



PASIÓN POR EDUCAR

PROYECTO DE INVERSION

Presenta:

Diana Laura Álvarez Capetillo

Docente:

M.F.E Marisela Ivette Robles Higuera

EVALUACION DE PROYECTOS

3° CUATRIMESTRE

MAD01SSC1020-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 30 de Julio de 2021

LA ORGANIZACIÓN.

ESTRUCTURA LEGAL.

Para poder iniciar el negocio de Restaurant-cafetería en el municipio de Pichucalco el primer paso es formalizar el aspecto legal para la constitución de la empresa cumpliendo con los requisitos y procedimientos establecidos en la ley y así poder contar con todos los beneficios que la formalidad ofrece. El procedimiento de constitución de una empresa constituye una barrera en el cumplimiento de la totalidad de trámites administrativos para poner en funcionamiento el plan de negocio ya sea en tiempo y costo, existen facilidades e información en las entidades responsables del estado para apoyar a los emprendedores para cumplir con los requisitos para conformar una empresa, tomando estas ventajas como una oportunidad.

- Nuestra sociedad tendrá una forma jurídica S.L.L

Para definirlo hemos tenido en cuenta las características de dicha sociedad que son las siguientes:

- Los socios son propietarios al menos un 51% del capital.
- Las clases de socios pueden ser: trabajadores, no trabajadores y capitalistas.
- Ningún socio podrá tener acciones que representen más de la tercera parte del capital social.
- Son sociedades mercantiles.
- En la denominación deberá figurar la indicación de Sociedad Limitada Laboral o las siglas S.L.L.
- El número mínimo de socios es de 3 personas.
- Los socios responderán de las deudas sociales hasta el LÍMITE de sus aportaciones.
- La obligación de destinar un 10% del beneficio liquido de cada ejercicio al Fondo de Reserva Especial.
- El capital social se divide en participaciones sociales y deberá estar enteramente desembolsado en el momento de constitución de la Sociedad.
- Bonificaciones fiscales en un 99% sobre Impuestos de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados (ITPAJD).

La inversión mínima para la constitución de esta sociedad es de: 70.992,398438, exigida por Ley, para la creación de una Sociedad Limitada Laboral (SLL). Los socios componentes de la SLL son todos ellos parte de una misma familia, en concreto de la madre

y dos de los hijos, de entre 24 y 26 años:

- Diana Álvarez Capetillo (socio).
- Nahomi de Coss Álvarez (socia).
- Fernando de Coss Álvarez (socio).

Abrir un restaurante involucra cumplir con una serie de aspectos legales, así como comerciales y también operativos. Pero adicional a ellos y quizás el principal, es la intención de invertir en un negocio, que requerirá atención, tiempo y por supuesto dinero. En vista de ello, deducimos que el éxito de un restaurante lo conforman un conjunto de factores, como el concepto, la atención y sin lugar a dudas, la reglamentación que piden las autoridades.

Esta reglamentación, incluye la gestión y obtención de los siguientes:

- Permiso de Uso de suelo
- Declaración de Apertura de Establecimientos Mercantiles
- Licencias de funcionamiento
- Anuncio exterior
- La inscripción al Registro Federal de Contribuyentes
- Programa contra incendios
- Medidas de salud

ESQUEMA DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL A EMPLEAR.

Las empresas llevan a cabo una estructuración para dividir las múltiples acciones o actividades que realizan de manera cotidiana para, de este modo, ser capaces de delimitar sus áreas, establecer cadenas de mando o responsabilidad y lograr una mayor cooperación y coordinación que les ayude a mejorar su labor en conjunto. Es por tanto una herramienta útil y necesaria a la hora de fijar una estrategia empresarial.

La estructura organizacional es, en otras palabras, la división de todas las actividades de una empresa. Dichas labores se agrupan para formar áreas o departamentos, estableciendo autoridades que, a través de la organización y coordinación, buscan alcanzar determinados objetivos. Cabe señalar que, dentro de la estructura empresarial, una persona pueda estar en varios grupos a la vez, como sucede especialmente en firmas con un número de trabajadores pequeño.

por lo cual en restaurant café aroma café del chiapaneco ha considerado que uno de los puntos más relevantes a la hora de establecer una estructura empresarial es la concepción de un organigrama que dote de sentido y orden a una plantilla. De ese modo, se diferencia a los trabajadores atendiendo a sus funciones y responsabilidades.

Por ello se trabaja bajo el esquema de forma gráfica, un organigrama se encarga de representar visual y básicamente esta conjunción de puestos y tareas en una empresa. Así, se clasifica a los miembros de la dirección, localizando al máximo responsable (habitualmente conocido como CEO o Consejero Delegado) y, de formar similar, al resto de puestos de responsabilidad de manera jerárquica.

CONSTITUCIÓN Y LEGALIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

En esta apartado realizaremos un resumen con los trámites necesarios para la constitución de la empresa. En ella hablaremos sobre la forma jurídica, las bonificaciones que plantean, las ventajas y los trámites para su constitución. Para la constitución de esta sociedad se decidirá por una sociedad limitada laboral (S.L.L) (ver Ley 4/1997, de 24 de Marzo, de Sociedades Laborales), siendo la forma jurídica que mejor responde a los fines que los socios quieren dar a su actividad, y la que más se adaptaba a este tipo de empresas. En ella, el capital corresponde a sus socios que prestan sus servicios, y cuya relación laboral es de tiempo indefinido; obviamente en nuestro caso estamos hablando de un negocio familiar, en el que el padre y dos hijos aportan su capital para la constitución de la Sociedad. Además, los socios responderán de las deudas frente a terceros de forma limitada a la aportación al capital. Otra ventaja que podemos encontrar en este tipo de sociedades es su bajo coste para la creación de una estructura empresarial, siendo idónea para las pequeñas y medianas PYMES. En definitiva, nos encontramos ante una sociedad de menor coste burocrático en donde los trabajadores son los dueños

de la mayoría del capital social, idónea para pequeñas y medianas empresas en las que el capital mínimo para su constitución es de 70.951,218750, siendo flexible ante la regulación de los Estatutos y los cambios que estimen oportunos sus socios.

Legislación Aplicable:

- Ley 4/1997 de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.
- Ley 19/1989, de 25 de julio, de Reforma parcial y adaptación de la Legislación Mercantil a las directivas de la CEE en materia de Sociedades.
- R.D.L. 1564/1989, Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, o Ley 2/1995, de Sociedades de Responsabilidad Limitada.
- Real Decreto 2114/1998, de 2 de octubre, sobre Registro Administrativo de Sociedades Laborales.

Beneficios Tributarios.

Impuesto de transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados: Exención de las cuotas devengadas por las operaciones societarias de Constitución y aumento de capital y de las que se originen por la transformación de sociedades anónimas laborales ya existentes en sociedades laborales de Responsabilidad limitada, así como por la adaptación de las sociedades anónimas Laborales ya existentes a los preceptos de la Ley de Sociedades Laborales. Bonificación del 99 por 100 de las cuotas que se devenguen por modalidad de transmisiones patrimoniales onerosas, por la adquisición, por cualquier medio admitido en Derecho de bienes y derechos provenientes de la empresa de la que proceda la mayoría de los socios trabajadores de la sociedad laboral. Bonificación del 99 por 100 de la cuota que se devengue por la modalidad gradual de actos jurídicos documentados, por la escritura notarial que documente la transformación bien de otra sociedad en sociedad anónima laboral o sociedad limitada laboral o entre éstas. Bonificación del 90 por 100 de las cuotas que se devenguen por la modalidad gradual de actos jurídicos documentados, por las escrituras notariales que documenten la constitución de préstamos, incluidos los representados por obligaciones o bonos, siempre que el importe se destine a la realización de inversiones en activos fijos necesarios para el desarrollo del objeto social.

Trámites obligatorios para la Constitución de la Sociedad.

1. Solicitud del certificado de Denominación Social.
2. Apertura de la Cuenta Bancaria.
3. Redacción de Estatutos.
4. Firma de Constitución de Escritura.
5. Inscripción en el registro de Sociedades Laborales.
6. Pago de impuesto de Transmisiones Patrimoniales.
7. La inscripción en el registro Mercantil.
8. La solicitud del CIF, declaración Censal e Impuesto de Actividades Económicas (I.A.E).
9. Alta en la Seguridad Social.

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA.

diseñar el organigrama.

