



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Tesis de Grado previa la obtención del
Título de Ingeniera en Gestión
Empresarial

**PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACIÓN DE UNA AGENCIA
COLOCADORA DE EMPLEOS EN LA CIUDAD DE QUEVEDO,
AÑO 2012**

AUTORA

VERÓNICA MARÍA MACÍAS CALERO

DIRECTOR

ING. ELIZABETH NUÑEZ

QUEVEDO-LOS RÍOS-ECUADOR

2012

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Tesis de Grado previa la obtención del
Título de Ingeniero en Gestión
Empresarial

TEMA:

**PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACIÓN DE UNA AGENCIA
COLOCADORA DE EMPLEOS EN LA CIUDAD DE QUEVEDO,
AÑO 2012.**

APROBADO POR:

PRESIDENTE DE TRIBUNAL

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

RESPONSABILIDAD

La suscrita autora de la Tesis de Grado intitulada “PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACIÓN DE UNA AGENCIA COLOCADORA DE EMPLEOS EN LA CIUDAD DE QUEVEDO, AÑO 2012” certifica que los resultados, conclusiones y recomendaciones vertidas en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de la misma.

Atentamente,

Verónica María Macías Calero

Autora

CERTIFICACIÓN

Ing. Elizabeth Núñez, Docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la carrera Ingeniería en Gestión Empresarial de la **UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO**.

Certifico:

Que la egresada **Verónica María Macías Calero**, realizó el presente trabajo de Investigación. Titulado **PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACIÓN DE UNA AGENCIA COLOCADORA DE EMPLEOS EN LA CIUDAD DE QUEVEDO, AÑO 2012**.

El mismo que fue desarrollado, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

Atentamente,

Ing. Elizabeth Núñez

Director

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado a este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre y padre, por ser los pilares más importantes y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi hijo DARWIN LOZA MACIAS, que bajó del cielo, para llenar de alegría mi vida, gracias porque eres mi inspiración y fortaleza, una sonrisa tuya ilumina mi mundo y me da las fuerzas necesarias para luchar y conseguir mis metas.

Verónica María Macías Calero

AGRADECIMIENTO

La autora del presente Proyecto de Investigación desea agradecer de manera muy especial a todas las personas e instituciones que de alguna manera colaboraron para la culminación de la misma.

- En primer lugar a Dios quien nos dio la vida y ha llenado de bendiciones en todo este tiempo, al que con su infinito amor nos ha dado la sabiduría suficiente para culminar nuestra carrera universitaria
- A la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (U.T.E.Q.), por haberme brindado la oportunidad de culminar mis estudios superiores y además por haber conocido grandes amigos y pasar momentos inolvidables.
- A la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela de Gestión Empresarial.
- Al Eco. Jhon Boza, Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales.
- Al Máster Edgar Pastrano. Sub Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales.
- A la Ing. Elizabeth Núñez, Directora de este Proyecto de Investigación, por todos los consejos, apoyo y colaboración durante la elaboración de mi trabajo.
- Y por encima de todo, y con todo mi amor, gracias a mis padres MARIA CALERO y JOSE MACIAS, por estar incondicionalmente durante estos años siempre, por todo el esfuerzo que hicieron para darme una profesión y hacer de mí una persona de bien, gracias por los sacrificios y la paciencia que demostraron todos estos años; y a mi hijo Darwin Loza Macías que fue la razón más grande para ser una profesional.

Verónica María Macías Calero

ESQUEMA DE CODIFICACION			
1	TITULO	M	Business Plan for the creation of a Job Placement Agency in the city of Quevedo, year 2012
2	CREADOR	M	Verónica María Macías Calero; Universidad Técnica Estatal de Quevedo
3	MATERIA	M	Ciencias Empresariales; carrera de Ing. en Gestión Empresarial
4	DESCRIPCION	M	Este trabajo tiene como Objetivo determinar La factibilidad de una Agencia de Colocación de Empleos en la ciudad de Quevedo, para brindar un servicio especializado en el año 2012.
5	EDITOR	M	FCE: Carrera de Ing. en Gestión Empresarial; Verónica María Macías Calero
6	COLABORACION	O	Ing.: Elizabeth Núñez
7	FECHA	M	18/12/2012
8	TIPO	M	Trabajo de Investigación: Tesis de Grado
9	FORMATO	R	Word 2010; Excel 2010
10	IDENTIFICADOR	M	http://biblioteca.uteg.edu.ec
11	FUENTE	O	Plan de Negocios
12	LENGUAJE	M	Español
13	RELACION	O	Ninguna
14	COBERTURA	O	Dirección: Ubicación del Proyecto
15	DERECHOS	M	Ninguno
16	AUDIENCIA	O	Trabajo de Investigación de Pregrado

DUBLIN CORE			
1	TITLE	M	Business Plan for the creation of a Spa in the City Quevedo, Period 2012
2	CREATOR	M	Verónica María Macías Calero; State Technical University Quevedo
3	SUBJECT	M	Business Studies, Ing Career in Business management
4	DESCRIPTION	M	This study aims to determine the feasibility of a Job Placement Agency in the city of Quevedo, to provide a specialized service in 2012.
5	PUBLISHER	M	FCE: Ing. Race in business management; Veronica Maria Macias Calero.
6	CONTRIBUTOR	O	Ing.: Elizabeth Nuñez
7	DATE	M	18/12/2012
8	TYPE	M	Research Paper: Thesis
9	FORMAT	R	Word 2010; Excel 2010
10	IDENTIFIER	M	http://biblioteca.uteg.edu.ec
11	SOURCE	O	Business Plan
12	LANGUAJE	M	Spanish
13	RELATION	O	Neither
14	COVERAGE	O	Address: Project Location
15	RIGHTS	M	Neither
16	AUDIENCE	O	Undergraduate Research Paper

RESUMEN EJECUTIVO

La reforma al actual Ministerio de Relaciones Laborales antes Ministerio de Trabajo ha vaciado al organismo de la escasa capacidad que le quedaba para ayudar a los trabajadores a encontrar trabajos y ha dado paso a la aparición de las agencias de colocación, entidades que se encargan de mediar entre los trabajadores y las empresas para tratar de cazar la oferta y la demanda de empleo.

La presente investigación realizó un análisis general a nivel local sobre el sistema de intermediación laboral, definiciones y consideraciones importantes relacionadas con la temática. Se tomó en cuenta las características y objetivos que persigue la intermediación laboral, la normativa legal en la cual se sustenta la propuesta como son: Ley reformativa al Código de Trabajo, de las modalidades de trabajo, de servicio y del reglamento para la contratación laboral, manejo estratégico del talento humano en la intermediación laboral.

Dentro de este contexto se propuso responder la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera se puede crear una Agencia de Colocación de Empleos en la ciudad de Quevedo, para brindar un servicio especializado en el año 2012?

El objetivo general que se planteó para esta investigación fue determinar la factibilidad para la creación de una Agencia de Colocación de Empleos en la ciudad de Quevedo, para brindar un servicio especializado en el año 2012, derivando sus principales objetivos específicos: que fue la elaboración un plan de operaciones para identificar los procesos y recursos necesarios, Realizando un estudio de mercado para determinar la demanda del servicio de una Agencia de Colocación de Empleos y se desarrolló un estudio técnico, económico y financiero para determinar la viabilidad de la inversión en la Creación de una Agencia de Colocación de Empleos.

De esta manera y mediante la hipótesis planteada se pudo evidenciar si un adecuado estudio de mercado relacionado con la actividad de una agencia

colocadora de empleos, brindará oportunidad de disponer y cubrir las plazas de trabajo requeridas por los sectores empresariales de la ciudad de Quevedo, a partir del año 2012.

Cabe recalcar que la investigación se basó en una investigación descriptiva y aplicada, orientada a estudiar, analizar, describir y si es necesario modificar la realidad de la presente naturaleza del problema de estudio.

La investigación adicionalmente se apoyó en la utilización de las técnicas como son las entrevistas y la encuesta donde se pretende obtener información proporcionadas directamente para así sacar las conclusiones de que no existe ninguna empresa que se dedique a las actividades de colocación de empleos en el Cantón Quevedo, que permita dinamizar el sistema laboral en el sector y su entorno así como también se determinó que existe una gran demanda, por esta razón se consideró factible la apertura de la agencia de colocación de empleos en la Ciudad de Quevedo ya que el informe técnico y financiero da una propuesta es viable porque se dispone de todas las herramientas necesarias para llevar a efecto los valores calculados de: VAN = \$ 525.149; TIR = 219%, se considera que son cantidades que justifican el desarrollo y viabilidad de este proyecto, que permitirá servir a los habitantes del Cantón Quevedo y aportara positivamente al progreso socio-económico del mismo.

SUMMARY

The current reform of the Ministry of Labour Relations Ministry of Labor before emptied the body of his remaining limited capacity to help workers find jobs and has led to the emergence of agencies, entities in charge of mediating between workers and firms to try to hunt the supply and demand for labor.

This research conducted a general analysis on local labor intermediation system, definitions and important considerations related to the topic. It took into account the characteristics and objectives of labor mediation, legal regulations in which the proposal is based, such as: Code Amendment Act of Labour, working patterns, and service regulations for hiring, strategic management of human resources in labor mediation.

Within this context set out to answer the following research question: How can create a job placement agency in the city of Quevedo, to provide a specialized service in 2012?

The general objective was raised for this research is: Create a Job Placement Agency in the city of Quevedo, to provide a specialized service in 2012, deriving its main specific objectives: that was developing a plan of operations to identify processes and resources, performing a market study to determine the demand for the service of a Job Placement Agency and developed a technical, economic and financial feasibility of determining the investment in creation of a Placement Agency Jobs.

In this way and by hypothesis was evident if adequate market research related to the business of the agency setter jobs, provide opportunity to provide and cover the jobs required by the business sectors of the city of Quevedo, to from 2012.

It should be noted that the research was based on a descriptive and applied

research aimed at studying, analyzing, describing and if necessary change the reality of the present nature of the problem under study.

Further research will support the use of techniques such as interviews and survey where information is sought and provided directly to draw conclusions from that no company engaged in placement activities of Quevedo Canton jobs , to spur the sector labor system and its environment and also determined that there is a great demand for this reason it was considered feasible to open the job placement agency in the city of Quevedo as the technical report and gives financial proposal is viable because it has all the necessary tools to implement the calculated values: NPV = \$ 525,149; IRR = 219%, amounts are considered to justify the performance and feasibility of this project, which will serve the residents of Canton and to produce positive Quevedo socioeconomic progress thereof.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. PROBLEMATIZACIÓN	2
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	2
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
III. JUSTIFICACIÓN	4
IV. OBJETIVOS DEL PROYECTO	5
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
V. MARCO TEÓRICO	6
5.1. Plan de negocios	6
5.1.1. Características de un plan de negocios	7
5.1.2. Mecanismos para la ejecución de un plan de negocios	8
5.1.2.1. Introducción	8
5.1.2.2. Descripción del negocio	9
5.1.2.3. Productos y servicios	9
5.1.2.4. Ventas y mercadeo	10
5.1.2.5. Requisitos de operación	10
5.1.2.6. Administración financiera.....	11
5.1.2.7. Perfil del personal administrativo	11
5.2. Agencias colocadoras de empleo	12
5.2.1. Características de las agencias colocadoras de empleos	12
5.2.2. Regulaciones y leyes en las que se fundamentan las agencias colocadoras de empleos en Ecuador.....	13
5.2.3. Proceso de estructuración de una agencia colocadora de empleos	14
5.2.3.1. Proceso de reclutamiento	14
5.2.3.2. Entorno del reclutamiento	14

5.2.3.3. Planes de recursos humanos.....	15
5.3. Empresa	15
5.3.1. Requerimientos de personal a nivel empresarial	16
5.3.1.1. Canales de reclutamiento	16
5.3.1.2. Selección de personal.....	18
5.3.1.2.1. Objetivos y desafíos de la selección de personal	18
5.3.1.2.2. Selección interna	19
5.3.1.2.3. Concepto global de selección	19
5.3.2. Mercado laboral en la ciudad de Quevedo	25
5.3.2.1. Estudios de mercado	26
5.3.2.1.1. Oferta.....	26
5.3.2.1.2. La demanda.....	27
5.3.2.2. Niveles de empleo y desempleo	27
5.3.2.3. Condiciones laborales del país	28
5.3.2.4. Estudio Técnico	29
5.3.2.5. Estudio Económico	29
5.3.2.6. Ingresos	29
5.3.2.7. Determinación de los costos.....	29
5.3.2.8. Inversión	30
5.3.2.9. Balance de Comprobación.....	30
5.3.2.10. Estado de Resultados.....	30
5.3.2.11. Flujo de Caja.....	31
5.3.2.12. Punto de Equilibrio.....	31
5.3.2.13. Evaluación Financiera.....	31
5.3.2.14. Valor Actual Neto	31
5.3.2.15. Tasa Interna de Retorno	32
5.3.2.16. Relación Beneficio Costo.....	32

5.4. Constitución de una Empresa Colocadora de Empleos.....	32
5.4.1. Aspectos reglamentarios relacionados para constituir una empresa	32
5.4.1.2. Recursos financieros	33
5.4.1.3. Recursos humanos	33
5.4.1.4. Recursos mercadotécnicos.....	33
5.4.1.5. Recursos administrativos.....	33
VI. HIPÓTESIS	35
VII. MARCO METODOLÓGICO	36
7.1. Localización.....	36
7.2. Materiales y equipos.....	36
7.3. Metodología.....	37
Método Analítico.-	37
Método Sintético.-	37
7.4. Tipo de información	38
Observación Directa.-	38
Encuestas.-	38
7.5. Tamaño de la muestra.....	38
7.6. Análisis económico del proyecto	39
7.6.1. Proyección	39
7.6.2. Costos.....	39
7.6.3. Ingresos	40
7.6.4. Estado de pérdidas y ganancias	40
7.6.5. Flujo de caja.....	40
7.6.6. Evaluación financiera.....	40
VIII. RESULTADOS.....	41
IX. CONCLUSIONES	69
X. RECOMENDACIONES	70

XI. BIBLIOGRAFÍA	71
XII. ANEXOS	73

I. INTRODUCCIÓN

La reforma al actual Ministerio de Relaciones Laborales antes Ministerio de Trabajo ha vaciado al organismo de la escasa capacidad que le quedaba para ayudar a los trabajadores a encontrar trabajos y ha dado paso a la aparición de las agencias de colocación, entidades que se encargan de mediar entre los trabajadores y las empresas para tratar de cazar la oferta y la demanda de empleo.

En teoría, un desempleado que quiera encontrar empleo puede ir con su currículum a una agencia. Las agencias reciben los currículos de los trabajadores, comprueban su veracidad y crean un archivo. Luego las empresas acuden a estas agencias con las ofertas de trabajo y empiezan las gestiones para buscar al candidato ideal para cubrir el puesto que se ofrece. Si se trata de agencias especializadas en alguna actividad concreta, se rechazan las peticiones de las personas ajenas a ese sector.

En el desarrollo de la presente investigación se realizará un análisis general a nivel local sobre el sistema de intermediación laboral, definiciones y consideraciones importantes relacionadas con la temática. Se tomarán en cuenta las características y objetivos que persigue la intermediación laboral, la normativa legal en la cual se sustenta la propuesta como son: Ley reformativa al Código de Trabajo, de las modalidades de trabajo, de servicio y del reglamento para la contratación laboral, manejo estratégico del talento humano en la intermediación laboral, en esta parte se habla de temas como son: reclutamiento y selección del personal, capacitación y desarrollo, administración salarial, evaluación del desempeño y eficiente manejo del talento humano dentro de una organización de intermediación laboral.

