

COMPAÑÍA “COMIDAS RAPIDAS MR FOOD”

JENNIFER RAMIREZ CASTAÑEDA

**INSTITUCION UNIVERISTARIA LATINA UNILATINA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL
BOGOTA, 2021**

COMPAÑÍA “COMIDAS RAPIDAS MR FOOD”

JENNIFER RAMIREZ CASTAÑEDA

**Trabajo presentado como requisito para optar al título de tecnólogo en
Gestión Empresarial**

**INSTITUCION UNIVERISTARIA LATINA UNILATINA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL
BOGOTA, 2021**

TABLA DE CONTENIDO

1 DE LA IDEA DE EMPRESA -----	8
1.1 MOTIVACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN HACIA LA IDEA EMPRESA -----	8
1.1.1 Factores personales, sociales, económicos, tecnológicos, DOFA personal, conocimientos y experiencias frente a la idea empresa, antecedentes de la idea empresa -----	8
1.1.2 Justificación de la idea empresa -----	8
1.1.3 Identificación de la idea empresa -----	8
1.1.4 Estudio económico y estadísticas del sector donde se realizará la idea empresa -----	9
1.2 ESTUDIO GENERAL DEL SERVICIO A DESARROLLAR -----	9
1.2.1 Antecedentes -----	9
1.2.2 Microambiente -----	10
1.2.2.1 Compañía -----	10
1.2.2.2 Proveedores -----	11
1.2.2.3 Intermediarios -----	12
1.2.2.4 Clientes -----	12
1.2.2.5 Competidores -----	12
1.2.3 Macro ambiente -----	13
1.2.3.1 Cambios de tecnología -----	13
1.2.3.2 Mega tendencia -----	13
1.2.3.3 Cambios demográficos, culturales, tendencias sociales -----	13
1.2.4 Competencia -----	15
1.2.4.1 Barreras de entrada de nuevos competidores en el sector -	15
1.2.4.2 Poder de negociación con los proveedores -----	16
1.2.4.3 Poder de negociación de los clientes -----	16
1.2.4.4 Productos sustitutos -----	16
1.2.5 Diferenciales -----	16
1.2.5.1 En precio, calidad y otros -----	16
1.2.5.2 Fichas técnicas del producto y/o servicio -----	17
2. EL MERCADO -----	19
2.1 PLAN DE MERCADEO -----	19
2.1.1 Objetivo general -----	19
2.1.2 Objetivos específicos -----	19
2.1.3 Estrategias de mercado -----	19
2.1.4 Investigación de mercados -----	20
2.1.4.1 Objetivo de investigación de mercado -----	20
2.1.4.2 Diseño del estudio de investigación de mercados -----	20
2.1.4.2.1 Instrumentos de recolección de datos primarios -----	20
2.1.4.3 Validación del instrumento de recolección de datos primarios -----	20
2.1.4.4 Determinación de la muestra -----	21

2.1.4.5 Recolección de datos primarios -----	21
2.1.4.6 Análisis de información de recolección de datos primarios -	23
2.1.4.7 Conclusiones generales de la investigación de mercados --	27
2.2 Segmentación de mercado -----	27
2.3 Las cuatro P -----	28
2.3.1 Producto -----	28
2.3.1.1 Historia -----	28
2.3.1.2 Ficha técnica -----	29
2.3.1.3 Valor agregado -----	31
2.3.1.4 Empaque -----	31
2.3.2 Plaza (punto de venta) -----	32
2.3.2.1 Ubicación geográfica -----	32
2.3.2.2 Canales de distribución -----	32
2.3.3 Precio -----	33
2.3.3.1 Costo total y unitario del producto -----	33
2.3.3.1.1 Determinación de costos fijos de producción -----	33
2.3.3.1.2 Determinación de costos variables de producción -----	34
2.3.3.1.3 Costo Total -----	34
2.3.3.1.4 Costo individual del producto -----	35
2.3.3.2 Resultado estudio de mercado -----	37
2.3.3.3 Precio de la competencia -----	37
2.3.3.4 Asignación de precio -----	37
2.3.4 Promoción -----	38
2.3.4.1 Imagen publicitaria -----	38
2.3.4.2 Canales publicitarios -----	38
3. ESTUDIOS TECNICOS DEL PROYECTO -----	38
3.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL -----	38
3.1.1 Organigrama de la empresa -----	38
3.1.2 Funciones de los cargos -----	39
3.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO -----	40
3.2.1 Nombre de la empresa -----	40
3.2.2 Misión -----	40
3.2.3 Visión -----	40
3.2.4 Objetivos de la empresa -----	40
3.2.4.1 Objetivo en rentabilidad -----	40
3.2.4.2 Objetivo en crecimiento -----	41
3.2.4.3 Objetivo en participación de mercado -----	41
3.2.4.4 Matriz DOFA -----	41
3.2.4.5 Matriz DOFA con estrategias -----	42
3.3 IMAGEN CORPORATIVA -----	43
3.3.1 Logotipo de la empresa -----	43
3.3.2 Eslogan de la empresa -----	43
3.4 ESTUDIO TÉCNICO -----	43
3.4.1 Localización optima -----	43

3.4.2 Tamaño Óptimo -----	44
3.4.3 Tecnología del proyecto -----	44
3.4.4 Diseño de proceso productivo -----	45
3.4.5 Planimetría y diseño de planta -----	46
4. ASPECTOS LEGALES Y ORGANIZATIVOS -----	46
4.1 DEFINICIÓN FORMA JURÍDICA DE LA EMPRESA -----	46
4.1.1 Riesgo patrimonial -----	46
4.1.2 Figura Societaria escogida -----	47
4.1.3 Definición de S.A.S. -----	47
4.1.4 Minuta de constitución, concepto y documento de constitución de la empresa -----	49
4.2 PROCEDIMIENTOS LEGALES PARA LA FORMALIZACIÓN DE LA EMPRESA -----	57
4.2.1 Formalización comercial -----	57
4.2.1.1 Cámara de Comercio, Registro Único empresarial, Consulta de Homonimia, CIIU -----	57
4.2.2 Formalización tributaria -----	59
4.2.2.1 Impuestos nacionales y distritales que debe tributar la empresa -----	59
4.2.2.2 Registro Único tributario -----	62
4.2.2.3 Tramites DIAN: Firma digital y resolución de facturación ---	63
4.3 FORMALIZACIÓN LABORAL -----	65
4.3.1 Breve contexto de las obligaciones laborales en Colombia ---	65
4.3.2 Afiliación patronal a EPS, FONDO DE PENSIONES y ARL --	67
4.3.3 Cronograma de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial -----	68
4.3.4 Funciones del comité paritario de salud ocupacional -----	69
4.3.5 Reglamento interno de trabajo -----	71
5. PLAN DE FINANCIACION Y ETAPA PRE-OPERATIVA -----	97
5.1 PLAN OPERATIVO -----	97
5.1.1 Definición -----	97
5.1.2 Estrategias para sus diseños -----	98
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 -----	98
5.2 PLAN FINANCIERO -----	100
5.2.1 Costos Fijos -----	100
5.2.2 Costos Variables -----	100
5.2.3 Proyección de ventas -----	101
5.2.4 Estado de resultados proyectado a cinco años -----	101
5.2.5 Flujo de Caja del proyecto -----	101
5.3 ESTRATEGIA DE FINANCIACIÓN -----	102
5.3.1 Determinación Inversión Mínima para el proyecto -----	102

CAPÍTULO 1. DE LA IDEA DE EMPRESA

1.1. MOTIVACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN HACIA LA IDEA EMPRESA

1.1.1. Factores personales, sociales, económicos, tecnológicos, DOFA personal, conocimientos y experiencias frente a la idea empresa, antecedentes de la idea empresa

La idea de la compañía “comidas rápidas MR FOOD” se presenta debido a una experiencia personal debido que para obtener un alimento refiriéndome a comidas rápidas tengo que desplazarme una distancia considerable para obtenerla, tiempo del cual no se dispongo, no me gusta ir a esperar que sea atendida exponiendo mi salud y las de familia.

Adicionalmente el comercio que existe no ofrece el servicio a domicilio y son los alimentos con precios más asequibles y rápidos de obtener.

1.1.2. Justificación de la idea empresa

La compañía “comidas rápidas MR FOOD” es factible y viable debido a que es una necesidad de carácter primordial para las personas que habitan allí, además debido a la investigación que se llevó a cabo en la zona se determinó que cada día este lugar va en crecimiento por que diversas constructoras se encuentran en construcción y ampliación de zonas comunes y residenciales que a futuro serian mis clientes potenciales y me generarían demanda de los productos.

La visión de la compañía “comidas rápidas MR FOOD” en cinco años tendrá un crecimiento y posicionamiento en la zona y en la mente de los clientes potenciales debido a la atención que se prestara, la calidad que se ofrece de los productos y la flexibilidad de los precios que se establecerán.

1.1.3. Identificación de la idea empresa

La idea de la compañía “comidas rápidas MR FOOD” surgió por una necesidad que se presenta en la zona donde actualmente vivo, debido a que son viviendas nuevas el lugar es muy alejado del centro del municipio

hasta donde tienen que desplazarse las personas para obtener los productos, adicionalmente por que no cuenta con servicio a domicilio.

1.1.4. Estudio económico y estadísticas del sector donde se realizará la idea empresa

En Soacha, se localizaron 5.590 empresas, que representan, el 13% de las empresas de Cundinamarca, y el 2% de las empresas de la Región Bogotá Cundinamarca.

En Soacha el 79% de las empresas se encuentran en las actividades de comercio, reparación de vehículos automotores; industria; hoteles, restaurantes, transporte, almacenamiento y comunicaciones.

El 44% de las empresas de Soacha (2.464 empresas) se dedican al comercio, el 17% de las empresas de Soacha (964 empresas) se dedican a actividades industriales, el 17% de las empresas de Soacha (964 empresas) se dedican a actividades industriales.

Ha avanzado en el desarrollo de la infraestructura de servicios públicos y sociales. En los servicios públicos de energía la cobertura es del 96,7%. Sin embargo, la cobertura es baja en acueducto (82,8%), en alcantarillado (83,6%) y en telefonía fija (80,7%).

Debido a la cantidad de personas que han adquirido vivienda allí, son los clientes potenciales para mi compañía “comidas rápidas MR FOOD”.

1.2. ESTUDIO GENERAL DEL SERVICIO A DESARROLLAR

1.2.1. Antecedentes

La “americanización” de la cultura joven bogotana y en general de todo el país, los cambios en los estilos de vida, el crecimiento de la oferta, los cambios de la cultura de trabajo, la inserción de la mujer en el mercado laboral, el mejoramiento del ingreso, entre otros; revelan las razones por

las cuales en menos de dos décadas se ha producido una revolución en el negocio de comidas rápidas.¹

La comida rápida hace parte de los hábitos de consumo del grupo explorado con un 86% de aceptabilidad y el mayor motivador hacia dicho consumo lo constituyo la rapidez seguida de los atributos del producto; por lo que se puede destacar que atributos como el precio están pasando a segundo plano en algunos segmentos.

1.2.2. Microambiente

El ambiente o entorno laboral que tiene una relación directa con la empresa y su funcionamiento. Esto incluye los departamentos, como administración, finanzas, investigación y desarrollo, compras, operaciones comerciales y contabilidad. Cada uno de estos departamentos influye en las decisiones de marketing.²

1.2.2.1. Compañía

Es una compañía dedicada a la preparación y distribución de comidas rápidas en el municipio de Soacha/Cundinamarca.

“Comidas rápidas MR FOOD” se caracteriza por su elevada calidad debido a que su preparación es netamente natural, la distribución será a domicilio para que nuestros clientes no tengan la necesidad de desplazarse de sus viviendas, dos elementos que nos posicionaran en el mercado, ofrecerá a sus clientes un producto tradicional y con un precio asequible.

La profundidad y amplitud de la gama de productos inicialmente serán entradas como pueden ser (chicharrones, empanadas, picadas, chorizos) y por consiguiente hamburguesas, salchipapas, mazorcadas y jugos naturales, lo esencial es la atención que se prestara a nuestros clientes, la diversidad y flexibilidad de precios, las salsas con las cuales van a ir acompañados los productos (debido a que son elaboradas con diferentes

1

https://www.utadeo.edu.co/sites/tadeo/files/collections/documents/field_attached_file/analisis_de_caso_comidas_rapidas_0.pdf?width=740&height=780&inline=true#pdf_reader

² <https://glosario.mott.pe/marketing/palabras/microambiente>

especias y condimentos) le dará un sabor y deleite único a nuestros clientes.

Inicialmente se centrará en las zonas de Ciudad Verde, San Vicente, Veredita y Hogares Soacha se contará con servicio a domicilio sin coste adicional y atención al cliente especializado.

1.2.2.2. Proveedores

Nuestros proveedores principales para nuestra compañía son:

Tabla 1. Proveedores

NOMBRE	TELEFONO	PAGINA WEB
CORABASTO S "MODERNA, EFICIENTE Y COMPETITIVA"	Avenida carrera 80 numero 2 – 51 Bogotá Telefono:453-7188 Atencioncliente@corabastos.com.co Horario de atención: 24 horas	https://www.corabastos.com.co/
FRIGORIFICO GUADALUPE	Autopista sur número 66 – 78 Teléfono: 728-2013 Horario de atención: lunes a domingo 03:00 am hasta 03:00 pm	https://www.efege.com/central.html
BIMBO DE COLOMBIA S.A	Calle 22 A número 68 – 97 Telefono:676-1160	http://www.grupobimbo.com
EMPRESA ALIMENTOS ZENU	Calle 19 número 45 Telefono:412 – 2012 Horario de atención: martes a domingo 09:00 am hasta 05:00 pm	https://www.zenu.com.co/

EMPRESA DARNEL GROUP	Calle 65 Bis 91-82 Telefono:594 9999 info@darnelgroup.com	https://darnelgroup.com/
GRUPO EMPRESARIA L IMCOFOT COLOMBIA S.A.	Carrera 72B #8-69 Barrio Castilla Móvil: 316 417 88 02 -317 311 32 59 servicioalcliente@grupويمc ofotcolombia.com	http://www.grupoimcofotcolombia.com/
EMPRESA ECOPAPEL	Calle 40 No. 2C – 46 Teléfono: 4891640 info@copapel.com.co	https://ecopapel.com.co/
COLOMBIA CHEF	Todo proceso se realiza de manera virtual.	https://colombiachef.com/delantales/

1.2.2.3. Intermediarios

- Cámara de comercio de Soacha/Cundinamarca
- Soacha emprende
- Entidades bancarias
- Compañías de financiamiento comercial

1.2.2.4 Clientes

La población urbana mayor de 18 años, con el mayor hincapié en los empleados y trabajadores de manera independiente debido a que tienen un amplio poder adquisitivo debido a los precios y promociones que se implantaran, el segundo segmento son las familias que se preocupan más por la calidad y bienestar de sus seres queridos los cuales no son tan susceptible al precio.