Con este organigrama funcional se representará gráficamente la estructura general

del negocio, en donde se definen todas y cada una de las funciones de los diferentes puestos. Con el organigrama lo que se intenta es mostrar de forma esquematizada, la función y jerarquía de cada puesto de trabajo, quien está por encima en la escala jerárquica, las funciones de los departamentos y la estructura del negocio en general. En "restaurant-cafe" el organigrama se dividirá generalmente en 3 apartados que son: la

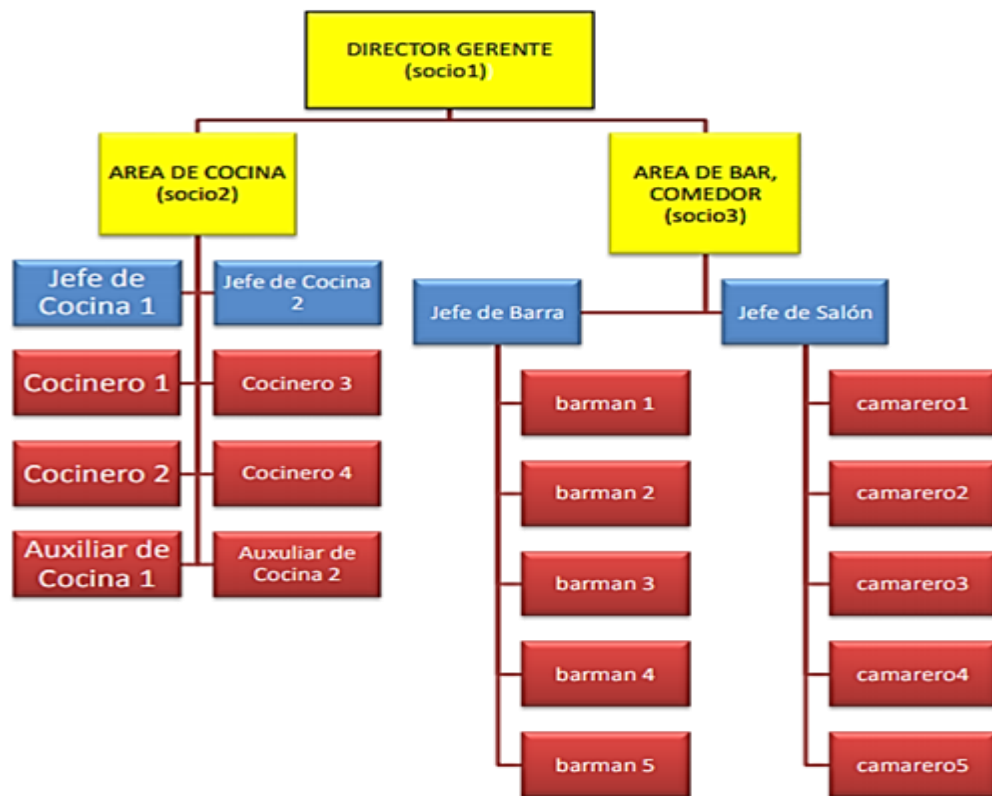


Gráfico 5. Organigrama.

cocina, la barra y el salón. Partiendo de esto y de que en este establecimiento nos

estamos refiriendo a una pequeña Pymes, debemos tener en cuenta que la función de cada socio se puede ver afectada e involucrarse en otros puestos, es decir, que realizaran más de una función cada uno de ellos. Como podemos observar claramente en el organigrama (grafico 5), en el primer nivel nos encontramos con el director gerente del negocio (socio1), que se conecta directamente con los otros 2 socios restantes (todos ellos de color amarillo); no por ello el Director Gerente es superior a los 2 socios restantes. Cada uno de los socios se encargará de un área concreta y desempeñará las diferentes funciones de su puesto. Los tres socios dirigirán al resto de empleados, los cuales se agrupan en cuatro jefes diferentes: los jefes de cocina, barra y salón (de color azul). Cada uno de ellos se encargarán de dirigir las acciones y supervisar los movimientos de los cocineros, auxiliares de cocina, los barman y los camareros.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES

Nombre del puesto: DIRECTOR GERENTE

FUNCIONES:

- Desarrollar el plan de gestión.
- Coordinar el plan de trabajo de las distintas áreas.
- Hacer inventarios semanales.
- Gestión de pagos.
- Elaboración de las memorias finales de los proyectos.
- Diseño y aplicación de programas que garanticen la seguridad e higiene en el trabajo.
- Ofrecer asistencia a los empleados con problemas laborales que influyan en sus resultados.
- Evaluación del rendimiento de los trabajadores.
- Seguridad Social, Seguros sociales, nóminas, procesos de Incapacidad Temporal...etc o Labores de RRHH.
- Llevar la contabilidad del negocio y pago de recibos. o Desarrollar la gestión con los proveedores.
- Analizar y evaluar políticas de precio.
- Definir y diseñar estrategias de crecimiento.
- Supervisar la consecución de los objetivos planteados.

Nombre del puesto: DIRECTOR DE AREA: COCINA

FUNCIONES:

- Coordinar las distintas secciones dentro de la cocina.
- Mantener y controlar el desarrollo de los productos.
- Elaboración del presupuesto de materias primas.
- Motivar al personal.
- Supervisar y coordinar los equipos de trabajo.
- Desarrollar y prever medidas de mejoramiento dentro de la cocina.
- Detección de las necesidades.
- Analizar la calidad de las materias primas.

Nombre del puesto: DIRECTOR DE AREA: COMEDOR

FUNCIONES:

- Control del producto desde que sale de la cocina hasta que llega al cliente.
- Implantación de planes de mejora.
- Asesoramiento a empleados.
- Captación de necesidades del cliente.
- Velar por la cultura empresarial.
- Motivar al personal. o Gestión de la cartera de clientes.
- Mantener la buena comunicación entre el cliente y el empleado.
- Creación de políticas de ventas y marketing.

Nombre del puesto: JEFE DE COCINA

FUNCIONES:

- Capacidad de liderazgo.
- Motivar y colaborar al empleado recién incorporado.
- Desarrollar las tareas necesarias para la elaboración de las comidas.
- Gestionar y supervisar las distintas tareas de cocina.
- Elaborar platos, menús y ofertas para la atracción de clientes.
- Establecer un presupuesto y controlar los costes.
- Gestionar los stocks de las materias primas.
- Dirigir y controlar que el producto se sirva en tiempo y forma.

- Responder e informar al director de área.
- Mantener contacto con los proveedores de materias primas.
- Planificar, organizar y dirigir la distribución y producción de las comidas.

Nombre del puesto: COCINERO

FUNCIONES:

- Planificar, organizar y dirigir la distribución y producción de las comidas.
- Llevar control de materias prima (fechas de caducidad).
- Informar al superior de los productos más vendidos y los que menos se venden.
- Limpieza y mantenimiento de la cocina y almacén.
- Confeccionar los alimentos.
- Máxima atención y responsabilidad en el puesto de trabajo.

Nombre del puesto: AUXILIAR DE COCINA.

FUNCIONES:

- Atender a las órdenes de superior.
- Preparar alimentos para el cocinero.
- Ayudar en la elaboración de los productos.
- Mantener el puesto de trabajo limpio.
- Preparar los ingredientes para la realización de las comidas.

Nombre del puesto: BARMAN.

FUNCIONES:

- Dar atención constante a los clientes.
- Controlar el Stock y recargar, o informar al superior del área.
- Ofrecer y servir bebidas y aperitivos a los clientes, camareros...etc
- Mantener la barra limpia.

Nombre del puesto: CAMARERO.

FUNCIONES:

- Atender las órdenes de superior jerárquico.
- Servir mesas.

- Preparar las mesas, platos, cubiertos, vasos, aceiteras...etc.
- Satisfacer las necesidades del cliente. o Llevar a la mesa la cuenta.
- Cobrar cuentas. o Informar al cliente en caso de que lo pregunte, los distintos ítems del menú. o Informar de cualquier inconveniente.
- Ofrecer el producto. o Tomar los pedidos.
- Dar atención constante a los clientes.as prima (fechas de caducidad).
- Informar al superior de los productos más vendidos y los que menos se venden.
- Limpieza y mantenimiento de la cocina y almacén.
- Confeccionar los alimentos.
- Máxima atención y responsabilidad en el puesto de trabajo.

Nombre del puesto: AUXILIAR DE COCINA.

FUNCIONES:

- Atender a las órdenes de superior.
- Preparar alimentos para el cocinero.
- Ayudar en la elaboración de los productos.
- Mantener el puesto de trabajo limpio.
- Preparar los ingredientes para la realización de las comidas.

Nombre del puesto: BARMAN.

FUNCIONES:

- Dar atención constante a los clientes.
- Controlar el Stock y recargar,
- informar al superior del área.
- Ofrecer y servir bebidas y aperitivos a los clientes, camareros...etc.
- Mantener la barra limpia.

ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL.

Históricamente las organizaciones habían considerado al hombre como un “recurso humano”, entendiéndolo como un bien reemplazable o bien considerando al sujeto como una herramienta más en el proceso de producción.

Hoy en día la idea de “recurso” ha quedado en el pasado, siendo sustituida por el entendimiento de que las personas constituyen un elemento de competitividad indispensable para alcanzar el éxito de cualquier organización.

