



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

1. IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DEL PROYECTO	MAHAHUA		
ESTADO	ANTEPROYECTO	X	PROYECTO
LUGAR Y FECHA			
PALABRAS CLAVES	Bebidas, Natural, Orgánico, Refrescante, Medioambiental, Frutas, Sodas, Salud.		
REGIONAL	Antioquia		
CENTRO/COMPLEJO	CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL		
INSTITUCIÓN EDUCATIVA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA GONZALO RESTREPO JARAMILLO		
PROGRAMA DE FORMACIÓN	TÉCNICO EN ASISTENCIA ADMINISTRATIVA		
FICHA DE CARACTERIZACIÓN	2485755		
DATOS DE CONTACTO DEL RECTOR Y/O COORDINACIÓN DE LA I. E	NOMBRE: Alvaro Cuervo Montoya CARGO: Rector TELÉFONO: MÓVIL: 3004123647 CORREO: cuervo63@gmail.com		
DATOS DE CONTACTO DEL DOCENTE DE LA IE RESPONSABLE DEL PROYECTO	NOMBRE: Elizabeth Escobar Angel CARGO: Docente par TELÉFONO: MÓVIL: 3148308847 CORREO: elizabeth.escobar@medellin.edu.co		
DATOS DE CONTACTO DEL INSTRUCTOR SENA RESPONSABLE DEL PROYECTO	NOMBRE: Luis Carlos Niño CARGO: instructor Sena TELÉFONO: MÓVIL: 3132935092 CORREO: lcnino@sena.edu.co		
APRENDICES PARTICIPANTES DEL PROYECTO	DIRECCIÓN ELECTRÓNICA	MÓVIL	
Estefania Mestra Vega	estemesvega@gmail.com	3043565778	
Mariana Posso Ampudia	jenifermariana21@gmail.com	314 6213447	
Katherine Mosquera Rivas	katherinemosquerarivas9@gmail.com	305 2602443	
Sara Yuveysy Gamboa Cordoba	Sara.gamboa@medellin.edu.co	3206970429	
Licet Dahiana Romero Navarro	dahianaromero444@gmail.com		



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

2. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Objetivos

Defina el objetivo general y los objetivos específicos a lograr con el desarrollo de su proyecto, teniendo en cuenta aspectos **sociales, económicos, ambientales** y los demás que usted considere importantes.

Objetivo General. Cuál es la necesidad que va a cubrir el proyecto, este ítem debe ser desarrollado describiendo la acción que se va a realizar, la descripción debe comenzar con un verbo en infinitivo y no debe tener más de 10 líneas

Producir y comercializar sodas naturales de alta calidad, siendo una empresa líder en el mercado de bebidas naturales y refrescantes, y así brindar un producto para satisfacer las necesidades de nuestros clientes cuidando de su salud.

Objetivos Específicos: Escriba en orden las acciones que se van a realizar para desarrollar el objetivo general, redactándolas con un verbo en infinitivo, guiarse de los procesos que tiene que hacer para completar/lograr el objetivo general

- Lograr la satisfacción de nuestros clientes y funcionarios con productos de buena calidad e innovadores.
- Somos una empresa enfocada en cuidar el medio ambiente utilizando productos de origen natural y recipientes biodegradables.
- Estamos enfocadas en satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes cuidando de su salud por medio de nuestros productos.

ALCANCE DEL PROYECTO

Misión

La función de la empresa debe ser corta, debe denotar y dejar la sensación de futuro, debe estar centrada en la necesidad que se va a atender más que en el producto, debe definir el negocio de la empresa, debe cautivar y motivar.

Mahahua es una empresa dedicada a crear y comercializar sodas naturales de excelente sabor y buena calidad siendo innovadoras para el consumidor. Nuestra labor como empresa es desarrollar productos que promuevan el buen uso de los recursos que nos proporciona el medio ambiente, siendo una gran opción para la salud y bienestar de nuestros clientes.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Visión

La visión denominada como el SUEÑO de la empresa, es una declaración de aspiración de la empresa a mediano o largo plazo, es la imagen a futuro de cómo deseamos que sea la empresa más adelante.

Mahahua es una empresa que para el año 2028 está visionada a ser reconocida como empresa líder y exitosa en la elaboración de sodas naturales que brinden beneficios para la salud y bienestar de nuestros clientes, diferenciándose por nuestra innovación, calidad y buen servicio.

Valores Corporativos

Los valores corporativos son estos aspectos que hacen a tu empresa diferente del resto, no es la marca o el logo, son aspectos más profundos que generan para la compañía una ventaja competitiva frente al resto.

- Respeto: Crear un ambiente de seguridad y cordialidad; permitiendo la aceptación de las limitaciones ajenas y el reconocimiento de las virtudes de los demás, estableciendo una sana convivencia.
- Diversidad y calidad: estos valores se centran en 3 áreas
 - Clientes: hacemos extensiva la experiencia en MAHAHUA a todos los clientes, reconociendo y respondiendo a las preferencias y necesidades de cada uno de ellos. Nos aseguramos de que los clientes disfruten de una experiencia excepcional conectando con ellos de forma adaptada a su contexto cultural.
 - Comunidades: apoyamos a nuestros barrios locales y a las comunidades globales e invertimos en ellos a través de acuerdos de colaboración estratégicos y oportunidades de desarrollo económico que estrechan nuestros vínculos con las comunidades a las que prestamos servicio.
 - Proveedores: somos una compañía de confianza y acogedora para los proveedores, a través de nuestro programa de diversidad dirigido a incrementar nuestra red de suministro.
- Integridad: Entre nuestros valores defendemos la honestidad, la credibilidad y la equidad.
- Diferencia: hay pocas compañías en el mundo que generan compromiso y lealtad, por otro lado MAHAHUA busca llegar con esos principios al consumidor ganándose sus corazones no solo con un buen producto si no, una atención al cliente impecable siempre buscando la diferenciación a través de ofrecer un producto y servicio de gran valor.
- Conciencia medioambiental: La conservación del medioambiente es importante, por ello estamos desarrollando continuamente políticas internas que reduzcan nuestro impacto negativo, por ende, crear productos que favorezcan al mismo.
- Facilidad: El éxito de nuestra marca va ligado a la facilidad de acceso para el consumidor, ya que ofrecemos una alternativa donde el consumidor tiene la opción de consumir solo frutas o hortalizas en representación de soda teniendo potencial nutricional.

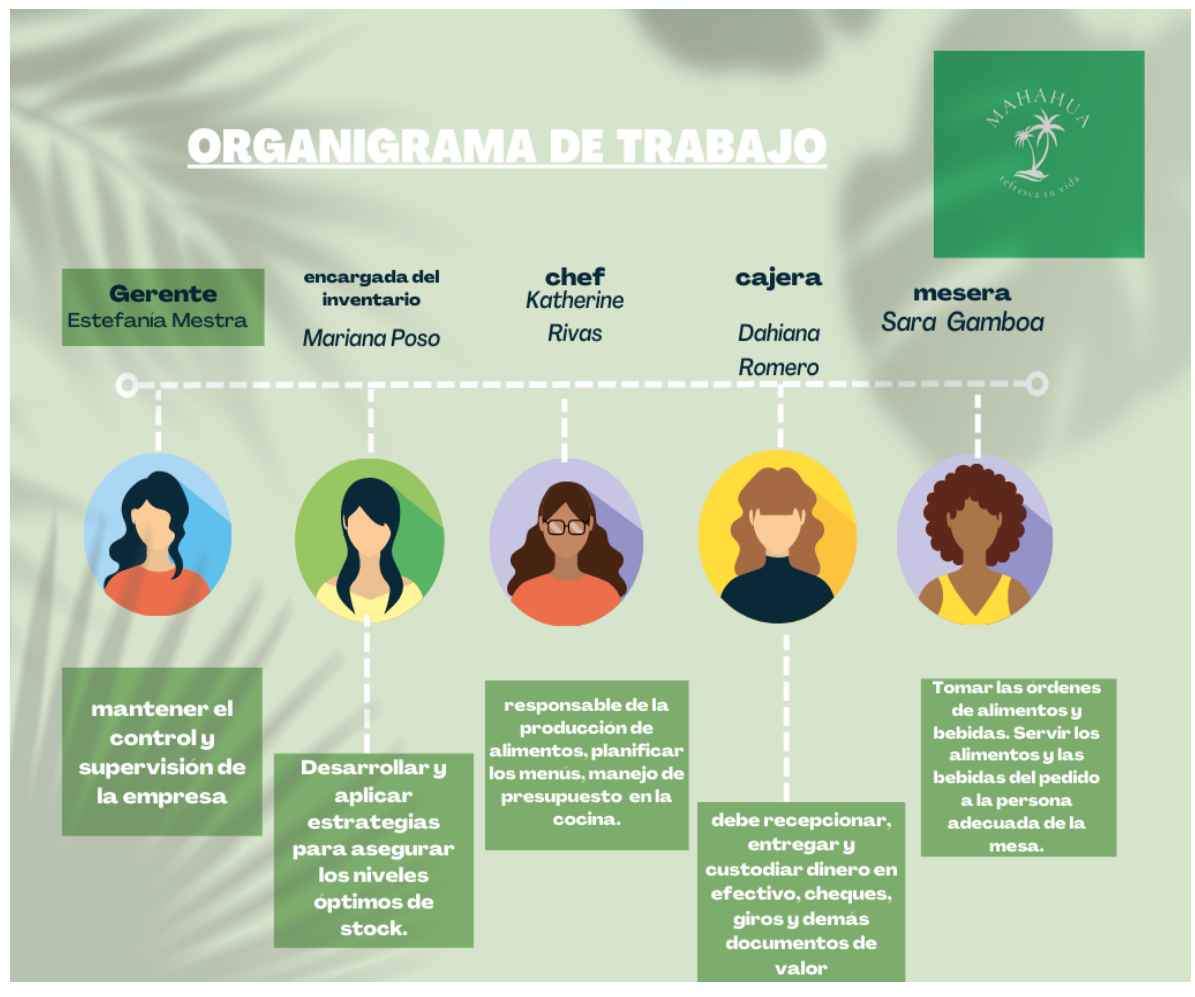


FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTION EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