1.2.2.5. Competidores

Nuestros principales competidores son la compañía Empresa McDonald's y los productos sustitutos como son las pizzas, arepas y sándwiches.

1.2.3. Macro ambiente

El ambiente o entorno laboral que tiene una relación directa con la empresa y su funcionamiento. El macro ambiente representa todas las fuerzas externas que le dan oportunidades a la empresa, pero al mismo tiempo podría ser una amenaza. Estos factores son los demográficos, políticos, legales, etc.³

1.2.3.1. Cambios de tecnología

Actualmente la tecnología es muy importante para el amplio crecimiento y desarrollo de la compañía debido que mediante este medio las personas van adquirir los productos, ejemplos: catálogo virtual (página web), publicidad mediante tarjetas de presentación (código QR), redes sociales entre otros.

1.2.3.2. Mega tendencia

Los productos son la tendencia debido a que aportan un alto valor agregado y brindan una solución inmediata a la necesidad de los consumidores.

1.2.3.3. Cambios demográficos, culturales, tendencias sociales

Demografía

Soacha Cundinamarca tiene una tasa de crecimiento poblacional entre el periodo de 2015 al 2017 (+2.17%/anual) y se estima que este año 2021 será 655 025 habitantes con una tasa de crecimiento del 2.1 % según información del DANE, presenta en su contexto una tendencia de crecimiento más intenso que el resto de municipios del Departamento.

Soacha continuaría su expansión urbanística ante la merma de predios en Bogotá con la creación de nuevas ciudadelas residenciales en forma de macro proyectos como Ciudad Verde, Maiporé, Hogares Soacha y Terreros, lo cuales están divididos en estratos uno, dos y tres.

³ <https://glosario.mott.pe/marketing/palabras/macroambiente>

Una tendencia de la población del departamento a envejecer, pues la expansión de la población en edades entre 20 a 29 años de edad es mayor que la expansión de la población en edades menores de 20 años.

Según datos del DNP, que tienen como base el censo DANE de 2005, los niveles generales del analfabetismo se encuentran en el 6.2% para ese año. Respecto a la tasa de analfabetismo de la población menor de 15 años, se evidencia una mayor brecha en aquellos municipios más alejados del centro del Departamento de Cundinamarca, con niveles entre el 10 y 20% del total de la población entre lo proyectado del 2018 y lo que se recopiló del censo DANE 2005.

Cultural

la importancia que tiene Bogotá para el municipio de Soacha, puesto que cerca del 85% de los flujos de trabajo entran a Bogotá, mientras que apenas un 15% de aquellos mismos se dirigen desde Bogotá hacia ese municipio. El municipio de Soacha presenta la mayor cantidad flujos de estudio con Bogotá, pues cerca de 25.000 viajes se realizan hacia la capital, lo que representa cerca del 90% de los viajes con respecto al Distrito.

Economía

Desde la perspectiva de producción económica, el Producto Interno Bruto de Cundinamarca y en general, de la región, tiende a crecer, si bien la economía del país y de Cundinamarca presenta tendencias crecientes, la tasa de crecimiento del PIB de Cundinamarca resulta más variable que la tasa de crecimiento del total nacional.

Cundinamarca ha venido expandiendo su frontera productiva desde el año 2008, pues a partir de este año la participación de la economía del Departamento en el total nacional ha sido mayor que la participación de la población del mismo en el total país.

Entre el año 2005 y 2014, las actividades agrícolas dejaron de representar el 18% de la producción económica del Departamento y pasó a ubicarse en el 8% en 2014, una reducción importante para un departamento predominantemente agrícola, La transición a la industria la llevó de ubicarse del 21% en 2005 al 29% en 2014.

Como segundo hecho relevante se muestra una caída de los sectores primarios: agropecuario y minería, al pasar de una participación en el PIB de 20,2 % en 2005 al 9,9% en 2014. También es significativo al contrastar los dos años relacionados, el mejor posicionamiento de las actividades de la Construcción dado que pasaron de representar una participación de 2% en 2005 al 8.9% en 2014.

En síntesis, la estructura económica del Departamento de Cundinamarca corresponde con una creciente dinámica urbana, en la cual se destacan las actividades industriales y de construcción.

Por su parte, las actividades primarias agropecuarias y mineras han disminuido notablemente su importancia en el contexto económico del departamento. En este sentido, potencializar las actividades industriales y de construcción, así como fomentar y mejorar las condiciones de vida de la población dedicada a las actividades primarias puede ser un importante elemento a incluir en las agendas departamentales y de los gobiernos locales para promover el desarrollo económico departamental en su conjunto.

1.2.4. Competencia

Mi competencia directa es McDonald's, es el líder del mercado (cabe aclarar que el punto de venta se encuentra en el centro comercial Gran plaza) y las ventas informales.

Mi competencia indirecta son los diversos sustitutos que se pueden encontrar en la zona como son pizzas, arepas, sándwiches entre otros.

1.2.4.1. Barreras de entrada de nuevos competidores en el sector

Una de las principales barreras de entrada con la que nos encontramos a la hora de darnos a conocer es la empresa de McDonald's debido al reconocimiento de la marca y posicionamiento que tiene en el mercado, además de las ventas informales que se presentan en la zona. Adicionalmente los precios que tiene la competencia.

Con respecto a los productos sustitutos se destaca la pizza, aunque en la zona son pocos los puestos informales que ofrecen el producto que suponen competencia para nosotros.

1.2.4.2 Poder de negociación con los proveedores

Consideramos que nuestro poder de negociación frente a los proveedores de materias primas es medio-alto. Debido a que contamos con miembros de la compañía que laboraron con estas empresas y mediante su amplio conocimiento podemos obtener los productos de alta calidad.

1.2.4.3. Poder de negociación de los clientes

Garantizar materia prima de alta calidad para que nuestros clientes sean menos sensibles a los precios.

Tener flexibilidad y asequibilidad respecto a los precios para que nuestros clientes puedan obtener nuestros productos.

Ofrecer promociones para obtener fidelización por parte de nuestros clientes.

Se brindará atención especializada y en el menor tiempo posible.

1.2.4.4. Productos sustitutos

Nuestro principal producto sustituto es la pizza, arepas y los sándwiches.

1.2.5. Diferenciales

1.2.5.1 En precio, calidad y otros

La compañía “comidas rápidas MR FOOD” cuenta con altos estándares de calidad en la preparación de los productos, los ingredientes con que se elaboran cien por ciento naturales, además de la preparación de las salsas con diferentes especias y condimentos que le darán un sabor único a los productos y diferenciador a los de la competencia.

Además, la coyuntura económica favorecerá el consumo a domicilio al no exponerse a sí mismo ni a los seres queridos, ofreceremos una excelente atención por parte del personal de la compañía para obtener fidelización de

nuestros clientes potenciales, por consiguiente, contamos con flexibilidad en los precios para nuestra diversidad de los clientes potenciales.

1.2.5.2. Fichas técnicas del producto

		FICHA TECNICA DE UNA HAMBURGUESA	
PREPARADO POR:	APROBADO POR:	VERSION 2021	
NOMBRE DEL PRODUCTO	HAMBURGUESA		
DESCRIPCION DEL PRODUCTO	<p>Las hamburguesas son alimentos procesados en forma de sándwich compuesta con carnes y aditivos aglutinados que forman una masa homogénea también contienen lechuga, queso, tomate, cebolla, tocino entre otros, que posteriormente se llevara a cocción, en este caso se realizaran dos tipos de hamburguesas las cuales están determinadas con las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hamburguesa carne de res • Hamburguesa de pollo. 		
LUGAR DE ELABORACION	Producto elaborado en la dirección Carrera 19 # 4 C - 41 zona de Soacha Hogares, adecuada para la preparación y distribución de las hamburguesas.		
COMPOSICION NUTRICIONAL	HUMEDAD	71,57%	
	PROTEINA	17 g	
	GRASA	14 g	
	CARBOHIDRATOS	24 g	
	ENERGIA(Kcal/g)	295	
	COLESTEROL	47 g	
	SODIO	414 g	
EMPAQUE Y PRESENTACIONES	Desechable de Anti-aceite de papel de embalaje rápido y envase de cartón tipo hamburguesería.		
CANTIDAD	Única unidad		

		FICHA TECNICA DE UNA SALCHIPAPA	
PREPARADO POR:	APROBADO POR:	VERSION 2021	
NOMBRE DEL PRODUCTO	SALCHIPAPA		
DESCRIPCION DEL PRODUCTO	<p>Las salchipapas son alimentos procesados, compuesta con carne de res o pollo, salchichas zenú, papas, queso, tocino, huevos codorniz entre otros, que posteriormente se llevara a cocción, en este caso se realizaran dos tipos de salchipapas las cuales están determinadas con las siguientes características</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salchipapas con papas a la francesa • Salchipapas con papas criollas. 		
LUGAR DE ELABORACION	Producto elaborado en la dirección Carrera 19 # 4 C - 41 zona de Soacha Hogares, adecuada para la preparación y distribución de salchipapas.		
COMPOSICION NUTRICIONAL	PROTEINA	26,24 g	
	GRASA	68 g	
	CARBOHIDRATOS	63 g	
	ENERGIA(Kcal/g)	974	
	COLESTEROL	117 mg	
	SODIO	2613 mg	
EMPAQUE Y PRESENTACIONES	Envase de cartón tipo salchipapa.		
CANTIDAD	Única unidad		

	FICHA TECNICA DE UNA MAZORCADA	
PREPARADO POR:	APROBADO POR:	VERSION 2021
NOMBRE DEL PRODUCTO	MAZORCADA	
DESCRIPCION DEL PRODUCTO	La mazorcada es un alimento procesado, compuesta por maíz tierno, papa cabello de ángel, carne y pollo desmechado, tocineta, queso y salsas que posteriormente se llevara a cocción.	
LUGAR DE ELABORACION	Producto elaborado en la dirección Carrera 19 # 4 C - 41 zona de Soacha Hogares, adecuada para la preparación y distribución de mazorcada.	
COMPOSICION NUTRICIONAL	PROTEINA	4,47 g
	GRASA	1,046 g
	CARBOHIDRATOS	31,94 g
	ENERGIA(Kcal/g)	648 kj
	COLESTEROL	6 mg
	SODIO	0,07 g
	POTASIO	359 g
EMPAQUE Y PRESENTACIONES	Envase de cartón tipo mazorcada.	
CANTIDAD	Única unidad	

	FICHA TECNICA DE JUGOS NATURALES	
PREPARADO POR:	APROBADO POR:	VERSION 2021
NOMBRE DEL PRODUCTO	JUGOS NATURALES	
DESCRIPCION DEL PRODUCTO	Producto elaborado a base de agua o leche, se le agrega pulpa de fruta se le añade azúcar o se deja al dulce natural, luego se licua y sirve en los recipientes. Se preparan diversos sabores como son: <ul style="list-style-type: none"> • Guanábana • Maracuyá • Fresa • Mora • Limón 	
LUGAR DE ELABORACION	Producto elaborado en la dirección Carrera 19 # 4 C - 41 zona de Soacha Hogares, adecuada para la preparación y distribución de jugos naturales.	
COMPOSICION NUTRICIONAL	ENERGIA(Kcal/g)	60 kj
	SODIO	14 mg
	POTASIO	280 mg
	CARBOHIDRATOS	16 g
	FIBRA	4 g
	AZUCARES	14 g
	HIERRO	4%
	PROTEINA	1 g
EMPAQUE Y PRESENTACIONES	Vaso de Plástico 350 ml de Polipropileno en Transparente con su respectiva tapa.	
CANTIDAD	Única unidad	

CAPÍTULO 2. EL MERCADO

2.1. PLAN DE MERCADEO

2.1.1. Objetivo general

- Elaborar un plan de marketing para poder determinar y guiar a la compañía en cada paso que se va a seguir, la investigación de mercados elaborada se puede determinar la viabilidad económica y administrativa de la compañía, además de poder evaluar a la competencia respecto a precios, calidad, atención y elaboración de los productos.

2.1.2. Objetivos específicos

- Realizar un plan de investigación de marketing para determinar la viabilidad de creación y montaje de una compañía dedicada a la preparación y distribución de comidas rápidas por cuanto resultados van a definir el éxito o el fracaso del proyecto empresarial.
- Desarrollar una investigación para poder determinar nuestros clientes potenciales y demanda de nuestros productos.
- Identificar los productos sustitutos y la forma en que afectaran el objetivo de venta
- Determinar el posicionamiento del producto con relación a la competencia
- Identificar los hábitos de compra del producto.

2.1.3. Estrategias de mercado

- Los productos se darán a conocer mediante tarjetas de presentación que contendrán un código QR.
- Las tarjetas van a ser distribuidas por los conjuntos residenciales y negocios que se encuentran en la zona.
- Se creará página web donde nuestros clientes pueden acceder a conocer nuestros productos, precios y promociones.

- Los productos también se promocionarán a través de las redes sociales.