II. PROBLEMATIZACIÓN

En el contexto denominado empresa es preciso identificar qué actividades resultan esenciales para la supervivencia de la misma.

En la actualidad la globalización de mercados obliga a las empresas a modernizar sus procesos y ser más productivos, para lograr así un buen nivel competitivo dentro del mercado nacional e internacional. En la búsqueda de la optimización de los procesos y la productividad es requerido que las empresas se dediquen más a cumplir con su razón de ser y busquen ayuda de terceros para suplir las demás necesidades.

Se realizará un estudio de los servicios de una agencia de empleo, que es cuando una organización transfiere un proceso de negocio que no forma parte de las habilidades principales de esta a un especializado. Por habilidades principales se entiende todas aquellas actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tiene ventajas competitivas con respecto a la competencia.

De esta forma el trabajo presentado es un aporte importante a la investigación, ya que no solo se limita a evaluar conceptos teóricos sobre el tema, sino que también demuestra mediante la investigación de mercados y el análisis de indicadores económicos y financieros la viabilidad del proyecto.

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿En qué consiste la elaboración de un plan de operaciones para identificar los procesos y recursos necesarios?
- ¿Cómo se puede realizar un estudio de mercado para determinar la demanda del servicio de una Agencia de Colocación de Empleos?
- ¿Cómo se puede desarrollar un estudio técnico, económico y financiero para determinar la viabilidad de la inversión en la Creación de una Agencia de Colocación de Empleos?

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera se puede crear una Agencia de Colocación de Empleos en la ciudad de Quevedo, para brindar un servicio especializado en el año 2012?

III. JUSTIFICACIÓN

Porque es necesario conocer en qué consiste un plan de negocios, relacionados con la creación de una agencia de empleos para establecer oportunidades de gestión empresarial producto de la investigación.

Porque hace falta hacer un estudio de mercado, que permita interpretar la necesidad de obtener personal calificado, que llenaría las plazas de trabajo requeridos por las empresas de la ciudad de Quevedo para ejercer empleo y promover productividad.

Porque la creación de un proyecto de constitución de una agencia colocadora de empleos, es un aspiración de la investigadora, fundamentalmente en su perfil profesional de gestión empresarial.

IV. OBJETIVOS DEL PROYECTO

4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la factibilidad para la creación de una Agencia de Colocación de Empleos en la ciudad de Quevedo, para brindar un servicio especializado en el año 2012.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Elaborar un plan de operaciones para identificar los procesos y recursos necesarios.
- Realizar un estudio de mercado para determinar la demanda del servicio de una Agencia de Colocación de Empleos.
- Desarrollar un estudio técnico, económico y financiero para determinar la viabilidad de la inversión en la Creación de una Agencia de Colocación de Empleos.

V. MARCO TEÓRICO

5.1. Plan de negocios

El plan de negocio, también llamado plan de empresa, es un documento que especifica, en lengua escrita, un negocio que se pretende iniciar o que ya se ha iniciado. En él se expone el propósito general de una empresa, y los estudios de mercado, técnico, financiero y de organización, incluyendo temas como los canales de comercialización, el precio, la distribución, el modelo de negocio, la ingeniería, la localización, el organigrama de la organización, la estructura de capital, la evaluación financiera, las fuentes de financiamiento, el personal necesario junto con su método de selección, la filosofía de la empresa, los aspectos legales, y su plan de salida.

Generalmente se considera que un plan de negocio es un documento vivo, en el sentido de que se debe estar actualizando constantemente para reflejar cambios no previstos con anterioridad. Un plan de negocio razonable, que justifique las expectativas de éxito de la empresa, es fundamental para conseguir financiación y socios capitalistas.

Generalmente es formulado por empresarios, directivos, o por un emprendedor cuando tiene la intención de iniciar un negocio. En ese caso, se emplea internamente para la administración y planificación de la empresa. Además, lo utilizan para convencer a terceros, tales como bancos o posibles inversores (p. ej. los businessangels o las empresas de capital riesgo), para que aporten financiación al negocio.

Usualmente los planes de negocio quedan caducos, por lo que una práctica común es su constante renovación y actualización. Una creencia común dentro de los círculos de negocio es sobre el verdadero valor del plan, ya que lo desestiman demasiado, sin embargo se cree que lo más importante es el proceso de planificación, a través del cual el administrador adquiere un mejor entendimiento del negocio y de las opciones disponibles.

El Plan de Negocio es un documento estratégico con dos funciones fundamentales:

1. Determinar la viabilidad económica- financiera del proyecto empresarial.
2. Va a suponer la primera imagen de la empresa ante terceras personas.

Las principales aplicaciones que presenta un Plan de Negocio son las siguientes:

- Constituye una herramienta de gran utilidad para el propio equipo de promotores ya que permite detectar errores y planificar adecuadamente la puesta en marcha del negocio con anterioridad al comienzo de la inversión.
- Facilita la obtención de la financiación bancaria, ya que contiene la previsión de estados económicos y financieros del negocio e informa adecuadamente sobre su viabilidad y solvencia.
- Puede facilitar la negociación con proveedores.
- Captación de nuevos socios o colaboradores.¹

5.1.1. Características de un plan de negocios

Un plan de negocios debe poseer las siguientes características:

- **Claro.** Sin ambigüedades, entendible (que cualquier persona lo pueda comprender), que no deje lugar a dudas o se preste a confusiones.
- **Conciso.** Que contenga sólo la información necesaria, sin más datos que los realmente indispensables.
- **Informativo.** Con los datos necesarios, que permitan:
- Tener una imagen clara del proyecto (incluyendo sus ventajas competitivas y sus áreas de oportunidad).

¹Terragno y Lecuona (2007) Fundamentos de economía de la empresa. Pp. 308. Disponible en www.gestiopoli.com consultado el 12 de Noviembre de 2011.

- Medir la factibilidad de éste.
- Facilitar la implantación, la cual asegure, paso a paso, un desarrollo adecuado del mismo¹.

5.1.2. Mecanismos para la ejecución de un plan de negocios

Los empresarios nuevos a menudo tienen dificultades para redactar planes de negocios. Esta disciplina le ayudará en muchos aspectos, de modo que **no** pase por alto esta herramienta de planificación! Para facilitárselo, aquí van seis pasos que lo guiarán en la estructuración de un plan útil:

1. Escriba su concepto básico del negocio.
2. Reúna todos los datos que pueda sobre la factibilidad y los puntos específicos de su concepto del negocio.
3. Focalice y afine su concepto en base a los datos que ha recopilado.
4. Destaque las materias específicas de su negocio. El uso de un enfoque “qué, dónde, por qué, cómo” puede ser de utilidad.
5. Dé a su plan una forma convincente para que no sólo le dé perspectivas y dirección, sino que al mismo tiempo se convierta en una valiosa herramienta para manejar las relaciones comerciales que serán muy importantes para usted.
6. Revise los planes modelo que le entregamos y descargue el formato en blanco a un documento de MS Word. Llénelo a medida que avanza en el curso¹.

5.1.2.1. Introducción

Todo proyecto valioso requiere planificación. La planeación y el desarrollo del plan de negocios le ayudarán a diseñar un plan de acción para su nuevo negocio.

Si no sabe lo que está haciendo, acabará en el camino errado.

El plan de negocio es un documento escrito que define con claridad los objetivos de un negocio y describe los métodos que se van a emplear para alcanzar los objetivos.

Sirve como el mapa con el que se guía su compañía.

Un plan de negocios:

- Es el plan administrativo y financiero de una compañía nueva y sirve para la operación exitosa de una alianza empresarial.
- Le explica en forma específica cómo va a funcionar un negocio y los detalles sobre cómo capitalizar, dirigir y hacer publicidad a un negocio².

5.1.2.2. Descripción del negocio

En esta sección de su plan de negocio deberá proporcionar una descripción detallada del mismo.

Para describir su negocio, es excelente hacerse la pregunta siguiente: "¿En qué negocio estoy yo?" Describa sus productos, servicios y mercado. Asegúrese de incluir una descripción completa de lo que distingue a su negocio de otros.

La descripción del negocio debería identificar en forma clara las metas y objetivos. Deberá explicar por qué usted tiene o va a tener este negocio².

5.1.2.3. Productos y servicios

En esta sección de su plan de negocio describa lo que desea vender, lo que hace, por qué beneficiará al cliente y lo que lo hace especial o único.

² Weinberger (2009), Economía, administración y mercadeo agropecuario. Bogotá – Colombia. Disponible en www.gestiopoli.com consultado el 12 de Noviembre de 2011.

Trate de describir los beneficios de sus productos y servicios desde la perspectiva del cliente. Los empresarios que tienen éxito entienden las necesidades y expectativas de los clientes.

Entender al cliente es lo más importante para ganarse la satisfacción del cliente y para obtener ganancias².

5.1.2.4. Ventas y mercadeo

Una de las claves para tener buenas ventas es conocer a sus clientes, lo que les gusta, disgusta, sus necesidades y expectativas. Cuando se identifican estos factores, se puede desarrollar una estrategia de ventas que le permitirá entender y satisfacer sus necesidades.

Conozca a su competencia. Considere sus estrategias de ventas y precios. Si usted llega a entender por qué su competencia tiene éxito, entonces estará en una mejor situación para competir con ellos.

Planifique su estrategia de precios. Antes que nada, establezca una política, ya sean con precios más caros o más baratos que su competencia. Luego, usted podrá controlar los precios y costos y hacer los ajustes necesarios para garantizar una ganancia².

5.1.2.5. Requisitos de operación

En esta sección de su plan de negocios explique la forma en que se maneja la empresa día a día. Hable sobre las políticas de contratación y de personal. Hable sobre el seguro, acuerdos de alquiler o renta, requisitos legales que debe cumplir, y otros requisitos operativos para hacer funcionar la empresa.

Tome en cuenta todo el equipo necesario para fabricar el producto o brindar el servicio. Describa el proceso de producción y entrega de los productos y / o servicios¹.

5.1.2.6. Administración financiera

Una de las mejores formas de que el negocio se mantenga solvente y lucrativo es con una administración financiera sólida.

Para administrar sus finanzas en forma efectiva, escriba un presupuesto sólido y realista determinando la cantidad de dinero real que va a necesitar para abrir el negocio (costos iniciales) y la cantidad necesaria para mantenerlo abierto (costos de operación).

En esta sección de su plan de negocios deberá preparar una proyección de ventas, de flujo de efectivo, declaración de ingresos, análisis de punto de equilibrio y una hoja de balance. A menos que conozca perfectamente cómo hacer un estado financiero, pida ayuda para escribir los informes de ingresos y flujos de efectivo y para preparar la hoja de balance. Su objetivo es entender las herramientas financieras lo suficiente que pueda sacarles provecho. Su contador puede ayudarle a alcanzar esta meta¹.

5.1.2.7. Perfil del personal administrativo

El capital más importante de su negocio es su gente.

Es importante identificar las habilidades que usted necesita así como las que ya tiene, ya que deberá contratar a personas que posean las que usted no tiene.

Esta sección de su plan de negocios identifica a los dueños y a los empleados clave. Explica las habilidades y experiencia que aportaran al negocio¹.

5.2. Agencias colocadoras de empleo

Se entiende por Agencia de Colocación o Empleo, las personas naturales o jurídicas que ejercen actividades de intermediación laboral (previa autorización del Ministerio de la Protección Social).

El reclutamiento es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar una vacante. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo.

Los métodos de reclutamiento son muy variados y en la mayoría de los países no se encuentran sujetos a limitaciones legales, salvo las obvias constricciones que obligan a actuar en forma ética y veraz.

Las descripciones de puesto, analizadas anteriormente, constituyen un instrumento esencial, para los reclutadores; ya que proporcionan la información básica sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante³.

5.2.1. Características de las agencias colocadoras de empleos

De entre las principales características de las agencias en mención tenemos:

1. Cuentan con la infraestructura física requerida para su funcionamiento y el personal administrativo y de apoyo para el desempeño de sus funciones.
2. La forma de atraer oferta y demanda de servicio de trabajadores, es mediante publicidad a través de sus asistentes.
3. En cuanto al sistema contractual, se realizan contratos a prueba y a tiempo fijo. No se celebran en ningún caso contratación por horas.
4. La colocación se da en tres modalidades:

³ CHIAVENATO, Idalberto. INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN. Cuarta Edición. Editorial Mc Graw – Hill, 2005.

- A tiempo completo
 - A medio tiempo
5. La comisión de cobro por la colocación es no más del 50 % de la cuantía que ofrece el empleador, pagar al trabajador.
 6. Tienen asesoría legal independiente
 7. Son personas naturales, no son sociedades³

5.2.2. Regulaciones y leyes en las que se fundamentan las agencias colocadoras de empleos en Ecuador

LEY 50 DE 2000. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

***Art. 95.-** La actividad de intermediación de empleo podrá ser gratuita u onerosa pero siempre será prestada en forma gratuita para el trabajador y solamente por las personas naturales, jurídicas o entidades de derecho público autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

***Art. 96.-** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizará a las entidades privadas o públicas que desarrollen actividades de intermediación laboral a fin de establecer un Sistema Nacional de Intermediación. Para tales efectos el Gobierno Nacional expedirá los reglamentos necesarios.*

Decreto 3115 de 2007. Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de intermediación laboral.

En este decreto se disponen varias cuestiones importantes respecto de la actividad desarrollada por las llamadas “Agencias de empleo”, las más relevantes son:

- Para que dichas agencias puedan ejercer la actividad de intermediación laboral, deben contar con autorización expedida por el Ministerio laboral.

- Las agencias de colocación de empleo **NO** pueden cobrar al trabajador ningún tipo de dinero por la búsqueda de empleo.
- Solamente están autorizadas a cobrar a los demandantes de mano de obra, es decir a las personas naturales o jurídicas interesadas en la contratación de trabajadores, una comisión de hasta el 20% del salario básico que el oferente postulado devengará, pero solo en el caso de que éste sea aceptado por el demandante.
- Dicho cobro se efectuará por **UNA SOLA** vez.
- Las agencias de empleo que operen sin autorización del Ministerio, pueden ser sancionadas con multas de 5 a 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes⁴.

5.2.3. Proceso de estructuración de una agencia colocadora de empleos

5.2.3.1. Proceso de reclutamiento

Por lo general, los reclutadores llevan a cabo varios pasos. El reclutador identifica las vacantes mediante la planeación de recursos humanos o a petición de la dirección. Se referirá tanto a las necesidades del puesto como a las características de la persona que lo desempeñe, poniéndose en contacto con el gerente que solicitó el nuevo empleado.⁵

5.2.3.2. Entorno del reclutamiento

Los reclutadores deben considerar el entorno en que habrán de moverse. Los elementos más importantes que influyen en el entorno son:

- Disponibilidad interna y externa de recursos humanos
- Políticas de la compañía
- Planes de recursos humanos

⁴ Constitución de la República del Ecuador, reforma legal, 2000.

www.constituciondelecuador.gpv.ec.com

⁵ INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACIÓN EDUCATIVA (INCE). Gerencia General de Formación Profesional. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL. Primera Edición. Maracaibo, 2009.