- Orientación al cliente: Nos preocupamos por satisfacer las necesidades de nuestros clientes, así como de cumplir con sus peticiones y superar sus expectativas.
- Trabajo en equipo: Promovemos la colaboración de nuestros trabajadores, aportando lo mejor de cada uno y asumiendo responsabilidades para la consecución de un objetivo común.

Organigrama

Un organigrama también conocido como diagrama organizativo o gráfico de jerarquía, es un esquema que se utiliza para organizar una empresa, actividad o entidad. Del mismo modo, se puede utilizar para poder nombrar la representación gráfica de las operaciones que se llevan a cabo en un determinado proceso industrial e informático.





FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Logo y Slogan (explicados en simbología y colores)

El logotipo se define como un símbolo formado por imágenes o letras que sirve para identificar una empresa, marca, institución o sociedad y las cosas que tienen relación con ellas. Los slogans se caracterizan por ser la frase que representa una compañía, producto o servicio, esto por medio de un juego de palabras que suele destacar las funciones principales de la mercancía.



Manual de Funciones y Cargos (Explicar de forma general las funciones de los integrantes del equipo dentro del proyecto)

El Manual de Funciones constituye el documento formal que compila las diferentes descripciones de puestos de trabajo de una organización. Es el resultado del estudio de los puestos de trabajo, imprescindible para llevar a cabo la correcta gestión de las personas.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

- Nombre del cargo: Gerente (área: administrativa)

Nombre de la encargada: Estefania Mestra Vega

Jefe inmediato: Junta de socios

Número de personas en el cargo: 1

Objetivo: mantener el control y supervisión de la empresa

Perfil del cargo: Esta persona será la encargada de dirigir, coordinar y supervisar que todas las actividades de la empresa se lleven a cabo, para ello debe hacer un seguimiento y debe controlar todas y cada una de las áreas que pertenecen a la empresa.

FUNCIONES

1. asumir el control sobre el personal al servicio
2. planificar, organizar, controlar y orientar las distintas áreas de trabajo
3. supervisar la gestión del presupuesto de naturaleza económica
4. entregar informes mensuales
5. disposición a nuevas tareas asignadas

- Nombre del cargo: chef (área producción de alimentos)

Nombre de la encargada: Katherine Mosquera Rivas



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Jefe inmediato: Chef

Número de personas en el cargo: 1

Objetivo: Planifica, organiza y supervisa el suministro, la preparación y la forma de cocinar los alimentos y la confección de los diferentes platos que se elaboran en la cocina de un restaurante o de un servicio de restauración.

Perfil del cargo: incluyen estudiar recetas, crear menús y preparar platos y bebidas de alta calidad. Debe ser capaz de delegar tareas al personal de cocina para garantizar que las comidas y bebidas se preparan de forma oportuna. Además, debe estar familiarizado con las normativas sanitarias.

FUNCIONES

1. supervisan la preparación y la cocción de alimentos y comidas para empresas, hoteles, restaurantes, comedores y hospitales.
2. Los chef deben desenvolverse en todo tipo de establecimientos de restauración, desde un bar, crucero, escuelas, restaurantes, hasta comedores de prisiones.
3. orden y limpieza: Para sacarle el mayor provecho a todos los insumos es indispensable que el equipo en cocina sea organizado. Además, este debe conocer y seguir al pie de la letra las normas de higiene y limpieza en todas y cada una de las áreas de trabajo.
4. rapidez: Es importante que tanto el chef como sus ayudantes estén siempre preparados para reaccionar, resolver o proponer. De esto depende la imagen de tu restaurante y la experiencia que vivirán tus clientes
5. curiosidad: Esta habilidad es la que distingue a un chef tradicional de un chef excepcional. Y es que la curiosidad es la que permite llevar a cabo mezclas nunca antes vistas. Lo cual puede impactar directa y positivamente a tu restaurante.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

- Nombre del cargo: encargada de inventario(El especialista de inventario)

Nombre de la encargada: Mariana Posso Ampudia

Jefe inmediato: Encargada de inventario

Número de personas en el cargo: 1

Objetivo: Ayudan a las empresas a realizar un seguimiento de la cantidad de cada producto que tienen disponible. Esta información es importante para planificar la producción y garantizar que los productos estén disponibles cuando los clientes los deseen.

FUNCIONES

1. monitorizar la entrada y salida de stock del almacén, así como asegurar el aprovisionamiento de existencias en las ubicaciones de las estanterías.
2. Supervisar los procesos de compra y gestión de inventario. Identificar y monitorizar la rotación de stock en el almacén.
3. Desarrollar y aplicar estrategias para asegurar los niveles óptimos de stock.
4. encargada de garantizar el abasto suficiente de los artículos y productos recurrentes.
5. adecuado manejo y custodia de las existencias de sustancias químicas, materiales de laboratorio, refacciones, muebles y enseres, verificando la exactitud del registro de los bienes.

- Nombre del cargo: Cajera (área administrativa)

Nombre de la encargada: Liceth Dahiana Romero Navarro



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Jefe inmediato: Cajera

Número de personas en el cargo: 1

Objetivo: recepcionar, entregar y custodiar dinero en efectivo, cheques, giros y demás documentos de valor, a fin de lograr la recaudación de ingresos a la institución y la cancelación de pagos que correspondan a través de caja, conforme al rubro de cada empresa.

Perfil del cargo: Las responsabilidades del cajero incluyen recibir pagos y emitir recibos, envolver paquetes de regalo y realizar un seguimiento de todas las transacciones de efectivo y crédito. Para tener éxito en este puesto, debe tener experiencia previa en un puesto de servicio al cliente y un buen conocimiento de cómo funcionan las cajas registradoras. También debe estar disponible para tomar turnos de noche y fines de semana de vez en cuando.

FUNCIONES

1. recibir cordialmente al cliente.
2. Gestión de transacciones con clientes mediante cajas registradoras.
3. Mantener limpio el punto de pagos.
4. Cobro de pagos, ya sea en efectivo o a crédito.
5. Escanear productos y garantizar que los precios sean precisos.

- Nombre del cargo: Mesera (establecimiento de restauración)

Nombre de la encargada: Sara Yuveysy Gamboa Cordoba

Jefe inmediato: Mesera



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Número de personas en el cargo: 1

Objetivo: Llevar las comidas y bebidas de la cocina a las mesas de los clientes con rapidez y precisión. Actuar como punto de contacto entre el personal de sala y el de cocina. Comunicar las comandas de comida a los cocineros, prestando atención a prioridades y peticiones especiales.

perfil del cargo:

- Escuchar con atención.
- Buena memoria.
- Atención.
- Flexibilidad y adaptabilidad.
- Actitud positiva.
- Ser proactivo.
- Multitasking.
- Muchas más.

FUNCIONES

1. recibir cordialmente al cliente.
2. atender y vender los productos.
3. Mantener limpio el punto de venta.
4. Llevar cuentas de lo vendido.
5. disponibilidad a otras tareas que se le deleguen.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

demás técnicas)

El reglamento de trabajo es el conjunto de normas que gobiernan la relación entre el empleador y los trabajadores, en las que se incluyen las conductas que son sancionables, lo mismo que las sanciones a imponer y el procedimiento para imponerlas.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ART. 1º—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa MAHAHUA, de la ciudad de Medellín, 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 MAHAHUA 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 gravedad para las mujeres, solo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C.N., arts. 1º y 2º, Convenio N° 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D.R. 559/91, art. 22), ni la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

Período de prueba

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

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



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

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 éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (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. (Ejemplo: los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado medio día y para el personal operativo de lunes a domingo).

Ejemplos

Personal administrativo

Lunes a viernes

Mañana:

8:00 a.m. a 12:00 m.

