabajador, distraer el tiempo destinado al trabajo, en labores o gestiones personales, así como realizar durante la jornada de trabajo negocios y/o actividades ajenas a la Empresa o emplear parte de la misma, en atender asuntos personales o de personas que no tengan relación con la Empresa, sin previa autorización de Recursos Humanos.

Violar el contenido de la correspondencia interna o externa o cualquier otro documento perteneciente a la Empresa, cuando no estuviere debidamente autorizado para ello;

Destinar tiempo para la utilización inadecuada del internet como bajar archivos, programas, conversaciones chat y en fin uso personal diferente a las actividades específicas de su trabajo.

Instalar software, con o sin licencia, en las computadoras de la Empresa que no estén debidamente aprobados por la Gerencias o por el Responsable de Sistemas.

Divulgar información sobre técnicas, método, procedimientos relacionados con la empresa, redacción, diseño de textos, ventas, datos y resultados contables y financieros de la Empresa; emitir comentarios con los trabajadores y terceras personas en relación a la situación de la Empresa.

Divulgar información sobre la disponibilidad económica y movimientos que realice la Empresa, ningún trabajador de la misma podrá dar información, excepto el personal de contabilidad que dará información únicamente a sus superiores.

Queda prohibido para los trabajadores, divulgar la información proporcionada por los clientes a la compañía.

Todo personal que maneje fondos de la Empresa no podrá disponer de los mismos para otro fin que no sea para el que se le haya entregado. Ello dará lugar a la máxima sanción establecida en este reglamento, que implicará la separación de la Empresa previo visto bueno otorgado por el Inspector del Trabajo competente, sin perjuicio de otras acciones legales a que hubiere lugar.

Utilizar en actividades particulares los servicios, dinero, bienes, materiales, equipos o vehículos de propiedad de la Empresa o sus clientes, sin estar debidamente autorizados por el jefe respectivo.

Sacar bienes, vehículos, objetos y materiales propios de la empresa o sus clientes sin la debida autorización por escrito del jefe inmediato.

Queda terminantemente prohibida la violación de los derechos de autor y de propiedad intelectual de la compañía y de cualquiera de sus clientes o proveedores.

Ejercitar o promover la discriminación por motivos de raza, etnia, religión, sexo, pensamiento político, etc., al interior de la Empresa.

Sostener altercados verbales y físicos con compañeros, trabajadores y jefes superiores dentro de las instalaciones de la Empresa y en su entorno, así como también hacer escándalo dentro de la Empresa.

Propiciar actividades políticas o religiosas dentro de las dependencias de la empresa o en el desempeño de su trabajo.

Presentarse a su lugar de trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de estupefacientes prohibidos por la Ley.

Ingerir o expender durante la jornada de trabajo, en las oficinas o en los lugares adyacentes de la empresa bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas y estupefacientes, u otros que alteren el sistema nervioso, así como presentarse a su trabajo bajo los efectos evidentes de dichos productos.

Ingerir alimentos o bebidas en lugares que puedan poner en peligro la calidad del trabajo o las personas.

Fumar en el interior de la empresa.

No cumplir con las medidas sanitarias, higiénicos de prevención y seguridad impartidas por la empresa y negarse a utilizar los aparatos y medios de protección de seguridad proporcionados por la misma, y demás disposiciones del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional;

Portar cualquier tipo de arma durante su permanencia en la empresa que pueda poner en peligro la vida y seguridad de las personas y equipos con excepción de las personas que tengan autorización de la empresa.

Ingresar televisores y cualesquiera otros artefactos que pueda distraer y ocasionar graves daños a la salud y a la calidad del trabajo de la empresa sin la autorización por escrita de sus superiores.

Ingresar a las dependencias de la compañía material pornográficas o lesivas, reservándose la compañía el derecho a retirar dicho material y sancionar al infractor.

Alterar o suprimir las instrucciones, avisos, circulares o boletines colocados por la Empresa en los tableros de información, carteleras o en cualquier otro lugar;

Permitir que personas ajenas a la Empresa permanezcan en las instalaciones de la misma, sin justificación ó causa para ello.

Está prohibido a las personas que laboran con claves en el sistema informático entregarlas a sus compañeros o terceros para que utilicen; por tanto la clave asignada es personalísima y su uso es de responsabilidad del trabajador.

Los beneficios concedidos al trabajador, que no constituyen obligación legal, son exclusivos para este y su cónyuge, y se extenderá a terceros por autorización escrita del empleador. .

Vender sin autorización bienes, vehículos, accesorios, regalos y repuestos de la empresa.

Practicar juegos de cualquier índole durante las horas de trabajo

Distraer su tiempo de trabajo en cosas distintas a sus labores, tales como: leer periódicos, revistas, cartas, ajenas a su ocupación, así como dormir, formar grupos y hacer colectas sin autorización de las autoridades de la compañía.

Propagar rumores que afecten al prestigio o intereses de la compañía sus funcionarios o trabajadores; así como no podrán reunirse sin autorización de los ejecutivos.

Tener negocio propio o dentro de la sociedad conyugal relacionado al giro de negocio de la Compañía, con el fin de favorecer a su negocio antes que a la Compañía.

Comprar acciones o participaciones o montar un negocio directa o indirectamente, por sí mismo o a través de interpuesta persona, para ser proveedor de la Compañía sin conocimiento expreso por parte de la Empresa.

Laborar horas suplementarias o extraordinarias sin previa orden expresa de sus superiores o de Recursos Humanos o del funcionario debidamente autorizado.

Utilizar en beneficio propio los bienes dejados por los clientes incluyendo vehículos, accesorios o pertenencias.

CAPÍTULO XVI

DE LAS PERSONAS QUE MANEJAN RECURSOS ECONÓMICOS DE LA EMPRESA

Los Trabajadores que tuvieren a su cargo activos de la Empresa, como: dinero, accesorios, vehículos, valores o inventario de la Empresa; como el personal de tesorería, repuesto, bodega, agencias y cualquier otra área que estén bajo su responsabilidad dinero, valores, insumos, cajas chicas entre otros, son personalmente responsables de toda pérdida, salvo aquellos que provengan de fuerza mayor debidamente comprobada.