- Prácticas de reclutamiento
- Requerimientos del puesto.³

5.2.3.3. Planes de recursos humanos

En las grandes empresas los reclutadores utilizan los planes de RR.HH. para definir su estrategia de reclutamiento, en especial cuando la corporación posee políticas de promoción interna.

Estos planes pueden estipular cuáles puestos se deben ocupar con personal externo es decir con mano de obra ajena a la organización y cuáles con personal interno, provenientes de transferencia o promoción logrando significativos ahorro para la empresa³.

5.3. Empresa

Toda empresa existe para producir bienes (productos o mercancías) o servicios (actividades especializadas). Las empresas que producen bienes se denominan empresas industriales mientras que las empresas que producen o prestan servicios se conocen como empresas prestadoras de servicios. Producidos los bienes o servicios, las empresas necesitan colocar sus productos o servicios en el mercado. Ahí comienza la comercialización. Para producir o comercializar los bienes o servicios las empresas necesitan los recursos.

Estos son los medios de que disponen las empresas para poder funcionar. Mientras más recursos tengan a su disposición las empresas tanto mejor será su funcionamiento. Cuánto menos recursos, mayores dificultades para alcanzar los objetivos. Sin embargo el exceso de recurso significa casi siempre la aplicación rentable de los recursos necesarios para la obtención de los

objetivos. Existe diversos recursos empresariales, no obstante los recursos empresariales más importantes son los siguientes:⁶

5.3.1. Requerimientos de personal a nivel empresarial

5.3.1.1. Canales de reclutamiento

Los canales son los métodos para la identificación de candidatos. Los canales más usuales lo constituyen la solicitud directa al empleador, el contacto con amistades y la respuesta a los avisos en la prensa. Asimismo, en el nivel ejecutivo se emplean los servicios de las agencias "cazadoras de talento".²

También están los llamados candidatos espontáneos que se presentan en las oficinas del empleador solicitando trabajo o envían su curriculum vitae. Las personas que están en busca de un nuevo empleo utilizan más de un canal.

- Recomendaciones de los empleados de la empresa: la práctica presenta varias ventajas. En primer lugar, es probable que el personal especializado conozca a otros técnicos difíciles de localizar. En segundo lugar los candidatos que llegan por este canal, ya poseen conocimiento de la empresa y pueden sentirse atraídos. Y en tercer lugar, los empleados tienden a presentar a sus amistades, quienes probablemente presentaran similares hábitos de trabajo y actitudes semejantes.
- Anuncios en la prensa: los periódicos o las revistas especializadas son utilizados por muchos reclutadores ya que llegan a mayor número de personas. Los anuncios describen el empleo y las prestaciones, identifican a la compañía y proporcionan instrucciones sobre cómo presentar la solicitud de trabajo. Esta práctica posee varias desventajas. Puede producirse un alud de solicitantes o por el contrario escasa respuesta. Además cuando se identifica la compañía empleadora no es

⁶VÁQUIRO J. 2006. Los presupuestos teoría y aplicaciones. Universidad Distrital. Bogotá. En línea. Disponible en www.hotmail.com. Consultado el 12 de Noviembre 2011.

posible buscar un candidato para reemplazar a uno actual. Es importante redactar el anuncio desde el punto de vista del candidato. El aviso ideal debe incluir estos mínimos elementos:

- Las responsabilidades del empleo y no un título desprovisto de sentido para el lector como auxiliar o consejero.
- La manera en que el solicitado debe solicitar el empleo, especificando los canales que debe emplear y la información inicial que debe presentar.
- Los requerimientos académicos y laborales mínimos para cumplir la función.
- Agencias de empleo: estas compañías ofrecen un puente entre las vacantes de sus clientes y los candidatos que obtienen mediante la publicidad u ofertas espontaneas. El pago a la agencia puede provenir de la compañía contratante o del candidato.
- Compañías de identificación de personal de nivel ejecutivo: es un nivel más especializado que las agencias y contratan recursos humanos específicos. Operan mediante la búsqueda activa entre los empleados de otras organizaciones. Estas prácticas operativas se cuestionan a nivel ético y se las acusa de "piratería institucional"
- Instituciones educativas: las universidades, escuelas técnicas y otras instituciones educativas constituyen una fuente de candidatos jóvenes con moderadas peticiones salariales. comúnmente se colocan carteles en la facultad que interesa o se sostienen conversaciones con profesores, asesores y alumnos.⁷
- Asociaciones profesionales: establecen programas para promover el pleno empleo entre sus afiliados. Los profesionales que pertenecen en forma activa a una asociación tienden a mantenerse muy actualizados en su campo, lo que constituye un canal idóneo para identificación de expertos de alto nivel.

⁴ENCICLOPEDIA PRÁCTICA DE ADMINISTRACIÓN, MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, 2003. Colombia.

² INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACIÓN EDUCATIVA (INCE). Gerencia General de Formación Profesional. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL. Primera Edición. Maracaibo, 2009.

- Sindicatos: este canal es muy útil para la identificación de técnicos, obreros especializados, etc.

5.3.1.2. Selección de personal

Una vez que se dispone de un grupo idóneo de solicitantes obtenido mediante el reclutamiento, se da inicio al proceso de selección. Esta fase implica una serie de pasos que añaden complejidad a la decisión de contratar y consumen cierto tiempo. Estos pasos específicos se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita el empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes.

Esta actividad corre el riesgo de ser juzgada como un trámite esencialmente burocrático. En muchos departamentos de personal se integran las funciones de reclutamiento y selección en una sola función que puede recibir el nombre de *contratación* y constituye con frecuencia la razón esencial de la existencia de los mismos.⁸

5.3.1.2.1. Objetivos y desafíos de la selección de personal

El proceso de selección se basa en tres elementos esenciales: la información que brinda el análisis de puesto que proporciona la descripción de las tareas; los planes de recursos humanos a corto y largo plazos, que permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y permiten asimismo conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y, finalmente, los candidatos que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se puede escoger.

⁸ **MARIOTTI J. 2008.** Marketing. Mac Graw Hill, edición, Madrid, España. Disponible en www.PromonegocioS.net consultado el 12 de Noviembre 2011

Si se obtienen informes confiables de los análisis de puestos, si los planes de recursos humanos son adecuados y la calidad básica del grupo de solicitantes es alta, el proceso de selección puede llevarse a cabo en condiciones óptimas. Hay otros elementos adicionales en este proceso que también deben ser considerados: la oferta limitada de empleo, los aspectos éticos, las políticas de la organización y el marco legal en el que se inscribe toda actividad.²

5.3.1.2.2. Selección interna

Por lo general los gerentes de los diversos departamentos desean llenar las vacantes de manera rápida, con las personas más calificadas para ejercer la función.

En la mayor parte de los casos los gerentes tienden a solicitar personal nuevo. Al mismo tiempo, es probable que la política interna de la compañía determine que el puesto se debe ofrecer al personal interno por un tiempo mínimo antes de ofrecerlo al mercado externo. La evaluación de los candidatos internos puede requerir días o semanas de labor.

Y una vez identificada la persona a quien se desea contratar, es probable que transcurran semanas adicionales antes de que ese segundo puesto sea ocupado por alguien. Cuando no se detectan candidatos internos adecuados para el puesto, el proceso externo de reclutamiento y selección puede durar semanas o meses. No debe ser sorpresa que los gerentes empiecen a presionar para que se tome una decisión, es aquí donde el administrador de recursos humanos debe tener independencia de la solución.³

5.3.1.2.3. Concepto global de selección

El concepto global de selección consta de ocho pasos. El proceso puede hacerse muy simple, especialmente cuando se seleccionan empleados de la organización para llenar vacantes internas. Varias organizaciones han

² INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACIÓN EDUCATIVA (INCE). Gerencia General de Formación Profesional. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL. Primera Edición. Maracaibo, 2009.

³ PORTILLO, Mazerovsky. COMPENDIO PARA EL ESTUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. Del contenido programático de la Cátedra de Administración de Recursos Humanos del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo. Maracaibo, Octubre 2002.

desarrollado sistemas de selección interna, mediante los cuales se puede equiparar el capital humano con potencial de promoción por una parte, y las vacantes disponibles por la otra.

Existen programas computarizados que determinan por puntaje cuáles empleados reúnen las características deseables para determinados puestos. Los empleados con más puntuación se consideran los idóneos. Pero estos sistemas no reflejan el deseo de los empleados por aceptar el puesto.

Al operar un sistema de promoción interna, por lo general, no es necesario realizar nuevos exámenes médicos o verificar las referencias. Cuando la selección se realiza con candidatos externos suelen aplicarse los siguientes pasos:

Decisión de contratar	Paso 8
Descripción realista del puesto	Paso 7
Entrevista con el supervisor	Paso 6
Examen médico	Paso 5
Verificación de datos y referencias	Paso 4
Entrevista de selección	Paso 3
Pruebas de idoneidad	Paso 2
Recepción preliminar de solicitudes	Paso 1

Paso 1: recepción preliminar de solicitudes

El proceso de selección se realiza en dos sentidos: la organización elige a sus empleados y los empleados potenciales eligen entre varias empresas. La selección se inicia con una cita entre el candidato y la oficina de personal o con la petición de una solicitud de empleo. El candidato comienza a formarse una opinión de la empresa a partir de ese momento, muchos candidatos válidos

pueden sentirse desalentados si no se los atiende adecuadamente desde el principio.

Es frecuente que se presenten solicitantes "espontáneos" que deciden solicitar personalmente un empleo. En tales casos es aconsejable conceder a estas personas una entrevista preliminar, durante la cual, se inicia el proceso de obtención de datos sobre el candidato, así como una evaluación preliminar e informal.

El candidato entrega a continuación una solicitud formal de trabajo (proporcionada durante la entrevista preliminar). Los pasos siguientes de selección consisten en la verificación de los datos contenidos en la solicitud, así como de los recabados durante la entrevista.

Paso 2: pruebas de idoneidad

Las pruebas de idoneidad son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requerimientos del puesto. Algunas de estas pruebas consisten en exámenes psicológicos, otras son ejercicios que simulan las condiciones de trabajo.

Los puestos de niveles gerenciales son complejos y es difícil medir la idoneidad del candidato. Cuando se emplean exámenes psicológicos el aspirante desempeña varias funciones del puesto y un comité de evaluaciones asigna una puntuación a cada función. El procedimiento es costoso.

Para demostrar la validez de una prueba se pueden emplear dos enfoques:

- **Demostración práctica:** se basa en el grado de validez de las predicciones que la prueba permite establecer.
- **Enfoque racional:** se basa en el contenido y el desarrollo de la prueba

Por lo general se prefiere el de demostración práctica porque elimina muchos elementos subjetivos. El enfoque racional se emplea cuando el primero no se

puede aplicar debido a que la cantidad de sujetos examinados no permite la validación.

Además de ser válidas las pruebas deben ser *confiables*, es decir, que cada vez que se aplique al mismo individuo se obtengan resultados similares.

Diversos tipos de pruebas psicológicas. Existen diversos tipos de pruebas psicológicas, la utilidad de cada una es limitada y no se las puede considerar un instrumento universal. El propósito exacto de una prueba, su diseño, las directrices para suministrarla y sus aplicaciones se registran en el manual de cada prueba. Ahí mismo se instruye sobre la confiabilidad de la misma y sus resultados de validación obtenidos por el diseñador.

Las pruebas psicológicas se enfocan en la personalidad, son las menos confiables y su validez es discutible ya que la relación entre personalidad y desempeño es vago y subjetivo.

Paso 3: entrevista de selección

Consiste en una plática formal y en profundidad, conducida para evaluar la idoneidad para el puesto que tenga el solicitante. El entrevistador se fija como objetivo responder a dos preguntas generales: ¿Puede el candidato desempeñar el puesto? ¿Cómo se compara con respecto a otras personas que han solicitado el puesto?

Las entrevistas se adaptan a empleados no calificados y a empleados calificados, profesionales, gerentes y directivos. Permiten la comunicación en dos sentidos: los entrevistadores obtienen información sobre el solicitante y el solicitante la obtiene sobre la organización.

Paso 4: verificación de datos y referencias

Los especialistas en personal recurren a la verificación de datos y a las referencias. Muchos de ellos demuestran gran escepticismo con respecto a las referencias personales, que por lo general son suministradas por los amigos y familiares del solicitante.

Las referencias laborales difieren de las personales en que describen la trayectoria del solicitante en el campo del trabajo. El profesional de recursos humanos debe desarrollar una técnica depurada que depende del grado de confiabilidad de los informes que reciba, ya que también suelen no ser muy objetivos los anteriores superiores del candidato, en especial cuando describen aspectos negativos del mismo.

Paso 5: examen médico

Existen poderosas razones que lleven a la empresa a verificar la salud de su futuro personal: desde el deseo natural de evitar el ingreso de un individuo que padece una enfermedad contagiosa, hasta la prevención de accidentes pasando por el caso de personas que se ausentarían con frecuencia debidos a sus constantes quebrantos de salud.

En general el empleador contrata un servicio especializado en exámenes de salud, pero desafortunadamente se convierte en un mero trámite lucrativo en donde no se diferencian los distintos riesgos en los diferentes niveles laborales.

Paso 6: entrevista con el supervisor

En la gran mayoría de las empresas modernas es el supervisor o el gerente del departamento interesado quien tiene la responsabilidad de decidir respecto a la contratación de los nuevos empleados. Es el supervisor, por lo general, la persona más idónea para evaluar las habilidades y conocimiento técnicos del solicitante. El papel del departamento de personal consiste en proporcionar la

gente más idónea, eliminando a los que no resulten adecuados y enviando al supervisor dos o tres candidatos que hayan obtenido alta puntuación. Cuando se decide conseguir empleados no calificados es el departamento de personal quien toma la decisión de contratar.

En los casos de que el supervisor tenga participación en este paso, tendrá la obligación psicológica de ayudar al recién llegado y será, en parte, su responsabilidad si éste no tiene un desempeño satisfactorio.

Paso 7: descripción realista del puesto

Cuando el solicitante tiene expectativas equivocadas sobre su futura posición el resultado es casi siempre negativo. Para evitar esto, es necesario llevar a cabo una "familiarización" con el equipo y los instrumentos que se van a utilizar, de ser posible, en el mismo lugar de trabajo.

Está demostrado que la rotación disminuye cuando se advierte a los futuros empleados las realidades menos atractivas de su futura labor, sin destacar sólo los aspectos positivos.

Paso 8: decisión de contratar

Éste es el final del proceso de selección. Puede corresponder esta responsabilidad al futuro supervisor del candidato o al departamento de personal.

Con el fin de mantener la buena imagen de la organización es importante comunicarse con los solicitantes que no fueron seleccionados. De ellos puede surgir un candidato para otro puesto, por esto es conveniente conservar los expedientes de los solicitantes, para constituir un valioso banco de recursos humanos potenciales.

También deben conservarse todos los documentos que conciernen al candidato aceptado, lo que constituirá el legajo personal.