Hora de almuerzo:

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

Tarde:

1:00 p.m. a 5:00 p.m.

Sábado

Hora de entrada: 8:00 a.m.

Hora de salida: 1:00 p.m.

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

Personal operativo: por turnos rotativos

Primer turno:

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

Segundo turno:

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



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Tercer turno:

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

Con períodos de descanso de diez minutos.

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



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

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

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

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

PAR. 2º—Labores agropecuarios. 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 el artículo 179 del Código



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Sustantivo del Trabajo.

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

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

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

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

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

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

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratara 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 suspendieron el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiera 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 remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

Vacaciones remuneradas

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

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

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

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

ART. 20.—Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año. 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



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, num. 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 éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

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

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

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

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

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

Períodos de pago:

Ejemplo: quincenales mensuales (uno de los dos o los dos).

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

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

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

CAPÍTULO VIII



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

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 sometiera 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,



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

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.

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:



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Ejemplo: gerente general, jefe de personal, director financiero, director comercial.

PAR.—De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa: Ejemplo: el gerente y el jefe de personal.

CAPÍTULO XI

Labores prohibidas menores

ART. 40.—Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años 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. 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 radioactivas, 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 un 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 fagoneros, 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



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

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.

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 enfermedades. 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.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

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 convivieron.

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 evitar daños 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).



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

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:

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 del 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 refiere 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 dificultades 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 narcóticos o de drogas enervantes.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

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.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
Procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias
ART. 49.—Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a la que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

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

CAPÍTULO XIV

Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 51.—Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de: Ejemplo: gerente, subgerente, quien los oír y resolverá en justicia y equidad (diferente del que aplica las sanciones).

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

PAR.—En la empresa MAHAHUA 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 hubiera 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.

Fecha: Mayo/18/2023

Dirección: Cra. 26 #4970

Ciudad: Medellín

Departamento: Antioquia

ANÁLISIS D.O.F.A

Se construye recopilando toda la información obtenida en las diferentes áreas de la empresa.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO

ETAPA PRÁCTICA

ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

<p>DEBILIDADES: Factores internos que impiden el crecimiento de la empresa o su buen funcionamiento (Escasez de recursos, espacios locativos, ubicación, calidad, desempeño interno de los socios, entre otros). Descríbalos, mínimo 4 ítems.</p>	<ul style="list-style-type: none">● La marca es nueva y no es conocida en el mercado.● no cuenta con canales de distribución detallado.● El producto se produce en pequeñas cantidades.● Mucha competencia en el mercado.
<p>OPORTUNIDADES: Factores externos que pueden beneficiar la empresa. Descríbalas, mínimo 4 ítems</p>	<ul style="list-style-type: none">● Es un producto con un concepto nuevo en el mercado.● Aprovechar las nuevas tendencias de productos de origen natural.● Gran afluencia de personas y en especial en los jóvenes que son los clientes potenciales.● Crecimiento general en el mercado de las sodas saborizadas.● alto crecimiento de la vida comercial de la empresa.● analizar con restaurantes o puestos de comida rápidas para distribuir nuestro producto.
<p>FORTALEZAS: Factores internos que benefician la empresa (ubicación, espacio locativo, calidad, precio, entre otros). Descríbalas, mínimo 4 ítems</p>	<ul style="list-style-type: none">● Producimos sodas saborizadas bajas en azúcar y con conservantes naturales.● Creatividad y originalidad de nuestros productos.● Buena calidad de nuestros productos.● Una excelente atención al cliente.● Nuestros precios son accesibles para nuestros clientes y competitivos para la competencia.● productos aptos para todo tipo de consumidor.
<p>AMENAZAS: Factores externos que pueden afectar la empresa (clima, violencia, modificaciones de socios, ser nuevo en el mercado, entre otros). Descríbalas, mínimo 4 ítems</p>	<ul style="list-style-type: none">● Cambios de precios en las frutas ya que son ingredientes esenciales para nuestros productos.● Competencia desleal.● Incremento en la distribución de bebidas similares a nuestros productos.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

- escasez de frutas en ciertas temporadas.

3. ANÁLISIS DEL MERCADO

Justificación y Antecedentes del Proyecto

Justifique en qué consiste su proyecto, cuál es la innovación, valor agregado y a que da respuesta; cuáles son los **antecedentes** de su propuesta, experiencia, conocimiento y perfil de los **emprendedores**.

MAHAHUA, se creó con el fin de satisfacer las demandas y las necesidades de nuestros clientes, también para el mejoramiento de calidad de vida ofreciendo productos innovadores que provienen de origen natural, así mismo satisfaciendo el gusto y las exigencias de nuestros consumidores. Por otra parte, buscamos prestar un buen servicio a la comunidad, dando un excelente producto para así maximizar las utilidades de la empresa.

Análisis del sector

Consigne en pocas palabras el comportamiento del **sector productivo** y menciona las **estadísticas básicas** de los últimos **3 años** al que pertenece su producto, su evolución y tendencia prevista para los próximos años. En qué sector de la economía se ubicará la empresa: (primario, secundario, terciario, cuaternario), ubicarlo dentro de los subsectores donde se ubicaría la empresa, investigar ese sector y analizar cómo está mi idea de empresa respecto al mismo

Dentro del mercado de las bebidas en Colombia, el 59% corresponde a las gaseosas y el 10% es de jugos, segmentos que están en manos de grandes compañías.
En promedio, cada colombiano gasta \$178.000 en gaseosas al año de acuerdo con cifras de Euromonitor.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

La industria de bebidas tiene en Colombia una larga trayectoria y se ha consolidado como un importante sector generador de empleo y de impuestos, con una participación actual del 0,8 % en el PIB nacional y del 7 % en el manufacturero.

El aporte al PIB del sector de bebidas fue de \$8.483 miles de millones COP.

En casi la totalidad de los 32 departamentos colombianos existen plantas dedicadas a la producción de un portafolio diverso de productos, que comprenden desde las tradicionales bebidas carbonatadas, aguas, refrescos y néctares, hasta adiciones más recientes como bebidas vegetales, aguas minerales y saborizadas, refrescos de soya y jugos en múltiples concentraciones, entre otros más.

MAHAHUA es una empresa que está ubicada en el sector terciario, ya que buscamos satisfacer las necesidades del cliente a través de la producción y comercialización de sodas naturales.

Análisis del Mercado

A que habitantes está dirigido el proyecto, ¿cuáles son sus características (edad, sexo, estrato, ingresos estimados, frecuencia de compra, donde compra, quien decide la compra, quien compra, cuanto compra, ¿cuál es su intención de compra de SU PRODUCTO O SERVICIO), personas con que hábitos de consumo (¿académicos, comerciantes, ejecutivos, deportistas, profesionales, amas de casa, transportadores, quienes?). A esto se le denomina segmentación del mercado

Estamos dirigidos hacia personas de cualquier género sexual, desde los 5 años hasta los 50 años de edad preferiblemente, de estrato 3 en adelante, con un ingreso mayor al SMMLV (Salario Mínimo Mensual Vigente), con una frecuencia de compra constante, y que habite en lugares comerciales y que tenga un hábito de consumo frecuente. Estamos dirigidos a personas naturales sin importar específicamente a qué se dedican en el ámbito laboral.

Análisis de la Competencia

Identifique a sus principales competidores y elabore una base de datos con datos básicos y principales fortalezas y debilidades.

--

CRITERIO	LUCY SODAS	HATSU	H2OH
----------	------------	-------	------



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO

ETAPA PRÁCTICA

ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Fortaleza Principal	va tras consumidores interesados en bebidas carbonatadas o gaseosas naturales sin colorantes, sin saborizantes y con combinaciones únicas de frutas y aromáticas.	<ol style="list-style-type: none">1. Poseen una alta inversión en publicidad estratégica.2. El tipo de venta que utilizan es diversificado para así atender mejor a los distintos clientes y también cubrir mayor parte del mercado.3. A pesar de que los socios no son muy especializados en te si poseen amplios conocimientos en administración y mercadeo.4. Poseen unas muy buenas instalaciones para el embotellamiento del té.5. En cuanto al empaque poseen un proveedor que les permite reducir costos y generan un envase sencillo pero a la vez atractivo.	<ol style="list-style-type: none">1. La marca goza de buena presencia y ubicación en las góndolas y neveras propias de la marca.2. El producto tiene un buen nivel de atención a través de su fuerza de ventas, línea de atención a clientes y distribuidores (en este caso los puntos de venta) y de su página en internet.3. Cuenta con todo el soporte y respaldo de Postobon, una empresa con más de 100 años en el negocio de las bebidas gaseosas y varios años en el negocio de las aguas embotelladas.-Es un producto joven, divertido, saludable y refrescante. (look and feel).
Debilidad Principal	Competencia con otras empresas dedicadas a la producción de gaseosas.	<ol style="list-style-type: none">1. Los socios de la compañía no poseen un alto conocimiento técnico en cuanto a Tés.2. La comunicación interna en la compañía no es la más eficiente ni entre empleados y socios, ni tampoco	<ol style="list-style-type: none">1. su contención de edulcorantes.2. El principal competidor es Dasani un producto de Coca Cola con un precio de \$1.300 en todos sus sabores y una presentación de 500ml