En este sentido, la Administración de Personal o también conocida como Administración del Talento Humano comprende al proceso administrativo dirigido al cumplimiento de los objetivos de una organización/empresa a través del esfuerzo humano coordinado. En este punto es preciso mencionar que la Administración de Personal integra más allá del esfuerzo humano, abarcando factores como: conocimiento, experiencia, habilidades, destrezas, aptitudes y capacidades.

Sin embargo, la importancia de la Administración de Personal no sólo reside en el factor económico, sino en todo el proceso administrativo al encargarse de planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar funciones como:

- Seleccionar al talento humano mejor capacitado para el desempeño de ciertas funciones sin comprometer el proceso productivo de la empresa.
- Promover y mantener un clima laboral adecuado con las condiciones necesarias para que el personal se sienta motivado a alcanzar sus objetivos individuales.
- Impulsar las capacidades y destrezas del talento humano para incrementar la eficiencia, la eficacia y la calidad del trabajo realizado.
- Lograr la satisfacción personal del conjunto de individuos que laboran en la empresa/organización.

En función de lo anterior, la Administración del Personal debe reconocerse como uno de los elementos base para el correcto funcionamiento de una empresa, para el aumento de la productividad y sobre todo para dirigir a la organización al cumplimiento de metas que le permitan gradualmente cumplir con los objetivos.

REQUISITOS PARA OCUPAR LOS CARGOS Y FUNCIONES ESPECIFICAS.

Sabemos que para que nuestro plan de negocio sea exitoso debemos de asegurarnos que las personas que trabajan en Aroma Café del chiapaneco sean realmente las personas ideales para desempeñar cada una de las funciones que requiera el proyecto. El diseño del puesto es el inicio de la puesta en funcionamiento de nuestro negocio. Somos conscientes que este punto es clave para poder conseguir a las personas correctas en cada una de las posiciones que buscamos. Habiendo ya definido el clima, cultura y comportamiento organizacional, así como cuáles son las ventajas competitivas de nuestro plan de negocio, deberemos de realizar un perfil del puesto de acuerdo a las funciones que requerimos que se realice para poder lograr nuestros objetivos corporativos de la forma como establecimos los comportamientos y la cultura de la empresa. Nuestra empresa está altamente dirigida a brindar un servicio excelente, ya que esa es una de nuestras ventajas competitivas, para poder lograr brindar esa calidad en el servicio necesitamos estar alineados a una cultura y comportamiento corporativo orientado al servicio y para poder lograrlo requerimos de las personas adecuadas según cada una de las funciones que requerimos se cumpla. Para poder diseñar el perfil del puesto debemos plantearnos qué es lo que deseamos de cada una de las posiciones que se crearán y cómo contribuyen estas al negocio. Generaremos valor en cada una de estas posiciones y nos aseguraremos que estas estén relacionadas entre sí para lograr una armonía empresarial. Cada una de las posiciones está orientada a generar valor en un servicio excelente, incluso las posiciones que no están expuestas directamente con los clientes. Habiendo ya diseñado cada uno de los perfiles de las posiciones con las que contaremos la política de la empresa es revisarlo al inicio de cada año fiscal ya que para poder alcanzar los logros estratégicos planteados a inicios de año se deberán de realizar algunos cambios los cuales pueden estar alineados a ciertas posiciones por lo que los perfiles pueden modificarse para poder contar con las herramientas suficientes para alcanzar los objetivos anuales.

RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN.

La selección de personal es un paso decisivo que debe de consensuar los socios y llevar a cabo de forma muy analítica, ya que la imagen de la empresa y su óptimo funcionamiento, dependerán de los diferentes trabajadores que formen parte del

equipo. El reclutamiento de candidatos se hará a través de métodos de selección del personal, mediante fuentes externas, como la entrevista o los métodos informatizados. De esta forma, se buscan candidatos que estén trabajando o que estén desempleados y que estén o no buscando nuevo empleo. Las ventajas que se consiguen a través de este proceso serán:

- Conseguir un mayor número de candidatos.
- Atraer gente con nuevas ideas y diferentes puntos de vista.
- Aprovechar las inversiones en formación realizadas en otros restaurantes.
- Renovar la organización.

La selección de personal se hará a través del Servicio Público de Empleo para lucrarse de los citados beneficios. Una vez realizado el reclutamiento, los candidatos se pondrán en contacto con la organización y mandarán su currículum por vía electrónica, o bien acercándose a las instalaciones del negocio, depositándolo mediante el encargado de área, o bien, mediante algún empleado. Una vez que se envían dichos currículos, los socios o cualquiera de ellos concretarán las citas oportunas concertadas con los candidatos, dando paso a citar físicamente al candidato o candidatos y para realizar una entrevista personal cada uno de ellos. Estas entrevistas se llevaron a cabo mediante una serie de preguntas de respuesta abierta, que se plantearon gracias a la experiencia en el sector de los socios, los cuales conocían los requisitos necesarios de un buen candidato para cada uno de los puestos de trabajo ofertados. El responsable de selección en “Restaurant café” será el socio con más experiencia en estos temas, y también será el encargado de llevar todo el proceso a cabo para la contratación del personal. A través de la entrevista, el socio tratará de detectar si el perfil del candidato se adapta al puesto de trabajo, analizando sus comportamientos, estudiando su información, su experiencia laboral, eficiencia, eficacia, expectativas, logros, don de gentes, habilidades, aptitudes, actitudes...etc. Por otra parte, y con el fin de resolver las diferentes necesidades que puedan darse durante determinados periodos de la campaña, también se buscarán candidatos a través de internet, mediante anuncios a través de las redes sociales (twitter, Facebook, Instagram), páginas de empleo,

redes profesionales y por las recomendaciones del propio personal de la empresa de gente que conocen y que creen que puede adaptarse al perfil buscado.

De todos los candidatos que optan al puesto, y basándose en los datos recogidos, los socios de la empresa deberán decidir cuáles de ellos son los que finalmente alcanzarán el puesto y comunicárselo mediante vía telefónica, informándole de cuándo será requerido para iniciar su labor.

Planes de Integración.

Con la fase de acogida y orientación tratamos de introducir a los empleados en la organización y en los cometidos de su puesto, enseñándoles las instalaciones del negocio, las tareas a desarrollar, los compañeros con los que tratará y por supuesto la cultura y el clima empresarial. En general, es una parte del proceso de ubicación del empleado, el cual también se relaciona con el proceso de socialización. Desde este momento, los principales fines de la orientación de empleados son:

- Presentación con los jefes y compañeros. o Explicación de toda la información que tenga que ver con la empresa: objetivos, funciones, organigrama, calendario laboral, ubicación de los distintos servicios.
- Entrega de su correspondiente uniforme (pantalón, camisa, polo, abridores, bolígrafos, libretas en caso de ser camarero; por el contrario, si aspira a algún puesto de la cocina se le dará pantalón, delantal, gorro) y comentario de las normas generales del establecimiento.
- Después de un tiempo se evalúa el grado de adaptación del trabajador mediante distintos métodos como: *la observación directa, la entrevista, por los demás compañeros, o mediante una pequeña encuesta.*
- Por último, se debe comprobar si las instrucciones impartidas han sido entendidas e incorporadas en los hábitos de ejecución de las distintas tareas que el trabajador debería desarrollar.

Este es uno de los procesos en la contratación del personal más delicado y complicado, de ahí que se cuiden todos los detalles milimétricamente, hacer que el recién incorporado a la organización se sienta integrado, presentándole al personal,

invitándolo a que vea las instalaciones, como se trabaja, la temática...etc. En un primer momento, los empleados que se hayan incorporado primero podrán servir de modelos en la forma de realización de las actividades, de los nuevos, enseñándoles, por ejemplo, el funcionamiento de la maquinaria, el sistema de atención de las mesas o el reparto del trabajo.

Modalidades de Contratación.

Con el objetivo de aprovechar las ayudas para la contratación que nos presta la reciente Reforma Laboral, los socios establecieron diferentes tipos de contratos. Según el trabajador a jornada completa, o partida, nos encontraremos con distintos tipos de contratos. Al principio, nada más abrir el negocio y dependiendo de cada trabajador de la empresa, se optará por una serie de contratos temporales y también contratos de formación. Como el negocio no lleva abierto demasiado tiempo, no es posible plantearse aún realizar contratos indefinidos o de larga duración, sino que en función de cómo se desarrolle el negocio, de cómo avance y de si prospera o no, los contratos irán mejorando y alargándose en el tiempo.

Los motivos por los que no se realizan estos contratos en un primer momento del negocio, son los siguientes:

- Hasta que el funcionamiento del establecimiento no sea seguro y se perciba capaz de perdurar en el tiempo, no existirá la suficiente fiabilidad.
- Cuando los socios depositen la suficiente confianza en el personal como para hacer contratos indefinidos.
- Cuando los empleados, individualmente, muestren que son aptos y capaces de desarrollarse en su puesto.
- La inseguridad, incertidumbre de la actual situación del país es otro factor a tener en cuenta.