Todas las personas que manejan recursos económicos estarán obligadas a sujetarse a las fiscalizaciones o arqueos de cajas provisionales o imprevistas que ordene la Empresa; y suscribirán conjuntamente con los auditores el acta que se levante luego de verificación de las existencias físicas y monetarias.

CAPÍTULO XVII

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

A los trabajadores que contravengan las disposiciones legales o reglamentarias de la Empresa se les aplicará las sanciones dispuestas en el Código del Trabajo, Código de Conducta, las del presente reglamento y demás normas aplicables.

En los casos de inasistencia o atraso injustificado del trabajador, sin perjuicio de las sanciones administrativas que se le impongan, al trabajador se le descontará la parte proporcional de su remuneración, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo. En el caso que el trabajador se encuentre fuera de la ciudad, y no presente la justificación debida de las labores encomendadas, se procederá a descontar los valores cancelados por viáticos, transporte, etc.

Atendiendo a la gravedad de la falta cometida por el trabajador, a la reincidencia y de los perjuicios causados a la Empresa, se aplicará una de las siguientes sanciones:

Amonestaciones Verbales;

Amonestaciones Escritas;

Multas, hasta el 10% de la remuneración del trabajador;

Terminación de la relación laboral, previo visto bueno sustanciado de conformidad con la Ley.

DE LAS SANCIONES PECUNIARIAS - MULTAS

La amonestación escrita será comunicada al trabajador en persona, quien deberá suscribir la recepción del documento respectivo. En caso de negativa del trabajador a suscribir o recibir el documento de la amonestación, se dejará constancia de la presentación, y la firmará en nombre del trabajador su Jefe Inmediato, con la razón de que se negó a recibirla.

Las amonestaciones escritas irán al expediente personal del trabajador.

Las amonestaciones por escrito que se realicen a un mismo trabajador por tres veces consecutivas durante un periodo de noventa días, serán consideradas como falta grave.

La sanción pecuniaria es una sanción que será impuesta por el Gerente de Recursos Humanos, de oficio o a pedido de un jefe o de cualquier funcionario de la empresa; se aplicará en caso de que el trabajador hubiere cometido faltas leves, o si comete una falta grave a juicio del Gerente General y Gerente de Recursos Humanos no merezca el trámite de Visto Bueno, constituirá en el descuento de una multa de hasta el 10% de la remuneración del Trabajador. La sanción pecuniaria no podrá superar el 10% de la remuneración dentro del mismo mes calendario, y en el caso de reincidencia se deberá proceder a sancionar al trabajador siguiéndole el correspondiente trámite de Visto Bueno.

Las multas serán aplicadas, a más de lo señalado en este reglamento, en los siguientes casos:

Provocar desprestigio o enemistad entre los componentes de LA EMPRESA, sean directivos, funcionarios o trabajadores;

No acatar las órdenes y disposiciones impartidas por su superior jerárquico;

Negarse a laborar durante jornadas extraordinarias, en caso de emergencia;

Realizar en las instalaciones de LA EMPRESA propaganda con fines comerciales o políticos;

Ejercer actividades ajenas a LA EMPRESA durante la jornada laboral;

Realizar reclamos infundados o mal intencionados;

No guardar la consideración y cortesía debidas en sus relaciones con el público que acuda a la Empresa;

No observar las disposiciones constantes en cualquier documento que LA EMPRESA prepare en el futuro, cuyo contenido será difundido entre todo el personal.

No registrar personalmente su asistencia diaria de acuerdo con el sistema de control preestablecido por el Departamento de Recursos Humanos;

DE LAS FALTAS EN GENERAL

Las faltas son leves y graves, sin perjuicio de las multas a las que se refiere el artículo anterior.

DE LAS FALTAS LEVES

Se consideraran faltas leves el incumplimiento de lo señalado en los artículos CONFORT LATIMOMMY'S SAS

Son además faltas leves:

La reincidencia por más de tres veces en los casos que hayan merecido amonestación verbal dentro del mismo periodo mensual. La reincidencia que se refiere el presente literal será causal para una amonestación escrita.

Excederse sin justificación en el tiempo de permiso concedido.

La negativa del trabajador a utilizar los medios, recursos, materiales y equipos que le suministre la Empresa.

Los trabajadores que durante el último periodo mensual de labor, hayan recibido tres amonestaciones escritas.

Los trabajadores que no cumplieren con responsabilidad y esmero las tareas a ellos encomendados.

La negativa de someterse a las inspecciones y controles, así como a los exámenes médicos y chequeos.

Poner en peligro su seguridad y la de sus compañeros. Si la situación de peligro se genere por hechos que son considerados faltas graves, se sancionarán con la separación del trabajador, previo visto bueno.

Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución de su trabajo.

El incumplimiento de cualquier otra obligación o la realización de cualquier otro acto que conforme otras disposiciones de este reglamento sean sancionadas con multa y no constituya causal para sanción grave.

Ingresar datos erróneos en la facturación de productos y servicios.

Recibir cheques de pago que no han sido llenados correctamente y que deban ser devueltos al suscriptor, multa de hasta el 10 % de la remuneración.

DE LAS FALTAS GRAVES

Son Faltas graves aquellas que dan derecho a sancionar al trabajador con la terminación del contrato de trabajo. Las sanciones graves se las aplicará al trabajador que incurra en las siguientes conductas, a más de establecidas en otros artículos del presente Reglamento como son los artículos CONFORT LATIMOMMY'S SAS.

serán sancionados con multa o Visto Bueno dependiendo de la gravedad de la falta las siguientes:

Estar incurso en una o más de las prohibiciones señaladas en el presente Reglamento, excepto en los casos en que el cometer dichas prohibiciones sea considerada previamente como falta leve por la Empresa, de conformidad con lo prescrito en este instrumento.

Haber proporcionado datos falsos en la documentación presentada para ser contratado por la Empresa.