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

		entre los mismos socios. 3. No poseen un buen plan de motivación para los vendedores. 18 a 35 años	
Atractivo de la organización	Sus novedades en los productos	Las personas que consumen H2OH! están reforzando su personalidad en el sentido de demostrar que son personas saludables, que están a la moda y que les gusta experimentar con sabores diferentes a los que tradicionalmente se ven en el mercado. También transmitimos al cliente por medio del precio un sentimiento de estatus y de calidad del producto.	H2OH! es una bebida ligeramente gasificada, baja en calorías, aportando una mezcla de sabores que aporta sensaciones de sabores, está dirigida a todas aquellas personas que les gusta lo saludable sin sacrificar placer su objetivo es que sea un acompañante de cualquier comida y en cualquier ocasión.
Niveles de satisfacción de sus clientes	excelente	excelente	excelente
Existencias	más de tres mil al año	más de quince mil	más diez mil al año



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Proveedores	Inversionistas y agricultores	Demás empresas	Su empresa PepsiCo
Tráfico de clientes	Bastante flujo de clientes	Bastante flujo de clientes	Bastante flujo de clientes

En el siguiente cuadro realice una comparación general de los competidores, donde corresponde a los valores que se le dan a continuación:

- 1: Deficiente
- 2: Regular
- 3: Aceptable
- 4: Bueno
- 5. Excelente

ASPECTO	COMPETIDOR 1	COMPETIDOR 2	COMPETIDOR 3
Precio detal (Unitario)	3	5	4
Precio al por mayor	3	4	4
Descuento	4	4	4
Empaque	5	5	2
Canal de Distribución	5	5	5
Posicionamiento	5	5	5
Garantía post-venta (respaldo luego de la venta)	3	3	3
Calidad	5	5	4
Equipo de vendedores	4	5	4
Promoción	3	5	4
Publicidad	3	5	5
PUNTAJE	43/55	52/55	44/55



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO

ETAPA PRÁCTICA

ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA



CATÁLOGO

SODAS NATURALES

Cerezada

Soda a base de cereza, limón, hierba y bubols saborizadas.

<i>grande</i>	\$10.000
<i>mediano</i>	\$9.000
<i>pequeño</i>	\$6.500



Concepto del Producto ó Servicio



Afrodisiaca

Soda a base de maracuyá, lulo, mango, hierba buena, y bubols saborizadas.

<i>grande</i>	\$10.000
<i>mediano</i>	\$9.000
<i>pequeño</i>	\$6.500

Aloe citrico

Soda a base de aloe vera, limón, hierba buena y bubols saborizadas a lychee.

<i>grande</i>	\$9.000
<i>mediano</i>	\$8.000
<i>pequeño</i>	\$6.000





FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

INFORMACIÓN SOBRE EL PRODUCTO O DEL SERVICIO

PRODUCTO/SERVICIO	CARACTERÍSTICA	VENTAJAS (Frente a la competencia)	BENEFICIOS
1. CEREZADA	hierbabuena	No perjudica el embarazo y se puede consumir normalmente durante este período	Beneficios antiinflamatorios
	cereza	es muy saciante, por lo que ayuda en el control de peso. También facilita las digestiones, disminuyendo la pesadez en el estómago y los ardores	Fibra que mejora el tránsito intestinal



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
 ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
 CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
 ANTIOQUIA

	limón	funciona de manera similar a como lo hacen las sales de fruta o el bicarbonato	Vitamina A y C
	soda	No le hace daño a los riñones, y mientras más se consuma mejor, así como el agua natural, para que funcionen correctamente y el cuerpo se mantenga hidratado.	Genera mayor saciedad de hambre
	stevia	control del azúcar en la sangre	Un refuerzo para la presión arterial
	Bubols saborizadas	Da una sensación innovadora en la soda	Da una textura y sabor delicioso a la bebida
2. AFRODISIACA	soda	No le hace daño a los riñones, y mientras más se consuma mejor, así como el agua natural, para que funcionen correctamente y el cuerpo se mantenga hidratado.	Genera mayor saciedad de hambre
	lulo	Uno de los cultivos prometedores y rentables por su valor nutritivo haciéndolo apetecido en el comercio regional, nacional e internacional.	vitamina K, folato, niacina y tiamina
	maracuyá	su alta producción favorece	fortalecimiento del sistema autoinmune



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

	hierbabuena	Genera una mejor sensación digestiva al consumirla	no sólo brinda un buen aroma en la boca, sino que es antibacteriana.
	Bubols saborizadas	Producto innovador	Mejor sensación
3. Aloe cítrico	soda	No le hace daño a los riñones, y mientras más se consuma mejor, así como el agua natural, para que funcionen correctamente y el cuerpo se mantenga hidratado.	Genera mayor saciedad de hambre
	limón	con menos costo de mantenimiento en huertas y compra de agroquímicos	vitamina C, potasio y cantidades menores de otras vitaminas y minerales
	hierbabuena	Genera una mejor sensación digestiva al consumirla	no sólo brinda un buen aroma en la boca, sino que es antibacteriana.
	Aloe Vera	Es un sabor poco tradicional en la mayoría de sodas que se encuentran en el mercado.	Mejora la digestión. El aloe vera es conocido por sus propiedades antiinflamatorias y antisépticas, lo que lo hace beneficioso para el sistema digestivo.
	bubols saborizadas	Muy pocos comercializadores conocen esta alternativa para atraer más compradores.	Potencia el sabor de la soda.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

ESTRATEGIAS PARA EL NUEVO PRODUCTO O SERVICIO A DESARROLLAR

ASPECTO	DESCRIPCIÓN
NOMBRE COMERCIAL	MAHAHUA
LOGOSÍMBOLO	
ESLOGAN	Refresca tu vida
TIPO DE ACTIVIDAD PROMOCIONAL	<ul style="list-style-type: none">● Descuentos.● Regalos promocionales.● Muestras gratis.● Sorteos.● marketing por redes sociales y página web
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y PUBLICITARIAS	<ul style="list-style-type: none">● Causar una buena primera impresión



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

- **vender soluciones a los problemas del cliente junto a una buena experiencia**
- **Tener una buena comunicación con nuestros clientes, mejorando cada día más como empresa**

Estrategias de (Distribución, Precio, Promoción, Comunicación y Servicio)

Especifique alternativas de *comercialización*, canal de *distribución* a utilizar (directo o indirecto), estrategia de *precios a emplear* de acuerdo al precio de venta de sus competidores y el precio promedio del costo de su producto, tipo promoción (descuentos por volúmenes a realizar), estrategia de *comunicación* (folletos, tarjetas, pendón, brochure, etc.) y estrategia de *servicio* (garantías, servicios postventa) a emplear.

En cuanto a la comercialización del producto, podría constituirse en el primero a usarse para efectuar la comercialización. Al realizarse una venta directa a los consumidores para su uso ya sea personal o con propósitos comerciales, atendiendo los requerimientos de los consumidores. En una segunda fase se podría iniciar la comercialización en grandes superficies donde las operaciones son relativamente de más cantidad, de mejor costo y márgenes más bajos, altos volúmenes de producción para abarcar la demanda en estas superficies. El producto tendrá su plaza en las grandes superficies teniendo en cuenta que es para el consumo humano y estas superficies abarcan todo los productos comestibles y para el consumo humano. De esta manera como estrategia de comercialización se manejará un canal directo el cual se venderá a tiendas y locales de la zona, así como en plazas de mercado y compradores particulares. Igualmente se tendrá un canal indirecto contando así con un intermediario (empresario particular que realice procesos de acopio de bebidas de cualquier tipo, que tenga presencia en grandes cadenas) que permita tener acceso y negociación con las grandes cadenas de comercialización en Medellín.

Para la creación de la empresa esta herramienta es muy importante ya que se busca abrir un nuevo mercado en el cual se quiere impactar con un producto de buena calidad, donde podamos entrar a implantar la publicidad moderna, la cual se basa en anuncios en redes sociales que alcance a personas que se sientan relacionados con el producto.

Es así que la estrategia de promoción implica un aspecto visual, el cual se permita que el consumidor pueda reconocer el producto en él Stan donde se encuentra dispuesto el producto. De igual forma como estrategia de publicidad se manejarán redes sociales como Facebook, Instagram, página web propia, el cual evidenciará constantemente los beneficios de bebidas 100% natural.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

4. ANALISIS DE PRODUCCION

FICHAS TECNICAS (de 3 productos mínimo)

Describe las características técnicas del producto o servicio a desarrollar: capacidad, cualidades, diseño, tamaño, tecnología, características fisicoquímicas, condiciones climáticas, factores ambientales, características de empaque y embalaje, almacenaje, etc. Ver ejemplo. https://issuu.com/rapilunchcucuta/docs/ficha_tecnica_de_producto_terminado

FICHA TÉCNICA 1

Producto: Cerezada

Empresa productora: MAHAHUA.