Transcurrido el tiempo, y llegados a este punto de confianza y seguridad, se modificarían los tipos de contratos. Para ello, se realizarían contratos indefinidos para el fomento de la contratación indefinida de personas que se encuentren desempleadas y de esta forma, los socios y en general la organización, se

beneficiarán de las bonificaciones establecidas en la Normativa vigente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Otro dato a tener en cuenta, es la contratación de personal joven entre 18-26 años, donde se favorece la creación de empleo de esta cohorte de edad, que en la actualidad ha salido tan perjudicado.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Contratación del personal

Artículo 1.- Toda persona que quiera laborar en el restaurante-café Aroma café del chiapaneco debe cumplir en su totalidad con los requisitos del puesto al que aspira.

Artículo 2.- Toda persona que quiera laborar en el restaurante deberá tener una hoja de vida para poder presentarse adecuadamente.

Artículo 3.- Si el trabajador es elegido, se le hará un contrato de prueba por 3 meses, después de este tiempo firmará un contrato fijo a un año.

CAPÍTULO II

Evaluaciones y supervisiones al personal

Artículo 4.- Las evaluaciones serán realizadas por el administrador. Éstas deberán contener los resultados de cumplimiento de cada objetivo predefinido y deberá contarse con la firma del personal evaluado, como parte de su aceptación.

Artículo 5.- El administrador debe detallar las causas por las que no se cumplieron los objetivos.

CAPÍTULO III

Horarios de trabajo

Artículo 6.- El horario estipulado será de lunes a domingo en dos turnos: 7:00 am a 3:00 pm y 3:00 pm a 11:00 pm rotativos con el fin de que cada empleado tenga un día de descanso en la semana.

Artículo 7.- Los horarios señalados podrán ser modificados por la empresa según las necesidades de la misma siendo obligación de esta dar aviso a los trabajadores.

Artículo 8.- El trabajador se compromete a cumplir con el tiempo laboral respetando sus horarios, de lo contrario le será descontado de su salario el tiempo faltante.

Artículo 9.- Ningún trabajador podrá ausentarse de la empresa antes de terminar su jornada diaria sin la previa autorización del Socio respectivo, o en su defecto con la autorización del encargado.

CAPÍTULO IV

Sobre los permisos de los trabajadores y faltas

Artículo 10.- Los permisos deben ser solicitados con 24 horas de anticipación.

Artículo 11.- El administrador del restaurante está facultado para autorizar el permiso y las condiciones bajo el que este se autorice. Todos los permisos serán sin sueldo en el caso de que sea día completo salvo se autorice lo contrario.

Artículo 12.- Los trabajadores que falten a sus labores por cualquiera que sea la causa, tendrán que dar aviso inmediato al administrador, puede ser telefónico o por escrito y en caso de ser incapacitado, el trabajador tendrá que hacer llegar el comprobante el día que retoma labores, en caso contrario se tomará como una falta injustificada.

Artículo 13.- Cuando se acumulen 3 faltas injustificadas, el restaurante tendrá la facultad de realizar el despido

CAPÍTULO V

Prohibiciones

Artículo 14.- El uniforme deberá ser utilizado en todo momento del horario laboral, falta e incumplimiento de su utilización podrá ser causa de las sanciones correspondientes.

Artículo 15.- Queda estrictamente prohibido fumar dentro de las instalaciones del restaurante

Artículo 16.- La salida del personal fuera de las instalaciones será únicamente durante su horario de comida o por alguna razón especial de trabajo que puede ser autorizada solamente por el administrador.

Artículo 17.- Por cuestiones de seguridad, cada trabajador del restaurante podrá ser sujeto a una revisión al momento de su entrada a la compañía por el personal de seguridad.

Artículo 18.- El trabajador podrá ser revisado físicamente, así como sus pertenencias, al momento de su salida del restaurante, si al momento de su revisión pretende sacar artículos de la empresa deberá justificarlo con una autorización por

parte del administrador, en el caso de no justificar la salida de los artículos, estos tendrán que serle retenidos hasta el momento de aclararlo.

Artículo 19.- Queda prohibido a los trabajadores:

1-Provocar en el interior y exterior del restaurante, escándalos, riñas o cometer actos que alteren la disciplina, así como distraer y quitar el tiempo a otro compañero sin causa justificada.

2-Sustraer del restaurante utensilios de trabajo, herramientas o materias primas, sin el permiso de la persona facultada para ello.

3-Suspender y ausentarse de sus labores sin autorización del administrador del restaurante.

4-Distraerse en cualquier actividad ajena al trabajo.

5-Introducir personas ajenas al restaurante a menos que estas sean justificadas y por autorización del administrador del restaurante.

6-Realizar colectas o rifas dentro del restaurante y hacer cualquier clase de propaganda, así como la venta por catálogos o cualquier otro tipo, de cualquier artículo.

7-Usar utensilios y herramientas del restaurante para fines particulares o distintos de aquellos para los que están destinados.

CAPÍTULO VI

Sanciones

Artículo 20.- El restaurante podrá aplicar sanciones a los trabajadores que no cumplan con los mencionados en este reglamento.

Artículo 21.- Los días de descanso se efectuarán cuando alguno de sus compañeros trabajadores labore en vez de otros.

CAPÍTULO VII

Las diferentes áreas del restaurante

Artículo 22.- Ningún visitante podrá pasar a la zona de cocina.

Artículo 23.- El único lugar de acceso para clientes son los lugares para comer y demás servicios.

Artículo 24.- Se deberá de brindar un servicio eficiente y con prontitud, teniendo siempre como prioridad no hacer esperar al cliente por más de 5 minutos

Artículo 25.- El estacionamiento en del restaurante está disponible únicamente para los clientes y el personal que trabaje allí.

Artículo 26.- Será responsabilidad de cada empleado la limpieza inmediata del lugar que utilice para el consumo de sus alimentos, así como del lavado de los utensilios correspondientes.

Artículo 27.- La imagen del comedor y demás instalaciones es importante ya que ello brinda confort y prestigio al restaurante. Siempre deberá ser bien cuidado.

Artículo 28.- Los baños de mujeres y hombres deberán mantenerse en las mejores condiciones de sanidad por cortesía y educación, deberá abstenerse de tirar basura en el inodoro tomando en cuenta que no se podrá permanecer en ellos para cualquier otra actividad y mucho menos fumar dentro de los mismos. En caso de no encontrar accesorios, artículos o papel higiénico en el baño, deberá comunicarse inmediatamente al personal de limpieza para su re surtimiento.

CAPÍTULO IX

Sobre la atención al cliente

Artículo 29.- Las llamadas deben ser atendidas sin excepción de forma expedita, clara y oportuna, es prioritario para el restaurante que la comunicación con clientes, proveedores, empleados y cualquier persona que nos llame, se realice sin pérdidas de información y al momento. Las llamadas personales deberán ser limitadas y con tiempo medido.

CAPÍTULO X

Obligaciones de la empresa

Artículo 30.- Son obligación de la empresa:

1-Pagar a los trabajadores los salarios pactados e indemnizaciones a que tengan derecho en tiempo y forma.

2- Proporcionar útiles instrumentos y materiales necesarios para ejecutar su trabajo.

3-Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra y obra.

4-Conceder a los trabajadores o empleados el tiempo necesario para el ejercicio de voto de elecciones populares.

5-Organizar permanentemente o periódicamente cursos de capacitación y adiestramiento.

6-Adoptar las medidas de higiene y seguridad previstas por las leyes.

7-Tomar las medidas preventivas de accidentes que sean necesarias.

8-Proporcionar a los trabajadores los primeros auxilios que necesiten.

Artículo 31.- Las situaciones no previstas en el presente reglamento se resolverán de acuerdo con lo que sobre el particular disponga en contrato de trabajo, el uso, la costumbre y los principios generales de derecho.

Artículo 32.- El presente reglamento interno de trabajo será entregado a cada uno de los trabajadores al servicio del restaurante al momento de su contratación, a efecto de que conozca sus derechos y obligaciones.

ESTRUCTURA SALARIAL Y PRESTACIONAL

Una cosa en general que va a manejar el restaurante-café Aroma Café del chiapaneco es otorgar prestaciones superiores a las de ley, dar primas de producción, incentivos por puntualidad, todo esto para lograr tener un clima organizacional favorable para el buen funcionamiento del restaurante.

Aunado a ellos se estructura de la siguiente manera:

Como ya se afirmó, para fijar una buena remuneración no basta asignar un valor al puesto tanto interna como externamente, también se tomarán en cuenta las capacidades, habilidades y actitudes de cada trabajador.