Presentar certificados falsos, médicos o de cualquier naturaleza para justificar su falta o atraso.

Modificar o cambiar los aparatos o dispositivos de protección o retirar los mecanismos preventivos y de seguridad adaptados a las máquinas, sin autorización de sus superiores.

Alterar de cualquier forma los controles de la Empresa sean estos de entrada o salida del personal, reportes o indicadores de ventas, cuentas por cobrar, indicadores de procesos de la empresa, etc.

Sustraerse o intentar sustraerse de los talleres, bodegas, locales y oficinas dinero, materiales, materia prima, herramientas, material en proceso, producto terminado, información en medios escritos y/o magnéticos, documentos o cualquier otro bien.

Encubrir la falta de un trabajador.

No informar al superior sobre daños producto de la ejecución de algún trabajo, y ocultar estos trabajos.

Inutilizar o dañar materias primas, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa o clientes, así como vehículos pertenecientes a clientes.

Revelar a personas extrañas a la Empresa datos reservados, sobre la tecnología, información interna de la Empresa, e información del cliente.

Dedicarse a actividades que impliquen competencia a la Empresa; al igual que ser socio, accionista o propietario de negocios iguales o relacionados al giro del negocio de empresa, ya sea por sí mismo o interpuesta persona, sin conocimiento y aceptación escrita por parte del Representante Legal.

Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a jefes, compañeros, o subordinados, así como también el originar o promover peleas o riñas entre sus compañeros de trabajo;

Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia;

Por indisciplina o desobediencia graves al presente Reglamento, instructivos, normas, políticas, código de conducta y demás disposiciones vigentes y/o que la Compañía dicte en el futuro.

Acosar u hostigar psicológica o sexualmente a trabajadores, compañeros o jefes superiores.

Por ineptitud en el desempeño de las funciones para las cuales haya sido contratado, el mismo que se determinará en la evaluación de desempeño.

Manejar inapropiadamente las Políticas de Ventas, promociones, descuentos, reservas, dinero y productos de la Empresa para sus Clientes; incumplimiento de las metas de ventas establecidas por la Gerencia; así como la información comercial que provenga del mercado.

Los trabajadores que hayan recibido dos o más infracciones, de las infracciones señaladas como leves, dentro del periodo mensual de labor, y que hayan sido merecedores de amonestaciones escritas por tales actos. Sin embargo, si el trabajador tuviese tres amonestaciones escritas dentro de un periodo trimestral de labores, será igualmente sancionado de conformidad con el presente artículo.

Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude, hurto, estafa, conflictos de intereses, discriminación, corrupción, acoso o cualquier otro hecho prohibido por la ley, sea respecto de la empresa de los ejecutivos y de cualquier trabajador.

Portar armas durante horas de trabajo cuando su labor no lo requiera.

Paralizar las labores o Incitar la paralización de actividades.

Se considerará falta grave toda sentencia ejecutoriada, dictada por autoridad competente, que condene al trabajador con pena privativa de libertad. Si es un tema de tránsito es potestad de la empresa, si el trabajador falta más de tres días se puede solicitar visto bueno.

CAPÍTULO XVIII

DE LA CESACIÓN DE FUNCIONES O TERMINACIÓN DE CONTRATOS

Los trabajadores de CONFORT LATIMOMMY'S SAS cesarán definitivamente en sus funciones o terminarán los contratos celebrados con la Empresa, por las siguientes causas, estipuladas en el artículo 169 del Código del Trabajo:

Por las causas legalmente previstas en el contrato

Por acuerdo de las partes.

Por conclusión de la obra, periodo de labor o servicios objeto del contrato.

Por muerte o incapacidad del colaboradores o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la Empresa o negocio.

Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto y demás acontecimientos extraordinarios que los contratantes no pudieran prever o que previsto, no pudieran evitar.

Por visto bueno presentado por el trabajadores o empleador.

Por las demás establecidas en las disposiciones del Reglamento Interno y Código del Trabajo.

El trabajador que termine su relación contractual con CONFORT LATIMOMMY´S por cualquiera de las causas determinadas en este Reglamento o las estipuladas en el Código del Trabajo, suscribirá la correspondiente acta de finiquito, la que contendrá la liquidación pormenorizada de los derechos laborales, en los términos establecidos en el Código del Trabajo.

CAPITULO XIX

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES PARA LA EMPRESA

Son obligaciones de la empresa, a parte de las establecidas en el Código de Trabajo, Estatuto, Código de Ética, las siguientes:

Mantener las instalaciones en adecuado estado de funcionamiento, desde el punto de vista higiénico y de salud.

Llevar un registro actualizado de los datos del trabajador y, en general de todo hecho que se relacione con la prestación de sus servicios.

Proporcionar a todos los trabajadores los implementos e instrumentos necesarios para el desempeño de sus funciones.

Tratar a los trabajadores con respeto y consideración.

Atender, dentro de las previsiones de la Ley y de este Reglamento los reclamos y consultas de los trabajadores.

Facilitar a las autoridades de Trabajo las inspecciones que sean del caso para que constaten el fiel cumplimiento del Código del Trabajo y del presente Reglamento.

Difundir y proporcionar un ejemplar del presente Reglamento Interno de Trabajo a sus trabajadores para asegurar el conocimiento y cumplimiento del mismo.

Son prohibiciones de la empresa, a parte de las establecidas en el Código de Trabajo, Estatuto, Código de Ética, las siguientes:

Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;

Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;

Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;

Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren;

CAPITULO XX

SEGURIDAD E HIGIENE

Se considerará falta grave la transgresión a las disposiciones de seguridad e higiene previstas en el ordenamiento laboral, de seguridad social y Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa, quedando facultada la compañía para hacer uso del derecho que le asista en guardar la integridad de su personal.

DISPOSICIONES GENERALES

Los trabajadores tienen derecho a estar informados de todos los reglamentos, instructivos, Código de conducta, disposiciones y normas a los que están sujetos en virtud de su Contrato de Trabajo o Reglamento Interno.