2.1.4. Investigación de mercados

2.1.4.1. Objetivo de investigación de mercado

- la investigación de mercados se realiza por que se desea determinar la factibilidad del proyecto para emprender una compañía de “comidas rápidas MR FOOD” en el municipio de Soacha / Cundinamarca en la zona de Hogares, san Vicente y Ciudad Verde, además para saber la aceptación por parte de la segmentación de mercados, sé utilizara el tipo de investigación descriptiva ya que es la forma más adecuada para encontrar la información necesaria y se utilizaron fuentes primarias para que la información sea más precisa y exacta.

2.1.4.2. Diseño del estudio de investigación de mercados

El tipo de estudio de esta investigación de mercados es un tipo exploratorio en cuanto se busca explicar o predecir comportamientos a partir de un modelo casual como explorar en algunos aspectos, describir el comportamiento de los agentes y actores que intervienen en el mercado objetivo de estudio para luego deducir las conclusiones que con llevan a la toma de decisiones sobre la factibilidad en la viabilidad de mercado para incluir una empresa.

2.1.4.2.1. Instrumentos de recolección de datos primarios

La investigación de mercados se va a realizar por medio de la recolección de información que se desea conseguir, los medios para obtenerla son las encuestas, la observación del cliente potencial, sus gustos, el estrato socio económico, la edad, su cultura social, su estilo de vida entre otros.

2.1.4.3. Validación del instrumento de recolección de datos primarios

El método de estudio para realizar una investigación de mercados es el activo y deducido a partir de la conclusión y aplicación de las herramientas para recolectar la información pertinente a los agentes y actores del mercado (clientes potenciales, competidores y proveedores), luego procesar, tabular, sistematizar y deducir conclusiones que el comportamiento y requerimientos de dichos agentes.

2.1.4.4. Determinación de la muestra

Margen de error admitido	5,0 %
Tamaño de la población	100,000 habitantes
Tamaño para un nivel de confianza del 95%	3.83
Numero de encuestas a realizar	385 encuestas

2.1.4.5. Recolección de datos primarios

Según la fórmula que se empleó para calcular el tamaño de la muestra nos dio un numero de 385 encuestas a aplicar para saber el éxito o fracaso de la compañía.

CUESTIONARIO

Encuesta n° ____

Fecha: ____/____/____

FORMULACION DE ENCUESTA PARA INVESTIGACION DE MERCADOS

Buenos días somos estudiantes de una importante universidad de la capital y estamos adelantando una investigación de mercados para determinar la intencionalidad de preparación y elaboración de comidas rápidas que serán distribuidas en la zona. Solicitamos su colaboración respondiendo algunas preguntas de interés para nuestra investigación.

1. ¿A qué categoría de edad perteneces?
- A) 16 – 20 años
 - B) 21 – 25 años
 - C) 25 y mas
2. ¿Consume comida rápida?
- A) Si
 - B) No
3. ¿Con qué frecuencia consumes comida rápida semanalmente?
- A) 1 - 2 veces
 - B) 3 - 4 veces
 - C) 5 – 6 veces
 - D) 7 o más veces
4. ¿tiene una hora fija de comida que sigues?
- A) Si
 - B) No
5. ¿los miembros de su familia también comen comida rápida?
- A) Si
 - B) No
6. En promedio ¿Cuánto dinero gasta en compra de comida rápida por semana?
- A) 5.000 a 10.000 pesos
 - B) 10.000 a 15.000 pesos
 - C) 15.000 a 20.000 pesos
 - D) 20.000 pesos o mas

7. ¿Alguna vez su hábito de compra ha sido influenciado por las promociones de cadenas de comida rápida en las redes sociales?

- A) Si _____
- B) No _____

8. ¿Le gusta pedir comida rápida a domicilio?

- A) Si _____
- B) No _____

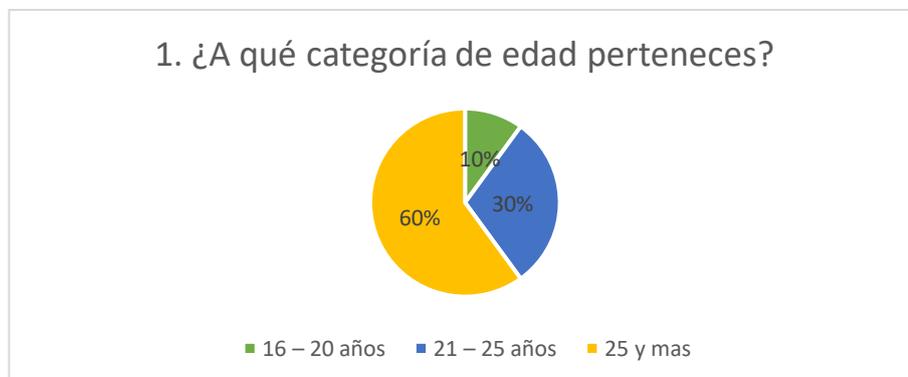
9. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su tipo de empleo?

- A) Trabajadores por cuenta propia _____
- B) Asalariado _____
- C) Propietario de la empresa _____
- D) Desempleados _____

2.1.4.6. Análisis de información de recolección de datos primarios

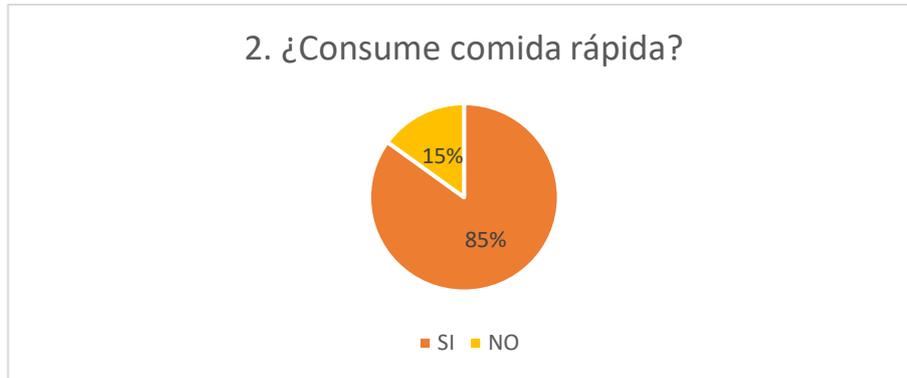
Cuando se aplicó la encuesta se obtuvieron los siguientes datos para comprobar la viabilidad de la compañía.

1. ¿A qué categoría de edad perteneces?



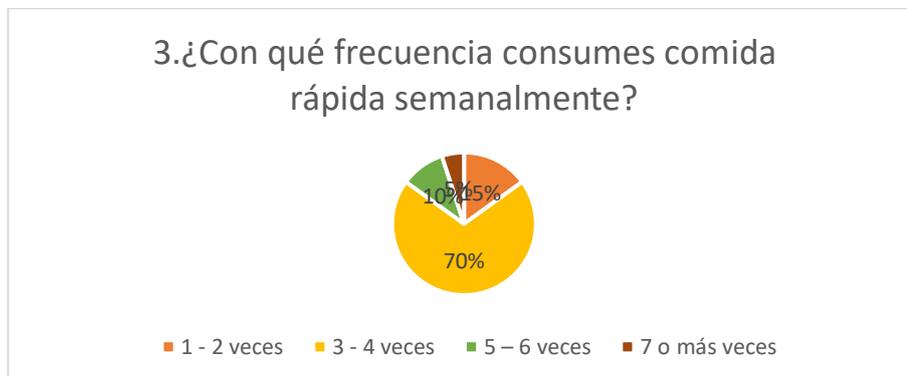
El 60 % de la población encuestada se encuentra en el rango de edad de 25 años en adelante, lo cual es viable para la compañía porque son los mayores demandantes de nuestros productos.

2. ¿Consume comida rápida?



El 85% de la población consume comida rápida por la rapidez en que se obtiene el producto.

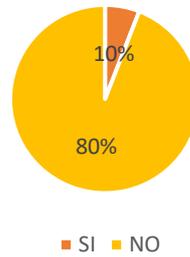
3. ¿Con qué frecuencia consumes comida rápida semanalmente?



El 70% de la población consume comida rápida de tres a cuatro veces en la semana por la falta de tiempo que se tiene para la preparación de la alimentación.

4. ¿tiene una hora fija de comida que sigues?

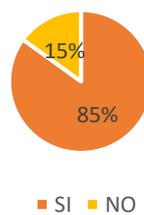
4. ¿tiene una hora fija de comida que sigues?



El 80% de la población no tiene un horario establecido debido a sus labores diarias.

5. ¿los miembros de su familia también comen comida rápida?

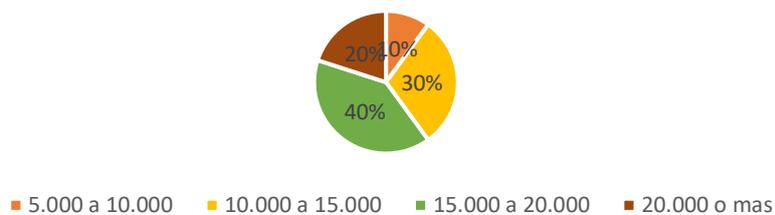
5. ¿los miembros de su familia también comen comida rápida?



El 85% de los miembros de una familia comen comida rápida porque son costumbres ya establecidas en el hogar.

6. En promedio ¿Cuánto dinero gasta en compra de comida rápida por semana?

6. En promedio ¿Cuánto dinero gasta en compra de comida rápida por semana?



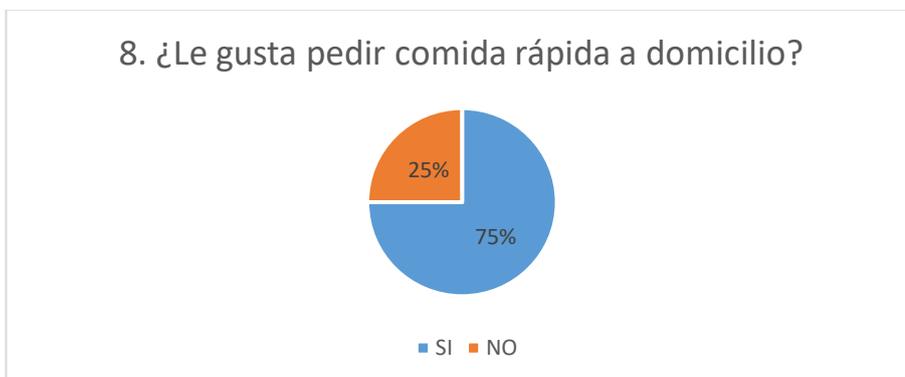
El 40% de la población gasta semanalmente entre 15.000 a 20.000 pesos en comida rápida lo cual es un punto a nuestro favor porque nuestros productos están dentro del presupuesto de los clientes potenciales

7. ¿Alguna vez su habito de compra ha sido influenciado por las promociones de cadenas de comida rápida en las redes sociales?



El 68% de la población es influenciado por las promociones por que tendrán economía respecto a precios y obtener mayores productos.

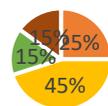
8. ¿Le gusta pedir comida rápida a domicilio?



El 75% de la población prefiere la comida a domicilio por que no tienen la necesidad de desplazarse de un lugar a otro para obtenerla y por la situación que se está viviendo en el momento en el país.

9. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su tipo de empleo?

9. ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor su tipo de empleo?



■ Trabajadores por cuenta propia ■ Asalariado
■ Propietario de la empresa ■ Desempleado

El 45% de la población son empleados asalariados lo cual es un punto favorable debido a que serán nuestros clientes potenciales para nuestros productos.

2.1.4.7. Conclusiones generales de la investigación de mercados

- Se pudo comprobar que la mayoría de los hogares son conformados por personas jóvenes las cuales no disponen del tiempo para preparar alimentación.
- Se comprobó que la zona es viable para el emprendimiento de la compañía.
- La investigación de campo se pudo deducir que entre tres o cuatro veces a la semana nuestros clientes compran comida rápida.
- Se determinó los precios que nuestros clientes estarían dispuestos a pagar por obtener nuestros productos.
- Desarrollar promociones para obtener clientes potenciales.

2.2. Segmentación de mercado

El mercado potencial de nuestra compañía se distribuirá en las comunas dos y tres del municipio de Soacha Cundinamarca.

La población urbana mayor de 18 años, con el mayor hincapié en los empleados y trabajadores de manera independiente debido a que tienen un amplio poder adquisitivo debido a los precios y promociones que se implantaran, el segundo segmento son las familias que se preocupan más por la calidad y bienestar de sus seres queridos los cuales no son tan susceptible al precio.

2.3. Las cuatro P

El marketing mix como uno de los elementos más antiguos del marketing y el cual se utiliza para englobar los principales componentes con los que cuenta una organización para alcanzar sus objetivos comerciales: Producto, Precio, Punto de venta (o distribución) y Promoción.

2.3.1. Producto

La compañía “comidas rápidas MR FOOD” dedicada a la preparación y distribución de comidas rápidas, ofrece los productos como entradas que consisten en (chicharrones con papas criollas o francesas, chorizos con papas criollas o francesas, empanadas, picadas), además hamburguesas, salchipapas, mazorcadadas y jugos naturales.

2.3.1.1. Historia

El panorama general de la alimentación en Colombia no ha presentado mayores modificaciones ni transformaciones desde la época de la conquista, donde se creó la cocina híbrida, mezcla de las experticias culinarias de las indígenas, españoles y africanos, que precedió nuestra actual gastronomía moderna.

Factores como la americanización de la cultura joven y en general del todo el país, los cambios en los estilos de vida, el crecimiento de la oferta, los cambios de la cultura de trabajo, la inserción de la mujer en el mercado laboral, el mejoramiento de ingresos entre otros. Revelan las razones por las cuales en menos de dos décadas se ha producido una revolución en el mercado de las comidas rápidas.

Los hábitos alimenticios priorizan aspectos como la practicidad y rapidez de consumo de sus alimentos, lo anterior debido principalmente a factores como escasez de tiempo y la alta permanencia fuera de casa, especialmente en momento de consumo como la tarde-noche.