Descripción del producto: Producto que proviene de la extracción de la pulpa de fruta (cereza), adicionando agua carbonatada, zumo de limón y hierbabuena, como endulzante stevia conservando un 14% de fruta en cada presentación para mantenerse en el grupo de néctar o jugo de frutas. Adicional a esto, se le agregan bubols saborizadas.

Características organolépticas:

Color: depende el fruto (rojo)

Sabor: característico de la fruta

Olor: característico de la fruta

Aspecto: líquido.

Presentación: Envase de plástico con logotipo de la empresa, y descripción de las condiciones y características del producto, incluye pitillo de cartón.

Contenido: 330 ml

Empaque: Vaso plástico.

Cuidados: Mantener refrigerado a una temperatura de 2 a 4°C

Fecha de vencimiento: 3 días a partir de la fecha de elaboración



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

LOTE N°: numeración referente al fruto, día, mes y año de preparación

FICHA TÉCNICA 2

Producto: Afrodisiaca

Empresa productora: MAHAHUA.

Descripción del producto: Producto que proviene de la extracción de la pulpa de fruta (maracuyá, lulo, mango), adicionando agua carbonatada, zumo de limón y hierbabuena, como endulzante stevia conservando un 14% de fruta en cada presentación para mantenerse en el grupo de néctar o jugo de frutas. Adicional a esto, se le agregan bubols saborizadas.

Características organolépticas:

Color: depende el fruto (naranja)

Sabor: característico de las frutas

Olor: característico de las frutas

Aspecto: líquido.

Presentación: Envase de plástico con logotipo de la empresa, y descripción de las condiciones y características del producto, incluye pitillo de cartón.

Contenido: 330 ml

Empaque: Vaso plástico.

Cuidados: Mantener refrigerado a una temperatura de 2 a 4°C

Fecha de vencimiento: 3 días a partir de la fecha de elaboración

LOTE N°: numeración referente al fruto, día, mes y año de preparación



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

FICHA TÉCNICA 3

Producto: Aloe cítrico

Empresa productora: MAHAHUA.

Descripción del producto: Producto que proviene de la extracción de la pulpa de fruta (Aloe y limón), adicionando agua carbonatada y hierbabuena, como endulzante stevia conservando un 14% de fruta en cada presentación para mantenerse en el grupo de néctar o jugo de frutas. Adicional a esto, se le agregan bubols saborizadas a lychee.

Características organolépticas:

Color: depende el fruto (verde claro)

Sabor: característico de la fruta

Olor: característico de la fruta

Aspecto: líquido.

Presentación: Envase de plástico con logotipo de la empresa, y descripción de las condiciones y características del producto, incluye pitillo de cartón.

Contenido: 330 ml

Empaque: Vaso plástico.

Cuidados: Mantener refrigerado a una temperatura de 2 a 4°C

Fecha de vencimiento: 3 días a partir de la fecha de elaboración

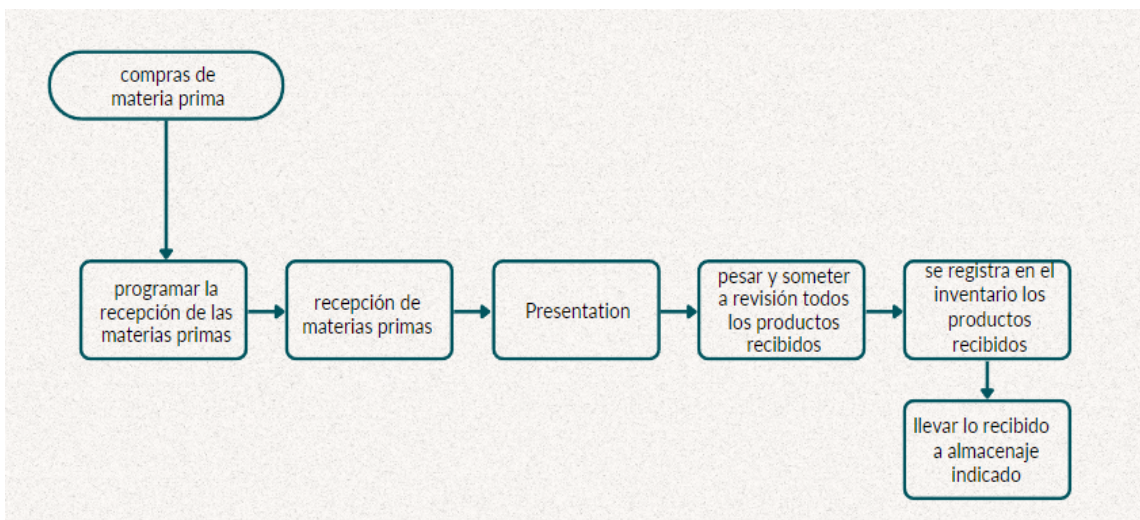
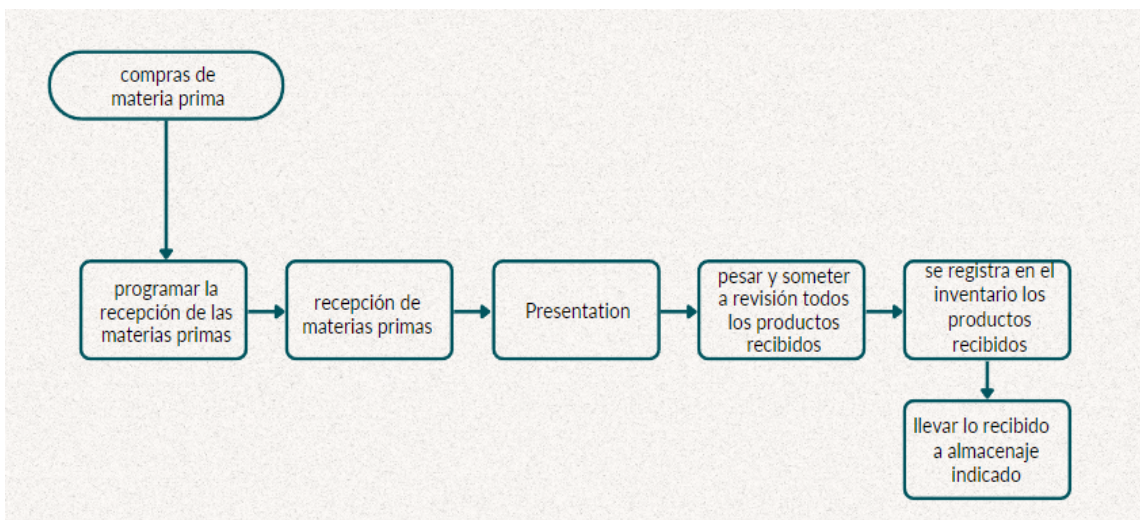
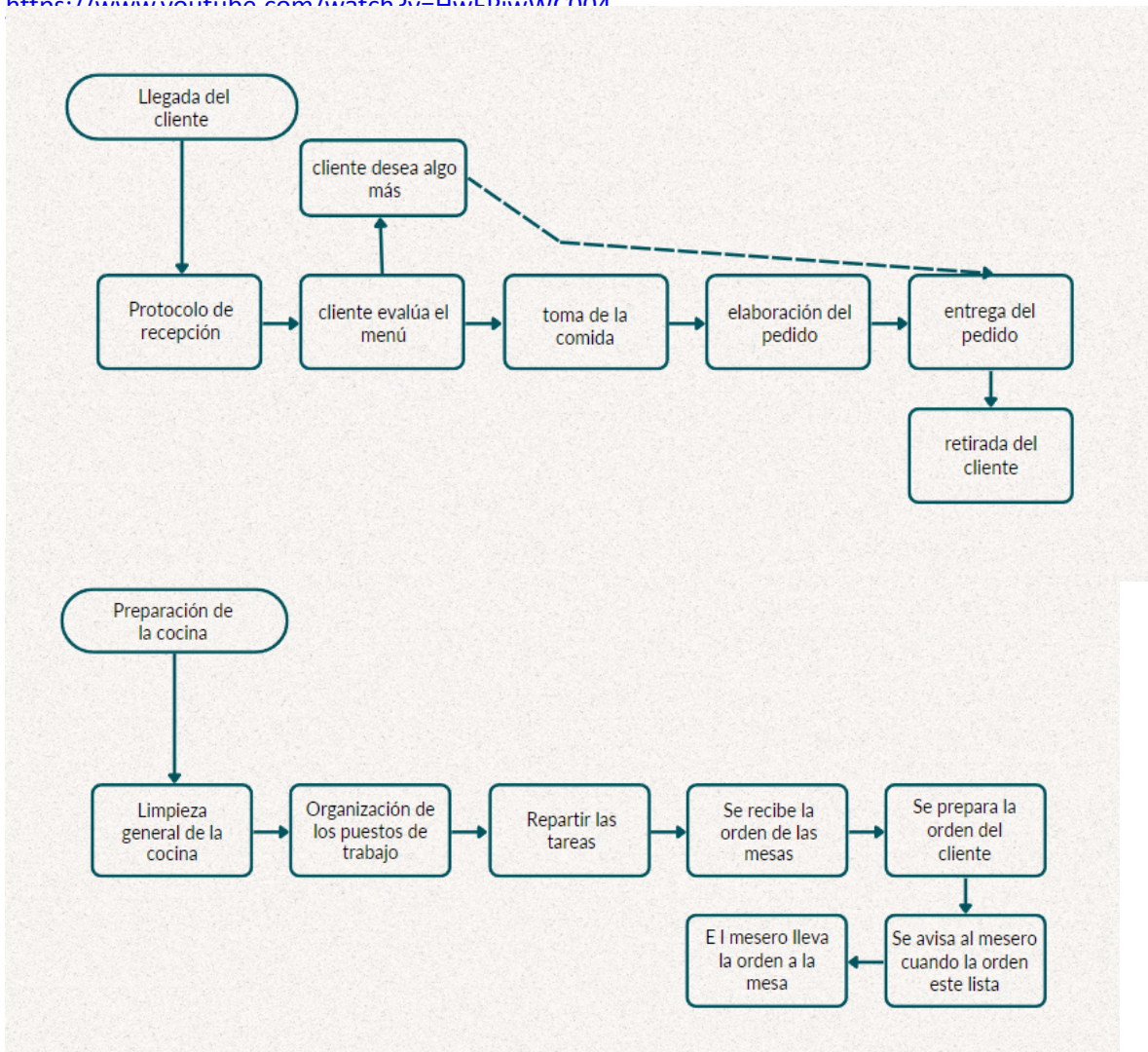
LOTE N°: numeración referente al fruto, día, mes y año de preparación