Remuneración con base en el desempeño: Evaluación del desempeño es una herramienta de control que, aplicándose adecuadamente, permite detectar, algunas fortalezas y debilidades de los trabajadores. Con una capacitación adecuada, podremos transformar las debilidades en fortalezas para el logro de objetivos. La evaluación es un proceso que permite determinar, evaluar y comunicar a los trabajadores la forma como están desempeñando sus funciones, con base en conocimientos, actitudes y aptitudes. Lo anterior no exclusivamente para remunerar, sino para establecer planes de mejora.

Remuneración con base en competencias laborales: Actualmente, muchas organizaciones presentan formas de pago para sus trabajadores de acuerdo con las competencias laborales: aquellos conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes

necesarios para que las personas trabajen de manera eficiente y productiva. Cuando se remunera al trabajador bajo este esquema, el factor principal para determinar el pago será el trabajador y no el puesto, por consiguiente, este será un elemento motivacional para que el trabajador eleve su productividad. También en estos casos nos podemos encontrar a personas que, con el mismo puesto, tiene diferente sueldo.

La política salarial es el conjunto de principios y directrices que refleja la orientación y la filosofía de la organización con respecto a los asuntos de remuneración de sus colaboradores. (Chiavenato, 2007).

Es el conjunto de principios que apoyan al perfil empresarial de la organización, es decir, la misión, visión, objetivo y filosofía de la misma, como se ha comentado anteriormente en la unidad uno, esto es únicamente en lo respectivo a la administración de la remuneración. Las políticas salariales no son estáticas. Al contrario, toda política salarial debe ser cambiante y corresponder a las diferentes necesidades que puedan surgir en todo el entorno de la organización; asimismo, establecer acciones que generen sistemas de remuneración que permitan ejercer una equidad interna en la organización, con base en la filosofía y, sobre todo, en la optimizando de recursos.

Una política deberá englobar varios factores:

- a. Remuneración basada en el puesto b
- b. Remuneración basada en el individuo
- c. Remuneración basada en el costo y calidad de vida
- d. Remuneración de acuerdo con la normatividad
- e. Reajustes de puestos

Aspectos a considerar para la elaboración de las políticas de salarios: Para formular políticas salariales, es necesario tomar en cuenta varios aspectos que serán de gran utilidad para el éxito de las mismas. Ya se mencionó que toda política debe ser creada para la organización, por tanto, estar alineada a su perfil empresarial.

Aspectos a considerar en el momento de establecer una política salarial:

- Costo de la mano de obra en relación con sus ingresos
- Horas de entrenamiento de nuevos empleados

- Número de días para seleccionar y contratar nuevos empleados
- Tecnología empleada en procesos
- Rotación de personal deseable
- Valores de la empresa respecto al personal

De igual manera, las políticas salariales se tienen que basar en elementos del mismo puesto, desempeño del individuo, normatividad establecida por el Estado y el costo y calidad de vida.

MARCO FINANCIERO

LAS INVERSIONES DEL PROYECTO.

En este capítulo se describe la operación del negocio en cifras, es decir, se busca definir una estructura financiera y de inversiones que permitan al negocio llevar a cabo sus operaciones.

las inversiones del proyecto se refieren a las inversiones en activos necesarios para la implementación del proyecto, que corresponde a: inversión fija, inversión diferida y capital de trabajo

INVERSIÓN FIJA.

El restaurant aromas café del chiapaneco es un nuevo negocio, por lo que requiere de inversiones para lograr las adquisiciones necesarias para que este negocio pueda funcionar. Las principales inversiones que debemos realizar son en los activos fijos que tendrá nuestro negocio, los cuales darán pie a la formación del local y a la cafetería como negocio.

inversiones de maquinaria, equipos muebles y enseres: en la inversión de maquinaria y equipo se tiene en cuenta un valor total de \$58,558.299incluyendo el impuesto del IVA.

TABLA MAQUINARIA Y EQUIPO			
MAQUINARIA Y EQUIPO	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Lavaplatos y mesa de trabajo de acero inox.	2	\$ 900,000	\$ 1,800,000
Cocina Industrial En Acero Con plancha Y Dos Quemadores	2	\$ 1,100,000	\$ 2,200,000
Mesa de trabajo	1	\$ 500,000	\$ 500,000
Estufa industrial	2	\$ 1,195,000	\$ 2,390,000
Lamparas	20	\$ 50,000	\$ 1,400,000
Extractor de olores	1	\$ 1,399,000	\$ 1,399,000
Bateria de cocina (juego de sartenes)	1	\$ 300,000	\$ 300,000
Estufa mabe	2	\$ 524,000	\$ 1,048,000
Implementos de limpieza		\$ 124,400	\$ 124,400
licuadora industrial oster	2	\$ 160,000	\$ 320,000
Greca Electrica 10lts	1	\$ 249,999	\$ 249,999
Cafetera Espresso	1	\$ 500,000	\$ 500,000
Horno challenger	1	\$ 474,900	\$ 474,900
Camara frigorifica	1	\$ 8,000,000	\$ 8,000,000
Nevecon Haceb Sbs	1	\$ 2,199,000	\$ 2,199,000
Microondas Haceb	1	\$ 99,900	\$ 99,900
Batidora industrial	2	\$ 150,000	\$ 300,000
Vitrina refrigerada para postres	1	\$ 1,090,000	\$ 1,090,000
Vitrinas calefactoras	2	\$ 1,050,000	\$ 1,050,000
Aire acondicionado	1	\$ 949,900	\$ 949,900
Esprimidor profesional	2	\$ 35,000	\$ 70,000
Pipetas de gas	4	\$ 140,000	\$ 560,000
TOTAL		\$ 21,191,099	\$ 27,025,099

UTENSILIOS DE COCINA	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Basement Home Set Cubiertos para Sevir (4)	1	\$ 39,900	\$ 39,900
Recipientes plasticos (juego)	2	\$ 15,000	\$ 30,000
Calderos profesional en aluminio imusa	4	\$ 100,000	\$ 400,000
Cuchillo profesional (juego)	2	\$ 39,900	\$ 79,800
Olla presion imusa	2	\$ 109,900	\$ 219,800
Pailas industrial	8	\$ 150,000	\$ 1,200,000
Rodillo porfesional	3	\$ 12,000	\$ 36,000
Rallador de queso en acero inoxidable	3	\$ 6,000	\$ 18,000
Juego De Ollas De Teflón Casa Mía	2	\$ 300,000	\$ 600,000
Batea	1	\$ 80,000	\$ 80,000
Canasta para cubiertos	25	\$ 4,000	\$ 100,000
Frascos y recipientes para salsas	100	\$ 2,500	\$ 250,000
Tuallas de cocina	10	5000	\$ 50,000
PLATOS			
Plato tortero	200	\$ 8,000	\$ 1,600,000
Consomero	200	\$ 6,000	\$ 1,200,000
Plato mediano	200	\$ 5,000	\$ 1,000,000
Plato o bandeja	200	\$ 9,000	\$ 1,800,000
COPAS			
Agua	200	\$ 2,800	\$ 560,000
Champaña	200	\$ 3,000	\$ 600,000
Vino tinto	200	\$ 2,900	\$ 580,000
CUBIERTOS			
Cucharillas	200	\$ 1,800	\$ 360,000
Tenedores para torta	200	\$ 1,800	\$ 360,000
Cucharas	200	\$ 1,800	\$ 360,000
Cuchillos	200	\$ 1,800	\$ 360,000
Tenedores	200	\$ 1,800	\$ 360,000
TOTAL		\$ 909,900	\$ 12,243,500

TABLA DE MUEBLES Y ENSERES

MUEBLES Y ENSERES	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
Caja registradora casio PCR T280	1	\$ 335,000	\$ 335,000
Carro de servicio cocina	1	\$ 80,000	\$ 80,000
Escritorio	1	\$ 150,000	\$ 150,000
Archivador	1	\$ 160,000	\$ 160,000
Silla giratoria	1	\$ 120,000	\$ 120,000
Juego de mesa y sillas en madera(4 puestos)	20	\$ 300,000	\$ 6,000,000
Juego de mesa y sillas en madera(6 puestos)	5	\$ 350,000	\$ 1,750,000
Mesas para niños	10	\$ 70,000	\$ 700,000
Estantes	2	\$ 200,000	\$ 400,000
Basureros reciclables	1	\$ 400,000	\$ 400,000
Basureros	10	\$ 10,000	\$ 100,000
Manteleria (juego)	50	\$ 50,000	\$ 2,500,000
TOTAL		\$ 2,225,000	\$ 12,695,000

TABLA DE EQUIPO DE COMPUTACION Y COMUNICACION

EQUIPO DE COMPUTACION Y COMUNICACIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL
DVD	3	\$ 60,000	\$ 180,000
Equipo de sonido	1	\$ 1,100,000	\$ 1,100,000
Computador	1	\$ 1,200,000	\$ 1,200,000
Impresora	1	\$ 200,000	\$ 200,000
Televisores plasma Samsung LCD	3	\$ 806,900	\$ 2,420,700
Telefono	1	\$ 200,000	\$ 200,000
TOTAL		\$ 3,566,900	\$ 5,300,700

Fuente: esta investigación. Calculo de las autoras

TABLA DE DOTACION PERSONAL

Dotacion del personal	\$ 1,294,000
------------------------------	---------------------

INVERSIÓN DIFERIDA.