2.3.1.2. Fichas técnicas del producto

	FICHA TECNICA DE UNA HAMBURGUESA	
PREPARADO POR:	APROBADO POR:	VERSION 2021
NOMBRE DEL PRODUCTO	HAMBURGUESA	
DESCRIPCION DEL PRODUCTO	<p>Las hamburguesas son alimentos procesados en forma de sándwich compuesta con carnes y aditivos aglutinados que forman una masa homogénea también contienen lechuga, queso, tomate, cebolla, tocino entre otros, que posteriormente se llevara a cocción, en este caso se realizaran dos tipos de hamburguesas las cuales están determinadas con las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hamburguesa carne de res • Hamburguesa de pollo. 	
LUGAR DE ELABORACION	Producto elaborado en la dirección Carrera 19 # 4 C - 41 zona de Soacha Hogares, adecuada para la preparación y distribución de las hamburguesas.	
COMPOSICION NUTRICIONAL	HUMEDAD	71,57%
	PROTEINA	17 g
	GRASA	14 g
	CARBOHIDRATOS	24 g
	ENERGIA(Kcal/g)	295
	COLESTEROL	47 g
	SODIO	414 g
EMPAQUE Y PRESENTACIONES	Desechable de Anti-aceite de papel de embalaje rápido y envase de cartón tipo hamburguesería.	
CANTIDAD	Única unidad	

	FICHA TECNICA DE UNA SALCHIPAPA	
PREPARADO POR:	APROBADO POR:	VERSION 2021
NOMBRE DEL PRODUCTO	SALCHIPAPA	
DESCRIPCION DEL PRODUCTO	<p>Las salchipapas son alimentos procesados, compuesta con carne de res o pollo, salchichas zenú, papas, queso, tocino, huevos codorniz entre otros, que posteriormente se llevara a cocción, en este caso se realizaran dos tipos de salchipapas las cuales están determinadas con las siguientes características</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salchipapas con papas a la francesa • Salchipapas con papas criollas. 	
LUGAR DE ELABORACION	Producto elaborado en la dirección Carrera 19 # 4 C - 41 zona de Soacha Hogares, adecuada para la preparación y distribución de salchipapas.	
COMPOSICION NUTRICIONAL	PROTEINA	26,24 g
	GRASA	68 g
	CARBOHIDRATOS	63 g
	ENERGIA(Kcal/g)	974
	COLESTEROL	117 mg
	SODIO	2613 mg
EMPAQUE Y PRESENTACIONES	Envase de cartón tipo salchipapa.	
CANTIDAD	Única unidad	

	FICHA TECNICA DE UNA MAZORCADA	
PREPARADO POR:	APROBADO POR:	VERSION 2021
NOMBRE DEL PRODUCTO	MAZORCADA	
DESCRIPCION DEL PRODUCTO	La mazorcada es un alimento procesado, compuesta por maíz tierno, papa cabello de ángel, carne y pollo desmechado, tocineta, queso y salsas que posteriormente se llevara a cocción.	
LUGAR DE ELABORACION	Producto elaborado en la dirección Carrera 19 # 4 C - 41 zona de Soacha Hogares, adecuada para la preparación y distribución de mazorcada.	
COMPOSICION NUTRICIONAL	PROTEINA	4,47 g
	GRASA	1,046 g
	CARBOHIDRATOS	31,94 g
	ENERGIA(Kcal/g)	648 kj
	COLESTEROL	6 mg
	SODIO	0,07 g
	POTASIO	359 g
EMPAQUE Y PRESENTACIONES	Envase de cartón tipo mazorcada.	
CANTIDAD	Única unidad	

	FICHA TECNICA DE JUGOS NATURALES	
PREPARADO POR:	APROBADO POR:	VERSION 2021
NOMBRE DEL PRODUCTO	JUGOS NATURALES	
DESCRIPCION DEL PRODUCTO	Producto elaborado a base de agua o leche, se le agrega pulpa de fruta se le añade azúcar o se deja al dulce natural, luego se licua y sirve en los recipientes. Se preparan diversos sabores como son: <ul style="list-style-type: none"> • Guanábana • Maracuyá • Fresa • Mora • Limón 	
LUGAR DE ELABORACION	Producto elaborado en la dirección Carrera 19 # 4 C - 41 zona de Soacha Hogares, adecuada para la preparación y distribución de jugos naturales.	
COMPOSICION NUTRICIONAL	ENERGIA(Kcal/g)	60 kj
	SODIO	14 mg
	POTASIO	280 mg
	CARBOHIDRATOS	16 g
	FIBRA	4 g
	AZUCARES	14 g
	HIERRO	4%
	PROTEINA	1 g
EMPAQUE Y PRESENTACIONES	Vaso de Plástico 350 ml de Polipropileno en Transparente con su respectiva tapa.	
CANTIDAD	Única unidad	

2.3.1.3. Valor agregado

El valor agregado de los productos son las salsas con las cuales van a ser preparados debido a que contienen unos ingredientes netamente naturales como especias y condimentos que le darán el sabor ideal a los productos, la calidad respecto a la carne cien por ciento res e igualmente el pollo, adicionalmente la atención será en el menor tiempo posible con atención al cliente especializada y rápida, todo será llevado a las viviendas para mayor facilidad y comodidad de nuestros clientes.

Diversidad de precios asequibles y flexibles para nuestros clientes y por consiguiente obtener fidelización y aceptación de los productos.

2.3.1.4. Empaque

- Desechable de Anti-aceite de papel de embalaje rápido
- Caja carton tipo Hamburguesa



- Caja carton tipo salchipapas y mazorcada
- Vaso de Plástico 350 ml de Polipropileno en Transparente con su respectiva tapa.



2.3.2. Plaza (punto de venta)

2.3.2.1. Ubicación geográfica

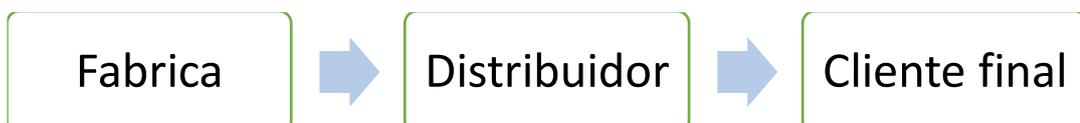


Producto elaborado en la dirección Carrera 19 # 4 C - 41 zona de Soacha Hogares, adecuada para la preparación y distribución comidas rápidas y jugos naturales.

Se distribuirán los productos en la comuna dos y tres del municipio de Soacha Cundinamarca.

2.3.2.2. Canales de distribución

El canal de distribución que se usara es el canal corto que va del productor al consumidor final.



2.3.3. Precios

PRECIOS	
ENTRADAS	
Entrada 1	5000
Entrada 2	5300
Entrada 3	6300
Entrada 4 (picada)	7000
HAMBURGUESAS	
Hamburguesa sencilla	9100
Hamburguesa especial	10300
Hamburguesa super especial	10700
Hamburguesa pollo	9100
SALCHIPAPAS	
Salchipapa sencilla	5100
Salchipapa especial	7000
Salchipapa super especial	8500
Salchipapa criolla	7000
MAZORCADA	
Mazorcada	12000
JUGOS NATURALES	
Jugo de leche	3500
Jugo de agua	3000

2.3.3.1. Costo unitario de los productos

COSTOS UNITARIOS DE LOS PRODUCTOS	
ENTRADAS	
Entrada 1	3500
Entrada 2	3800
Entrada 3	4800
Entrada 4 (picada)	5500
HAMBURGUESAS	
Hamburguesa sencilla	8100
Hamburguesa especial	9300
Hamburguesa super especial	9500
Hamburguesa pollo	7900
SALCHIPAPAS	
Salchipapa sencilla	4100
Salchipapa especial	6000
Salchipapa super especial	7500
Salchipapa criolla	6000
MAZORCADA	
Mazorcada	8050
JUGOS NATURALES	
Jugo de leche	2300
Jugo de Agua	1850

2.3.3.1. Costo total de los productos

COSTOS	
COSTOS FIJOS	\$ 3.951.793
COSTOS VARIABLES	\$ 427.500
COSTOS TOTALES	\$ 4.379.293

2.3.3.1.1. Determinación de costos fijos de producción

COSTOS FIJOS	PRECIOS
Arriendo	700000
Crédito bancario	251793
Nomina	3000000
TOTAL COSTOS FIJOS	3951793

2.3.3.1.2. Determinación de costos variables de producción.

COSTOS VARIABLES		
MATERIA PRIMA	CANTIDAD	PRECIOS
Salsa de mostaza	1000 gr	\$ 12.000
Salsa de tomate	1000 gr	\$ 12.000
Salsa de mayonesa	1000 gr	\$ 12.000
Jamón	500 gr	\$ 11.200
Queso	500 gr	\$ 8.000
Paquete de Salchichas	450 gr	\$ 10.800
Huevos Codorniz	24 unidades	\$ 4.800
Lechuga	500 gr	\$ 4.000
Cebolla	500 gr	\$ 4.000
Tomate	500 gr	\$ 4.000
Tocineta	400 gr	\$ 20.000
Empanadas	20 unidades	\$ 10.000
Chorizos	1 unidad	\$ 1.000
Chicharrones	600 gr(200)	\$ 2.100
Papa criolla	500 gr(100)	\$ 5.000
Papa	500 gr(100)	\$ 5.000
Pan Bimbo	210 gr	\$ 2.600
Carne de hamburguesas	400 gr	\$ 12.000
Papa cabello de ángel	1000 gr (16)	\$ 6.200
Huevos	30 unidades	\$ 12.000
Carne de res	500 gr(100)	\$ 10.000
Pollo (pechuga)	1000 gr(100)	\$ 19.000
Maíz tierno	250 gr(125)	\$ 3.500
Guanábana	1000 gr(100)	\$ 2.500
Maracuyá	1000 gr(100)	\$ 2.500
Fresa	500 gr(100)	\$ 2.000
Mora	500 gr(100)	\$ 5.000
Limonada Natural	1000 gr(100)	\$ 2.000
Leche en bolsa	12 litros(350 mltrs)	\$ 26.000
Azúcar blanca	1000 gr(15)	\$ 3.300
Aceite	3000 mltrs	\$ 22.000
Caja cartón Hamburguesa	100 unidades	\$ 30.000
Caja cartón Salchipapa	10 unidades	\$ 12.000
Anti aceite Papel embalaje	100 unidades	\$ 10.000
Servilletas	1 paquete	\$ 5.000
Vaso de Plástico 350 ml	10 unidades	\$ 12.000
Palitos	180 unidades	\$ 2.000
Dotación	2 unidades	\$ 100.000
TOTAL		\$ 427.500

2.3.3.1.3. Costo Total

COSTOS	
COSTOS FIJOS	\$ 3.951.793
COSTOS VARIABLES	\$ 427.500
COSTOS TOTALES	\$ 4.379.293

2.3.3.1.4. Costo individual del producto.

ENTRADAS		3500
Entrada 1		
Chicharrones	700	
Papa o papa criolla	1000	
Salsas	500	
Empaque	1200	
Servilletas	100	

Entrada 2		3800
Chorizo	1000	
Papa o papa criolla	1000	
Salsas	500	
Empaque	1200	
Servilletas	100	

Entrada 3		4800
Empanadas * 6 unidades	3000	
Salsas	500	
Empaque	1200	
Servilletas	100	

Entrada 4 (picada)		5500
Chorizo	1000	
Chicharrones	700	
Empanadas * dos unidades	1000	
Papa o papa criolla	1000	
Salsas	500	
Empaque	1200	
Servilletas	100	

MAZORCADA		8050
Mazorcada		
Maiz tierno	1750	
Carne o pollo desmechado	1900	
Papa cabello de ángel	100	
Tocineta	1000	
Queso (dos tajadas)	1000	
Salsa	1000	
Empaque	1200	
Servilletas	100	

Hamburguesa especial		\$ 9.300
Pan hamburguesa	1300	
Carne hamburguesa	3000	
Queso	500	
Lechuga	200	
Tomate	400	
Cebolla	400	
Tocineta	1000	
Huevo normal frito	400	
Tocineta	1000	
Papa cabello de ángel	100	
Salsas	500	
Empaque	400	
Servilletas	100	

HAMBURGUESAS		\$ 8.100
Hamburguesa sencilla		
Pan hamburguesa	1300	
Carne hamburguesa	3000	
Queso	500	
Lechuga	200	
Tomate	400	
Cebolla	400	
Huevo codorniz	200	
Tocineta	1000	
Papa cabello de ángel	100	
Salsas	500	
Empaque	400	
Servilletas	100	

JUGOS NATURALES		2300
Jugo en leche		
Leche (350 mltrs)	1050	
Azucar	50	
Empaque	1200	
Jugo en agua		1850
Agua (350 mltrs)	600	
Azucar	50	
Empaque	1200	

Hamburguesa super especial		\$ 9.500
Pan hamburguesa	1300	
Carne hamburguesa	3000	
Queso (dos tajadas)	1000	
Lechuga	200	
Tomate	400	
Cebolla	400	
Tocineta	1000	
Jamon	700	
Huevo codorniz (2 unidades)	400	
Papa cabello de ángel	100	
Salsas	500	
Empaque	400	
Servilletas	100	

Hamburguesa pollo		\$ 7.900
Pan hamburguesa	1300	
Pollo apanado	1900	
Queso	500	
Lechuga	200	
Tomate	400	
Cebolla	400	
Tocineta	1000	
Jamon	700	
Huevo normal frito	400	
Papa cabello de ángel	100	
Salsas	500	
Empaque	400	
Servilletas	100	

SALCHIPAPAS		\$ 4.100
Salchipapa sencilla		
Papa normal	1000	
Salchicha	600	
Queso	500	
Huevo codorniz	200	
Salsa	500	
Empaque	1200	
Servilletas	100	

Salchipapa especial		6000
Papa normal	1000	
Salchipapa	600	
Queso	500	
Jamon	700	
Tocineta	1000	
Huevos codorniz (dos unidades)	400	
Salsa	500	
Empaque	1200	
Servilletas	100	

Salchipapa super especial		7500
Papa normal	1000	
Salchipapa	600	
Queso	500	
Tocineta	1000	
Carne o pollo desmechado	2000	
Huevos codorniz (tres unidades)	600	
Salsa	500	
Empaque	1200	
Servilletas	100	

Salchipapa criolla		6000
Papa criolla	1000	
Salchicha	600	
Queso	500	
Jamon	700	
Huevos codorniz (dos unidades)	400	
Tocineta	1000	
Salsa	500	
Empaque	1200	
Servilletas	100	

2.3.3.2. Resultado estudio de mercado

El resultado de la investigación de mercados que se realizó se pudo determinar que los precios que tienen en la competencia son más bajos pero los productos que ofrecen tienen una baja calidad, mala presentación y no ofrecen servicio a domicilio.