5.3.2. Mercado laboral en la ciudad de Quevedo

Dos de las variables macroeconómicas en Quevedo que más preocupación causan por su desempeño, son el desempleo y el subempleo. El desempleo se ha mantenido relativamente alto en las décadas de los 80s, 90s y en el primer lustro del nuevo siglo. Las tasas de desempleo han estado en un rango del 8 al 15%, con su pico en la crisis del 99 y su cima en el año 2000. El subempleo, ha tenido unas tasas igualmente altas llegando a 54% en 1991 y de igual manera teniendo su nivel más bajo en 1980, con 30%. Lo que demuestra un empeoramiento real con respecto a la década de los 90s, que mantuvo tasas de desempleo y subempleo promedio de 4% y 26% respectivamente⁹.

Finalmente, las indemnizaciones engloban los costos generados por la terminación del contrato laboral. En Ecuador, el contrato laboral ya sea por tiempo fijo o indefinido tiene una duración mínima de un año, con ciertas excepciones. A su vez, este puede ser terminado por mutuo acuerdo. Sin embargo, de ser terminado por el empleador, sin causa legal, este tendrá que pagar una indemnización igual al 50% de la remuneración total por el tiempo restante para la terminación del contrato. Adicionalmente, en caso de ser terminado por el trabajador, este tendrá que pagar una indemnización a su empleador igual al 25% de la remuneración total recibida por el tiempo que faltare¹⁰.

En este sentido, el actual Gobierno a través de medidas como: aumento del salario mínimo a USD 240 y la eliminación de la tercerización, ha buscado mejorar las condiciones del mercado laboral ecuatoriano. Sin embargo, de acuerdo estudio Doing Business 2010 elaborado por el Banco Mundial, dichas medidas no han resultado favorables, debido al puesto 160 de 183 países que ocupó el país en flexibilidad laboral. El índice de flexibilidad laboral, se basa en

⁹Ley de Seguridad Social, Art.4, literal B

tres subíndices, donde la puntuación del país fue: dificultad de contratación¹⁰, rigidez de la jornada laboral¹¹ e indemnizaciones¹², siendo los puntajes iguales o mayores a 30 los que indican rigidez.

Es así, que la flexibilidad y eficiencia del mercado laboral en Ecuador, no dependerá de la eliminación de alternativas de contratación o imposición de salarios vía decretos, sino de la flexibilización de leyes laborales, permitiendo así la libre negociación entre trabajadores y empleadores, la cual reflejaría un mercado laboral dinámico, con mayores oportunidades de empleo y salarios acordes a la realidad productiva del país.

5.3.2.1. Estudios de mercado

La expresión “estudio del mercado” designa el conjunto de operaciones que realiza la empresa desde que dispone de las mercancías para la venta, o aún antes (en algunos casos, al estudiar las necesidades del público) hasta que éstas se ponen al alcance de los consumidores. Consiste en un análisis profundo, sistemático y ordenado de los hechos que afectan al mercado y que tienen una seria incidencia en todas las empresas, particularmente en las dedicadas a la venta.¹³

5.3.2.1.1. Oferta

En economía, oferta se define como la cantidad de bienes o servicios que los productores están dispuestos a ofrecer a un precio dado en un momento determinado.

Oferta también se define como la cantidad de productos y servicios disponibles para ser consumidos. Está determinada por factores como el precio del capital,

¹⁰Codificación del Código de Trabajo, Art.3

¹¹Mandato Constituyente N°8

¹²Codificación del Código de Trabajo. Art.47

¹³ ENCICLOPEDIA PRÁCTICA DE ADMINISTRACIÓN, MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, 2003. Colombia.

la mano de obra y la mezcla óptima de los recursos mencionados, entre otros.¹⁴

5.3.2.1.2. La demanda

La demanda en economía se define como la cantidad y calidad de bienes o servicios que los consumidores están dispuestos a comprar a un precio y unas condiciones dadas en un momento determinado. La demanda está determinada por factores como el precio del bien o servicio, los precios de sus sustitutos (directamente) y de sus complementarios (inversamente), la renta personal y las preferencias individuales del consumidor.¹

5.3.2.2. Niveles de empleo y desempleo

De acuerdo al estudio Doing Business 2010, las características que determinan la flexibilidad del mercado laboral se dividen en: dificultad de contratación, rigidez de la jornada laboral e indemnizaciones. La dificultad de contratación, consiste en que tan fácil y barato resulta para un empleador contratar a un trabajador para llevar a cabo una actividad económica. En el caso ecuatoriano, al momento de ser contratado, todo trabajador deberá contar con contrato y remuneración mínima establecida por el Estado.

Adicionalmente, el empleador deberá reconocer el 15% de las utilidades líquidas a los trabajadores de la empresa e inscribirlo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IEES) realizando las respectivas aportaciones patronales 21,50% (9,35% empleado y 11,15% empleador). Por otro lado, se tiene a la rigidez de la jornada laboral, que se refiere a las restricciones sobre la carga horaria máxima de trabajo que puede tener un trabajador. Así, en Ecuador, la jornada de trabajo consiste en un máximo de ocho horas diarias y cuarenta

¹⁴LASCANO 2002 Curso de Guía Metodológica para la preparación y evaluación de proyectos de Inversión Social – ILPES. U.T.E.Q. Quevedo. P. 6

¹CHIAVENATO, Idalberto. INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN. Cuarta Edición. Editorial Mc Graw – Hill.

semanales, pudiendo exceder el límite mediante un convenio escrito entre las partes y limitándose a cuatro horas en un día y a doce horas en la semana¹⁵.

5.3.2.3. Condiciones laborales del país

En el tema del empleo, subempleo y desempleo, durante el primer y segundo trimestre del 2010, la demanda laboral evolucionó positivamente debido a un incremento de la producción, sin embargo la oferta se redujo por el inicio del periodo académico en la Costa generando una brecha.

Se observa una disminución del subempleo generada por el traslado de trabajadores hacia la categoría de ocupado adecuado. De igual manera el desempleo disminuye por la baja de 400.000 personas de la población económicamente activa, la mayoría son estudiantes que retornan a clases.

Además en marzo del 2010 el Ministerio de Relaciones Laborales y el IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social)¹⁶ iniciaron la campaña por el trabajo doméstico digno, con el objetivo de que las empleadas domésticas accedan a todos los derechos laborales. Al mismo tiempo la prensa anunciaba el despido de estas trabajadoras como consecuencia del incremento salarial de 240 dólares y afiliación obligatoria al IESS.

La calidad de empleo en las ciudades objeto de la encuesta del INEC, ubica en mejor posición a las ciudades de Guayaquil, Cuenca y Quito en cuanto al salario, contratación, números de horas trabajadas, y en peor situación a Guayaquil en todos los indicadores estudiados.

Finalmente, las condiciones de localización y ventajas propias de las ciudades de Quito y Guayaquil originan movimientos laborales internos, esta situación incremento la oferta laboral generando problemas de desempleo y subempleo.

¹⁵Ministerio de Relaciones Laborales, Acuerdos ministeriales, Salario Básico Unificado de los trabajadores del sector privado 2010

¹⁶Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. www.iesse.gov.ec.com

5.3.2.4. Estudio Técnico

Según SAPAG, N. Y SAPAG, R. (1985), uno de los resultados del estudio técnico será definir la función de producción que optimice la utilización de los recursos disponibles en la producción del bien o servicio del proyecto.

Manifiesta ILPES (1995), lo sustantivo en la información de proyecto es llegar a diseñar la función de producción óptima que mejor utilice los recursos disponibles para obtener el producto deseado, sea este un bien o servicio.

5.3.2.5. Estudio Económico

Según BACA (1997), El estudio económico trata, de determinar cuál será la cantidad de recursos económicos que son necesarios para que el proyecto se realice, es decir, cuánto dinero se necesita para que la planta opere.

5.3.2.6. Ingresos

Según ZAPATA (1997), El ingreso es la cantidad de dinero que se le retribuye a una empresa por concepto de sus operaciones y se dice que el ingreso total, es el que proviene de multiplicar las cantidades vendidas por el precio medio de cada unidad. El precio medio es igual al ingreso medio.

5.3.2.7. Determinación de los costos

El costo es la suma de obligaciones en que se incurre una persona física o moral para la adquisición de un bien o servicio, con la intención de que genere ingresos en el futuro.

Para los proyectos de inversión los costos están divididos en:

Costo de producción.

Costos de administración.

Costos de ventas.

Costos financieros.

5.3.2.8. Inversión

Indica ZAPATA (1997), que la inversión es toda adquisición de medios de producción, inclusive colocación en valores mobiliarios con el objetivo de conseguir una meta.

La inversión es una utilización de una porción de la producción de un periodo para incrementar la producción del próximo y aumentar el stock de capital.

5.3.2.9. Balance de Comprobación

Indica Velásquez, que es el resumen valuado y clasificado de los derechos y obligaciones de la empresa para una fecha determinada, es decir, es un estado patrimonial estático, que refleja el Activo, Pasivo y el Capital de la empresa para un momento dado.

5.3.2.10. Estado de Resultados

Para ZAPATA (1996), el estado de resultado, es el informe contable que representa, en forma ordenada, las cuentas de rentas, costos y gastos preparados a fin de medir los resultados y la situación económica de una empresa durante un periodo determinado.

Indica DAVALO (1981), que el estado de resultados en el informe financiero básico producto de todo sistema contable; se presenta conjuntamente en el estado de situación financiera, consistente en la presentación ordenada y de acuerdo con el plan de cuenta, de los ingresos percibidos o ganados.

5.3.2.11. Flujo de Caja

Define DÍAZ, que el flujo de caja, es un documento en donde se escriben los pronósticos de ingresos y egresos en efectivo.

Indica SAPAG, N.; SAPAG, R. (1995), que la proyección del flujo de caja constituye uno de los elementos más importantes del estudio de un proyecto, debido a la evaluación que en ella se determinen.

5.3.2.12. Punto de Equilibrio

Manifiesta GARCÍA (1996), que el punto de equilibrio, es el punto donde los ingresos totales son iguales a los costos totales, es decir, el volumen de ventas con cuyo ingreso se igualan los costos totales y la empresa no reporta utilidad pero tampoco pérdida.

5.3.2.13. Evaluación Financiera

Departamento De Publicaciones Facultad De Ciencias Económicas (1997), manifiesta que evaluación financiera es medir, asignar valor, comparar, racionalizar. Bajo esta serie de sinónimos se enmarca la evaluación que lleva a decisiones, tanto en la política del desarrollo como en los demás campos de la asignación de fondos.

Evaluación financiera es la que analiza desde el punto de vista financiero la cuantificación de los ingresos y egresos que se hace con base en la suma de dinero que el inversionista recibe o deja recibir.

5.3.2.14. Valor Actual Neto

Para ILPES (1995), valor actual neto, es la diferencia positiva y negativa entre los ingresos actualizados (incluida como gasto la inversión) utilizando una cierta tasa de actualización.

Señala BACA (1997), que, el valor actual neto, es el valor unitario que resulta de restar la suma de los flujos desconectados a la inversión inicial.

5.3.2.15. Tasa Interna de Retorno

Define ILPES (1995), que, tasa interna de retorno, es aquella tasa que, aplicada a la actualización de la inversión y de los ingresos netos, o sea, las diferencias entre ingresos y gastos de cada periodo de la vida útil, iguala a los valores actualizados.

Indica BACA (1997), que, la tasa interna de retorno, es la tasa de descuento que hace que el VAN sea igual a cero. Es la tasa que iguala la suma de los flujos descontados a la inversión inicial.

5.3.2.16. Relación Beneficio Costo

El análisis Costo/Beneficio es el proceso de colocar cifras en dólares en los diferentes costos y beneficios de una actividad. Al utilizarlo, podemos estimar el impacto financiero acumulado de lo que queremos lograr.

Teniendo presente que las distintas corrientes de beneficio y costos deben ser actualizadas para hacerlas comparables, su relación será igual al cociente del valor actual de los beneficios (VAB) sobre el valor actual de los costos (VAC).

5.4. Constitución de una Empresa Colocadora de Empleos

5.4.1. Aspectos reglamentarios relacionados para constituir una empresa

5.4.1.1. Recursos materiales o físicos

Es el factor de producción que los economistas denominan naturaleza. Los recursos materiales, o físicos, son las construcciones y edificios, máquinas y

equipos, instalaciones, herramientas, materias primas, en fin, todos los insumos físicos que participan en el proceso productivo. En las industrias son las fábricas y todo lo que en ellas esté contenido. En las empresas de servicios lo conforman los edificios, instalaciones, máquinas y equipo, etcétera.¹

5.4.1.2. Recursos financieros

Es el denominado capital. Los recursos financieros equivalen al capital y abarcan los ingresos, cuentas a cobrar, facturación, dinero en bancos y en caja, inversiones, en fin, cualquier forma de dinero o crédito que la empresa posea.¹

5.4.1.3. Recursos humanos

Es el factor de producción denominado trabajo, con la diferencia de que envuelve a todas las personas que trabajan en la empresa en todos los niveles jerárquicos, desde el presidente hasta el operativo.¹

5.4.1.4. Recursos mercadotécnicos

No tiene correspondencia con ningún factor de producción señalado por los economistas. Los recursos mercadotécnicos generalmente están fuera de la empresa: Para abordarlos, la empresa utiliza todo tipo de medios: propaganda, promoción, canales de distribución, equipos de ventas, etcétera.¹

5.4.1.5. Recursos administrativos

Corresponde al factor de producción que los economistas denomina empresa y que actúa como integrador y sincronizador de todos los restantes recursos empresariales.

Es importante recordar que los recursos financieros forman el capital financiero de la empresa, mientras que los recursos materiales (edificios, construcciones,

instalaciones, máquinas, equipos, materiales etcétera) forman el capital económico de la empresa. Buena parte de los recursos financieros está disponible, mientras que casi siempre los recursos materiales son parte del activo inmovilizado. Tanto el capital financiero como el capital económico son valuados en moneda corriente del país.

Todos los recursos empresariales son importantes para el funcionamiento de la empresa y el logro de sus objetivos. La falta de cualquiera de los recursos empresariales imposibilita o dificulta el proceso de producción de la empresa.

VI. HIPÓTESIS

Un adecuado estudio de mercado relacionado con la actividad de una agencia colocadora de empleos, brindará oportunidad de disponer y cubrir las plazas de trabajo requeridas por los sectores empresariales de la ciudad de Quevedo, a partir del año 2012.

VII. MARCO METODOLÓGICO

7.1. Localización

La presente investigación se realizará en la ciudad de Quevedo, Provincia de Los Ríos. Cuya situación geográfica es 1° 3'18" de latitud sur y 79° 25'24" de longitud oeste, a una altura de 73 metros sobre el nivel del mar, el clima predominante en la zona es el tropical húmedo, con una temperatura promedio de 24,8 °C. La distancia a Quito es de 224 Km por hora y para Guayaquil es de 116 km por hora

7.2. Materiales y equipos

Los materiales utilizados en la presente investigación son:

Detalle		Cantidad
Equipo de Computación		1
Hoja de Trabajo	Unidad	5
Lápices	Unidad	5
de Papel Bond		1000
Resaltadores	Unidad	2
Copias	Hojas	100
Internet	horas	20
Folletos	Unidad	10
Fichas de cuestionarios	Hojas	150
Impresiones	Hojas	
Bibliografías	Hojas	50

7.3. Metodología

Método Deductivo.-

Este tipo de investigación va más allá de la simple descripción de la relación entre conceptos, estando dirigido a indagar las causas de los fenómenos, es decir, intentan explicar por qué ocurren, o, si se quiere, por qué dos o más variables están relacionadas. No es lo mismo decir que ocupación y preferencia política están relacionadas, a explicar por qué lo están.