La Empresa aprobará en la Dirección Regional del Trabajo, en cualquier tiempo, las reformas y adiciones que estime convenientes al presente Reglamento. Una vez aprobadas las reformas o adiciones. La Empresa las hará conocer a sus trabajadores en la forma que determine la Ley.

En todo momento la Empresa impulsará a sus Trabajadores a que denuncien sin miedo a recriminaciones todo acto doloso, daño, fraudes, violación al presente reglamento y malversaciones que afecten económicamente o moralmente a la Empresa, sus funcionarios o trabajadores.

En todo lo no previsto en este Reglamento, se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo y más normas aplicables, que quedan incorporadas al presente Reglamento Interno de Trabajo.

El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará a regir a partir de su aprobación por el Director Regional de Trabajo y Servicio Público de Confort mommy´s

Atentamente,

CONFORT MOMMY´S. SAS

7 CAPITULO 5. ANALISIS FINANCIERO

7.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE PUESTA EN MARCHA.

	ENERO DE 2021				FEBRERO DE 2021				MARZO DE 2021			
	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4
ACTIVIDADES DE ETAPA PREOPERATIVA												
Tareas												
Arrendar el local u oficina para operar												
Conseguir los permisos y licencias necesarias para el funk												
Conseguir la aprobación de Sayco & Acendro												
Tramitar el permiso de bomberos												
Licencia de funcionamiento respectivo al												
Análisis de proveedores												
Diseño y aplicación estructura legal - empresa												
ACTIVIDADES DE FORMALIZACION												
FORMALIZACION COMERCIAL												
Realizar la consulta de Homonimia												
Ir a cámara de comercio o descargar y llenar el formulario RUES												
Descargo y diligencio la minuta de constitución												
Solicito la liquidación de derechos												

FORMALIZACION LABORAL												
Iniciar el proceso de reclutamiento, selección y contratación de sus empleados												
Diseña la entrevista, pruebas psicotécnicas, polígrafo												
Enviar a los trabajadores al examen ocupacional												
Matriz de peligros, plan de vigilancia epidemiológica, gestión de peligros, SGSST												
Afiliación como empleador ante ARL, EPS, AFP, CCF,												
Tendrá la primera PILA												
Contratación acorde a la estrategia: Clausulas especiales												
Solicitamos el Registro Mercantil												
FORMALIZACION TRIBUTARIA												
Por el servicio de Agendamiento Web Dian solicito cita para inscripción de Persona Jurídica												
Inscribe en el RUT, solicita resolución de facturar, pide mecanismo digital												
Inscribirse como facturador electrónico gratuito												

7.2 PLAN OPERATIVO

7.2.1 Definición

Por lo general, un plan operativo tiene una duración de un año. Por eso, suele ser mencionado como plan operativo anual (POA). El POA pone por escrito las estrategias que han ideado los directivos para cumplir con los objetivos y que suponen las directrices a seguir por los empleados y subordinados en el trabajo cotidiano. Cabe mencionar, que al igual que los otros, el plan operativo permite el seguimiento de las acciones para juzgar su eficacia; en caso de que los objetivos estén lejos de ser satisfechos, el directivo tiene la posibilidad de proponer nuevas medidas Según (Definición).

7.2.2 Estrategias para sus diseños

La estrategia a nivel diseño es la ya contemplada en estrategias de producto en la cual consiste en abacar los productos con diseños únicos y muy estéticos tanto para la madre como para el bebé, de igual manera manejo de costos accesibles a todo tipo de público

5.1.3. Paquetes de trabajo: tareas de formalización comercial, tributaria, laboral, etapa pre operativa, actividades de mercadeo, licencias de funcionamiento, bomberos, Sayco y Acinpro

7.3 PLAN FINANCIERO

En el plan de finanzas, se debe tener en cuenta dos equilibrios, como los costos fijos y los costos variables, los cuales de estos dos dependen que la empresa funcione, según su producto o elemento que se dará a conocer

7.3.1 Costos Fijos

A continuación, se analizan todos los costos fijos requeridos para la ejecución del proyecto.

Cronograma														
COSTOS FIJOS														
Concepto	Mes 0	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Total Año
Gastos Preoperativos														
Registro Mercantil	\$ 458.195	38.182,92	38.182,92	38.182,92	38.182,92	38.182,92	38.182,92	38.182,92	38.182,92	38.182,92	38.182,92	38.182,92	38.182,92	\$ 458.195
Permisos y Licencias	\$ 2.987.000	248.916,67	248.916,67	248.916,67	248.916,67	248.916,67	248.916,67	248.916,67	248.916,67	248.916,67	248.916,67	248.916,67	248.916,67	\$ 2.987.000
Adecuaciones	\$ 690.000	2.875,00	2.875,00	2.875,00	2.875,00	2.875,00	2.875,00	2.875,00	2.875,00	2.875,00	2.875,00	2.875,00	2.875,00	\$ 34.500
Muebles y Enseres	\$ 2.225.000	18.541,67	18.541,67	18.541,67	18.541,67	18.541,67	18.541,67	18.541,67	18.541,67	18.541,67	18.541,67	18.541,67	18.541,67	\$ 222.500
Maquinaria y Equipo	\$ 4.100.000	68.333,33	68.333,33	68.333,33	68.333,33	68.333,33	68.333,33	68.333,33	68.333,33	68.333,33	68.333,33	68.333,33	68.333,33	\$ 820.000
SUB TOTAL	\$ 10.460.195	\$ 376.850	\$ 4.522.195											
Gastos de Ventas														
Gastos de Personal de Ventas	\$ 3.061.043	\$ 3.061.043	\$ 3.061.043	\$ 3.061.043	\$ 3.061.043	\$ 3.061.043	\$ 3.061.043	\$ 3.061.043	\$ 3.061.043	\$ 3.061.043	\$ 3.061.043	\$ 3.061.043	\$ 3.061.043	\$ 36.732.512
Avisos	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 150.000	\$ 1.800.000
Tablero promocional	\$ 19.187	\$ 19.187	\$ 19.187	\$ 19.187	\$ 19.187	\$ 19.187	\$ 19.187	\$ 19.187	\$ 19.187	\$ 19.187	\$ 19.187	\$ 19.187	\$ 19.187	\$ 230.244
Pagina web	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 200.000	\$ 2.400.000
	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
SUB TOTAL	\$ -	\$ 3.430.230	\$ 41.162.756											
Gastos de Personal														
Gerente	\$ 2.269.950	\$ 2.269.950	\$ 2.269.950	\$ 2.269.950	\$ 2.269.950	\$ 2.269.950	\$ 2.269.950	\$ 2.269.950	\$ 2.269.950	\$ 2.269.950	\$ 2.269.950	\$ 2.269.950	\$ 2.269.950	\$ 27.239.400
-	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
-	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
-	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
-	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
SUB TOTAL	\$ -	\$ 2.269.950	\$ 27.239.400											