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO (flujogramas de 3 productos o servicios)



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Relacione y describa en forma secuencial cada una de las actividades y procedimientos que forman parte del flujo del proceso de producción de su producto ó servicio. Ver video. <https://www.youtube.com/watch?v=HwEPiwMCO04>





FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

NECESIDADES Y REQUERIMIENTOS

EQUIPOS	CANTIDAD	VALOR UNITARIO (\$)	VALOR TOTAL (\$)
Set de cubiertos x24	10	171.404	1.714.040
Implementos de cocina	6	50.000	300.00
Equipo de cocción	1	4.000.000	4.000.000
Máquinas de hielo	1	700.000	700.000
Licuada	3	2.000.000	6.000.000
Cazuelas	3	20.000	60.000
Uniformes	2	300.000	600.000
Vasos x20	10	20.000	200.000
Pitillos de cartónx200	1	60.000	60.000
Bubbles sabor lychee	5	31.000	155.000

MUEBLES Y ENSERES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO (\$)	VALOR TOTAL (\$)
--------------------------	-----------------	----------------------------	-------------------------



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Mesas x 4 personas (sillas incluidas)	7	300.00	2.100.000
refrigerador industrial	1	4.000.000	4.000.000
Balanzas	1	200.000	200.000

RECURSO HUMANO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO (\$)	VALOR TOTAL (\$)
Personal de cocina	1	60.000/h	1.200.000
Personal de entrega	1	60.000/h	1.200.000

(Obligatorio para los programas técnicos asistenciales y opcional para las demás técnicas):

Mano de obra	Cantidad	Tipo de contratación	Salario mensual	Salario anual	Prestaciones mensuales	prestaciones anuales	Total mano de obra anual año 1
Encargada inventario	1	definido	1.200.000	14.400.000	200.000	2.400.000	16.800.000
Chef	1	definido	1.200.000	14.400.000	200.000	2.400.000	16.800.000
Cajera	1	definido	1.200.000	14.400.000	200.000	2.400.000	16.800.000
Mesera	1	definido	1.200.000	14.400.000	200.000	2.400.000	16.800.000

5. ANÁLISIS FINANCIERO

Enliste los recursos necesarios para realizar el producto, servicio o negocio, escriba la cantidad y el valor de estos. Adicionalmente señale si es necesario adquirir el recurso o la I.E, Empresa ya lo tiene.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Los valores de los recursos que si se necesitan adquirir se suman para conocer el total de la inversión necesaria.)

(Obligatorio para los programas técnicos asistenciales y opcional para las demás técnicas):

A. Costos fijos mensuales

1. COSTOS FIJOS DE PRODUCCIÓN
Salario ____ 1.200.000 x 4 ____\$ Prestaciones sociales ____ 60.000 x 4 ____\$ Arriendo ____ 1.200.000 ____\$ Servicios ____ 500.000 ____\$ Transporte ____ 140.000 x 4 ____\$ Mantenimiento (maquinaria y equipo) ____ 200.000 ____\$ Aseo ____ 600.000 ____\$ Vigilancia ____ 600.000 ____\$
TOTAL COSTOS FIJOS DE PRODUCCIÓN: \$ 8.700.000
2. COSTOS FIJOS DE ADMINISTRACIÓN
Salario ____ 1.200.000 x 4 ____\$ Prestaciones sociales ____ 60.000 x 4 ____\$ Gastos de representación ____ 80.000 x 4 ____\$ Papelería ____ 250.000 ____\$ Mantenimiento (equipo de oficina) ____ 200.000 ____\$ Seguros ____ 110.000 x 4 ____\$ Administración ____ 1.000.000 ____\$ Varios (vigilancia, aseo) ____ 1.200.000 ____\$
TOTAL COSTOS FIJOS DE ADMINISTRACIÓN: \$ 8.130.000
3. COSTOS FIJOS DE COMERCIALIZACIÓN Y VENTAS:



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Salario _____ 2'200.000 _____ \$
Prestaciones sociales _____ 120.000 _____ \$
Publicidad y mercadeo _____ 2'000.000 _____ \$

TOTAL COSTOS FIJOS DE COMERCIALIZACIÓN : \$ 4.320.000 (para dos personas)

TOTAL COSTOS FIJOS: (total C.F producción + total CF administración total CF comercialización)
TOTAL COSTOS FIJOS: 8.700.000+8.130.000+ 4.320.000 = 21.150.000 \$

- **OTROS CÁLCULOS**

COSTO VARIABLE TOTAL (CVT): 4.440.000 x4 = 17.760.000

COSTO FIJO TOTAL (CFT): \$ 21.150.000

VENTAS TOTALES (VT): \$ 17.760.000 x 2 = 35.520.000

COSTO VARIABLE PROMEDIO (CVP) EN % =
COSTO VARIABLE TOTAL / VENTAS TOTALES
\$

MARGEN DE CONTRIBUCIÓN =
(1 - CVP) EN % = _____ x 100 =

MARGEN DE CONTRIBUCIÓN =
(VT - CVT) EN \$ 598.431

PUNTO DE EQUILIBRIO:

EN PESOS \$

EN UNIDADES

¿Cuál es el margen de utilidad mínimo? (Expresado en porcentaje)

6. ANÁLISIS LEGAL

Especifique el Tipo de sociedad que conformaría, cuál es su estado legal actual; Legislación vigente (normas urbana, ambiental, laboral y protección social, registros, tributaria, protección intelectual y



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

ambiental) que regule la actividad económica, la comercialización de los Productos ó Servicios, Normas o Política de distribución de utilidades.

Explicación, ventajas y posibles desventajas, como formalizarla (pasos y docs). Así mismo la normatividad propia de su sector (por ej invima)

Resolución 003929 del 2013 del Ministerio de Salud y Protección Social afirma el reglamento técnico sobre los requisitos sanitarios que deben cumplir las bebidas a base de fruta natural, pulpa de fruta o concentración de fruta.

Teniendo en cuenta el artículo 1: de esta resolución que aplica para la producción de jugos naturales, tiene como objeto establecer el reglamento técnico, donde se debe cumplir las bebidas con adición de jugo o pulpa de fruta, con el fin de proteger la salud humana y prevenir posibles daños a la misma, así como las prácticas que puedan inducir a error a los consumidores.

Artículo 2: producto obtenido mediante eliminación física del agua del jugo, pulpa de fruta en la cantidad suficiente para elevar el nivel de grados brix en un 50% más que el valor de grados brix natural establecido para el jugo o pulpa y al cual, se le han eliminado los sólidos insolubles por medios físicos y enzimáticos. Estos jugos o pulpas concentradas.

Teniendo en cuenta el artículo 4 del capítulo II: donde están los requisitos de operaciones y producción, las actividades de procesamiento, envase, almacenamiento y comercialización deben estar regidas por las –BPM- Buenas prácticas de manufactura.