Método Inductivo.-

A través de este método se realizarán las entrevistas y encuestas o muestra representativa, la misma que servirá para la recopilación de datos y dar veracidad a la propuesta de la investigación.

Método Analítico.-

Permitirá realizar el análisis operacional y económico de la agencia colocadora de empleo en la ciudad de Quevedo.

Método Sintético.-

Este método determinará las falencias y veracidad durante el proceso de la creación de esta agencia, mediante las conclusiones y recomendaciones dadas en el informe final.

7.4. Tipo de información

Observación Directa.-

La observación permitirá evaluar las evidencias durante el desarrollo de la creación de la agencia colocadora de empleos.

Encuestas.-

Estas encuestas se llevaran a cabo en el cantón Quevedo, para evaluar cuantas personas existen con en calidad de desempleados, que edades fluctúan y cuál es su profesión y/u oficio.

7.5. Tamaño de la muestra

La ciudad de Quevedo en el área urbana cuenta con 144,750¹⁷ habitantes con una media de 4 miembros por familia dando un total de 36.188 familias, los cuales se consideraran como población o universo.

La información correspondiente se obtendrá a través de un diseño de muestreo probabilístico aleatorio simple¹⁸.

Esta técnica permitirá generalizar los resultados hacia toda la población a partir de una muestra representativa de la población, para el efecto se aplicará: la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

n es el tamaño de la muestra Z es el nivel de confianza; (1,96)

p es la variabilidad positiva; (0,50); q es la variabilidad negativa;(0,50)

N es el tamaño de la población;(36.188) ; E es la precisión o el error. (5%)

¹⁷ INEC, base de datos proyección de la población por provincia, disponible www.inec.gob.ec

¹⁸ HERNÁNDEZ Abraham y HERNÁNDEZ (2006).

Z	1.96						
P	0,5	n=	$\frac{3.84}{36.188}$	$\frac{0,25}{0.05}$	$\frac{36.188}{+ 0.961}$	=	$\frac{34.755}{91} = 380$
Q	0,5						
N	36.188						
E	0,05						

El tamaño de la muestra es de 380 encuestas

7.6. Análisis económico del proyecto

7.6.1. Proyección

La proyección se basará en la información obtenida de la encuesta de donde se obtendrá parámetros de oferta, demanda y costos.

7.6.2. Costos

Los costos se proyectaran de los resultados obtenidos de la investigación de mercado e información secundaria. Para ello, se utilizará la estructura de costos siguiente:

En los costos variables se consideraron: materiales directos, materiales indirectos, suministros e imprevistos. Para los costos fijos se consideraron mano de obra directa, indirecta, depreciación y amortización, reparación y mantenimiento, gastos administrativos y financieros.

Con este mismo objetivo se utilizará la metodología del costo estándar, aplicándose la siguiente fórmula:

CS = CF + (% CV * V) Donde:

CS = Costo estándar

CF= Costo fijo

CV = Costo variable

V = Ventas (servicios prestados)

7.6.3. Ingresos

Tomando la proyección del costo por servicios prestados, se obtendrá los ingresos que generaría la agencia colocadora de empleo.

7.6.4. Estado de pérdidas y ganancias

Con la proyección de costos e ingresos se elaborará el estado de pérdidas y ganancias con el fin de determinar la utilidad neta

7.6.5. Flujo de caja

Con las entradas y salidas de dinero se proyectará el flujo de caja, a fin de determinar el superávit o déficit.

7.6.6. Evaluación financiera

7.6.6.1. Flujo de fondos netos

Para la evaluación financiera los flujos de fondos se clasificaron en flujo de inversión, operacional y neto.

7.6.6.2. Valor actual neto

La metodología del VAN se utilizó para determinar la rentabilidad en función del financiamiento, se empleó la siguiente ecuación:

$$VAN = - I + \frac{FNE}{(1+i)^1} + \frac{FNE}{(1+i)^2} + \dots + \frac{E, + VR}{(1+i)^n}$$

VIII. RESULTADOS

8.1 Plan de Operaciones

El plan de operaciones es una parte importante de este plan de negocios para la creación de una agencia colocadora de empleos en la ciudad de Quevedo, con este se establecerán los procesos, recursos materiales y humanos.

8.1.1 Localización del negocio

La Agencia Colocadora de Empleos de la ciudad de Quevedo se ubica en un local en régimen de alquiler, en el centro de la ciudad de Quevedo, con una superficie de aproximadamente 60m² en la calle decima primera entre la avenida Siete de Octubre y June Guzmán.

8.1.1.1 Factores en la selección de la ubicación concreta:

- 1.- Disposiciones legales vigentes
- 2.- Concentración de los clientes
- 3.- Disponibilidad mano de obra y costos
- 4.- Disponibilidad de servicios auxiliares
- 5.- Grado de concentración de actividades industriales

8.1.2 Equipos e instalaciones necesarios

Las instalaciones necesarias para el funcionamiento del negocio son las siguientes:

Computador

Impresora multifunción

Aire acondicionado

Escritorio gerente

Escritorio secretaria

Silla giratoria

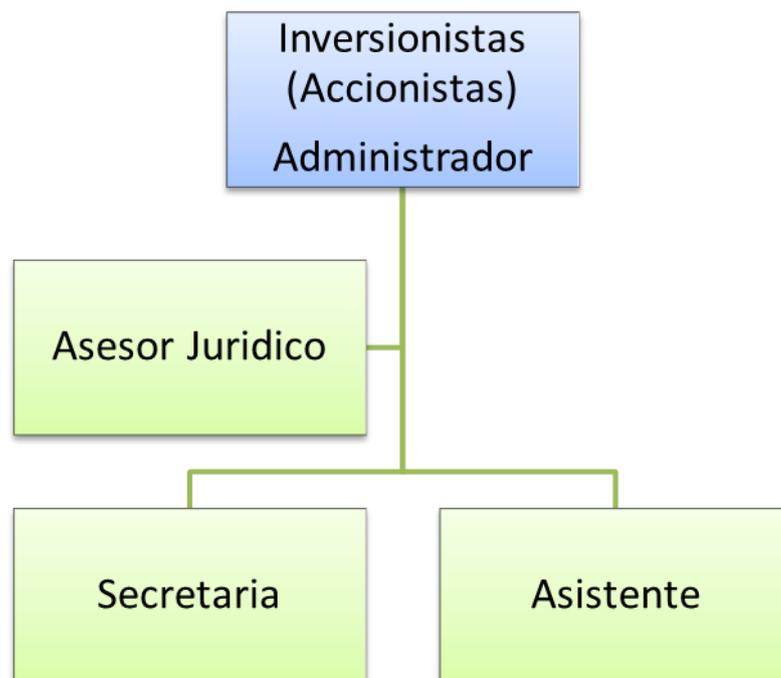
Teléfono inalámbrico

Archivador

Dispensador de agua 2 en 1

8.1.3 Organigrama

El organigrama pone las bases que regulan las relaciones entre los inversionistas y los trabajadores de la Agencia Colocadora de Empleos en la ciudad de Quevedo, ya que refleja gráficamente los puestos de trabajo.

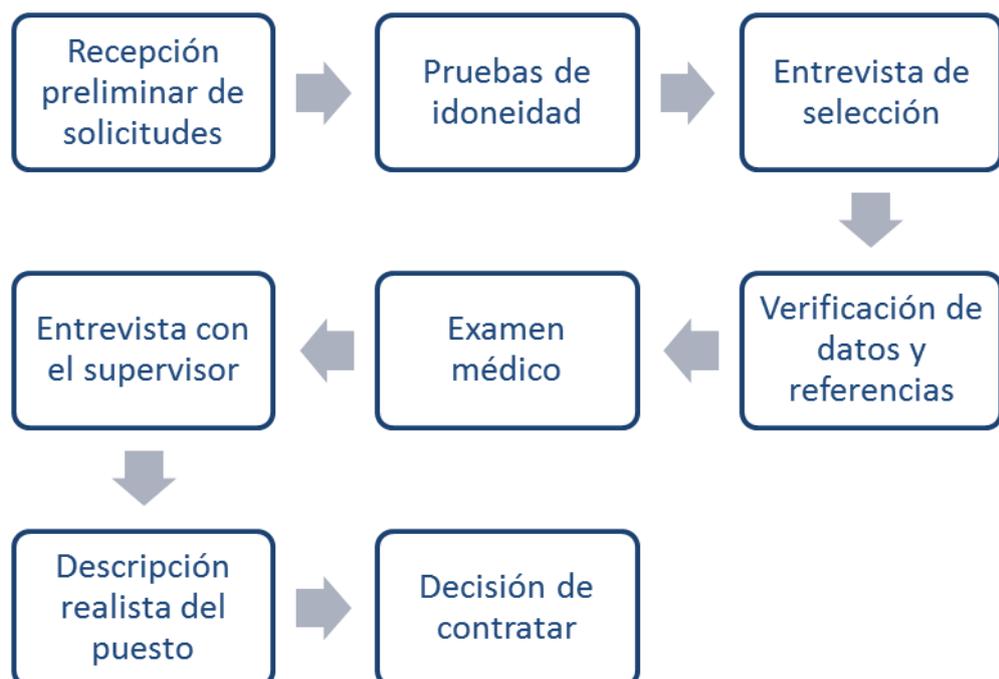


8.1.4 Flujo grama de los Canales de reclutamiento



Dentro del análisis de operaciones se determinan los canales de reclutamiento de las empresas para obtener personal y estos son los métodos para la identificación de candidatos mas idóneas.

8.1.5 Flujo grama de selección de personal



La selección adecuada del personal consta de ocho pasos. El proceso puede hacerse muy simple, especialmente cuando se seleccionan empleados de la organización para llenar vacantes internas pero para ello se necesita de una organización que ayude con las pruebas y el diagnóstico para no equivocarse en la correcta selección de personal.

8.2 Estudio de Mercado

8.2.1 Servicio

La agencia colocadora de empleos en la ciudad de Quevedo es un local donde se ofrecen servicios de a sus habitantes y de sectores aledaños de colocación y mantención en base de datos para futuras búsquedas de negocios de la zona a hombres y mujeres, con un perfil apropiado del puesto.

8.2.2 Perfil del Cliente

- Hombres , Mujeres
- De 18 años de edad en adelante
- Conocimientos básicos en la área a aplicar
- No es necesario tener experiencia.

8.2.3 Análisis y resultados de la investigación de mercados

El presente estudio de mercado se realizó con el objetivo de determinar la demanda del servicio de una Agencia de Colocación de Empleos.

Cuadro 1. Profesión u oficio. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

	CANTIDAD	PORCENTAJE
OBRERO	132	34.74%
INGENIEROS	118	31.05%
AMA DE CASA	50	13.16%
OTROS	80	21.05%
TOTAL	380	100.00%

Elaboración: Autora.

Fuente: Encuestas

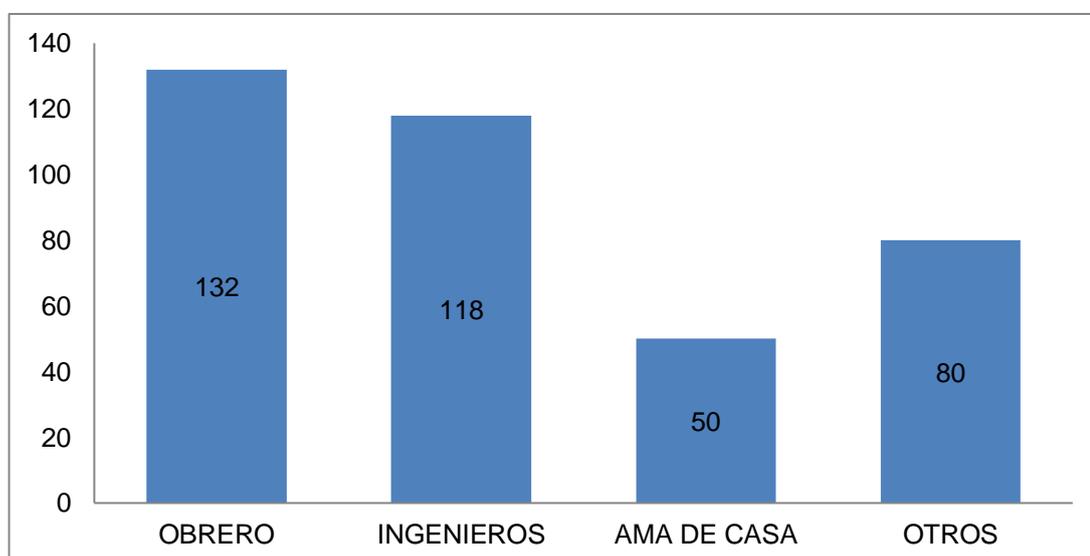


Gráfico 1. Profesión u oficio. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

El 34.74% de los encuestados manifestaron que su profesión u oficio es de Obreros, el 31,05% Ingenieros, el 13.16% amas de casas mientras que el 21% tienen otras profesiones.

Cuadro 2. Tiene actualmente trabajo. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	330	86.84%
NO	50	13.16%
TOTAL	380	100.00%

Elaboración: Autora.
Fuente: Encuestas

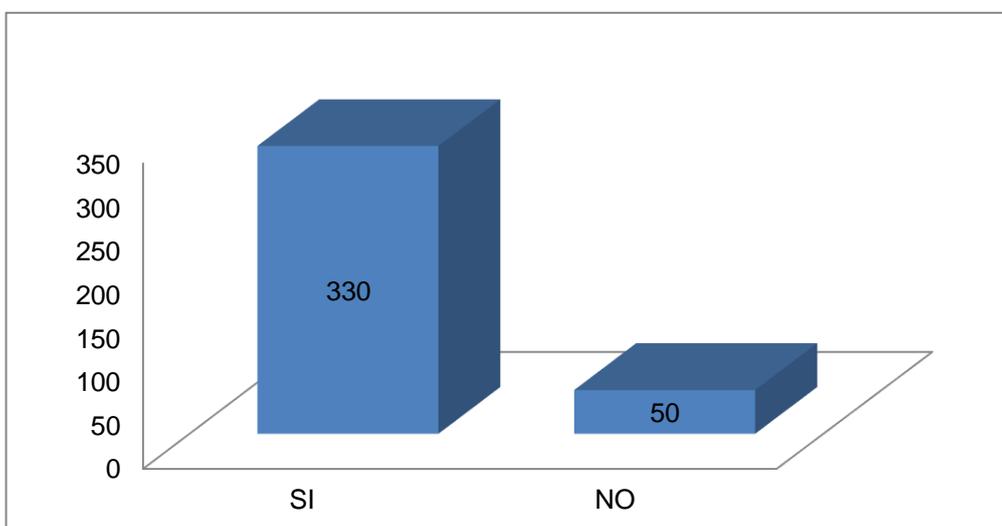


Gráfico 2. Tiene actualmente trabajo. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

El 86.84% de los encuestados manifestaron que si tienen actualmente trabajo, mientras que el 13.16% no lo tienen.