Concepto	Mes 0	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Total Año
Gastos Administrativos														
Arrendamientos y Admon	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 12.000.000
Servicios Públicos	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 300.000	\$ 3.600.000
Aseo e Higiene	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 20.000	\$ 240.000
0	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
SUB TOTAL	\$ -	\$ 1.320.000	\$ 15.840.000											
TOTALES	\$ 10.460.195	\$ 7.397.029	\$ 88.764.351											

COSTOS DE PRODUCCIÓN (Materia Prima)														
Concepto	Mes 0	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Total Año
Brasier materno	\$ 606.545	\$ 1.010.909	\$ 1.010.909	\$ 1.010.909	\$ 606.545	\$ 1.010.909	\$ 1.010.909	\$ 1.415.273	\$ 1.415.273	\$ 1.415.273	\$ 1.010.909	\$ 1.010.909	\$ 1.819.636	\$ 13.344.000
Copas	\$ 594.573	\$ 990.955	\$ 990.955	\$ 990.955	\$ 594.573	\$ 990.955	\$ 990.955	\$ 1.387.336	\$ 1.387.336	\$ 1.387.336	\$ 990.955	\$ 990.955	\$ 1.783.718	\$ 13.080.600
Copas Reutilizables	\$ 108.491	\$ 180.818	\$ 180.818	\$ 180.818	\$ 108.491	\$ 180.818	\$ 180.818	\$ 253.145	\$ 253.145	\$ 253.145	\$ 180.818	\$ 180.818	\$ 325.473	\$ 2.386.800
Set camisetas x2	\$ 279.273	\$ 465.455	\$ 465.455	\$ 279.273	\$ 465.455	\$ 465.455	\$ 651.636	\$ 651.636	\$ 651.636	\$ 465.455	\$ 465.455	\$ 837.818	\$ 6.144.000	
TOTALES	\$ -	\$ 1.588.882	\$ 2.648.136	\$ 2.648.136	\$ 1.588.882	\$ 2.648.136	\$ 2.648.136	\$ 3.707.391	\$ 3.707.391	\$ 3.707.391	\$ 2.648.136	\$ 2.648.136	\$ 4.766.645	\$ 34.955.400

COSTOS DE PRODUCCIÓN (Mano de Obra)														
Concepto	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Total Año	
Brasier materno	\$ 137.915	\$ 229.859	\$ 229.859	\$ 137.915	\$ 229.859	\$ 229.859	\$ 321.803	\$ 321.803	\$ 321.803	\$ 229.859	\$ 229.859	\$ 413.746	\$ 3.034.140	
Copas	\$ 137.915	\$ 229.859	\$ 229.859	\$ 137.915	\$ 229.859	\$ 229.859	\$ 321.803	\$ 321.803	\$ 321.803	\$ 229.859	\$ 229.859	\$ 413.746	\$ 3.034.140	
Copas Reutilizables	\$ 100.598	\$ 167.663	\$ 167.663	\$ 100.598	\$ 167.663	\$ 167.663	\$ 234.728	\$ 234.728	\$ 234.728	\$ 167.663	\$ 167.663	\$ 301.793	\$ 2.213.151	
Set camisetas x2	\$ 137.915	\$ 229.859	\$ 229.859	\$ 137.915	\$ 229.859	\$ 229.859	\$ 321.803	\$ 321.803	\$ 321.803	\$ 229.859	\$ 229.859	\$ 413.746	\$ 3.034.140	
TOTALES	\$ -	\$ 514.344	\$ 857.240	\$ 857.240	\$ 514.344	\$ 857.240	\$ 857.240	\$ 1.200.136	\$ 1.200.136	\$ 1.200.136	\$ 857.240	\$ 857.240	\$ 1.543.032	\$ 11.315.571

COSTOS DE PRODUCCIÓN (Otros)

Concepto		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Total Año
Brasier materno	\$	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Copas	\$	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Copas Reutilizables	\$	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Set camisetas x2	\$	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALES	\$	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

TOTAL EGRESOS	\$	10.460.195	9.500.255	10.902.406	10.902.406	9.500.255	10.902.406	10.902.406	12.304.557	12.304.557	12.304.557	10.902.406	10.902.406	13.706.707	135.035.322
----------------------	----	------------	-----------	------------	------------	-----------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-------------

INGRESOS POR VENTAS

Concepto		Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Total Año	
Brasier materno	\$	3.272.727	5.454.545	5.454.545	3.272.727	5.454.545	5.454.545	7.636.364	7.636.364	7.636.364	5.454.545	5.454.545	9.818.182	72.000.000	
Copas	\$	1.472.727	2.454.545	2.454.545	1.472.727	2.454.545	2.454.545	3.436.364	3.436.364	3.436.364	2.454.545	2.454.545	4.418.182	32.400.000	
Copas Reutilizables	\$	921.818	1.536.364	1.536.364	921.818	1.536.364	1.536.364	2.150.909	2.150.909	2.150.909	1.536.364	1.536.364	2.765.455	20.280.000	
Set camisetas x2	\$	1.309.091	2.181.818	2.181.818	1.309.091	2.181.818	2.181.818	3.054.545	3.054.545	3.054.545	2.181.818	2.181.818	3.927.273	28.800.000	
TOTALES		6.976.364	11.627.273	11.627.273	6.976.364	11.627.273	11.627.273	16.278.182	16.278.182	16.278.182	11.627.273	11.627.273	20.929.091	153.480.000	
TOTAL INGRESOS		6.976.364	11.627.273	11.627.273	6.976.364	11.627.273	11.627.273	16.278.182	16.278.182	16.278.182	11.627.273	11.627.273	20.929.091	153.480.000	
SALDO DE CAJA	\$	-10.460.195	-2.523.892	724.867	724.867	-2.523.892	724.867	724.867	3.973.625	3.973.625	3.973.625	724.867	724.867	7.222.384	18.444.678