Buenas Prácticas de Manufactura son la herramienta básica para obtener productos seguros e inocuos para el consumo humano, que se centralizan en la higiene y en la forma de manipulación, esta norma garantiza que el trabajo de calidad y tenga unos estándares de alto nivel en el producto, ayuda a que asegure la calidad homogénea en los productos, satisfacer exigencias altas del consumidor, ayuda a facilitar nuestro trabajo, disminuye los riesgos, el facilita y mejora la eficiencia el rendimiento, para estar dentro de las BPM es indispensable implementar el sistema de gestión de calidad entre ISO 9000, HACCP, o la ISO 22000. La ley 9 de 1979 en el decreto 3075 de 1997 y la ISO 20000, hacen parte de las BPM. (industriaslyf, 2015).

El Artículo 37 de la Resolución 2674 de 2013, exige a los siguientes alimentos de obtener autorizaciones de comercialización:

Los alimentos naturales que no sean sometidos a ningún proceso de transformación, tales como granos, frutas y hortalizas frescas, miel de abejas y otros productos apícolas.

Los alimentos de origen animal crudos refrigerados o congelados que no hayan sido sometidos a ningún proceso de transformación.

Los alimentos y materias primas producidos en el país o importados para la utilización exclusiva por la industria y el sector gastronómico en la elaboración de alimentos y preparación de comidas.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

Los alimentos producidos o importados al Puerto Libre de San Andrés y Providencia, para la comercialización y consumo dentro de ese departamento deberán cumplir con las disposiciones que establece la Ley 915 de 2004 o la norma que modifique, adicione o sustituya.

7 ANÁLISIS AMBIENTAL

Determine qué tipo de medidas son necesarias adoptar, en la actividad que se va a desarrollar, respecto a la normativa sobre medio ambiente y residuos.

- **Evitar la Contaminación del agua:** Durante el desarrollo de algunas de las actividades para elaborar los alimentos seleccionados en este estudio se generan residuos líquidos con diversos contaminantes que si no son adecuadamente tratados afectan la calidad del agua de los medios receptores de vertimientos como quebradas, ríos, lagos, etc.
- **Evitar la Contaminación atmosférica:** Las principales fuentes de emisiones atmosféricas en la industria productora de alimentos son las calderas utilizadas para generar el vapor necesario para llevar a cabo varias etapas del proceso productivo. El combustible de estas calderas puede ser biomasa (bagazo o fibra del fruto de palma) o combustibles fósiles (carbón, ACPM, gas natural, etc); en todo caso, su operación genera contaminantes como material particulado y óxidos de carbono, de nitrógeno y de azufre.
- **Evitar la contaminación del suelo por residuos sólidos o vertimientos:** El vertimiento sobre el suelo de las aguas residuales procedentes de la elaboración de alimentos puede provocar su contaminación, causando un desbalance de nutrientes, pérdida de fertilidad, acumulación de sustancias en concentraciones tóxicas y afectación de la biota en él presente.
- **Evitar la Afectación de la flora y la fauna:** El vertimiento de las aguas residuales de la industria productora de alimentos en ambientes acuáticos puede provocar una fuerte alteración de las distintas formas de vida allí presentes. Los contaminantes – tanto físicos como químicos y biológicos – pueden resultar mortales para los organismos que componen la base de las redes tróficas y desencadenar alteraciones en las relaciones ecológicas presentes en estos ambientes.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

8. IMPACTO (describa cómo impacta su proyecto en siguientes aspectos)

Económico:

Se puede determinar cómo las consecuencias en la situación económica de una persona, una comunidad, una región, un país o el mundo.

El impacto económico que podría tener una empresa dedicada a la venta de sodas saborizadas.

Para el período enero-agosto 2023, las ventas acumuladas de las industrias locales dedicadas a la elaboración de bebidas y sodas saborizadas crecieron en un 9 % con respecto al mismo período del año 2022, alcanzando un monto de 54,788.1 millones de pesos.

De acuerdo al documento elaborado por el Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM), a través del Viceministerio de Desarrollo Industrial, se detalla que el buen desempeño de las ventas de las industrias locales dedicadas a la elaboración de bebidas y sodas saborizadas en el período enero-agosto 2023 estuvo impulsado principalmente por el crecimiento de las ventas de:

- "Destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas" (33.3 %)
- "Fabricación de ron" (19.0 %)
- "Fabricación de bebidas gaseosas y sodas saborizadas" (10.5 %)
- "Fabricación de cerveza, bebidas malteadas y de malta" (7.2 %)

Social:

Se entiende como los efectos en las personas y comunidades que ocurren como resultado de una acción, actividad, proyecto, programa o política.



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

- Las industrias locales dedicadas a la elaboración de bebidas y sodas saborizadas aportaron en promedio 9,855 empleos formales entre junio-agosto del año 2023, de los cuales el 86.6 % de los empleados formales de las industrias locales dedicadas a la elaboración de bebidas y sodas saborizadas son hombres y el 13 % mujeres.
- dedicada a preservar la buena salud de las personas que la consumen, por ser bebidas hechas con frutas de origen natural.
- La actividad de la elaboración de sodas saborizadas y bebidas ha creado un gran impacto a nivel mundial por su gran efecto de crear grandes cantidades de empleos para las personas y diferentes comunidades.

Ambiental:

Se define impacto ambiental como la “Modificación del ambiente ocasionada por la acción del hombre o de la naturaleza”.

- El impacto ambiental más significativo del consumo de bebidas y sodas saborizadas refrescantes por el consumidor final es la generación de residuos de envases.
- el consumo energético y la generación de emisiones por el uso de refrigeradores en los puntos de venta.
- Seguido a esto estaremos tomando las debidas precauciones para evitar estos tipos de daño al medio ambiente, utilizando recipientes biodegradables y reutilizables para poder sacar un mejor provecho sin afectar al medio ambiente.

Otros



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO

ETAPA PRÁCTICA

ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

9. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Describe en detalle el material bibliográfico o cibergráfico utilizado como soporte en el desarrollo del proyecto bajo normas APA