Cuadro 3. Sexo del encuestado. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

	CANTIDAD	PORCENTAJE
FEMENINO	171	45.00%
MASCULINO	209	55.00%
TOTAL	380	100.00%

Elaboración: Autora.
Fuente: Encuestas

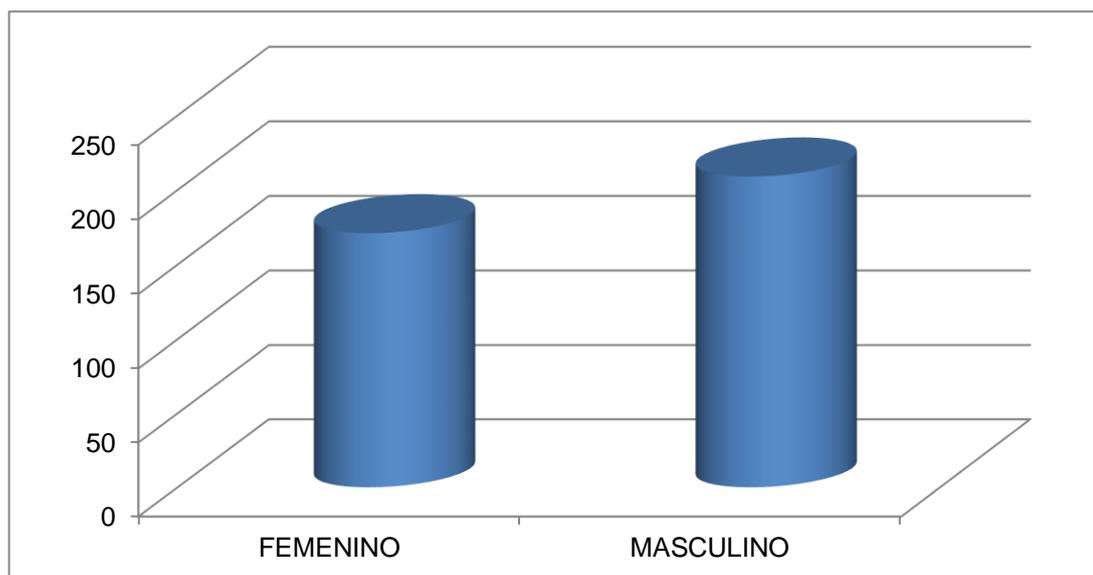


Gráfico 3. Sexo del encuestado. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

El 55% de los encuestados son de sexo masculino, mientras que el 45% son femeninos.

Cuadro 4. Tiene usted un contrato de trabajo por escrito. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	322	84.85%
NO	58	15.15%
TOTAL	380	100.00%

Elaboración: Autora.
Fuente: Encuestas

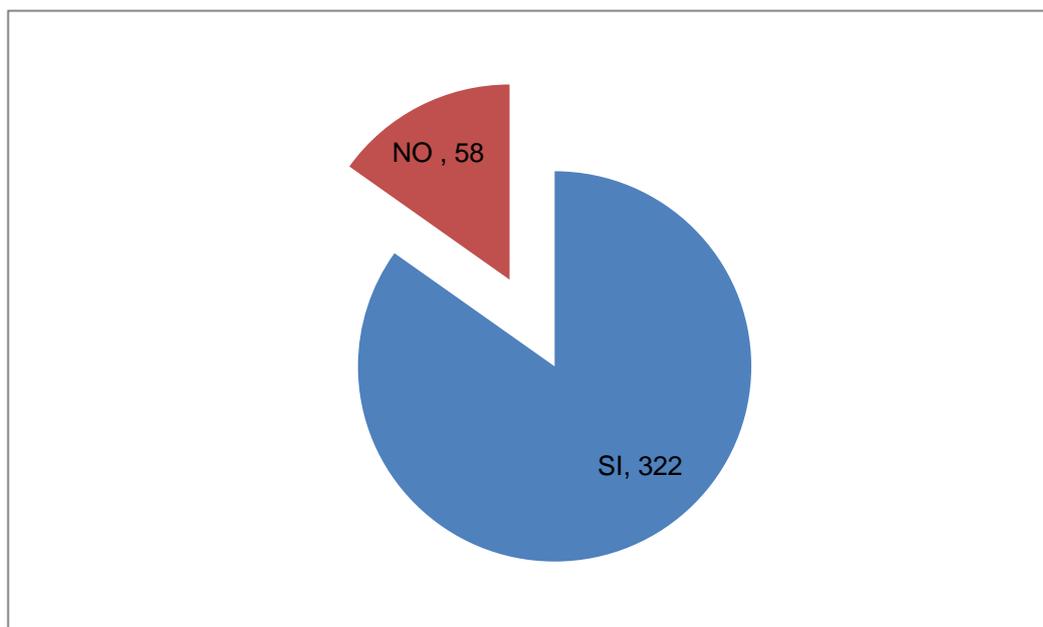


Gráfico 4. Tiene usted un contrato de trabajo por escrito. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

El 84.85% de los encuestados manifestaron que si tienen un contrato por escrito, mientras que el 15.15% no lo tienen.

Cuadro 5. Bajo que modalidad Trabaja. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

	CANTIDAD	PORCENTAJE
TIEMPO COMPLETO	330	86.84%
TIEMPO PARCIAL	0	0.00%
POR HORAS	0	0.00%
OTROS	50	13.16%
TOTAL	380	100.00%

Elaboración: Autora.

Fuente: Encuestas

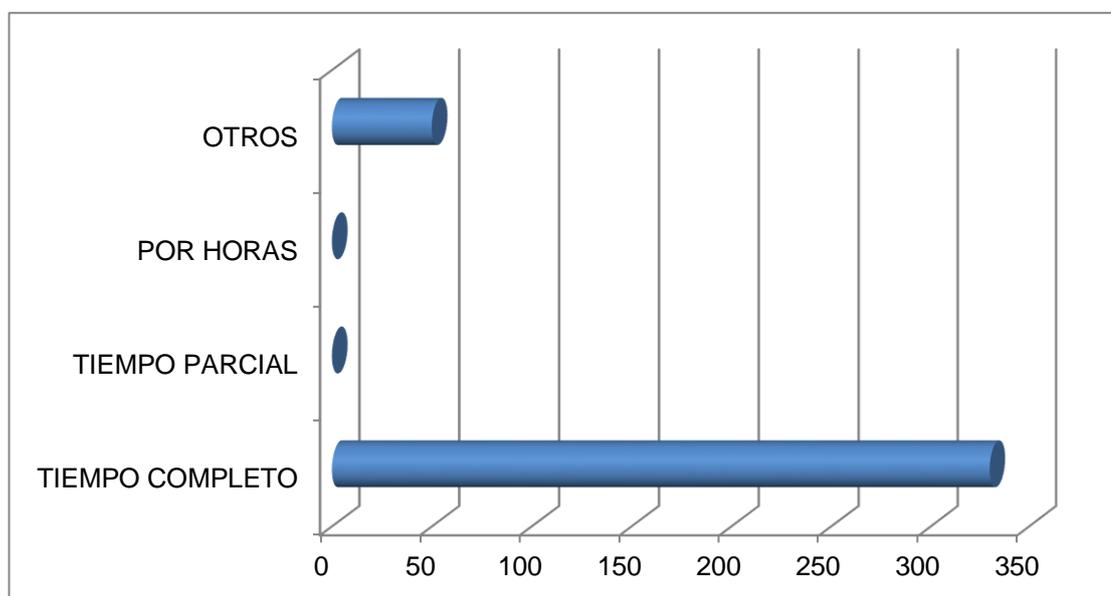


Gráfico 5. Bajo que modalidad Trabaja. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

El 86.84% de los encuestados manifestaron que su modalidad de trabajo es de tiempo completo, mientras que el 13.16% mantienen otras modalidades de trabajo.

Cuadro 6. Le gustaría trabajar. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	91	24.00%
NO	289	76.00%
TOTAL	380	100.00%

Elaboración: Autora.
Fuente: Encuestas

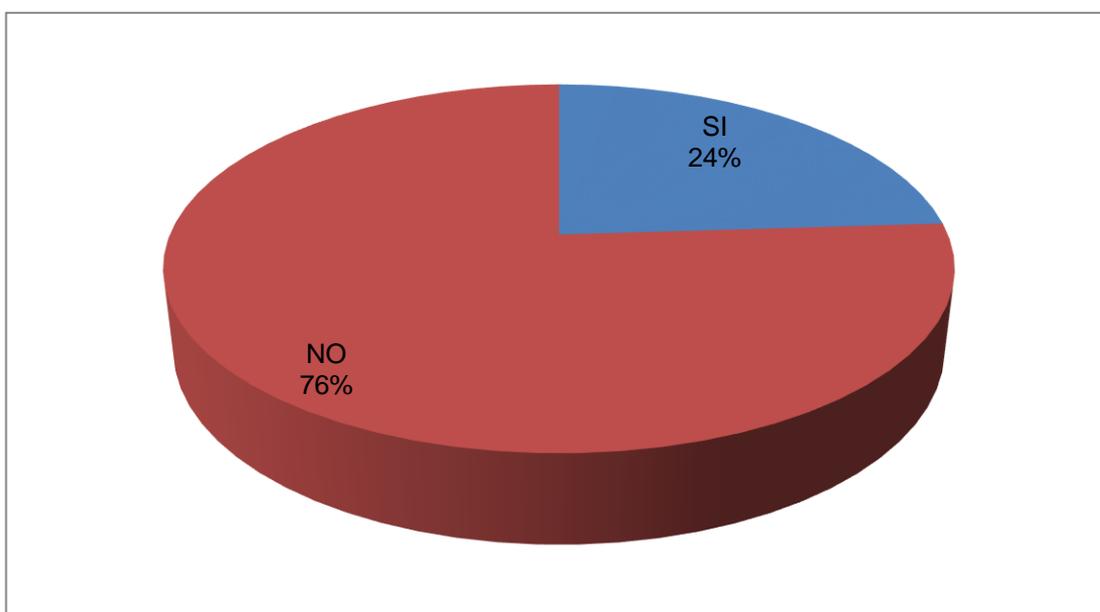


Gráfico 6. Le gustaría trabajar. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

El 76% de los encuestados manifestaron que no les gustaría trabajar, mientras que el 24% si lo desean.

Cuadro 7. Conoce que es una agencia de colocación de empleo. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	0	0.00%
NO	380	100.00%
TOTAL	380	100.00%

Elaboración: Autora.
Fuente: Encuestas

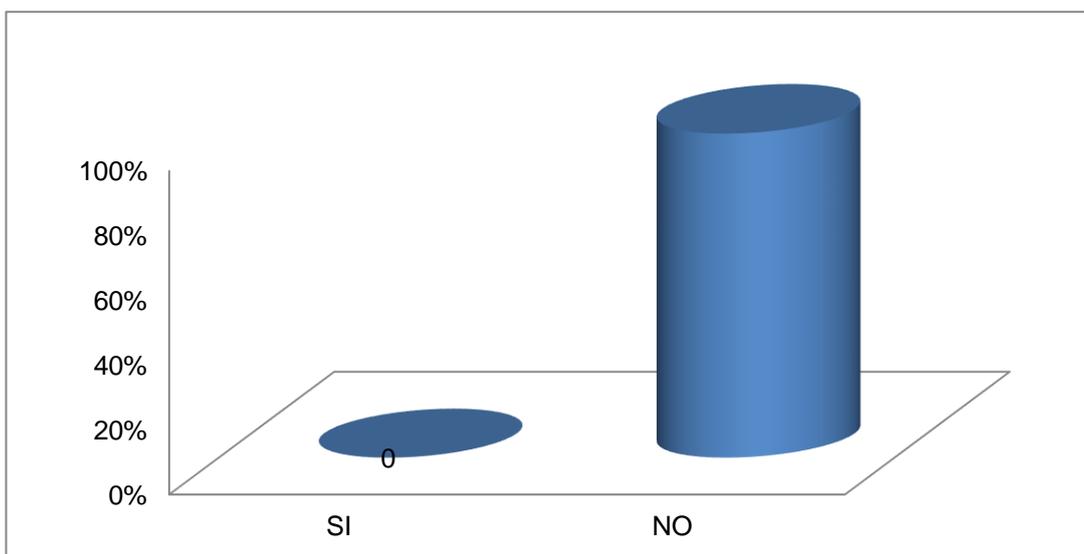


Gráfico 7. Conoce que es una agencia de colocación de empleo. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

El 100% de los encuestados manifestaron que no tienen conocimiento de una agencia de colocación de empleo en la Ciudad de Quevedo.

Cuadro 8. Le gustaría incorporarse a la base de datos de una agencia. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	380	100.00%
NO	0	0.00%
TOTAL	380	100.00%

Elaboración: Autora.
Fuente: Encuestas

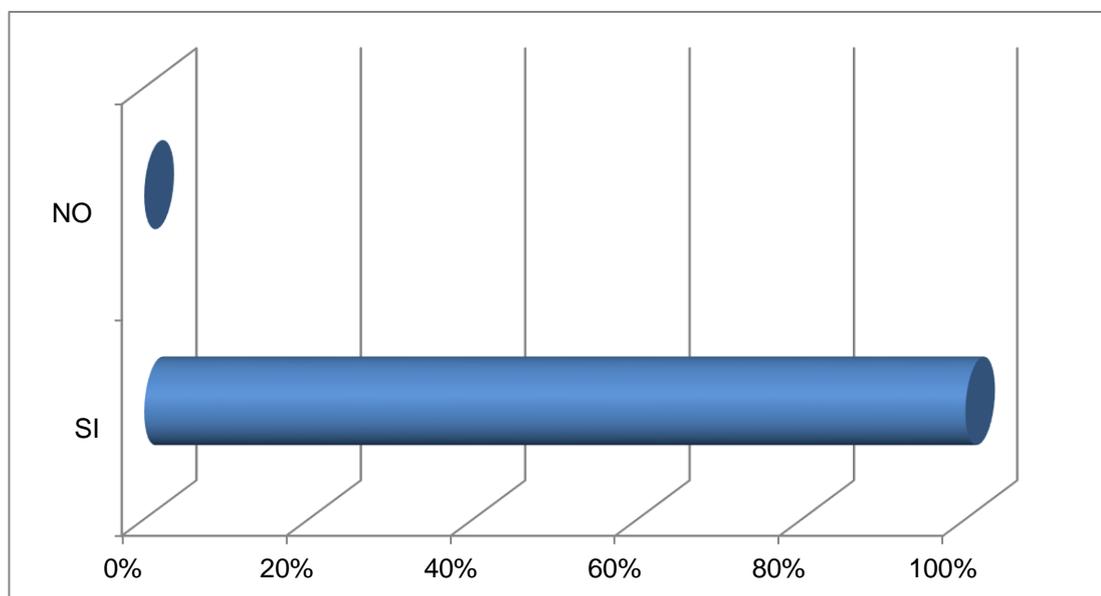


Gráfico 8. Le gustaría incorporarse a la base de datos de una agencia. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

El 100% de los encuestados manifestaron que les gustaría incorporarse a la base de datos de una agencia de colocación de empleo en la Ciudad de Quevedo.

Cuadro 9. Cuánto estaría dispuesto a pagar por el servicio. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

	CANTIDAD	PORCENTAJE
0 A 20 USD	296	78.00%
21 A 40 USD	61	16.00%
41 A 60 USD	23	6.00%
MAS DE 60 USD	0	0.00%
TOTAL	380	100.00%

Elaboración: Autora.