. Costos Variables

Proyección de Costos Totales (Pesos)					
Producto	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Brasier materno	\$ 16.378.140,0	\$ 17.535.564,6	\$ 18.721.564,3	\$ 19.693.613,9	\$ 21.038.945,8
Copas	\$ 16.114.740,0	\$ 17.256.128,1	\$ 18.424.005,0	\$ 19.382.664,4	\$ 20.482.167,7
Copas Reutilizables	\$ 4.599.951,0	\$ 4.996.920,7	\$ 5.356.541,0	\$ 5.692.102,4	\$ 6.059.639,4
Set camisetas x2	\$ 9.178.140,0	\$ 9.897.211,1	\$ 10.587.825,4	\$ 11.193.856,7	\$ 11.872.127,7
Set camisetas x3	\$ 11.769.014,3	\$ 12.690.139,0	\$ 13.575.361,7	\$ 14.351.658,0	\$ 15.220.694,0
Set camisetas x4	\$ 9.494.737,5	\$ 10.172.977,4	\$ 10.863.202,6	\$ 11.433.033,7	\$ 12.085.185,8
Ancheta Mom & Baby	\$ 18.550.537,5	\$ 19.780.116,5	\$ 21.093.412,7	\$ 22.123.603,2	\$ 23.325.678,2
\$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$
\$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$
\$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$
Total Ventas Año	\$ 86.085.260	\$ 92.329.057	\$ 98.621.913	\$ 103.870.532	\$ 110.084.439

Fuente propia.

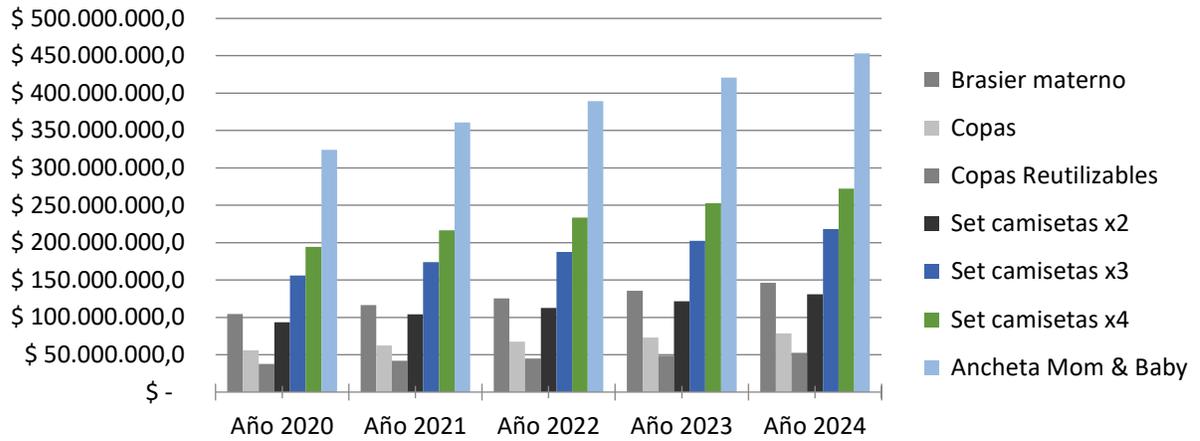
5.2.3. Proyección de venta

Proyección de Ventas (Pesos)					
Producto	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Brasier materno	\$ 72.000.000,0	\$ 80.187.058,9	\$ 86.543.968,2	\$ 93.513.353,9	\$ 100.755.028,1
Copas	\$ 32.400.000,0	\$ 36.084.176,5	\$ 38.944.785,7	\$ 42.081.009,3	\$ 45.339.762,6
Copas Reutilizables	\$ 20.280.000,0	\$ 22.586.021,6	\$ 24.376.551,0	\$ 26.339.594,7	\$ 28.379.332,9
Set camisetas x2	\$ 28.800.000,0	\$ 32.074.823,6	\$ 34.617.587,3	\$ 37.405.341,6	\$ 40.302.011,2
Set camisetas x3	\$ 42.000.000,0	\$ 46.775.784,4	\$ 50.483.981,4	\$ 54.549.456,5	\$ 58.773.766,4
Set camisetas x4	\$ 36.000.000,0	\$ 40.093.529,5	\$ 43.271.984,1	\$ 46.756.677,0	\$ 50.377.514,0
Ancheta Mom & Baby	\$ 60.000.000,0	\$ 66.822.549,1	\$ 72.119.973,5	\$ 77.927.795,0	\$ 83.962.523,4
\$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$
\$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$
\$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$
Total Ventas Año	\$ 291.480.000	\$ 324.623.943	\$ 350.358.831	\$ 378.573.228	\$ 407.889.939

Proyección de Costos Totales (Pesos)

Fuente propia.

Proyección de Ventas /Pesos



Fuente propia.

De acuerdo a la proyección de ventas basada en el constante proyecciones de diferentes variables económicas se evidencia que el producto con mayor venta es la ancta debido a que es un producto muy llamativo y económico.