2.3.3.3. Precio de la competencia

Los precios de la competencia oscilan entre 5.000 a 10.000 pesos son más bajos respecto a nuestros productos, pero no cuentan con estándares de calidad, ni con la adecuada limpieza ni correcta manipulación de la materia prima para su adecuada preparación e distribución.

2.3.3.4. Asignación de precio

ASIGNACION DE PRECIOS	
ENTRADAS	
Entrada 1	5000
Entrada 2	5300
Entrada 3	6300
Entrada 4 (picada)	7000
HAMBURGUESAS	
Hamburguesa sencilla	9100
Hamburguesa especial	10300
Hamburguesa super especial	10700
Hamburguesa pollo	9100
SALCHIPAPAS	
Salchipapa sencilla	5100
Salchipapa especial	7000
Salchipapa super especial	8500
Salchipapa criolla	7000
MAZORCADA	
Mazorcada	12000
JUGOS NATURALES	
Jugo de leche	3500
Jugo de agua	3000

2.3.4. Promoción

2.3.4.1. Imagen publicitaria



2.3.4.2. Canales publicitarios

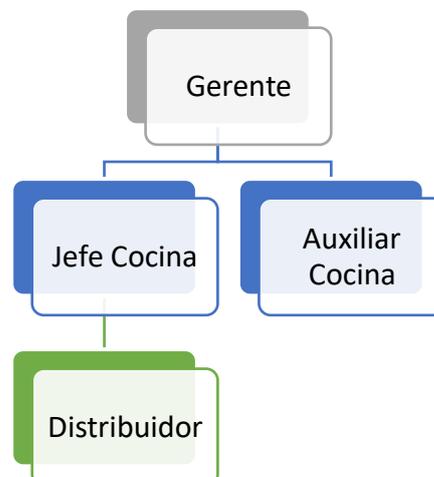
- Tarjetas publicitarias (código QR)
- Página web
- Redes sociales (Facebook, Instagram entre otros).
- Cartel en nuestro punto de fabricación.

CAPÍTULO 3.

ESTUDIOS TECNICOS DEL PROYECTO

3.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

3.1.1. Organigrama de la empresa



3.1.2. Funciones de los cargos

Gerente

- Planeación de las actividades que se desarrollen dentro de la empresa
- Organizar los recursos de la entidad
- Estudiar los diferentes asuntos financieros, administrativos, de marketing, etcétera
- Fijación de una serie de objetivos que marcan el rumbo y el trabajo de la organización
- Definir a donde se va a dirigir la empresa en un corto, medio y largo plazo, entre otras muchas tareas

Jefe de cocina

- La organización general de la cocina.
- Hacer los pedidos de materia prima.
- Capacitar a su personal.
- Supervisar la cocina a la hora del servicio.
- Supervisa la limpieza.

Auxiliar de cocina

- Colaborar en la conservación de las materias primas y los productos de uso en la cocina
- Mantener limpia la cocina y los utensilios
- Mezclar los ingredientes
- Cuando lleguen los alimentos tiene que recogerlos y colocarlos en los lugares indicados

Distribuidor

- Tener el carnet de manipulador de alimentos.
- Contar con un medio de transporte puede ser bicicleta o moto (debe contar con los documentos en regla para el manejo del medio de transporte).
- En ausencia de periodos de reparto, puede ser empleado a labores de carácter auxiliar.

3.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

3.2.1. Nombre de la empresa

“comidas rápidas MR FOOD”

3.2.2. Misión.

“comidas rápidas MR FOOD” Es una compañía del municipio de Soacha/Cund, dedicada a satisfacer la necesidad de cumplir a cabalidad con las normas y reglamentos con la preparación y distribución de comidas rápidas contando con personal especializado, con apoyo de tecnología cumpliendo altos estándares de calidad.

Pretendiendo un mejoramiento continuo que garantice la satisfacción de los clientes, una rentabilidad sostenible y desarrollo de empleados además contribuyendo con la sociedad en compañías en protección y conservación del medio ambiente.

3.2.3. Visión

“comidas rápidas MR FOOD” será en el año 2026 una de las mejores compañías a nivel nacional en materia de preparación y distribución de comidas rápidas contando con personal especializado, apoyo de tecnología cumpliendo con los altos estándares de calidad.

3.2.4. Objetivos de la empresa

3.2.4.1. Objetivo en rentabilidad

- Relacionar y evaluar los principales proveedores de insumos y materias primas para preparación y distribución de los productos
- Determinar las ventajas y desventajas más adecuadas teniendo en cuenta limitaciones, presupuesto y naturaleza de la compañía.
- Definir las características, propiedades, promociones, técnicas y demás atributos de los productos acorde a las necesidades del cliente potencial y considerando aquellos productos ya posicionados en el mercado.

3.2.4.2. Objetivo en crecimiento

- Cuantificar y analizar la competencia directa e indirecta relacionada con los productos a introducir en el mercado
- Identificar oportunidades y amenazas del macro entorno para emprender una empresa objeto de esta investigación considerando como opción las localidades y municipios aledaños.
- Relacionar y analizar la competencia directa e indirecta relacionada con el servicio.
- Determinar cuáles son los canales de distribución más adecuados para que el cliente pueda adquirir sus productos
- Diseñar y proponer un plan de marketing acorde a la naturaleza de la compañía y los productos además de las posibilidades presupuestales y alcance estratégico de penetración e incurrir en el mercado objetivo.

3.2.4.3. Objetivo en participación mercado

- Tener presente la segmentación del mercado para realizar la investigación de las relevantes variables y las características que lo identifican
- Identificar las características y comportamientos de los clientes potenciales y su requerimiento respecto a los productos

3.2.4.4. Matriz DOFA

Debilidades

- No se cuenta con el personal especializado
- Actualmente no se cuenta con el recurso financiero para iniciar la compañía
- Actualmente no están adecuadas las instalaciones para la elaboración de los productos

Oportunidades

- Financiamiento por parte de una entidad bancaria
- Sector donde va a estar ubicada la compañía.

Fortalezas

- Se tiene un conocimiento amplio en los productos que se va a ofrecer
- Se cuenta con la información del mercado potencial que abarcaría la compañía
- Se tendrá presente las diferentes opiniones de nuestros clientes referente a los productos y atención prestada.

Amenazas

- Posicionamiento de la competencia en el mercado potencial
- La diversidad de precios que ofrece la competencia con elaboración y distribución de los productos
- Alta competencia y posicionamiento de las marcas en el mercado nacional
- Alta publicidad de la competencia y el ingreso de la marca en el mercado potencial

3.2.4.5. Matriz DOFA con estrategias

- Se reclutará personal con las capacidades idóneas para la elaboración de los productos.
- Se solicitará a una entidad bancaria un crédito de libre inversión para realizar la instalación e iniciar la compañía.
- Debido al conocimiento que se obtendrá mediante el personal seleccionado los productos serán seleccionados por nuestros clientes potenciales.
- Debido a la calidad y sabor de los productos nuestros clientes nos elegirán antes que la competencia.
- La compañía creará la página web y publicación a través de las redes sociales para dar a conocer los productos.

3.3. IMAGEN CORPORATIVA

3.3.1. Logotipo de la empresa

Comidas rápidas “MR FOOD”.

3.3.2. Eslogan de la empresa

En tu hogar, inigualable sabor y saludable.



3.4. ESTUDIO TÉCNICO

3.4.1. Localización óptima

La dirección Carrera 19 # 4 C - 41 zona de Soacha Hogares.



3.4.2. Tamaño Óptimo

La determinación del tamaño óptimo es teniendo en cuenta una demanda creciente debido a que la zona donde se distribuirán los productos está en constante crecimiento, en los próximos años se entregaran viviendas que en este momento se encuentran en construcción.

La opción que se toma es invertir en dos tecnologías, una pequeña para enfrentar el volumen de operación de los primeros años y otra mayor, que sustituirá a la primera para adecuarse a los niveles de operación de los años futuros.

3.4.3. Tecnología del proyecto

La tecnología que se tendrá en la compañía será los diferentes implementos para la preparación de los productos como lo son:

- Estufa, Asador, Plancha
 - Congelador
- Freidora

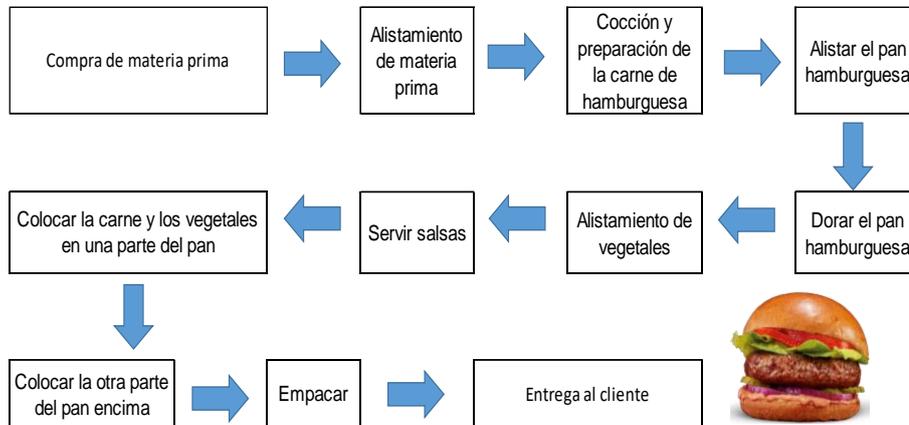


- Nevera



3.4.4. Diseño de proceso productivo

➤ Proceso productivo hamburguesa



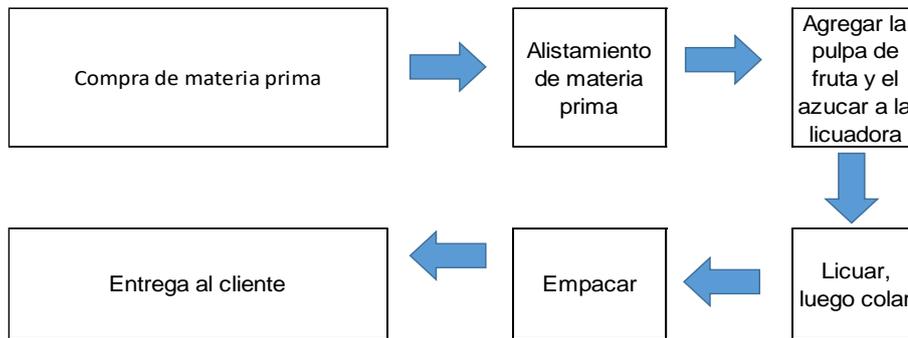
➤ Proceso productivo salchipapa



➤ Proceso productivo de mazorcada



➤ Proceso productivo de jugos naturales.

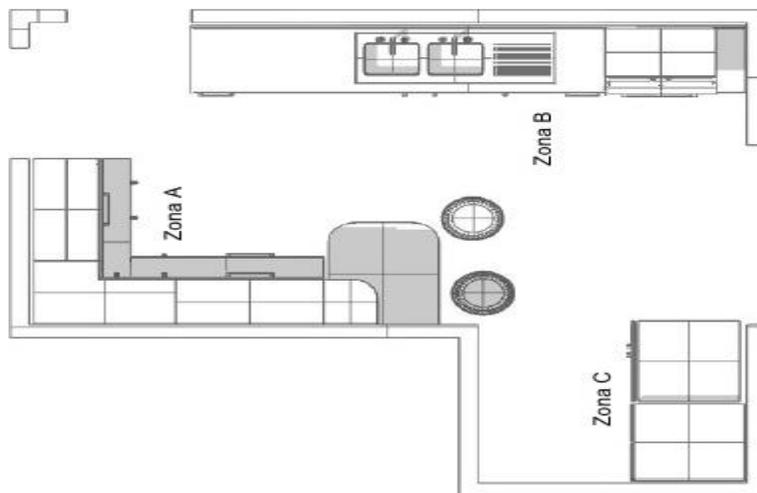


3.4.5. Planimetría y diseño de planta

Zona A – zona de empaque de los productos.

Zona B – zona de preparacion y coccion de los productos.

Zona C – zona de alistamiento de la materia prima.



CAPÍTULO 4.

ASPECTOS LEGALES Y ORGANIZATIVOS

4.1. DEFINICIÓN FORMA JURÍDICA DE LA EMPRESA

4.1.1. Riesgo patrimonial

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

4.1.2. Figura Societaria escogida

Sociedad por acciones simplificadas (S.A.S)

4.1.3. Definición de S.A.S.

Puede constituirse por una o más personas, mediante documento privado en el cual se indiquen los siguientes requisitos:

- Nombres y apellidos de las personas que conforman la compañía
- Documento de identidad y domicilio
- Razón social seguida de las palabras sociedad por acciones simplificada o S.A.S.
- Duración (puede ser indefinida)
- Enuncian de actividades principales
- Cualquier actividad comercial o civil lícita
- Capital autorizado, suscrito y pagado
- Forma de administración
- Nombre e identificación de los administradores.

Se constituye mediante:

- Documento privado y autenticado
- Registro mercantil de cámara de comercio del dominio principal
- Minuta simplificada de las Sociedad por acciones simplificadas (S.A.S)

Acciones

Ordinarias: son de voto singular, aunque carecen de privilegios especiales.

Privilegiadas: derechos preferenciales, reembolso en caso de liquidación, una cuota determinada de las utilidades acumulable o no, otras prerrogativas económicas, pueden tener voto singular o múltiple.