Inversión para activos diferidos antes de entrar en operación el proyecto se causan una serie de egresos para realizar otro tipo de inversiones necesarias para la puesta en marcha tales Constitución jurídica imprevistos y en general todo en los cuales incurre con el fin de dejar preparadas Y listas las instalaciones y el personal para el inicio de las operaciones. (ver tablas 98 y 106)

TABLA DE DIFERIDOS

DIFERIDOS	
DESCRIPCION	VALOR
Legalizacion de la empresa	\$ 800,000
Adecuaciones y remodelaciones	\$ 7,000,000
TOTAL	\$ 7,800,000

CAPITAL DE TRABAJO INICIAL.

La definición más básica de capital de trabajo lo considera como aquellos recursos que requiere la empresa para poder operar. En este sentido capital de trabajo es lo que comúnmente conocemos como activo corriente efectivo e inversiones a corto plazo e inventario el capital de trabajo está constituido por los activos corrientes que son necesarios para atender la operación normal del proyecto durante el ciclo operativo en el caso del restaurante trabajo se hará por medio de acuerdo a las características de la empresa ya que es el más adecuado para la formulación del proyecto y se calcula mediante la siguiente expresión.

$$ICT = \frac{Ca}{365} * n_d$$

Donde:

ICT= inversión en capital de trabajo

Ca= costo anual

n_d= número de días de desfase

Se determinan los costos totales anuales y se aplica la anterior formula.

TABLA CAPITAL DE TRABAJO

CAPITAL DE TRABAJO		
CONCEPTO	VALOR MENSUAL	VALOR ANUAL
Nomina	\$ 11,049,350	\$ 132,592,200
Materia prima	\$ 9,539,350	\$ 114,472,200
materiales indirectos	\$ 504,000	\$ 6,048,000
Arrendamiento	\$ 900,000	\$ 10,800,000
Servicios publicos	\$ 400,000	\$ 4,800,000
Publicidad y mercadeo	\$ 299,666	\$ 3,595,992
Papeleria	\$ 50,000	\$ 600,000
implementos de aseo	\$ 150,000	\$ 1,800,000
TOTAL	\$ 22,892,366	\$ 274,708,392

Fuente: esta investigación. Cálculos de las autoras.

$$ICT = \frac{Ca}{360} * nd$$

Ca: costo anual

nd: numero de días de desfase.

$$ICT = (\$ 272'708.392 / 360) * 30$$

$$ICT = \$22'892.366$$

Teniendo en cuenta que la naturaleza del negocio se requiere un capital de trabajo para un mes correspondiente a 22,892.366

INVERSIÓN TOTAL

La inversión total son todos los gastos que se efectúan para la adquisición de determinados factores o medios productivos los cuales permiten implementar una unidad de producción por ejemplo los precios para los edificios obras civiles e instalaciones se pueden obtener en base a la compra de los equipos de producción.

CONCEPTO	VALOR
Inversion fija	\$ 58,558,299
Inversion diferida	\$ 7,800,000
Capital de trabajo	\$ 22,892,366
Total inversion	\$ 89,250,665

Costos de producción: la empresa tendrá como costos de producción materia prima mano de obra directa servicios otros gastos y el valor de depreciación de los activos de producción.

Costos directos

TABLA DE COSTO DE MATERIA PRIMA

COSTOS DE MATERIA PRIMA	COSTOS MENSUALES	COSTOS ANUALES
BEBIDAS	\$ 710,850	\$ 8,530,200
DESAYUNOS	\$ 1,102,500	\$ 13,230,000
ENTRADAS	\$ 1,818,900	\$ 21,826,800
ALMUERZOS	\$ 2,839,000	\$ 34,068,000
ESPECIALIDADES	\$ 2,175,500	\$ 26,106,000
HELADOS Y POSTRES	\$ 892,600	\$ 10,711,200
Total	\$ 9,539,350	\$ 114,472,200

TABLA DE MANO DE OBRA DIRECTA

TALENTO HUMANO REQUERIDO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
MANO DE OBRA DIRECTA					
Jefes de cocina chef	\$ 20,670,720	\$ 21,441,738	\$ 22,295,119	\$ 23,128,956	\$ 23,993,979
Ayudantes de cocina 1	\$ 10,335,360	\$ 10,720,869	\$ 11,147,560	\$ 11,564,478	\$ 11,996,990
Ayudantes de cocina 2	\$ 10,335,360	\$ 10,720,869	\$ 11,147,560	\$ 11,564,478	\$ 11,996,990
Ayudantes de cocina 3	\$ 10,335,360	\$ 10,720,869	\$ 11,147,560	\$ 11,564,478	\$ 11,996,990
Ayudantes de cocina 4	\$ 10,335,360	\$ 10,720,869	\$ 11,147,560	\$ 11,564,478	\$ 11,996,990
TOTAL	\$ 62,012,160	\$ 64,325,214	\$ 66,885,357	\$ 69,386,869	\$ 71,981,938

Costos Indirectos

TABLA DE MATERIALES INDIRECTOS

DETALLE	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL MENSUAL	VALOR TOTAL ANUAL
Gas	4 unidad (120 lts)	120000	480000	5760000
servilletas	8 paquetes (600 unds)	3000	24000	288000
TOTAL			504000	6048000

Servicios: para el proceso de producción se requieren elementos que, aunque no intervienen directamente en el proceso inciden en el como servicios públicos y arrendamiento.

TABLA DE MATERIALES INDIRECTOS

CONCEPTO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO MENSUAL	COSTO ANUAL
Energia electrica	Kw	11000	25	275000	3300000
Acueducto	Global			125000	1500000
TOTAL				400000	4800000

DETALLE	VALOR TOTAL MENSUAL	VALOR TOTAL ANUAL
Arrendamiento	\$ 900,000	\$ 10,800,000
Total	\$ 900,000	\$ 10,800,000

se calcula con base en la vida útil estimada para los activos depreciables utilizados en el proyecto y que permite la recuperación de la inversión en ellos. para el cálculo de la depreciación de los activos de producción, administración y ventas se calcula el valor de los mismos a partir de los precios actuales para el año de implementación y luego se aplica el método de depreciación de línea recta. además, se calcula el valor residual o de salvamento.

TABLA DE DEPRECIACION DE MAQUINARIA Y EQUIPO

MAQUINARIA Y EQUIPO	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL	VIDA UTIL	DEPRECIACION
Lavaplatos y mesa de trabajo de acero inox.	2	\$ 900,000	\$ 1,800,000	10	\$ 180,000
Cocina Industrial En Acero Con plancha Y Dos Quemadores	2	\$ 1,100,000	\$ 2,200,000	10	\$ 220,000
Mesa de trabajo	1	\$ 500,000	\$ 500,000	10	\$ 50,000
Estufa industrial	2	\$ 1,195,000	\$ 2,390,000	10	\$ 239,000
Lamparas	20	\$ 50,000	\$ 1,400,000	10	\$ 140,000
Extractor de olores	1	\$ 1,399,000	\$ 1,399,000	10	\$ 139,900
Bateria de cocina (juego de sartenes)	1	\$ 300,000	\$ 300,000	10	\$ 30,000
Estufa mabe	2	\$ 524,000	\$ 1,048,000	10	\$ 104,800
Implementos de limpieza		\$ 124,400	\$ 124,400	10	\$ 12,440
licuadora industrial oster	2	\$ 160,000	\$ 320,000	10	\$ 32,000
Greca Electrica 10lts	1	\$ 249,999	\$ 249,999	10	\$ 25,000
Cafereta Espresso	1	\$ 500,000	\$ 500,000	10	\$ 50,000
Homo challenger	1	\$ 474,900	\$ 474,900	10	\$ 47,490
Camara frigorifica	1	\$ 8,000,000	\$ 8,000,000	10	\$ 800,000
Nevecon Haceb Sbs	1	\$ 2,199,000	\$ 2,199,000	10	\$ 219,900
Microondas Haceb	1	\$ 99,900	\$ 99,900	10	\$ 9,990
Batidora industrial	2	\$ 150,000	\$ 300,000	10	\$ 30,000
Vitrina refrigerada para postres	1	\$ 1,090,000	\$ 1,090,000	10	\$ 109,000
Vitrinas calefactoras	2	\$ 1,050,000	\$ 1,050,000	10	\$ 105,000
Aire acondicionado	1	\$ 949,900	\$ 949,900	10	\$ 94,990
Esprimidor profesional	2	\$ 35,000	\$ 70,000	10	\$ 7,000
Pipetas de gas	4	\$ 140,000	\$ 560,000	10	\$ 56,000
TOTAL		\$ 21,191,099	\$ 27,025,099		\$ 2,702,510