- <https://connectamericas.com/es/company/i-love-chelada>
- [https://www.google.com/search?q=empresas%20de%20sodas%20saborizadas%20en%20medell%C3%ADn&hl=es&sxsrf=APwXEdc4linTCPZyFyuy8Jgx_IONr4KFSQ:1684190732956&source=hp&ei=8rViZlyjK5SUwbkP6Z2j8AQ&iflsig=AOEireoAAAAAZGLEAsZpFZ8Ja250_dUkcX9S1wqPcpT7&oq=empresas+de+sodas+saboriza&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAEYATIFCCEQoAEyBQghEKABMgUIIRCgATIICCEQFhAeEB0yCAghEBYQHhAdMggIIRAWEB4QHTIICCEQFhAeEB0yCAghEBYQHhAdOgslABCABBcAxCDAToRCC4QgAQQsQMqgwEQxwEQQM6BAgAEAM6DgguEIAEELEDEMcBENEDOGUIABCABDohCAAAQigUQQzoJCAAQigUQChBDogOIBCKBRCxAXCDARBDog4ILhCKBRCxAXCDARDUAjoICAAQgAQQsQM6CggAEloFELEDEEM6BwgUeloFEEM6DgguEIAEELEDEIMBENQCOgslABCKBRCxAXCDAToLCC4QgAQQxwEQrwE6CwgAEIAEELEDEMkDOggIABCABBcSAzoRCC4QgAQxwEQsQMqQMQigU6EQguEloFELEDEIMBEMcBENEDOGgIABCABBDJAzoGCAAQFhAeOggIABAWEB4QDzoNCAAQFhAeEA8Q8QQOCIAAWLF0YMKMAWgAcAB4AIBgAKIAf8kkgEGMC4yMC42mAEAoAEB&scIent=gws-wiz&tbs=lf:1,lf_ui:2&tbm=lcl&rflq=1&num=10&rldimm=14455137723664426776&lqi=CiplbXByZXNhcyBkZSBzb2RhcyBzYWJvcml6YWRRhcyBlbiBtZWRIbGzDrW5I1reH54WwgIAIWjgQABABEAIQAxgBGAIUikmVtcHJlc2FzIGRIIHNVZGFzIHhNhm9yaXphZGFzIGVuIG1ZGVsbMOtbpIBDG1hbnVmYWN0dXJlcj0BJENoZERTVWhOTUc5blMwVkpRMEZuU1VORE9lUjBnbnRuUjBQqoBhQEKDS9nLzExZnJzX2dzNzEQASohIh1lBxByZXNhcyBkZSBzb2RhcyBzYWJvcml6YWRRhcygOMh8QASIBOb6wy5ZAmFI4jfcNngplkQc68UX-q0qGTWF7jMi4QAilqZW1wcmVzYXMGZGUgc29kYXMGc2Fib3JpemFkYXMGZW4gbWVkbWVxsw61uugEHCgVzb2Rhcyw&ved=2ahUKEwIrsPyys_j-AhWpSTABHakkDYIQvS56BAGXEA&sa=X&rIst=f#rIst=hd::si:1540810973143799132.l,CiplbXByZXNhcyBkZSBzb2RhcyBzYWJvcml6YWRRhcyBlbiBtZWRIbGzDrW5I2I6Nj7StglAIWjoQABABEAIQAxgBGAIYBSIqZW1wcmVzYXMGZGUgc29kYXMGc2Fib3JpemFkYXMGZW4gbWVkbWVxsw61ukgEQc29mdF9kcmlua3Nfc2hvcKoBhQEKDS9nLzExZnJzX2dzNzEQASohIh1lBxByZXNhcyBkZSBzb2RhcyBzYWJvcml6YWRRhcygOMh8QASIBOb6wy5ZAmFI4jfcNngplkQc68UX-q0qGTWF7jMi4QAilqZW1wcmVzYXMGZGUgc29kYXMGc2Fib3JpemFkYXMGZW4gbWVkbWVxsw61u:mv:\[\[6.2896595,-75.55721969999999\],\[6.169782700000001,-75.6137352\]\]](https://www.google.com/search?q=empresas%20de%20sodas%20saborizadas%20en%20medell%C3%ADn&hl=es&sxsrf=APwXEdc4linTCPZyFyuy8Jgx_IONr4KFSQ:1684190732956&source=hp&ei=8rViZlyjK5SUwbkP6Z2j8AQ&iflsig=AOEireoAAAAAZGLEAsZpFZ8Ja250_dUkcX9S1wqPcpT7&oq=empresas+de+sodas+saboriza&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAEYATIFCCEQoAEyBQghEKABMgUIIRCgATIICCEQFhAeEB0yCAghEBYQHhAdMggIIRAWEB4QHTIICCEQFhAeEB0yCAghEBYQHhAdOgslABCABBcAxCDAToRCC4QgAQQsQMqgwEQxwEQQM6BAgAEAM6DgguEIAEELEDEMcBENEDOGUIABCABDohCAAAQigUQQzoJCAAQigUQChBDogOIBCKBRCxAXCDARBDog4ILhCKBRCxAXCDARDUAjoICAAQgAQQsQM6CggAEloFELEDEEM6BwgUeloFEEM6DgguEIAEELEDEIMBENQCOgslABCKBRCxAXCDAToLCC4QgAQQxwEQrwE6CwgAEIAEELEDEMkDOggIABCABBcSAzoRCC4QgAQxwEQsQMqQMQigU6EQguEloFELEDEIMBEMcBENEDOGgIABCABBDJAzoGCAAQFhAeOggIABAWEB4QDzoNCAAQFhAeEA8Q8QQOCIAAWLF0YMKMAWgAcAB4AIBgAKIAf8kkgEGMC4yMC42mAEAoAEB&scIent=gws-wiz&tbs=lf:1,lf_ui:2&tbm=lcl&rflq=1&num=10&rldimm=14455137723664426776&lqi=CiplbXByZXNhcyBkZSBzb2RhcyBzYWJvcml6YWRRhcyBlbiBtZWRIbGzDrW5I1reH54WwgIAIWjgQABABEAIQAxgBGAIUikmVtcHJlc2FzIGRIIHNVZGFzIHhNhm9yaXphZGFzIGVuIG1ZGVsbMOtbpIBDG1hbnVmYWN0dXJlcj0BJENoZERTVWhOTUc5blMwVkpRMEZuU1VORE9lUjBnbnRuUjBQqoBhQEKDS9nLzExZnJzX2dzNzEQASohIh1lBxByZXNhcyBkZSBzb2RhcyBzYWJvcml6YWRRhcygOMh8QASIBOb6wy5ZAmFI4jfcNngplkQc68UX-q0qGTWF7jMi4QAilqZW1wcmVzYXMGZGUgc29kYXMGc2Fib3JpemFkYXMGZW4gbWVkbWVxsw61uugEHCgVzb2Rhcyw&ved=2ahUKEwIrsPyys_j-AhWpSTABHakkDYIQvS56BAGXEA&sa=X&rIst=f#rIst=hd::si:1540810973143799132.l,CiplbXByZXNhcyBkZSBzb2RhcyBzYWJvcml6YWRRhcyBlbiBtZWRIbGzDrW5I2I6Nj7StglAIWjoQABABEAIQAxgBGAIYBSIqZW1wcmVzYXMGZGUgc29kYXMGc2Fib3JpemFkYXMGZW4gbWVkbWVxsw61ukgEQc29mdF9kcmlua3Nfc2hvcKoBhQEKDS9nLzExZnJzX2dzNzEQASohIh1lBxByZXNhcyBkZSBzb2RhcyBzYWJvcml6YWRRhcygOMh8QASIBOb6wy5ZAmFI4jfcNngplkQc68UX-q0qGTWF7jMi4QAilqZW1wcmVzYXMGZGUgc29kYXMGc2Fib3JpemFkYXMGZW4gbWVkbWVxsw61u:mv:[[6.2896595,-75.55721969999999],[6.169782700000001,-75.6137352]])
- <https://colombia.unir.net/actualidad-unir/director-recursos-humanos/#:~:text=Planificar%2C%20dirigir%20y%20coordinar%20las,en%20cada%20puesto%20de%20trabajo.>
- [La industria de refrescos en América Latina - Datos estadísticos | Statista](https://www.euromonitor.com/)
- <https://www.euromonitor.com/>



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA

ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

- <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/lucy-sodas-producto-natural-que-entra-al-mercado-de-gaseosas-524593>
- <https://www.andi.com.co/Home/Camara/19-industria-de-bebidas>
- <https://www.mundopmmi.com/procesamiento/inteligencia-de-negocios/article/21096308/industria-colombiana-de-bebidas-desempeo-rentable-y-sostenible>
- https://prezi.com/ortqxhs_lf-d/hatsu/
- <https://www.buenastareas.com/ensayos/An%C3%A1lisis-Marca-H2O/667334.html>
- https://issuu.com/vanessa56714/docs/unidad_3_paso_4_informe_final_proye
- <https://jose32191.wixsite.com/h2oh-agency/investigaci-n>
- <https://es.slideshare.net/gustavoagudelo/hatsu-t>
- <https://blog.cookingdepot.com/habilidades-que-todo-profesional-de-la-cocina-debe-aprender>
- https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%203929%20de%202013.pdf
- <https://www.invima.gov.co/otros-alimentos-y-otras-bebidas>
- <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/como-encontrar-empleo/funciones-mesero#:~:text=Tomar%20las%20%C3%B3rdenes%20de%20alimentos,comensales%20a%20tiempo%20y%20adecuadamente.>
- <https://www.asobancaria.com/wp-content/uploads/2020/10/Riesgos-Ambientales-y-Sociales-Sector-Alimentos.pdf>
- <https://www.diariolibre.com/economia/negocios/2023/08/06/impacto-economico-de-industrias-elaboran-bebidas/2424183>
- <https://es.slideshare.net/JuanRTFlores/costos-41378829>
-

NOTA: La bitácora número 12 es la entrega final del proyecto con el producto o servicio materializado, acompañado de las evidencias recogidas en cada fase, con el propósito de emitir el juicio (aprobado o no aprobado) por el evaluador asignado, quienes no deben ser los responsables del proyecto (instructor Sena y/o docente IE).



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO
ETAPA PRÁCTICA
ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTIÓN EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA

DESCRIPCIÓN ENTREGA DE BITÁCORAS

Grado 10: Bitácoras 1, 2, 3, 4 y 5 Plataforma Territorium

Grado 11: Bitácoras: 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12 Plataforma Territorium

DISTRIBUCIÓN BITACORAS		
BITACORA	TIPO DE EVIDENCIA	FECHA LIMITE DE ENTREGA
1	Identificación del Proyecto (Grado 10)	Mayo 15
2	Plataforma Estratégica: Objetivo General y Específicos. Alcance del Proyecto: Misión y Visión (Grado 10)	Junio 30
3	Alcance del Proyecto: Valores corporativos, organigrama, logo y eslogan (Grado 10)	Agosto 15
4	Alcance del Proyecto: Manual de Funciones, Reglamento Interno y Dofa (Grado 10)	Septiembre 30
5	Análisis del Mercado: Justificación y antecedentes, Análisis del sector, Análisis del mercado (Grado 10)	Noviembre 15
6	Análisis del Mercado: Análisis de la competencia, Concepto del producto o servicio, Información sobre el producto o servicio (Grado 11)	Marzo 01
7	Análisis del Mercado: Estrategias para el nuevo producto o servicio, Estrategias de distribución, precio, promoción, comunicación y servicio (Grado 11)	Abril 15
8	Análisis de Producción: Fichas técnicas, descripción del proceso (Grado 11)	Mayo 30
9	Análisis de Producción: Necesidades y requerimientos (Grado 11)	Junio 30
10	Análisis Financiero, Análisis legal y Análisis Ambiental	Agosto 15
11	Impacto del proyecto	Septiembre 30
12	Entrega Proyecto completo (Grado 11)	Octubre 30



FORMATO BITÁCORA - PERFIL DE PROYECTO

ETAPA PRÁCTICA

ARTICULACIÓN SENA CON LA EDUCACIÓN MEDIA
CENTRO DE SERVICIOS Y GESTION EMPRESARIAL, SENA REGIONAL
ANTIOQUIA