Con dividendo preferencial y sin derecho a voto puede pactarse:

- Participación en utilidades después del dividendo mínimo
- Dividendo acumulado

- Limite 50% del capital suscrito

Con dividendo fijo anual puede ser:

- Una suma fija anual
- Una suma fija anual y el % adicional sobre excedentes de utilidades
- Con o sin derecho a voto
- Con voto singular o múltiple

De pago:

- Se concibe para pago a empleados y trabajadores
- Se liberan contra el estado de resultados
- No requieren estar pagadas con anterioridad
- Limite laboral los pagos en especie
- Con dividendo fijo anual
- Con o sin derecho a voto
- Con voto singular o múltiple.

Aspectos tributarios

- Inscripción en el RUT y secretaria de hacienda municipal o distrital
- Obligaciones de impuestos nacionales
 - Renta
 - IVA
 - Rete fuente
 - Timbre
 - Patrimonio
 - Gravamen a los movimientos financieros (GMF)
- Resolución de facturación
- Responsabilidad régimen común
- Expedición de certificados
- Agentes retenedores a título de renta
- IVA (según responsabilidad)

- ICA
- Tarifa de impuesto de renta del 33%
- Renta presuntiva del 3% sobre patrimonio líquido
- Dividendo sin doble tributación.
- Inscripciones obligatorias de impuestos municipales, ICA, predial, vehículos, contribuciones y otros.
- Obligaciones parafiscales, SENA, ICBF y cajas.

4.1.4. Minuta de constitución, concepto y documento de constitución de la empresa

¿Qué es la minuta?

Es un documento privado, elaborado y firmado por un abogado, que contiene el acto o contrato que debe presentarse ante un notario para su elevación ante escritura pública.

¿para qué es necesaria?

Permite comprobar que no existen otras empresas con nombre similar o igual inscritas en el registro e impide la inscripción de cualquier otra empresa con un nombre similar al reservado.

Partes de la minuta

- Nombre, identidad y domicilio accionistas
- Razón social o denominación
- Dominio principal y sucursales
- Término de duración si no esta es indefinida
- Enunciación clara actividades o se entiende que podrá realizar cualquier actividad lícita
- Capital autorizado, suscrito y pagado y su forma
- Clase, número, valor nominal y plazo de pago de las acciones
- La forma de administración
 - Deberá asignarse, cuando menos un representante legal

- El documento será objeto de autenticación, previo a la inscripción en el registro mercantil.

MINUTA

ESTATUTOS BÁSICOS - SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA

A los días (29) / mes (03) /año (2021), nosotros:

Jennifer Ramírez Castañeda, identificado con cédula de ciudadanía número 1.024.546.540 expedida en Bogotá (Cundinamarca), domiciliado en la ciudad de Soacha (Cundinamarca).

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 registrará 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 “comidas rápidas MR FOOD”. Es una sociedad comercial por acciones simplificada, de nacionalidad colombiana. El domicilio principal de la sociedad es la ciudad de Soacha (Cundinamarca). La sociedad podrá crear sucursales, agencias y establecimientos por decisión de su Asamblea General de Accionistas.

ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETO:

La empresa es dedicada a la seguridad social. La sociedad puede realizar, en Colombia y en el exterior cualquier actividad lícita, comercial o civil.

ARTÍCULO TERCERO. DURACIÓN:

La sociedad estará vigente hasta 2028.

CAPÍTULO II

CAPITAL Y ACCIONES

ARTÍCULO CUARTO. CAPITAL AUTORIZADO:

El capital autorizado de la sociedad es la suma de \$10.000.000, dividido en 10 acciones nominativas de valor nominal de \$1.000.000 cada una.

ARTÍCULO QUINTO. CAPITAL SUSCRITO:

El capital suscrito de la sociedad es de \$10.000.000, dividido en 10 acciones de valor nominal de \$ 1.000.000 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:

- Por vencimiento del término previsto en los estatutos, si los hubiere, a menos que fuera prorrogado mediante documento inscrito en el registro mercantil antes de su expiración.
- Por imposibilidad de desarrollar las actividades previstas en su objeto social.
- Por la iniciación del trámite de liquidación judicial.
- Por las causales previstas en los estatutos.
- Por la voluntad de los accionistas adoptada en la asamblea o por decisión del accionista único.
- Por orden de autoridad competente.
- 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. SUJECCIÓN 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 regirá 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: Jennifer Ramírez Castañeda, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.024.546.540 de Bogotá, Cundinamarca.

SUPLENTE: _Edisson Daniel Muñoz Pulido, identificado con cédula de ciudadanía N° 1.024.520.143 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 APORTE
Jennifer Ramírez Castañeda.	100	\$10.000.000
TOTAL	100	\$10.000.000

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
Jennifer Ramírez Castañeda.	100	\$10.000.000
TOTAL	100	\$10.000.000

Beneficios para acogerse a la ley 1429 del 2010

- A las compañías pequeñas (activos no superiores a los 5.000 y cuyo personal no sea superior a 50 trabajadores) que inicien su actividad

económica principal a partir de la entrada en vigencia de esta ley y de su reglamentación.

- Los empresarios que se acojan a esta ley pagaran tarifas así:
 - Cero por ciento (0%) del total de la tarifa establecida para la obtención de la matricula mercantil en el primer año de actividad.
 - Cincuenta por ciento (50%) del total de la tarifa establecida para la renovación de la matricula mercantil en el segundo año
 - Setenta y cinco por ciento (75%) del total de la tarifa establecida para la renovación de la matricula mercantil en el tercer año
 - Cien por ciento (100%) del total de la tarifa para la renovación de la matricula mercantil de los cuatro años en adelante.

- Impuesto de renta y parafiscales
 - No pagaran contribuciones parafiscales
 - No pagarán impuesto de renta durante los primeros dos años y tendrán tarifa reducida del tercer al quinto año. Este beneficio tiene vigencia indefinida.

4.2. PROCEDIMIENTOS LEGALES PARA LA FORMALIZACIÓN DE LA EMPRESA

4.2.1. Formalización comercial

La formalización debe entenderse más que como una obligación de registro, como un medio de inclusión económica, ambiental y social de las empresas en los mercados, para que estas aumenten sus índices de productividad, accedan al sistema financiero y sean sostenibles.

4.2.1.1. Cámara de Comercio, Registro Único empresarial, Consulta de Homonimia, CIU

Cámara de Comercio de Bogotá **FORMULARIO DEL REGISTRO ÚNICO EMPRESARIAL Y SOCIAL RUES HOJA 1**

Este formulario es obligatorio para todos los sujetos de registro que se inscriben en el Registro Único Empresarial y Social (RUES) de Bogotá. El formulario debe ser diligenciado en su totalidad y presentado en el momento de la inscripción en el RUES. Este formulario es propiedad de la Cámara de Comercio de Bogotá y no puede ser reproducido, distribuido o utilizado sin el consentimiento escrito de la Cámara de Comercio de Bogotá.

INFORMACIÓN DEL REGISTRADO

Nombre completo: _____

Identificación: _____

INFORMACIÓN GENERAL

DIRECCIÓN DE LA EMPRESA PRINCIPAL: _____

TELÉFONO: _____

INFORMACIÓN PARA NOTIFICACIONES SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS

DIRECCIÓN PARA NOTIFICACIONES SOCIALES: _____

TELÉFONO: _____

ACTIVIDADES ECONÓMICAS

INDICAR EL CÓDIGO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL DE LA EMPRESA (SEGÚN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LA OCDE): _____

OTROS DATOS

INDICAR SI LA EMPRESA ES: EMPRESA FAMILIAR EMPRESA SOCIAL EMPRESA DE CAPITAL AJENO

Cámara de Comercio de Bogotá **FORMULARIO DEL REGISTRO ÚNICO EMPRESARIAL Y SOCIAL RUES HOJA 2**

Este formulario es obligatorio para todos los sujetos de registro que se inscriben en el Registro Único Empresarial y Social (RUES) de Bogotá. El formulario debe ser diligenciado en su totalidad y presentado en el momento de la inscripción en el RUES. Este formulario es propiedad de la Cámara de Comercio de Bogotá y no puede ser reproducido, distribuido o utilizado sin el consentimiento escrito de la Cámara de Comercio de Bogotá.

INFORMACIÓN FINANCIERA

ESTADO DE EFECTIVO EN CASH: _____

ESTADO DE EFECTIVO EN CUENTAS DE DEPÓSITO: _____

SI ES UNA EMPRESA ASOCIATIVA DE TRABAJADORES

APORTES LABORALES: _____

APORTES ACTIVOS: _____

APORTES LABORALES RECORRIDOS: _____

APORTE EN COMBO: _____

TOTAL APOYOS: _____

REFERENCIAS - ENTIDADES DE CRÉDITO

1. NOMBRE: _____

2. NOMBRE: _____

ESTADO ACTUAL DE LA PERSONA JURÍDICA

ESTADO DEL ESTADO DE LA PERSONA JURÍDICA: EN VIGENCIA EN SUSPENSIÓN EN LIQUIDACIÓN

DETALLE DE LOS BIENES BASTES QUE FORMA

INSTRUMENTO: _____

DIRECCIÓN: _____

MUNICIPIO: _____

DEPARTAMENTO: _____

PAÍS: _____

LEY 1710 DE 2014

INDICAR SI LA EMPRESA ES: EMPRESA FAMILIAR EMPRESA SOCIAL EMPRESA DE CAPITAL AJENO

PROTECCIÓN SOCIAL

INDICAR SI LA EMPRESA ES: EMPRESA FAMILIAR EMPRESA SOCIAL EMPRESA DE CAPITAL AJENO

Consulta

de

Homonimia

Cámara de Comercio de Bogotá

Registros públicos | Solución de controversias | Servicios empresariales | Competitividad y valor compartido | Gobernanza y conocimiento empresarial

Consulte información para: **Empresarios** | **Círculo de Afiliados CCB** | **Inversionistas** | **Ciudadanos** | **Proveedores - Contratistas** | **Sala de prensa virtual**

Síganos en:      | **RSS** 

Servicios en Línea

Soporte y ayuda en Línea: | **Línea de Respuesta Inmediata 3830330** Chat | Llamada virtual | Ayuda

Registro Mercantil - Homonimia nacional

Por identificación

Clase: **Cédula de Ciudadano** No. -

Por nombre o razón social*

Escriba los primeros caracteres del nombre **"comidas rápidas MR FOOD"**

Búsqueda por palabra clave

Por palabra clave

Registro mercantil

Digite el número de matrícula

Buscar

Cámara de Comercio	Matrícula	Razón Social	Organización Jurídica	Último año renovado	Estado
					1

CIU

5619 Otros tipos de expendio de comidas preparadas n.c.p. X

Esta clase incluye:

- La preparación y el expendio para consumo inmediato desde vehículos motorizados o no, puestos móviles, entre otros, de comidas preparadas tales como: empanadas, buñuelos, perros calientes, arepas, chorizos, etc.
- La preparación y el expendio de alimentos para su consumo inmediato, no clasificados previamente, tales como las denominadas casetas, kioscos, «fritanguerías».
- Las actividades de las heladerías, establecimientos de coffe shop y fuentes de soda, entendidos como los establecimientos donde se sirven helados y bebidas de frutas naturales para el consumo inmediato.

Esta clase excluye:

- La preparación y el expendio de comidas preparadas, tales como: empanadas, bolís, buñuelos, perros calientes, arepas, chorizos, etc., siempre que estos sean vendidos a un agente comercial o un tercero. Se incluyen en la clase 1089, «Elaboración de otros productos alimenticios, n.c.p.»

4.2.2. Formalización tributaria

La formalización permite acreditar el patrimonio de la empresa, así como los flujos de efectivo y contrastarlos con los impuestos pagados, para proyectar la eventual liquidez de esta. Asegurar una justa competencia de precios.

4.2.2.1. Impuestos nacionales y distritales que debe tributar la empresa

Impuestos nacionales

Se liquidan en el portal de la Dian y desde allí se direcciona al banco para realizar el pago.

➤ Retención en la fuente

Antes de realizar un pago por prestación de servicios, honorarios, compras, arrendamientos, etc. se debe evaluar si el cliente es auto retenedor de renta (se valida en el Rut o factura), de lo contrario se debe aplicar o descontar

un valor por concepto de retención en la fuente, los cuales se pagan el mes siguiente acumulando todos los conceptos.

Tarifas de retención en la fuente:

- Arrendamiento de Inmuebles y compras:

A personas declarantes de Impuesto de renta (normalmente son empresas) el 2.5% sobre el valor antes de IVA, a no declarantes el 3.5%.

Para montos superiores a \$742.000

Honorarios a declarantes el 11% y a no declarantes el 10% no tiene monto mínimo.

- Servicios en General a declarantes 4%, para no declarantes el 6% monto mínimo \$110.000.

Servicios de Hoteles, restaurantes y Hospedajes a declarantes el 2.5% y no declarantes (personas naturales) el 3.5% monto mínimo \$110.000.

- Impuesto al valor agregado (IVA):

Cuando se realiza una factura se debe cobrar el IVA del 16% (tarifa general), al final del bimestre, se declara el IVA generado menos el valor del IVA descontable (IVA que cobran en las compras y/o servicios que adquirió durante el bimestre).

- Bimestral: Con ingresos brutos del año gravable anterior, iguales o superiores a 92.000 UVT
- Cuatrimestral: Con ingresos brutos del año gravable anterior, iguales o superiores a 15.000 UVT, pero inferiores a 92.000 UVT.
- Anual: Con ingresos brutos del año gravable anterior inferiores a 15.000 UVT

- Auto retención del CREE

Es una retención para acelerar el recaudo del impuesto del cree (9% anual). Consiste en calcular un porcentaje sobre todos los ingresos que tenga la empresa en el cuatrimestre, la auto retención del CREE depende de la actividad de la compañía

- Impuesto para la equidad CREE

Es un impuesto creado para sustituir los aportes parafiscales que ya no pagan las empresas sobre sus trabajadores cuando ganan menos de 10 salarios mínimos (\$6.160.000).