TABLA DE DEPRECIACION DE UTENSILIOS DE COCINA

UTENSILIOS DE COCINA	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL	VIDA UTIL	DEPRECIACION
Basement Home Set Cubiertos para Sevir (4)	1	\$ 39,900	\$ 39,900	10	\$ 3,990
Recipientes plasticos (juego)	2	\$ 15,000	\$ 30,000	10	\$ 3,000
Calderos profesional en aluminio imusa	4	\$ 100,000	\$ 400,000	10	\$ 40,000
Cuchillo profesional (juego)	2	\$ 39,900	\$ 79,800	10	\$ 7,980
Olla presion imusa	2	\$ 109,900	\$ 219,800	10	\$ 21,980
Pailas industrial	8	\$ 150,000	\$ 1,200,000	10	\$ 120,000
Rodillo porfesional	3	\$ 12,000	\$ 36,000	10	\$ 3,600
Rallador de queso en acero inoxidable	3	\$ 6,000	\$ 18,000	10	\$ 1,800
Juego De Ollas De Teflón Casa Mía	2	\$ 300,000	\$ 600,000	10	\$ 60,000
Batea	1	\$ 80,000	\$ 80,000	10	\$ 8,000
Canasta para cubiertos	25	\$ 4,000	\$ 100,000	10	\$ 10,000
Frascos y recipientes para salsas	100	\$ 2,500	\$ 250,000	10	\$ 25,000
Tuallas de cocina	10	5000	\$ 50,000	10	\$ 5,000
PLATOS					
Plato tortero	200	\$ 8,000	\$ 1,600,000	10	\$ 160,000
Consomero	200	\$ 6,000	\$ 1,200,000	10	\$ 120,000
Plato mediano	200	\$ 5,000	\$ 1,000,000	10	\$ 100,000
Plato o bandeja	200	\$ 9,000	\$ 1,800,000	10	\$ 180,000
COPAS					
Agua	200	\$ 2,800	\$ 560,000	10	\$ 56,000
Champaña	200	\$ 3,000	\$ 600,000	10	\$ 60,000
Vino tinto	200	\$ 2,900	\$ 580,000	10	\$ 58,000
CUBIERTOS					
Cucharillas	200	\$ 1,800	\$ 360,000	10	\$ 36,000
Tenedores para torta	200	\$ 1,800	\$ 360,000	10	\$ 36,000
Cucharas	200	\$ 1,800	\$ 360,000	10	\$ 36,000
Cuchillos	200	\$ 1,800	\$ 360,000	10	\$ 36,000
Tenedores	200	\$ 1,800	\$ 360,000	10	\$ 36,000
TOTAL		\$ 909,900	\$ 12,243,500		\$ 1,224,350

TABLA DE DEPRECIACION DE MUEBLES Y ENSERE

MUEBLES Y ENSERES	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL	VIDA UTIL	DEPRECIACION
Caja registradora casio PCR T280	1	\$ 335,000	\$ 335,000	10	\$ 33,500
Carro de servicio cocina	1	\$ 80,000	\$ 80,000	10	\$ 8,000
Escritorio	1	\$ 150,000	\$ 150,000	10	\$ 15,000
Archivador	1	\$ 160,000	\$ 160,000	10	\$ 16,000
Silla giratoria	1	\$ 120,000	\$ 120,000	10	\$ 12,000
Juego de mesa y sillas en madera(4 puestos)	20	\$ 300,000	\$ 6,000,000	10	\$ 600,000
Juego de mesa y sillas en madera(6 puestos)	5	\$ 350,000	\$ 1,750,000	10	\$ 175,000
Mesas para niños	10	\$ 70,000	\$ 700,000	10	\$ 70,000
Estantes	2	\$ 200,000	\$ 400,000	10	\$ 40,000
Basureros reciclables	1	\$ 400,000	\$ 400,000	10	\$ 40,000
Basureros	10	\$ 10,000	\$ 100,000	10	\$ 10,000
Manteleria (juego)	50	\$ 50,000	\$ 2,500,000	10	\$ 250,000
TOTAL		\$ 2,225,000	\$ 12,695,000		\$ 1,269,500

TABLA DE DEPRECIACION DE EQUIPO DE COMPUTACION Y COMUNICACION

EQUIPO DE COMPUTACION Y COMUNICACIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	TOTAL	VIDA UTIL	DEPRECIACION
DVD	3	\$ 60,000	\$ 180,000	5	\$ 9,000
Equipo de sonido	1	\$ 1,100,000	\$ 1,100,000	5	\$ 55,000
Computador	1	\$ 1,200,000	\$ 1,200,000	5	\$ 60,000
Impresora	1	\$ 200,000	\$ 200,000	5	\$ 10,000
Televisores plasma Samsung LCD	3	\$ 806,900	\$ 2,420,700	5	\$ 121,035
Telefono	1	\$ 200,000	\$ 200,000	5	\$ 10,000
TOTAL		\$ 3,566,900	\$ 5,300,700		\$ 265,035

De acuerdo con el cálculo realizado los costos de depreciación anual de los activos de producción corresponden a \$57'264.299.

TABLA DE GASTOS DE DEPRECIACION DE ACTIVOS DE PRODUCCIO

DESCRIPCION	VALOR ACTIVO	AÑO1	AÑO2	AÑO3	AÑO4	AÑO5	VALOR DE SALVAMENTO
MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 27,025,099	\$ 2,702,510	\$ 2,702,510	\$ 2,702,510	\$ 2,702,510	\$ 2,702,510	\$ 13,512,550
UTENSILIOS DE COCINA	\$ 12,243,500	\$ 1,224,350	\$ 1,224,350	\$ 1,224,350	\$ 1,224,350	\$ 1,224,350	\$ 6,121,750
TOTAL	\$ 39,268,599	\$ 3,926,860	\$ 3,926,860	\$ 3,926,860	\$ 3,926,860	\$ 3,926,860	\$ 19,634,300

TABLA RESUMEN DE LOS COSTOS DE PRODUCCION

COSTOS DE PRODUCCION	COSTOS FIJOS ANUAL	COSTOS VARIABLES ANUAL
Costos de materia prima		\$ 114,472,200
Mano de obra directa		\$ 62,012,160
Materiales indirectos		\$ 6,048,000
Energia		\$ 3,300,000
Acueducto		\$ 1,500,000
Arrendamiento	\$ 10,800,000	
Depreciación	\$ 3,926,860	
subtotal	\$ 14,726,860	\$ 187,332,360
total	\$ 202,059,220	

Gastos administrativos: comprenden acuerdo con el estudio administrativo numeración del personal del área administrativa gastos generales y además depreciación del área de administración ventas y amortizaciones.

Remuneración del personal administrativo: corresponde las remuneraciones del personal del área de administración de empresas actuales y luego para el primer año administrador o contador es necesario tener el costo de renovación anual de personal el porcentaje de incremento en término año a año se realiza en términos corrientes de acuerdo a la inflación proyectada por el dane según las siguientes cifras.

Variables Macroeconomicas	2012	2013	2014	2015	2016
Inflacion	3.73%	3.98%	3.74%	3.74%	3.74%

TABLA DE GASTOS ADMINISTRATIVOS

TALENTO HUMANO REQUERIDO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
REMUNERACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Administrador	\$ 20,670,720	\$ 21,441,738	\$ 22,295,119	\$ 23,128,956	\$ 23,993,979
Contador	\$ 3,400,200	\$ 3,527,027	\$ 3,667,403	\$ 3,804,564	\$ 3,946,855
TOTAL	\$ 24,070,920	\$ 24,968,765	\$ 25,962,522	\$ 26,933,521	\$ 27,940,834

OTROS GASTOS DE ADMINISTRACION/ TABLA DE DOTACION DE PERSONAL

DOTACION DE PERSONAL	
DESCRIPCION	TOTAL
Gorros (desechables)	\$ 180,000
Guantes (desechables)	\$ 150,000
Tapabocas (desechables)	\$ 54,000
Delantales	\$ 210,000
Botas	\$ 250,000
Uniformes	\$ 450,000
TOTAL	\$ 1,294,000

TABLA DE OTROS GASTOS DE ADMINISTRACION

DETALLE	VALOR TOTAL MENSUAL	VALOR TOTAL ANUAL
Implementos de limpieza	\$ 150,000	\$ 1,800,000
papelaria	\$ 50,000	\$ 600,000
Total	\$ 200,000	\$ 2,400,000

FINANCIAMIENTO.