7.3.2 Estado de resultados proyectado a cinco años.

ESTADO DE RESULTADOS					
	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
INGRESOS OPERACIONALES					
VENTAS	\$ 291.480.000	\$ 324.623.943	\$ 350.358.831	\$ 378.573.228	\$ 407.889.939
COSTO DE VENTAS	\$ 86.085.260	\$ 92.329.057	\$ 98.621.913	\$ 103.870.532	\$ 110.084.439
UTILIDAD BRUTA	\$ 205.394.740	\$ 232.294.886,04	\$ 251.736.918,54	\$ 274.702.695,63	\$ 297.805.500,09
GASTOS OPERACIONALES					
GASTOS DE PERSONAL	\$ 27.239.400	\$ 27.909.489	\$ 28.824.920	\$ 29.804.968	\$ 30.877.947
GASTOS ADMINISTRATIVOS	\$ 15.840.000	\$ 16.229.664	\$ 16.761.997	\$ 17.331.905	\$ 17.955.853
DEPRECIACION	\$ 1.077.000	\$ 1.077.000	\$ 1.077.000	\$ 1.077.000	\$ 1.077.000
TOTAL GASTOS DE ADMON	\$ 44.156.400	\$ 45.216.153	\$ 46.663.917	\$ 48.213.873	\$ 49.910.800
GASTOS DE VENTAS					
GASTOS DE PERSONAL DE VENTAS	\$ 41.162.756	\$ 42.175.360	\$ 43.558.712	\$ 45.039.708	\$ 46.661.138
TOTAL GASTOS DE VENTAS	\$ 41.162.756	\$ 42.175.360	\$ 43.558.712	\$ 45.039.708	\$ 46.661.138
TOTAL GASTOS	\$ 85.319.156	\$ 87.391.513,55	\$ 90.222.629,59	\$ 93.253.581,00	\$ 96.571.937,91
UTILIDAD OPERACIONAL	\$ 120.075.583	\$ 144.903.372,49	\$ 161.514.288,95	\$ 181.449.114,63	\$ 201.233.562,18
INGRESOS NO OPERACIONALES	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
GASTOS NO OPERACIONALES	\$ 4.333.260,29	\$ 554.337,22	\$ 200.025,54	\$ -	\$ -
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	\$ 115.742.322,96	\$ 144.349.035,27	\$ 161.314.263,41	\$ 181.449.114,63	\$ 201.233.562,18
PROVISION DE IMPUESTOS	\$ 28.935.580,74	\$ 36.087.258,82	\$ 40.328.565,85	\$ 45.362.278,66	\$ 50.308.390,54
UTILIDAD NETA	\$ 86.806.742,22	\$ 108.261.776,45	\$ 120.985.697,56	\$ 136.086.835,98	\$ 150.925.171,63
PROMEDIO MENSUAL	\$ 7.233.895,19	\$ 9.021.814,70	\$ 10.082.141,46	\$ 11.340.569,66	\$ 12.577.097,64
IMPUESTO A LA RENTA	25%	25%	25%	25%	25%

7.3.3 Flujo de Caja del proyecto

De acuerdo al estado de resultados se realiza el flujo de caja del proyecto por medio de la siguiente ilustración.

FLUJO DE EFECTIVO					
PERIODO	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
SALDO INICIAL DE CAJA		\$ 135.058.577	\$ 246.138.202	\$ 366.697.650	\$ 502.796.331
INGRESOS					
VENTAS	\$ 291.480.000	\$ 324.623.943	\$ 350.358.831	\$ 378.573.228	\$ 407.889.939
APORTE DE SOCIOS	\$ 8.000.000				
PRESTAMO	\$ 17.254.254				
TOTAL INGRESOS	\$ 316.734.254	\$ 324.623.943	\$ 350.358.831	\$ 378.573.228	\$ 407.889.939
EGRESOS					
PAGO COMPRAS	\$ 86.085.260	\$ 92.329.057	\$ 98.621.913	\$ 103.870.532	\$ 110.084.439
GASTOS ADMITIVO	\$ 15.840.000	\$ 16.229.664	\$ 16.761.997	\$ 17.331.905	\$ 17.955.853
GASTO DE PERSONAL DE VENTAS	\$ 41.162.756	\$ 42.175.360	\$ 43.558.712	\$ 45.039.708	\$ 46.661.138
GASTOS DE PERSONAL ADMON	\$ 27.239.400	\$ 27.909.489	\$ 28.824.920	\$ 29.804.968	\$ 30.877.947
GASTOS NO OPERACIONALES	\$ 4.333.260	\$ 554.337	\$ 200.026	\$ -	\$ -
PAGO IMPUESTO DE RENTA		\$ 28.935.581	\$ 36.087.259	\$ 40.328.566	\$ 45.362.279
OBLIGACIONES FINANCIERAS		\$ 5.410.829	\$ 5.744.557	\$ 6.098.868	\$ -
INVERSION EN ACTIVOS FIJOS	\$ 7.015.000				
TOTAL EGRESOS	\$ 181.675.677	\$ 213.544.318	\$ 229.799.383	\$ 242.474.547	\$ 250.941.655
SALDO FINAL DE CAJA	\$ 135.058.577	\$ 246.138.202	\$ 366.697.650	\$ 502.796.331	\$ 659.744.614

7.3.4 Indicadores financieros del proyecto empresa

INDICADORES FINANCIEROS		
	Año 0	Año 2020
Flujo del Inversionista	\$ -25.254.254	\$ 88.771.808
INDICADORES FINANCIEROS		
TIR	372%	
TIO	15%	
VPN	\$ 369.419.141,41	
RENTABILIDAD	Margen Neto	30%
	Margen Operacional	41%
	Rentabilidad sobre el patrimonio	92%
LIQUIDEZ	Razon Corriente	3,9
ENDEUDAMIENTO Y RIESGO	Endeudamiento total	33%
	Solvencia	67%

Fuente propia.

A partir de las utilidades generadas como se evidencia en el flujo de caja, se infiere que el proyecto es sumamente rentable pues la tasa interna de oportunidad es de un 15% como también margen neto de utilidad es del 49% al 52% lo que claramente ha incrementado la rentabilidad para los accionistas, como también se evidencia que el proyecto Confort mommy's genera la suficiente liquidez para cubrir los gastos de inversión en el primer año.