Equivale al 9% de su renta líquida, se declara y se paga anual en abril de cada año, en la declaración se descuentan los pagos de la auto retención de CREE que se realizan en el año.

➤ **Impuesto de renta:**

Es un impuesto anual, corresponde al 25% de la renta líquida, son ingresos menos costos y deducciones.

➤ **Información exógena Dian:**

Es una obligación formal que tienen las empresas que declaran impuesto de renta, consiste en reportar todos los terceros con los que tuvieron operaciones el año anterior de acuerdo a los valores presentados en la renta. Los vencimientos para reportar la información del 2014 salen en resolución que emite el gobierno en octubre de 2014.

Impuestos distritales

➤ **El impuesto de industria y comercio**

Grava el desarrollo de actividades industriales, comerciales y de servicios dentro del distrito capital. Se toman los Ingresos y se multiplica por la tarifa de acuerdo a la actividad económica que desarrolla la empresa.

➤ **Retención de ICA:**

Tiene la misma periodicidad bimestral que el Impuesto anterior ICA y los mismos vencimientos.

Es el anticipo del impuesto de industria y comercio efectuado por el vendedor y descontado por el comprador en el momento de causar, pagar o abonar en cuenta, las facturas o cuentas de cobro. La empresa le aplica la Retención de ICA a personas naturales por concepto de actividades comerciales y de servicios.

El formulario se debe diligenciar en el portal de la Secretaria de Hacienda, se imprime, y firma el representante legal y se paga en bancos, al igual que el de Industria y Comercio.

➤ Información exógena distrital:

Es una obligación formal que tienen las empresas con el Distrito capital, consiste en reportar los terceros con los que tuvo operaciones el año anterior.

4.2.2.2. Registro Único tributario

El registro único tributario, RUT, administrado por la dirección de impuestos y aduanas nacionales, constituye el mecanismo único para identificar, ubicar y clasificar las personas y entidades que tengan la calidad de contribuyentes declarantes de ingresos y patrimonio; los responsables del régimen común y los pertenecientes al régimen simplificado; los agentes retenedores; los importadores, exportadores y demás usuarios aduaneros, y los demás sujetos de obligaciones administrativas por la dirección de impuestos y aduanas nacionales respecto de los cuales esta requiera su inscripción.

The image shows the 'Formulario del Registro Único Tributario Hoja Principal' (Form of the Unique Tax Register Main Sheet) from the DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales). The form is divided into several sections: IDENTIFICACION (Identification), UBICACION (Location), CLASIFICACION (Classification), and other administrative fields. It includes fields for company name, identification number, address, and various classification codes. The form is numbered '001' in the top right corner. A large watermark 'SOLITUS' is overlaid on the form.

4.2.2.3. Tramites DIAN: Firma digital y resolución de facturación

La firma electrónica es un conjunto de datos electrónicos que acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son:

- Identificar al contribuyente de manera inequívoca.
- Asegurar la integridad del documento firmado, es decir que sea exactamente el mismo que el original y no ha sufrido alteración o manipulación alguna.
- Asegurar la exclusividad del documento firmado.
- Los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma el documento.

La base legal de la Firma Electrónica en Colombia está recogida en la Ley 527 de 1999 y la define como “valor numérico que se adhiere a un mensaje de datos y que, utilizando un procedimiento matemático conocido, vinculado a la clave del iniciador y al texto del mensaje, permite determinar que este valor se ha obtenido exclusivamente con la clave del iniciador y que el mensaje inicial no ha sido modificado después de efectuada la transformación”.

Con la expedición de la Resolución No. 00070 del 3 de noviembre de 2016, modificada por la Resolución 22 de abril 3 de 2019, se define la Firma Electrónica como la combinación de una Identidad Electrónica y un Código Electrónico que sirve para el cumplimiento de deberes formales y tareas electrónicas habilitadas en los Servicios Informáticos Electrónicos de la DIAN.

LA AUTORIZACIÓN DE NUMERACIÓN DE FACTURACIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 772 del Código de Comercio el cual señala, “Factura es un título valor que el vendedor o prestador del servicio podrá librar y entregar o remitir al comprador o beneficiario del servicio.”

Requisitos legales de la factura

El artículo 621 del Código de Comercio y los artículos 617,618 del Estatuto Tributario, establece algunos requisitos legales de la factura, entre ellos:

- Estar denominada expresamente como factura de venta.
- Apellidos y nombre o razón y NIT del vendedor o de quien presta el servicio.
- Discriminación del IVA pagado o impuesto al consumo
- Llevar un número que corresponda a un sistema de numeración consecutiva de facturas de venta.

MODALIDADES DE FACTURACIÓN

- **FACTURA POR TALONARIO O DE PAPEL:** Pre impreso por medios litográficos o tipográficos o de técnicas industriales de carácter similar conforme los requisitos legales de la factura (Art 617 E.T)
- **FACTURA POR COMPUTADOR:** Emitida por medio de un software, donde interactúa la programación, el control y la ejecución de las funciones inherentes a la venta o servicio, entre otras, la emisión de facturas, comprobantes, notas crédito, etc.
- **FACTURA POS:** Máquina registradora de hardware y software que interactúa permitiendo la programación, control y ejecución de las funciones inherentes al punto de venta.
- **FACTURA ELECTRÓNICA:** Documento que soporta transacciones de venta de bienes y/o servicios y que operativamente tiene lugar a través de sistemas computacionales y/o soluciones informáticas (Art 2. Decreto 2242 DE 2015).

VIGENCIA DE LA AUTORIZACION DE NUMERACION DE FACTURACION:

- Termina de tiempo que señala la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales para utilizar la numeración de facturación. Podrá ser de 6, 12, 18 y 24 meses.

4.3. FORMALIZACIÓN LABORAL

4.3.1. Breve contexto de las obligaciones laborales en Colombia.

Las obligaciones laborales con créditos de primer orden, lo que quiere decir que, en caso de la liquidación de la empresa, primero se deben cubrir las obligaciones de naturaleza laboral y luego las demás.

Las prestaciones sociales son los dineros adicionales al salario que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante contrato de trabajo por sus servicios prestados. Es el reconocimiento a su aporte en la generación de ingresos y utilidad en la empresa o unidad económica.

Prima de servicios

Toda empresa debe pagar a cada empleado un salario mensual, del cual quince días se deben pagar, por tardar el último día del mes de junio y los restantes quince días en los primeros 20 días del mes de diciembre.

Según el artículo 307 del código sustantivo del trabajo, la prima de servicios no es salario ni se debe computar como salario en ningún caso, tratamiento que se le da a las demás prestaciones sociales.

En caso que el empleado opere con un contrato de trabajo a término fijo, la prima de servicios se calculara en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.

La base para el cálculo de la prima de servicios es el salario básico más auxilio de transporte, horas extras, comisiones y cualquier otro pago considerado salario.

En cuanto al auxilio de transporte, este no es el factor salarial, pero por mandato expreso del artículo 7 de la ley 1 de 1963, este se considera incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales. Es de tener presente que este tratamiento de auxilio de transporte es solo para las prestaciones sociales, mas no para los aportes parafiscales ni de seguridad social (pensión, salud A.R.L).

Cesantías

El trabajador tiene derecho a que se le pague un salario mensual por cada año de trabajo o proporcionalmente a la fracción de año trabajado.

Para liquidar el auxilio de cesantías se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

En este caso también se tiene en cuenta el auxilio de transporte como base para el cálculo de las cesantías.

La liquidación de las cesantías se hará el último día de cada año o al finalizar el contrato.

Respecto a los empleados del servicio doméstico, la base para las cesantías será únicamente el valor pagado en dinero, teniendo en cuenta, que, en este tipo de empleo, parte del salario se paga en especie como por ejemplo la alimentación y hospedaje.

El auxilio de cesantías debe ser consignado por el empleador antes del 15 de febrero del siguiente año en una cuenta individual de cada trabajador en el fondo que el empleado elija. De no consignarse oportunamente las cesantías, el empleador deberá pagar un día de salario por cada día de retraso en la consignación o pago de las cesantías.

Empleadores no obligados al pago del auxilio de cesantías

Toda empresa está obligada al pago del auxilio de cesantías a excepción de la industria familiar, a los trabajadores temporales o transitorios y a los artesanos siempre que no ocupen más de cinco personas ajenas o extrañas a su familia y trabajen en su propio establecimiento.

Dotación

Todo empleado que ocupe más de un trabajador permanente debe suministrar al empleado como dotación, cada cuatro meses un par de zapatos y un vestido.

Esta obligación es para con los empleados que devenguen un sueldo de hasta dos salarios mínimos, y tendrán derecho los trabajadores que a la fecha de la entrega de la dotación lleven laborando en la empresa como mínimo tres meses.

Las fechas de entrega de la dotación serán el día 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de noviembre de cada año.

Está prohibido que el empleador compense en dinero el valor correspondiente a la dotación, aunque es costumbre entre los empleadores, especialmente en oficinas y almacenes en los que no se requiere uniforme, entregar el dinero al empleado con el fin que este adquiera por su cuenta y a su gusto las prendas que ha de utilizar en su lugar de trabajo.

4.3.2. Afiliación patronal a EPS, FONDO DE PENSIONES y ARL

La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales.

La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato.

La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado.

Su forma de remuneración es por honorarios.

No se generará en estos contratos ninguna relación laboral y por ende no hay lugar al pago de prestaciones sociales.

La afiliación al sistema integral de seguridad social se debe realizar como trabajador independiente, esto es, asume la totalidad de las cotizaciones.

4.3.3. Cronograma de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial

Pasos	Primer mes	Segundo mes	Tercer mes	Cuatro mes	Quinto mes
Identificar y evaluación de los riesgos presentes.	★				
Participación activa de todos los empleados en las actividades de medicina, higiene y seguridad industrial.	★	★			
Capacitación y educación respecto a salud y seguridad en el trabajo a todos los empleados de la empresa.		★	★		
Fomentar estilos de trabajo seguro	★	★	★	★	★
Calidad en las actividades de higiene, psicología ocupacional y medicina preventiva.		★	★	★	
Ubicación de los empleados según las capacidades.	★				
Desarrollar actividades orientadas a controlar enfermedades de origen laboral.		★	★	★	
Conformación de COPASO(comité		★	★	★	★

paritario de salud ocupacional) y la brigada de emergencia de la empresa.					
Cumplimiento de las normas vigentes de salud ocupacional en Colombia.					

4.3.4. Funciones del comité paritario de salud ocupacional

Está reglamentado por la resolución 2013 de 1986 y los artículos 25 y 26 del decreto 614 de 1984, es el organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa.

Sus funciones son las relacionadas a continuación:

- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuran y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que estos adelanten la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el reglamento de higiene y seguridad industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las

medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, maquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con salud ocupacional.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la normatividad vigente.
- Elegir al secretario del comité.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud ocupacional.
- Reunirse por lo menos una vez en el mes en la empresa y durante el horario de trabajo.
- Reunirse de carácter extraordinario dentro de los cinco días hábiles siguientes a la ocurrencia de un accidente grave o identificación de un riesgo inminente.

El presente programa de salud ocupacional rige a partir de la fecha y es aplicable para todos los empleados, contratistas y visitantes.

4.3.5. Reglamento interno de trabajo

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa “**comidas rápidas MR FOOD**” domiciliada en el municipio Soacha (Cundinamarca), y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, que sin embargo sólo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

Condiciones de admisión

ART. 2º—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa “**comidas rápidas MR FOOD**” debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

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

PAR.—El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto así, es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1º); lo mismo que la

exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Min trabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Período de prueba

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 7º—Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole

distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6º).

CAPÍTULO IV

Horario de trabajo

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

Días laborables: lunes a viernes 10:00 am a 16:00 pm

Hora de almuerzo: 16:00 pm. a 17:00 p.m.

Tarde: 17:00 p.m. a 22:00 p.m.

Hora de entrada: 10:00 am - Hora de salida: 22:00 pm

Con períodos de descanso de quince minutos en cada turno de 13:30 pm – 13:45 pm, 19:30 pm – 19:45 pm

PAR. —Para las empresas que laboran el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

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

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

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

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de

descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. (L. 789/2002, art. 51).

CAPÍTULO V

Las horas extras y trabajo nocturno

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

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

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

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

ART. 12. —Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Días de descanso legalmente obligatorios

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

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

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

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

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

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

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

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (L. 789/2002, art. 26).

PAR. 3.1. —El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

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

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

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

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

Vacaciones remuneradas

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

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

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

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

ART. 20. —Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en

dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

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

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

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

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

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

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

Permisos

ART. 24.—La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de

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

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, núm. 6º).

CAPÍTULO VII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 25. —Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de 10 salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 26. —Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 27. —Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, núm. 1º).

Períodos de pago: mensuales.

ART. 28. —El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayores de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

CAPÍTULO VIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ART. 29. —Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 30. —Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 31. —Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 32. —Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos

ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 33. —Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PAR.—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que la hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 34. —En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARP.

ART. 35. —En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ART. 36. —Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de

las enfermedades profesionales para lo cual deberán en cada caso determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica, deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 37. —En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX

Prescripciones de orden

ART. 38. —Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a) Respeto y subordinación a los superiores.
- b) Respeto a sus compañeros de trabajo.
- c) Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

g) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

h) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

i) Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO X

Orden jerárquico

ART. 39. —El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente: gerente general, representante legal, contador, secretaria, personal del aseo administrativo.

PAR. —De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: el suplente del representante legal.

CAPÍTULO XI

Labores prohibidas para mujeres y menores

ART. 40. —Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2º y 3º).

ART. 41. —Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PAR.—Los trabajadores menores de 18 años y mayores de catorce 14, que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del

menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

CAPÍTULO XII

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ART. 42. —Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.

9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.

10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.

13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así

lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada 4 meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (CST, art. 57).

ART. 43. —Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

ART. 44. —Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza, y
 - d) En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera

que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos, será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 45. —Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

CAPÍTULO XIII

Escala de faltas y sanciones disciplinarias

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

ART. 47—Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra, y por cuarta vez suspensión en el trabajo por tres días.