El **financiamiento** es el proceso por el que se proporciona capital a una empresa o persona para utilizar en un proyecto o negocio, es decir, recursos como dinero y crédito para que pueda ejecutar sus planes. En el caso de las compañías, suelen ser préstamos bancarios o recursos aportados por sus inversionistas.

Para la propuesta en marcha de proyectos son nacional los siguientes requerimientos

TABLA DE ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO

ESTRUCTURA DE FINANCIACION	
Materia prima	\$ 9,539,350
Sueldos	\$ 11,049,350
Arrendamiento	\$ 900,000
Servicios publicos	\$ 400,000
publicidad y mercadeo	\$ 299,666
Equipamiento de planta y oficina	\$ 58,558,299
Legalizacion de la empresa	\$ 800,000
Adecuaciones y remodelaciones	\$ 7,000,000
Materiales indirectos	\$ 504,000
implementos de aseo	\$ 150,000
Papeleria	\$ 50,000
TOTAL	\$ 89,250,665

La forma de financiamiento del proyecto se realizará mediante un crédito bancario de \$89,000.00 y el saldo restante lo colocará el inversionista.

Amortización: Para la realización del presente proyecto se necesita una inversión inicial que contempla unos recursos de crédito por \$89,000.00 que se estiman amortizarse en 4 años con una tasa de interés efectiva anual del 21.14% tasa a la cual otorgan créditos para este tipo de proyectos a través de entidades bancarias los créditos generan costos financieros los cuales se cuantifican en la siguiente tabla de amortización.

Pago n	Tasa Efectiva Mensual		1.76%		
	Prestamo	Amortización	Amortización al Capital	Interes	Saldo Final
0	\$ 89,000,000.000	-	-	-	\$ 89,000,000.000
1	\$ 89,000,000.000	\$ 2,762,845.000	\$ 1,194,961.667	\$ 1,567,883.333	\$ 87,805,038.333
2	\$ 87,805,038.333	\$ 2,762,845.000	\$ 1,216,012.908	\$ 1,546,832.092	\$ 86,589,025.425
3	\$ 86,589,025.425	\$ 2,762,845.000	\$ 1,237,435.002	\$ 1,525,409.998	\$ 85,351,590.423
4	\$ 85,351,590.423	\$ 2,762,845.000	\$ 1,259,234.482	\$ 1,503,610.518	\$ 84,092,355.941
5	\$ 84,092,355.941	\$ 2,762,845.000	\$ 1,281,137.688	\$ 1,481,707.312	\$ 82,811,218.253
6	\$ 82,811,218.253	\$ 2,762,845.000	\$ 1,303,711.334	\$ 1,459,133.666	\$ 81,507,506.918
7	\$ 81,507,506.918	\$ 2,762,845.000	\$ 1,326,682.728	\$ 1,436,162.272	\$ 80,180,824.190
8	\$ 80,180,824.190	\$ 2,762,845.000	\$ 1,350,058.878	\$ 1,412,786.122	\$ 78,830,765.313
9	\$ 78,830,765.313	\$ 2,762,845.000	\$ 1,373,846.915	\$ 1,388,998.085	\$ 77,456,918.397
10	\$ 77,456,918.397	\$ 2,762,845.000	\$ 1,398,054.098	\$ 1,364,790.902	\$ 76,058,864.300
11	\$ 76,058,864.300	\$ 2,762,845.000	\$ 1,422,687.811	\$ 1,340,157.189	\$ 74,636,176.489
12	\$ 74,636,176.489	\$ 2,762,845.000	\$ 1,447,755.570	\$ 1,315,089.430	\$ 73,188,420.918
13	\$ 73,188,420.918	\$ 2,762,845.000	\$ 1,473,265.023	\$ 1,289,579.977	\$ 71,715,155.895
14	\$ 71,715,155.895	\$ 2,762,845.000	\$ 1,499,223.953	\$ 1,263,621.047	\$ 70,215,931.942
15	\$ 70,215,931.942	\$ 2,762,845.000	\$ 1,525,640.279	\$ 1,237,204.721	\$ 68,690,291.663
16	\$ 68,690,291.663	\$ 2,762,845.000	\$ 1,552,522.061	\$ 1,210,322.939	\$ 67,137,769.602
17	\$ 67,137,769.602	\$ 2,762,845.000	\$ 1,579,877.500	\$ 1,182,967.500	\$ 65,557,892.102
18	\$ 65,557,892.102	\$ 2,762,845.000	\$ 1,607,714.941	\$ 1,155,130.059	\$ 63,950,177.161
19	\$ 63,950,177.161	\$ 2,762,845.000	\$ 1,636,042.878	\$ 1,126,802.122	\$ 62,314,134.282
20	\$ 62,314,134.282	\$ 2,762,845.000	\$ 1,664,869.954	\$ 1,097,975.046	\$ 60,649,264.328
21	\$ 60,649,264.328	\$ 2,762,845.000	\$ 1,694,204.963	\$ 1,068,640.037	\$ 58,955,059.366
22	\$ 58,955,059.366	\$ 2,762,845.000	\$ 1,724,056.854	\$ 1,038,788.146	\$ 57,231,002.512
23	\$ 57,231,002.512	\$ 2,762,845.000	\$ 1,754,434.736	\$ 1,008,410.264	\$ 55,476,567.776
24	\$ 55,476,567.776	\$ 2,762,845.000	\$ 1,785,347.876	\$ 977,497.124	\$ 53,691,219.900
25	\$ 53,691,219.900	\$ 2,762,845.000	\$ 1,816,805.705	\$ 946,039.295	\$ 51,874,414.195
26	\$ 51,874,414.195	\$ 2,762,845.000	\$ 1,848,817.822	\$ 914,027.178	\$ 50,025,596.373
27	\$ 50,025,596.373	\$ 2,762,845.000	\$ 1,881,393.992	\$ 881,451.008	\$ 48,144,202.381
28	\$ 48,144,202.381	\$ 2,762,845.000	\$ 1,914,544.154	\$ 848,300.846	\$ 46,229,658.227
29	\$ 46,229,658.227	\$ 2,762,845.000	\$ 1,948,278.422	\$ 814,566.578	\$ 44,281,379.805
30	\$ 44,281,379.805	\$ 2,762,845.000	\$ 1,982,607.088	\$ 780,237.912	\$ 42,298,772.717
31	\$ 42,298,772.717	\$ 2,762,845.000	\$ 2,017,540.625	\$ 745,304.375	\$ 40,281,232.093
32	\$ 40,281,232.093	\$ 2,762,845.000	\$ 2,053,089.691	\$ 709,755.309	\$ 38,228,142.402
33	\$ 38,228,142.402	\$ 2,762,845.000	\$ 2,089,265.131	\$ 673,579.869	\$ 36,138,877.271
34	\$ 36,138,877.271	\$ 2,762,845.000	\$ 2,126,077.982	\$ 636,767.018	\$ 34,012,799.289
35	\$ 34,012,799.289	\$ 2,762,845.000	\$ 2,163,539.477	\$ 599,305.523	\$ 31,849,259.812
36	\$ 31,849,259.812	\$ 2,762,845.000	\$ 2,201,661.042	\$ 561,183.958	\$ 29,647,598.770
37	\$ 29,647,598.770	\$ 2,762,845.000	\$ 2,240,454.310	\$ 522,390.690	\$ 27,407,144.460
38	\$ 27,407,144.460	\$ 2,762,845.000	\$ 2,279,931.115	\$ 482,913.885	\$ 25,127,213.346
39	\$ 25,127,213.346	\$ 2,762,845.000	\$ 2,320,103.501	\$ 442,741.499	\$ 22,807,109.845
40	\$ 22,807,109.845	\$ 2,762,845.000	\$ 2,360,983.725	\$ 401,861.275	\$ 20,446,126.120
41	\$ 20,446,126.120	\$ 2,762,845.000	\$ 2,402,584.258	\$ 360,260.742	\$ 18,043,541.863
42	\$ 18,043,541.863	\$ 2,762,845.000	\$ 2,444,917.792	\$ 317,927.208	\$ 15,598,624.070
43	\$ 15,598,624.070	\$ 2,762,845.000	\$ 2,487,997.244	\$ 274,847.756	\$ 13,110,626.826
44	\$ 13,110,626.826	\$ 2,762,845.000	\$ 2,531,835.755	\$ 231,009.245	\$ 10,578,791.071
45	\$ 10,578,791.071	\$ 2,762,845.000	\$ 2,576,446.701	\$ 186,398.299	\$ 8,002,344.370
46	\$ 8,002,344.370	\$ 2,762,845.000	\$ 2,621,843.692	\$ 141,001.308	\$ 5,380,500.678
47	\$ 5,380,500.678	\$ 2,762,845.000	\$ 2,668,040.578	\$ 94,804.422	\$ 2,712,460.100
48	\$ 2,712,460.100	\$ 2,762,845.000	\$ 2,715,051.453	\$ 47,793.547	\$ 0.000