7.4 ESTRATEGIA DE FINANCIACIÓN, APALANCAMIENTO Y RECONOCIMIENTO FUENTES DE FINANCIACIÓN

Las principales fuentes de financiamiento para un negocio de crecimiento son:

- La financiación por medio del fondo emprender aplicando en las diferentes convocatorias de aplicación. \$ 17.254.254 ya que se dará un capital social de 8.000.000 entre los accionistas e inversores del proyecto. El crédito contará con un interés mensual del 0,5% durante un plazo de 60 meses.

SOLICITUD DE CREDITO	\$ 17.254.254
CAPITAL SOCIAL	\$ 8.000.000
Interese Mensual	0,50%
Plazo Meses	36
Tasa Efectiva	6,17%
Tasa Nominal	6,00%

Fuente propia.

7.4.1 Determinación Inversión Mínima para el proyecto.

Para el análisis de la inversión mínima para el proyecto se presenta el siguiente cuadro.

INVERSION	\$	10.460.195
PROVISION DE GASTOS	\$	14.794.059
INVERSION	\$	25.254.254
% de Financiacion		68%

Fuente propia.

7.4.2 Análisis recursos propios vs recursos de los inversionistas

Es así como la inversión entre los accionistas será de 8.000.000

7.4.3 Determinación de rendimientos para los accionistas.

La determinación para los rendimientos se mantendrá según el acta estatutaria ellos podrán disfrutar de sus rendimientos cada 2 años a un 20% del capital generado pues hay que mantener las reservas legales para que la empresa Confort mommy's pueda generar inversiones y así mismo incrementar sus ingresos

7.4.4 Conclusiones sobre el apalancamiento financiero

Como se evidencia en los indicadores la empresa tiene la suficiente solvencia y la capacidad para apalancarse y así mismo generar utilidades.

7.5 FUENTES DE FINANCIACIÓN PARA LA IDEA PROYECTO

7.5.1 Líneas de financiación y cooperación elegidas para concursar con el proyecto Fondo Emprender.

El Fondo Emprender es un fondo de capital semilla creado por el Gobierno Nacional en el artículo 40 de la Ley 789 del 27 de diciembre de 2002: "por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo".

Es así como el Fondo Emprender se constituyó como una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el cual será administrado por esta entidad y cuyo objeto exclusivo será financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales que su formación se esté desarrollando o se haya desarrollado en instituciones que para los efectos legales, sean reconocidas por el Estado de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

El Fondo Emprender se rige por el Derecho privado, y su presupuesto está conformado por el 80% de la monetización de la cuota de aprendizaje de que trata el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, así como por los aportes del presupuesto general de la nación, recursos financieros de organismos de cooperación nacional e internacional, recursos financieros de la banca multilateral, recursos financieros de organismos internacionales, recursos financieros de fondos de pensiones y cesantías y recursos de fondos de inversión públicos y privados. (Emprender, 2018)

Confort mommy's

7.5.2 Presentación de la entidad, documentación necesaria y matricula del proyecto. Resumen ejecutivo.

Es una empresa productora y comercializadora de diferentes líneas textiles enfocados en bebés y madres lactantes. Siendo su razón fundamental el brindar el apoyo y acompañamiento durante cada etapa materna ofreciendo calidad en comodidad tanto para la madre como para el bebé con productos sencillos, prácticos con un excelente diseño tanto externo e interno. Para el año 2025 Confort mommy's será la empresa textil más influyente en ropa y productos de bebés madres en embarazo y lactantes.

8 CONCLUSIONES

De acuerdo a cada una de las variables analizadas en el desarrollo de la evaluación del proyecto Confort mommy's, se ha validado las diferentes estrategias tanto a nivel comercial, personal, operativo, financiero y mercado. Para lo cual se ha demostrado la viabilidad y rentabilidad del proyecto pues dado a las diferentes estrategias adoptadas y la localización del punto de negocio, se evidencian los diferentes márgenes netos, la posibilidad del incremento de las rentabilidades de los accionistas. Generando la suficiente solvencia y eficiencia que será obtenida mediante su ejecución.

Igualmente Confort mommy's evidencia una clara permanencia en el mercado lo que a futuro puede ser altamente rentable no solo por los rendimientos y utilidades generadas si no por el valor agregado que engrandecerá el valor de la marca. Confort mommy's será reconocida no solo por sus garantías y calidad de sus productos y diseños variados, si no por la atención y el servicio que preste a los clientes.

9 BIBLIOGRAFÍA

amores, D. (13 de 08 de 2013). Obtenido de <http://www.2amores.com/blog/la-historia-de-la-ropa-de-embarazo/>

Anonimo. (2014). Obtenido de <colombia.html#:~:text=Fundada%20en%202007%20por%20los,tiendas%20propias%20y%20quince%20franquicias.>

Bancolombia, D. (Septiembre de 2020). Obtenido de <https://www.grupobancolombia.com/wps/wcm/connect/307f92bd-acb3-4182-a47e-068bf4ae2e10/ape-colombia-2020-ago-2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nhZBTr8>

Bogotá, A. (2021). *bogota.gov.co*. Obtenido de <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/localidades/santa-fe>

ccc.org.co. (s.f.). Obtenido de <https://www.ccc.org.co/tramites-de-registros-publicos/como-crear-empresa/sociedad-acciones-simplificada-2/>

emprender, F. (21 de 11 de 2018). *Fondo emprender*. Obtenido de ¿Quiénes somos?: <http://www.fondoemprender.com/SitePages/Que%20es%20FondoEmprender.aspx>

empresarial, L. p. (2020). Obtenido de <https://www.modaes.com/empresa/lili-pink-prepara-80-aperturas-para-consolidarse-como-el-rey-de-la-moda-intima-en->

Manuela, M. (23 de 06 de 2019). Obtenido de <https://expertosenmarca.com/historia-de-marca-leonisa/>

SURA. (s.f.). *segurossura.com*. Obtenido de <https://www.segurossura.com.co/paginas/empresas/bienes-y-patrimonio/plan-empresa-protegida.aspx>

Trendsity, N. (02 de 2020). Obtenido de <https://www.trendsity.com/las-megatendencias-del-consumidor-su-impacto-en-el-consumo/>