Fuente: Encuestas

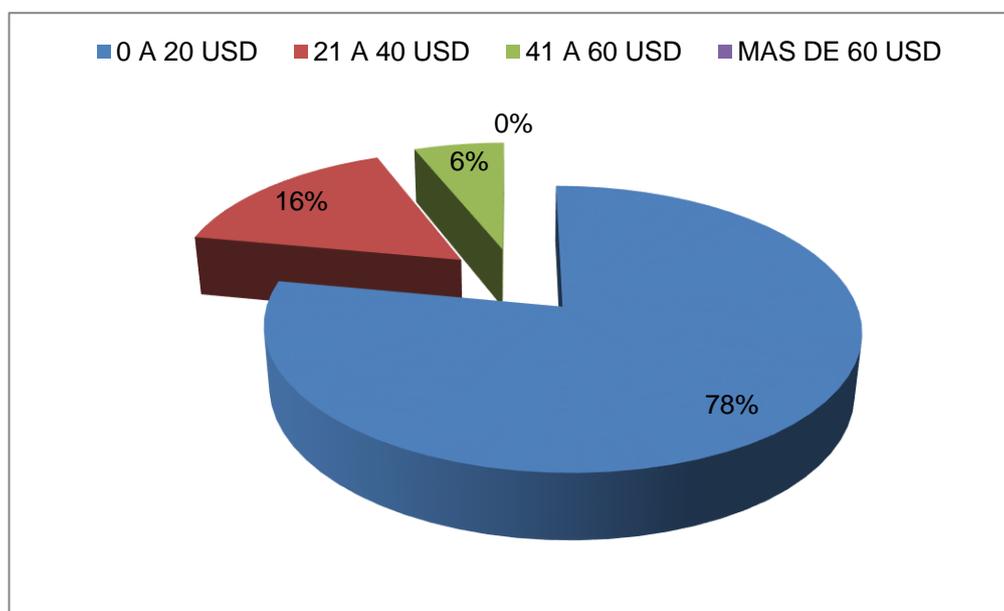


Gráfico 9. Cuánto estaría dispuesto a pagar por el servicio. Encuesta para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

El 78% de los encuestados manifestaron que están dispuestos a pagar de menos de veinte dólares por el servicio de la agencia de colocación de empleo en la Ciudad de Quevedo, el 16% de (\$21 a \$40) dólares, mientras que el 6% de (\$41 a \$60) dólares.

8.2 Estudio Económico y Financiero

El estudio económico y financiero sirve para determinar la viabilidad de la inversión en la Creación de una Agencia de Colocación de Empleos.

8.2.1 Análisis de la demanda

Cuadro 10. Población Total de Quevedo. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

POBLACIÓN	HABITANTES
ÁREA URBANA	144,750.00
ÁREA RURAL	22,882.00
TOTAL	167,632.00

Elaboración: Autora.
Fuente: INEC

El cuadro nos demuestra la población de la ciudad de Quevedo en el área urbana y el sector rural del cual se obtendrá a los clientes potenciales.

Cuadro 11. Población Total de Quevedo. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

	CANTIDAD	PORCENTAJE
OCUPADOS	30,160.00	39.90%
DESEMPLEADOS	9,948.00	13.16%
SUBEMPLEADOS	35,481.00	46.94%
TOTAL	75,589.00	100%

Elaboración: Autora.
Fuente: INEC

La población potencial para la realización del proyecto son aquellas desempleadas o subempleadas que conforman el 60% y que todas aquellas que deseen tener una alternativa a su actual empleo.

8.2.2 Inversión

Cuadro 12. Inversión equipos de oficina. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

CONCEPTO	CANTIDAD	VALOR
AIRE ACONDICIONADO	1	900.00
ESCRITORIO GERENTE	1	220.00
ESCRITORIO SECRETARIA	1	160.00
SILLA GIRATORIA	2	180.00
TELÉFONO INALÁMBRICO	1	74.99
ARCHIVADOR	1	170.00
DISPENSADOR DE AGUA 2 EN 1	1	160.90
TOTAL	8	1,865.89

Elaboración: Autora.

La inversión inicial en equipos de oficina es de \$ 1,865.89, ya que se desea contar con una adecuada infraestructura en el área de trabajo.

Cuadro 13. Equipo de computación. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

CONCEPTO	CANTIDAD	VALOR
COMPUTADOR	2	2,500.00
IMPRESORA MULTIFUNCIÓN	2	400.00
TOTAL	4	2,900.00

Elaboración: Autora.

Los equipos de computación están valorados en \$ 2,900.00 ya se debe contar con equipos de última tecnología

Cuadro 14. Capital de trabajo. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

BIENES	AÑO 0
REMUNERACIONES	22,000.00
ENERGÍA ELÉCTRICA	1,800.00
TELÉFONO	720.00
INTERNET	504.00
ÚTILES DE ASEO	240.00
ÚTILES DE OFICINA	2,640.00
SUBTOTAL INVERSIONES	27,904.00
IMPREVISTOS (3%)	837.12
TOTAL INVERSIONES	28,741.12

Elaboración: Autora.

El capital de trabajo inicial de la empresa será de \$ 28,741.12 que es utilizado para remuneraciones, pagos de servicios, además de tener todo el material de oficina disponible para su uso.

Cuadro 15. Inversiones Fijas. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

BIENES	AÑO 0
ALQUILER OFICINA	6,000.00
EQUIPOS DE OFICINA	1,865.89
EQUIPOS DE COMPUTACIÓN	2,900.00
SUBTOTAL INVERSIONES	10,765.89
IMPREVISTOS (3%)	322.98
TOTAL INVERSIONES	11,088.87

Elaboración: Autora.

El cuadro demuestra el valor de las inversiones fijas requeridas para la Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo por un valor de \$11,088.87

Cuadro 16. Inversiones Diferidas. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

BIENES	AÑO 0
PERMISOS DE FUNCIONAMIENTO	500.00
ASOCIACIONES Y GREMIO DE CÁMARA DE COMERCIO	500.00
COSTOS DEL PROYECTO	1,500.00
SUBTOTAL INVERSIONES	2,500.00
IMPREVISTOS (3%)	75.00
TOTAL INVERSIONES	2,575.00

Elaboración: Autora.

El cuadro demuestra el valor de las inversiones diferidas requeridas para la Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo por un valor de \$2,575.00

Cuadro 16. Resumen de la Inversión del Proyecto. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

BIENES	AÑO 0
INVERSIONES FIJAS	11,088.87
INVERSIONES DIFERIDAS	2,575.00
CAPITAL DE TRABAJO	28,741.12
TOTAL	42,404.99

Elaboración: Autora.

El resumen nos da el valor requerido de las inversiones fijas y diferidas necesarias para la implementación de la Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo por un valor de \$ 42,404.99.

8.2.3 Ingresos

Cuadro 17. Resumen de la Ingresos proyectados por Asesorías. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

	HABITANTES	COSTO	AÑOS				
			1 (20%)	2 (40%)	3 (60%)	4 (80%)	5 (100%)
DESEMPLEADOS	9,948	10	19,895.02	39,790.05	59,685.07	79,580.10	99,475.12
SUBEMPLEADOS	35,481	15	106,444.43	212,888.86	319,333.29	425,777.72	532,222.15
TOTAL INGRESOS			126,339.45	252,678.91	379,018.36	505,357.82	631,697.27

Elaboración: Autora.

En el cuadro de Ingresos se demuestra el valor promedio por año del proyecto con una cuota por desempleado y empleados empadronado en la base de datos de la empresa. Cabe señalar que está considerado contar con el 20% en el primer año y con un incremento contante del 20% hasta llegar al 100% al término del quinto año.

Cuadro 18. Ingresos mensuales proyectados por servicios prestados. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

AÑO 1								
SERVICIOS	VALOR	enero	febrero	marzo	Abril	mayo	junio	
DESEMPLEADOS	9,948	10	1,657.92	1,657.92	1,657.92	1,657.92	1,657.92	1,657.92
SUBEMPLEADOS	35,481	15	8,870.37	8,870.37	8,870.37	8,870.37	8,870.37	8,870.37
TOTAL	25.00	10,528.29	10,528.29	10,528.29	10,528.29	10,528.29	10,528.29	10,528.29
SERVICIOS	VALOR	julio	agosto	septiembre	Octubre	noviembre	diciembre	TOTAL
DESEMPLEADOS	9,948	10	1,657.92	1,657.92	1,657.92	1,657.92	1,657.92	19,895.02
SUBEMPLEADOS	35,481	15	8,870.37	8,870.37	8,870.37	8,870.37	8,870.37	106,444.43
TOTAL	25.00	10,528.29	10,528.29	10,528.29	10,528.29	10,528.29	10,528.29	126,333.45

AÑO 2								
SERVICIOS	VALOR	enero	febrero	Marzo	Abril	mayo	junio	
DESEMPLEADOS	9,948	10	3,315.84	3,315.84	3,315.84	3,315.84	3,315.84	3,315.84
SUBEMPLEADOS	35,481	15	17,740.74	17,740.74	17,740.74	17,740.74	17,740.74	17,740.74
TOTAL	25.00	21,056.58	21,056.58	21,056.58	21,056.58	21,056.58	21,056.58	21,056.58
SERVICIOS	VALOR	julio	agosto	septiembre	Octubre	noviembre	diciembre	TOTAL
DESEMPLEADOS	9,948	10	3,315.84	3,315.84	3,315.84	3,315.84	3,315.84	39,790.05
SUBEMPLEADOS	35,481	15	17,740.74	17,740.74	17,740.74	17,740.74	17,740.74	212,888.86
TOTAL	25.00	21,056.58	21,056.58	21,056.58	21,056.58	21,056.58	21,056.58	252,678.91

AÑO 3								
SERVICIOS	VALOR	enero	febrero	marzo	Abril	mayo	junio	
DESEMPLEADOS	9,948	10	4,973.76	4,973.76	4,973.76	4,973.76	4,973.76	4,973.76
SUBEMPLEADOS	35,481	15	26,611.11	26,611.11	26,611.11	26,611.11	26,611.11	26,611.11
TOTAL	25.00	31,584.86	31,584.86	31,584.86	31,584.86	31,584.86	31,584.86	31,584.86
SERVICIOS	VALOR	julio	agosto	septiembre	Octubre	noviembre	diciembre	TOTAL
DESEMPLEADOS	9,948	10	4,973.76	4,973.76	4,973.76	4,973.76	4,973.76	59,685.07
SUBEMPLEADOS	35,481	15	26,611.11	26,611.11	26,611.11	26,611.11	26,611.11	319,333.29
TOTAL	25.00	31,584.86	31,584.86	31,584.86	31,584.86	31,584.86	31,584.86	379,018.36

AÑO 4									
SERVICIOS	VALOR	enero	febrero	marzo	Abril	mayo	junio		
DESEMPLEADOS	9,948	10	6,631.67	6,631.67	6,631.67	6,631.67	6,631.67	6,631.67	
SUBEMPLEADOS	35,481	15	35,481.48	35,481.48	35,481.48	35,481.48	35,481.48	35,481.48	
TOTAL	25.00	42,113.15	42,113.15	42,113.15	42,113.15	42,113.15	42,113.15	42,113.15	
SERVICIOS	VALOR	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL	
DESEMPLEADOS	9,948	10	6,631.67	6,631.67	6,631.67	6,631.67	6,631.67	6,631.67	79,580.10
SUBEMPLEADOS	35,481	15	35,481.48	35,481.48	35,481.48	35,481.48	35,481.48	35,481.48	425,777.72
TOTAL	25.00	42,113.15	42,113.15	42,113.15	42,113.15	42,113.15	42,113.15	42,113.15	505,357.82

AÑO 5									
SERVICIOS	VALOR	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio		
DESEMPLEADOS	9,948	10	8,289.59	8,289.59	8,289.59	8,289.59	8,289.59	8,289.59	
SUBEMPLEADOS	35,481	15	44,351.85	44,351.85	44,351.85	44,351.85	44,351.85	44,351.85	
TOTAL	25.00	52,641.44	52,641.44	52,641.44	52,641.44	52,641.44	52,641.44	52,641.44	
SERVICIOS	VALOR	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre	TOTAL	
DESEMPLEADOS	9,948	10	8,289.59	8,289.59	8,289.59	8,289.59	8,289.59	8,289.59	99,475.12
SUBEMPLEADOS	35,481	15	44,351.85	44,351.85	44,351.85	44,351.85	44,351.85	44,351.85	532,222.15
TOTAL	25.00	52,641.44	52,641.44	52,641.44	52,641.44	52,641.44	52,641.44	52,641.44	631,697.27

Elaboración: Autora.

Aquí se demuestra el ingreso proyectado mensualmente y por cada del proyecto lo que demuestra los valores y presupuestos mensuales a cumplir.

8.2.4 Costos y Gastos

Cuadro 19. Costos Operacionales proyectados por servicios prestados. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

GASTOS ADMINISTRATIVOS										
CONCEPTO	CANT	SUELDO	DICIEMBRE 13^a REMUN	ABRIL 14^a REMUN	FONDO DE RESERVA	REMUNERACIÓN ANUAL (EN MILES)				
						1	2	3	4	5
SECRETARIA	1	350.00	350.00	292.00	39.62	4,881.62	5,125.70	5,381.99	5,651.09	5,933.64
ADMINISTRADOR	1	1,000.00	1,000.00	292.00	113.20	13,405.20	14,075.46	14,779.23	15,518.19	16,294.10
ALQUILER DE LOCAL	1	500.00				6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00
TOTAL	3	1,850.00	1,350.00	584.00	152.82	24,286.82	25,201.16	26,161.22	27,169.28	28,227.74

Elaboración: Autora.

En el cuadro se demuestra el costo operacional proyectado por los servicios prestados tanto del administrador, secretaria y el valor por el alquiler de local.

Cuadro 20. Gastos generales proyectados por servicios prestados. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

CONCEPTO	COSTO MENSUAL	GASTO ANUAL (EN MILES)				
		1	2	3	4	5
ENERGÍA ELÉCTRICA (KW/H)	150.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00
TELÉFONO	60.00	720.00	720.00	720.00	720.00	720.00
INTERNET	42.00	504.00	504.00	504.00	504.00	504.00
ÚTILES DE ASEO	20.00	240.00	240.00	240.00	240.00	240.00
ÚTILES DE OFICINA	220.00	2,640.00	2,640.00	2,640.00	2,640.00	2,640.00
TOTAL	492.00	5,904.00	5,904.00	5,904.00	5,904.00	5,904.00

Elaboración: Autora.

En el cuadro se demuestra el Gastos generales proyectados por servicios prestados.

Cuadro 21. Costo de mantenimientos proyectados por servicios prestados. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

CONCEPTO	COSTO MENSUAL	GASTO ANUAL (EN MILES)				
		1	2	3	4	5
EQUIPO DE COMPUTACIÓN	15.00	180.00	180.00	180.00	180.00	180.00
MOVILIZACIÓN	300.00	3,600.00	3,600.00	3,600.00	3,600.00	3,600.00
EQUIPO DE OFICINA	220.00	2,640.00	2,640.00	2,640.00	2,640.00	2,640.00
TOTAL	535.00	6,420.00	6,420.00	6,420.00	6,420.00	6,420.00

Elaboración: Autora.