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos meses.

d) La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por 2 meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas

se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ART. 48. —Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de 15 minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias.

ART. 49. —Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

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

CAPÍTULO XIV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 51. —Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de gerente, quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ART. 52. —Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PAR. —En la empresa “comidas rápidas MR FOOD” no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

CAPÍTULO XV

Publicaciones

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

CAPÍTULO XVI

Vigencia

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

CAPÍTULO XVII

Disposiciones finales

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

CAPÍTULO XVIII

Cláusulas ineficaces

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

CAPÍTULO XIX

Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ART. 57. —Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a

generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 58. —En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos los cuales el comité de bienestar laboral debe dar a conocer a los empleados:

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

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.

3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:

a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente;

b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos y

c) Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 59. —Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de

confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita, por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará "comité de bienestar laboral".

2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:

a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.

b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.

c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaren.

e) Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia al interior de la vida laboral de la empresa.

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

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

3. Este comité se reunirá por lo menos, cada dos mes designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación

de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.

4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido convivente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.

5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Fecha: 29 marzo de 2021

Dirección: La dirección Carrera 19 # 4 C - 41 zona de Soacha Hogares.

Ciudad: Soacha

Departamento: Cundinamarca

Representante legal: Jennifer Ramírez Castañeda

CAPÍTULO 5.

PLAN DE FINANCIACION Y ETAPA PREOPERATIVA

5.1. PLAN OPERATIVO

5.1.1. Definición

Un plan operativo es un documento en el cual los responsables de una organización (ya sea una empresa, una institución o una oficina gubernamental) establecen los objetivos que desean cumplir y estipulan los pasos a seguir.

Estos objetivos se plasman sobre un documento similar al que se conoce como plan de acción, el cual prioriza las iniciativas más importantes para alcanzar distintos objetivos y metas. Ambos tipos de planes consisten en una guía importante para saber hacia dónde se está trabajando, conociendo el marco en el cual deberá desarrollarse cada proyecto en particular.

5.1.2. Estrategias para sus diseños

- Se establecen días para llevar a cabo la inscripción de la compañía antes los entes oficiales para poder ejercer mi actividad económica en el mercado
- Se desarrolla un plan de marketing para que nuestros clientes potenciales conozcan nuestros productos.
- Se les brindara servicio a domicilio a nuestros clientes.
- Se brindarán precios asequibles para todos nuestros clientes.

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

5.2. PLAN FINANCIERO

5.2.1. Costos Fijos

COSTOS FIJOS	PRECIOS
Arriendo	700000
Crédito bancario	251793
Nomina	3000000
TOTAL COSTOS FIJOS	3951793

5.2.2. Costos Variables

COSTOS VARIABLES		
MATERIA PRIMA	CANTIDAD	PRECIOS
Salsa de mostaza	1000 gr	\$ 12.000
Salsa de tomate	1000 gr	\$ 12.000
Salsa de mayonesa	1000 gr	\$ 12.000
Jamón	500 gr	\$ 11.200
Queso	500 gr	\$ 8.000
Paquete de Salchichas	450 gr	\$ 10.800
Huevos Codorniz	24 unidades	\$ 4.800
Lechuga	500 gr	\$ 4.000
Cebolla	500 gr	\$ 4.000
Tomate	500 gr	\$ 4.000
Tocineta	400 gr	\$ 20.000
Empanadas	20 unidades	\$ 10.000
Chorizos	1 unidad	\$ 1.000
Chicharrones	600 gr(200)	\$ 2.100
Papa criolla	500 gr(100)	\$ 5.000
Papa	500 gr(100)	\$ 5.000
Pan Bimbo	210 gr	\$ 2.600
Carne de hamburguesas	400 gr	\$ 12.000
Papa cabello de ángel	1000 gr (16)	\$ 6.200
Huevos	30 unidades	\$ 12.000
Carne de res	500 gr(100)	\$ 10.000
Pollo (pechuga)	1000 gr(100)	\$ 19.000
Maíz tierno	250 gr(125)	\$ 3.500
Guanábana	1000 gr(100)	\$ 2.500
Maracuyá	1000 gr(100)	\$ 2.500
Fresa	500 gr(100)	\$ 2.000
Mora	500 gr(100)	\$ 5.000
Limonada Natural	1000 gr(100)	\$ 2.000
Leche en bolsa	12 litros(350 mltrs)	\$ 26.000
Azúcar blanca	1000 gr(15)	\$ 3.300
Aceite	3000 mltrs	\$ 22.000
Caja cartón Hamburguesa	100 unidades	\$ 30.000
Caja cartón Salchipapa	10 unidades	\$ 12.000
Anti aceite Papel embalaje	100 unidades	\$ 10.000
Servilletas	1 paquete	\$ 5.000
Vaso de Plástico 350 ml	10 unidades	\$ 12.000
Palitos	180 unidades	\$ 2.000
Dotación	2 unidades	\$ 100.000
TOTAL		\$ 427.500

5.2.3. Proyección de ventas

PRODUCTOS	PRECIO PRODUCTO	CANTIDAD A VENDER	MENSUAL	1ER AÑO	2DO AÑO	3ER AÑO	4TO AÑO	5TO AÑO
Entrada 1	\$ 5.000	55	\$ 275.000	\$ 3.300.000	\$ 3.465.000	\$ 3.638.250	\$ 3.820.163	\$ 4.011.171
Entrada 2	\$ 5.300	45	\$ 238.500	\$ 2.862.000	\$ 3.005.100	\$ 3.155.355	\$ 3.313.123	\$ 3.478.779
Entrada 3	\$ 6.300	50	\$ 315.000	\$ 3.780.000	\$ 3.969.000	\$ 4.167.450	\$ 4.375.823	\$ 4.594.614
Entrada 4	\$ 7.000	40	\$ 280.000	\$ 3.360.000	\$ 3.528.000	\$ 3.704.400	\$ 3.889.620	\$ 4.084.101
Hamburguesa sencilla	\$ 9.100	100	\$ 910.000	\$ 10.920.000	\$ 11.466.000	\$ 12.039.300	\$ 12.641.265	\$ 13.273.328
Hamburguesa especial	\$ 10.300	90	\$ 927.000	\$ 11.124.000	\$ 11.680.200	\$ 12.264.210	\$ 12.877.421	\$ 13.521.292
Hamburguesa super especial	\$ 10.700	85	\$ 909.500	\$ 10.914.000	\$ 11.459.700	\$ 12.032.685	\$ 12.634.319	\$ 13.266.035
Hamburguesa de pollo	\$ 9.100	95	\$ 864.500	\$ 10.374.000	\$ 10.892.700	\$ 11.437.335	\$ 12.009.202	\$ 12.609.662
Salchipapa sencillo	\$ 5.100	90	\$ 459.000	\$ 5.508.000	\$ 5.783.400	\$ 6.072.570	\$ 6.376.199	\$ 6.695.008
Sachipapa especial	\$ 7.000	98	\$ 686.000	\$ 8.232.000	\$ 8.643.600	\$ 9.075.780	\$ 9.529.569	\$ 10.006.047
Salchipapa super especial	\$ 8.500	80	\$ 680.000	\$ 8.160.000	\$ 8.568.000	\$ 8.996.400	\$ 9.446.220	\$ 9.918.531
salchipapa criolla	\$ 7.000	80	\$ 560.000	\$ 6.720.000	\$ 7.056.000	\$ 7.408.800	\$ 7.779.240	\$ 8.168.202
mazorcada	\$ 12.000	50	\$ 600.000	\$ 7.200.000	\$ 7.560.000	\$ 7.938.000	\$ 8.334.900	\$ 8.751.645
Jugos naturales (en agua)	\$ 3.000	40	\$ 120.000	\$ 1.440.000	\$ 1.512.000	\$ 1.587.600	\$ 1.666.980	\$ 1.750.329
jugos naturales (en leche)	\$ 3.500	30	\$ 105.000	\$ 1.260.000	\$ 1.323.000	\$ 1.389.150	\$ 1.458.608	\$ 1.531.538
Total		1028	\$ 7.929.500	\$ 95.154.000	\$ 99.911.700	\$ 104.907.285	\$ 110.152.649	\$ 115.660.282

5.2.4. Estado de resultados proyectado a cinco años

INGRESOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
VENTAS	\$ 95.154.000	\$ 99.911.700	\$ 104.907.285	\$ 110.152.649	\$ 115.660.282
TOTAL INGRESOS	\$ 95.154.000	\$ 99.911.700	\$ 104.907.285	\$ 110.152.649	\$ 115.660.282
GASTOS					
OP ADMINISTRACION NOMINA	36.000.000	37.800.000	39.690.000	41.674.500	43.758.225
GASTOS LEGALES	\$ 1.600.000	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
SERVICIOS	\$ 735.000	\$ 771.750	\$ 810.338	\$ 850.854	\$ 893.397
DEPRECIACION	\$ 70.000	\$ 73.500	\$ 77.175	\$ 81.034	\$ 85.085
TOTAL GASTOS	\$ 38.405.000	\$ 38.645.250	\$ 40.577.513	\$ 42.606.388	\$ 44.736.707
COSTOS DE PRODUCCION					
MATERIA PRIMA	\$ 448.875	\$ 471.319	\$ 494.885	\$ 519.629	\$ 545.610
TOTAL COSTOS	\$ 448.875	\$ 471.319	\$ 494.885	\$ 519.629	\$ 545.610
TOTAL COSTOS Y GASTOS	\$ 38.853.875	\$ 39.116.569	\$ 41.072.398	\$ 43.126.017	\$ 45.282.317
RESULTADO DEL EJERCICIO	\$ 56.749.000	\$ 61.266.450	\$ 64.329.772	\$ 67.546.261	\$ 70.923.575

5.2.5. Flujo de Caja del proyecto

EGRESOS	CERO AÑO	PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO	CUARTO AÑO	QUINTO AÑO
INVERSIÓN INICIAL	\$ (10.000.000)					
INVENTARIO	\$ 4.650.000					
CUOTA PRESTAMO	\$ 251.793	251.793	251.793	251.793	251.793	251.793
MANO OBRA DIRECTA	\$ 3.000.000	36.000.000	37.800.000	39.690.000	41.674.500	43.758.225
MATERIA PRIMA	\$ 427.500	448.875	471.319	494.885	519.629	545.610
COSTOS DE FABRICACION	\$ 700.000	735.000	771.750	810.338	850.854	893.397
TOTAL EGRESOS	\$ (970.707)	37.435.668	39.384.873	41.312.329	43.333.320	45.452.056
INGRESOS	CERO AÑO	PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO	CUARTO AÑO	QUINTO AÑO
DEPRECIACION		70.000	73.500	77.175	81.034	85.085
VENTAS		95.154.000	99.911.700	104.907.285	110.152.649	115.660.282
PRESTAMO		8.688.474	7.032.112	5.102.635	2.855.009	3.031
TOTAL INGRESOS		\$ 103.912.474	\$ 107.017.312	\$ 110.087.095	\$ 113.088.692	\$ 115.748.398
FLUJO NETO		66.476.806	67.632.439	68.774.766	69.755.372	161.200.455

5.3. ESTRATEGIA DE FINANCIACIÓN

5.3.1. Determinación Inversión Mínima para el proyecto

Se determinó que la inversión inicial para la compañía es de \$10.000.000 millones de pesos los cuales se adquirirán mediante una entidad financiera.

CONCLUSIONES

En el trabajo desarrollado se puede evidenciar como de la necesidad de una comunidad se crea una idea de negocio, además de poder crear estrategias de mercadeo para que la compañía sea posicionada en la mente de los clientes.

Se realizó un arduo estudio de la comunidad para poder determinar nuestros principales intermediarios, clientes, el crecimiento de la población y nuestros competidores.

En este trabajo se dio a conocer los diferentes pasos que se deben tener en cuenta para realizar una buena investigación de mercados, además de determinar si la compañía que se creó tiene viabilidad en el mercado.

Se desarrollaron los pasos relevantes en el momento de crear una compañía, los aspectos importantes que se deben tener en cuenta respecto a la competencia, precios, clientes potenciales, lugar estratégico para distribuir los productos.

En el trabajo se dio a conocer como se realiza una investigación de campo, además que nos indica como tabular la información coleccionada.

Se investigó sobre cómo realizar la formalización de la compañía ante las entidades financieras y administrativas, además se sabe todos los pasos para constituir la de manera legal y correcta.

Se realizó un plan financiero para poder comprobar el crecimiento y sostenibilidad de la compañía, además de determinar las proyecciones de ventas y estados de resultados durante los primeros cinco años.

CIBERGRAFIA

https://www.utadeo.edu.co/sites/tadeo/files/collections/documents/field_attached_file/analisis_de_caso_comidas_rapidas_0.pdf?width=740&height=780&inline=true#pdf_reader

<https://glosario.mott.pe/marketing/palabras/microambiente>

<https://www.corabastos.com.co/>

<https://www.efege.com/central.html#>

<http://www.grupobimbo.com>

<https://glosario.mott.pe/marketing/palabras/macroambiente>

<https://es.godaddy.com/blog/las-4-p-del-marketing-que-son-y-para-que-sirven/>

https://www.utadeo.edu.co/sites/tadeo/files/collections/documents/field_attached_file/analisis_de_caso_comidas_rapidas_0.pdf?width=740&height=780&inline=true#pdf_reader

<http://www.cundinamarca.gov.co/wcm/connect/c39d81ae-563b-4f5b-b23a-42478e5ddeb0/3.+Anexo+3.2+-+PERFIL+SITUACIONAL+DEL+DEPARTAMENTO.pdf?MOD=AJPERES&CVID=llg0MXL>

<https://www.iep-edu.com.co/cual-son-las-tareas-de-un-director-general/>

<https://www.gmcash.es/blog/las-responsabilidades-de-un-jefe-de-cocina>

<https://www.educaweb.com/profesion/ayudante-cocina-139/>

<https://fishsolutions.pescanova.es/funciones-de-un-ayudante-de-cocina/>