Cuadro 22. Gastos de publicidad proyectados por servicios prestados. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

CONCEPTO	COSTO MENSUAL	GASTO ANUAL (EN MILES)				
		1	2	3	4	5
PUBLICIDAD TELEVISIVA	500.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00
TARJETAS PERSONALES, AGENDAS Y CALENDARIOS	100.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00
LETRERO LUMINOSO	800.00	800.00				
TOTAL	1,400.00	8,000.00	7,200.00	7,200.00	7,200.00	7,200.00

Cuadro 23. Resumen de Gastos y Costos proyectados por servicios prestados. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

COSTOS Y GASTOS	COSTO MENSUAL	AÑOS				
		1	2	3	4	5
GASTOS ADMINISTRATIVOS	2,023.90	24,286.82	25,201.16	26,161.22	27,169.28	28,227.74
GASTOS GENERALES	492.00	5,904.00	5,904.00	5,904.00	5,904.00	5,904.00
COSTOS DE MANTENIMIENTO	535.00	6,420.00	6,420.00	6,420.00	6,420.00	6,420.00
GASTOS DE PUBLICIDAD	1,400.00	8,000.00	7,200.00	7,200.00	7,200.00	7,200.00
TOTAL	4,450.90	44,610.82	44,725.16	45,685.22	46,693.28	47,751.74

Elaboración: Autora.

En el cuadro se demuestra el resumen de Gastos y Costos proyectados por servicios prestados para la implementación de la Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo con valores anuales de \$44,610.82; \$44,725.16; \$45,685.22; \$46,693.28 y \$47,751.74 respectivamente a los años de duración del proyecto.

8.2.5 Estado de Resultados

Cuadro 24. Estado de Resultados proyectados. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2013 - 2017
(En dólares)

INGRESOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
VENTA DEL SERVICIO	126,339.45	252,678.91	379,018.36	505,357.82	631,697.27
COSTO DE VENTAS					
COSTO DE PRODUCCIÓN	24,286.82	25,201.16	26,161.22	27,169.28	28,227.74
UTILIDAD BRUTA EN VENTAS	102,052.63	227,477.75	352,857.14	478,188.54	603,469.53
COSTOS OPERACIONALES					
GASTOS ADMINISTRATIVOS					
GERENTE GENERAL	13,405.20	14,075.46	14,779.23	15,518.19	16,294.10
SECRETARIA	4,881.62	5,125.70	5,381.99	5,651.09	5,933.64
ALQUILER DEL LOCAL	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00
TOTAL GASTOS ADMINISTRATIVOS	24,286.82	25,201.16	26,161.22	27,169.28	28,227.74
GASTOS GENERALES					
ENERGÍA ELÉCTRICA	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00	1,800.00
TELÉFONO	720.00	720.00	720.00	720.00	720.00
INTERNET	504.00	504.00	504.00	504.00	504.00
ÚTILES DE ASEO	240.00	240.00	240.00	240.00	240.00
ÚTILES DE OFICINA	2,640.00	2,640.00	2,640.00	2,640.00	2,640.00
TOTAL DE GASTOS GENERALES	5,904.00	5,904.00	5,904.00	5,904.00	5,904.00
COSTOS DE MANTENIMIENTO					
EQUIPO DE COMPUTACIÓN	180.00	180.00	180.00	180.00	180.00
MOVILIZACIÓN	3,600.00	3,600.00	3,600.00	3,600.00	3,600.00
EQUIPO DE OFICINA	2,640.00	2,640.00	2,640.00	2,640.00	2,640.00
TOTAL DE COSTO DE MANTENIMIENTO	6,420.00	6,420.00	6,420.00	6,420.00	6,420.00
GASTOS DE PUBLICIDAD					
PUBLICIDAD TELEVISIVA	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00
TARJETAS PERSONALES, AGENDAS Y CALENDARIOS	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00	1,200.00
LETRERO LUMINOSO	800.00				
TOTAL DE GASTOS DE PUBLICIDAD	8,000.00	7,200.00	7,200.00	7,200.00	7,200.00
TOTAL COSTOS DE OPERACIÓN	44,610.82	44,725.16	45,685.22	46,693.28	47,751.74
UTILIDAD EN OPERACIÓN	57,441.81	182,752.59	307,171.93	431,495.26	555,717.78
PARTICIPACIÓN A TRABAJADORES 15%	8,616.27	27,412.89	46,075.79	64,724.29	83,357.67
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	48,825.54	155,339.70	261,096.14	366,770.97	472,360.12
IMPUESTO A LA RENTA 25%	12,206.39	38,834.92	65,274.03	91,692.74	118,090.03
UTILIDAD NETA	36,619.16	116,504.77	195,822.10	275,078.23	354,270.09

Elaboración: Autora.

8.2.6 Balance General

Cuadro 25. Balance General proyectado. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

(En dólares)	AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2013 - 2017				
	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ACTIVO					
CORRIENTES					
CAJA BANCO	116,294.07	187,294.03	258,571.42	329,835.60	401,085.93
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	116,294.07	187,294.03	258,571.42	329,835.60	401,085.93
NO CORRIENTES					
ACTIVOS FIJOS DEPRECIABLES					
EQUIPOS DE OFICINA	1,865.89	5,865.89	9,865.89	13,865.89	17,865.89
EQUIPOS DE COMPUTACIÓN	2,900.00	5,900.00	8,900.00	11,900.00	14,900.00
ACTIVOS DIFERIDOS	2,575.00	4,575.00	6,575.00	8,575.00	10,575.00
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	7,340.89	16,340.89	25,340.89	34,340.89	43,340.89
TOTAL ACTIVO	123,634.96	203,634.92	283,912.31	364,176.49	444,426.82
PASIVO					
NO CORRIENTES					
SUELDOS Y SALARIOS	18,286.82	19,201.16	20,161.22	21,169.28	22,227.74
MANTENIMIENTO Y MOVILIZACIÓN	6,420.00	6,420.00	6,420.00	6,420.00	6,420.00
CUENTAS POR PAGAR	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00	6,000.00
PUBLICIDAD	8,000.00	7,200.00	7,200.00	7,200.00	7,200.00
SUMINISTROS	5,904.00	5,904.00	5,904.00	5,904.00	5,904.00
TOTAL PASIVO	44,610.82	44,725.16	45,685.22	46,693.28	47,751.74
PATRIMONIO					
CAPITAL SOCIAL	42,404.99	42,404.99	42,404.99	42,404.99	42,404.99
UTILIDAD DEL EJERCICIO	36,619.16	116,504.77	195,822.10	275,078.23	354,270.09
TOTAL PATRIMONIO	79,024.14	158,909.76	238,227.09	317,483.21	396,675.07
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	123,634.96	203,634.92	283,912.31	364,176.49	444,426.82

Elaboración: Autora.

8.2.7 Flujo de Efectivo

Cuadro 26. Flujo de Efectivo proyectado. Para Agencia de Colocación de Empleo en la ciudad de Quevedo. Año 2012.

CONCEPTO	PERIODO					
	0	1	2	3	4	5
INVERSIÓN						
INVERSIÓN DIFERIDA	(2,575.00)					
INVERSIÓN EN OBRAS FÍSICAS	(11,088.87)					
INVERSIÓN EN CAPITAL DE TRABAJO	(28,741.12)					
INGRESOS						
INGRESOS POR EL SERVICIO		126,339.45	252,678.91	379,018.36	505,357.82	631,697.27
EGRESOS						
COSTOS DE PRODUCCIÓN		24,286.82	25,201.16	26,161.22	27,169.28	28,227.74
MATERIALES DE OFICINA Y SERVICIOS BÁSICOS		12,324.00	12,324.00	12,324.00	12,324.00	12,324.00
COSTOS DE MANTENIMIENTO		6,420.00	6,420.00	6,420.00	6,420.00	6,420.00
GASTOS DE PUBLICIDAD		3,545.00	3,120.00	3,120.00	3,120.00	3,120.00
DEPRECIACIÓN DE ACTIVOS FIJOS		957.00	957.00	957.00	957.00	957.00
IMPUESTOS (36,25%)		20,822.66	66,247.81	111,349.82	156,417.03	201,447.70
FLUJO NETO	(42,404.99)	57,983.98	138,408.94	218,686.32	298,950.51	379,200.83

Elaboración: Autora.

El flujo demuestra que se tendrá valores positivos a partir del primer año de implementación del negocio con valores de \$57,983.98; \$138,408.94; \$218,686.32; \$298,950.51 y \$379,200.83 respectivamente únicamente se tendrá un valor negativo el año 0 o de implementación de la empresa por un valor de total de la inversión requerida de \$42,404.99.

8.3 Evaluación Financiera

El VAN y el TIR fueron obtenidos empleando la ecuación del Excel y de acuerdo al flujo de efectivo:

VAN = \$ 525,149.01

TIR = 219.56%

El Valor Actual Neto obtenido fue superior a cero lo cual indica que al ejecutarse el proyecto se recuperara la inversión total y dará un Superávit de USD \$ **525,149.01**. Mientras que la Tasa Interna de Retorno (TIR) se representa superior a la tasa de mercado empleada en la investigación del 20% y resulto una del **TIR = 219.56%**.

8.4 Análisis Ambiental

La actividad a desarrollar por agencia colocadora de empleos en la ciudad de Quevedo, no origina efectos ambientales negativos al entorno. Sin embargo, todos los desechos producidos durante la prestación de servicios a nuestros clientes se colectarán en tachos de acuerdo a su condición (papel, plásticos, vidrio y orgánicos) que son herméticamente tapados y serán evacuados oportunamente.

IX. CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos en el siguiente plan de inversión se estableció las siguientes conclusiones:

- Que no existe ninguna empresa que se dedique a las actividades de colocación de empleos en el Cantón Quevedo, que permita dinamizar el sistema laboral en el sector y su entorno.
- De acuerdo al estudio de mercado realizado se determinó que existe una gran demanda, por esta razón se considera factible la apertura de la agencia de colocación de empleos en la Ciudad de Quevedo.
- Desde el punto de vista técnico y financiero la propuesta es viable porque se dispone de todas las herramientas necesarias para llevar a efecto el proyecto.
- De acuerdo a los valores calculados de: VAN = \$ 525.149; TIR = 219%, se considera que son cantidades que justifican el desarrollo y viabilidad de este proyecto, que permitirá servir a los habitantes del Cantón Quevedo y aportara positivamente al progreso socio-económico del mismo.

X. RECOMENDACIONES

De acuerdo al estudio realizado se puede recomendar lo siguiente:

- La apertura de la agencia de colocación de empleos en el Cantón Quevedo, ya que no existe ninguna empresa que se dedique a estas actividades, las mismas que intensificarán el sistema laboral en el sector y su entorno.
- Cumplir con los procedimientos legales para su constitución, proporcionando estatuto, políticas y supervisado y autorizado por el Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador.
- Debido a la aceptación que existe por parte de los habitantes del Cantón Quevedo, en base a los resultados de la muestra se considera factible la creación de la agencia de colocación de empleos en mención y de esta manera poder incentivar a las microempresas a contratar a sus empleados por medio de esta agencia.
- Desarrollar y viabilizar este proyecto en cuanto los valores calculados de: VAN = \$ 525.149; TIR = 219%, Consideramos que son cantidades que justifican el valor de la inversión que permita servir a los habitantes del Cantón Quevedo y aporte positivamente al progreso socio-económico del mismo.

XI. BIBLIOGRAFÍA

- BACA, G.** 1997. Evaluación de proyecto. 3ra. Ed. Colombia. Mc. Graw - Hill. P. 8 – 38.
- BECAS, A.** 1993. Organización y administración de empresas. España. Mc. Graw – Hill. p. 54.
- CHIAVENATO, I.**2005. Introducción a la teoría general de la administración. Cuarta Edición. Editorial Mc Graw – Hill.
- Constitución de la República del Ecuador**, reforma legal, 2000.
www.constituciondelecuador.gpv.ec.com
- DAVALO, N.** 1981. Enciclopedia básica de administración contabilidad y auditoría. Quito, Ecuador. Editorial Ecuador. P. 132 – 402.
- DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS.** 1997. Guía para la formulación y evaluación de proyectos de inversión. Guayaquil, Ecuador, Universidad de Guayaquil P. 228 – 261.
- DÍAZ, J.** (sf.) Diccionario y Manual de Contabilidad y Administración. Tomos 1,2,3,4. Lima, Perú. Editorial de libros Tec. Elite. P. 18 – 130.
- ENCICLOPEDIA PRÁCTICA DE ADMINISTRACIÓN, MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA**, 2003. Colombia.
- GARCÍA, J.** 1996. Contabilidad de costo. México. Mc Graw Hill. P. 10 – 228.
- ILPES.** 1995. Guía para la presentación de proyectos, 2da. Ed. México. Siglo XXI Editores. P. 41 – 208
- INEC**, 2011.base de datos proyección de la población por provincia, disponible www.inec.gob.ec
- INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL.**
2001.www.iess.gov.ec.com
- INSTITUTO NACIONAL DE COOPERACIÓN EDUCATIVA (INCE).** 2009. Gerencia General de Formación Profesional. Administración de personal. Primera Edición. Maracaibo.
- LASCANO.** 2002 Curso de Guía Metodológica para la preparación y evaluación de proyectos de Inversión Social – ILPES. U.T.E.Q. Quevedo. P. 6

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Art.4, literal B

MARIOTTI J. 2008. Marketing. Mac Graw Hill, *edición, Madrid, España.*

Disponible en www.PromonegocioS.net consultado el 12 de Noviembre 2011

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, Acuerdos ministeriales, Salario Básico Unificado de los trabajadores del sector privado 2010

PORTILLO, Mazerosky. COMPENDIO PARA EL ESTUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. Del contenido programático de la Cátedra de Administración de Recursos Humanos del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo. Maracaibo, Octubre 2002.

SAPAG, N; SAPAG, R. 1985. Fundamento de preparación y evaluación de proyecto. Bogotá. Mc Graw – Hill. P. 23 – 66.

TERRAGNO y LECUONA. 2007. Fundamentos de economía de la empresa. Pp. 308. Disponible en www.gestiopoli.com consultado el 12 de Noviembre de 2011.

VÁQUIRO J. 2006. Los presupuestos teoría y aplicaciones. Universidad Distrital. Bogotá. En línea. Disponible en www.hotmail.com. Consultado el 12 de Noviembre 2011

WEINBERGER. 2009. Economía, administración y mercadeo agropecuario. Bogotá – Colombia. Disponible en www.gestiopoli.com consultado el 12 de Noviembre de 2011.

ZAPATA, P. 1998. Contabilidad general. 2da. Ed. Santa Fe. Colombia. Mc. Graw – Hill. P. 91 – 197.

XII. ANEXOS

PROBLEMATIZACIÓN	JUSTIFICACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO
<p>PI.:</p> <p>¿De qué manera se puede crear una Agencia de Colocación de Empleos en la ciudad de Quevedo, para brindar un servicio especializado en el año 2012?</p>		<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Crear una Agencia de Colocación de Empleos en la ciudad de Quevedo, para brindar un servicio especializado en el año 2012.</p>		
<p>P1.:</p> <p>¿En qué consiste la elaboración de un plan de operaciones para identificar los procesos y recursos necesarios?</p>	<p>Porque es necesario conocer en qué consiste un plan de negocios, relacionados con la creación de una agencia de empleos para establecer oportunidades de gestión empresarial producto de la investigación.</p>	<p>O.E.:</p> <p>Elaborar un plan de operaciones para identificar los procesos y recursos necesarios.</p>	<p>Un adecuado estudio de mercado relacionado con la actividad de una agencia colocadora de empleos, brindará oportunidad de disponer y cubrir las plazas de trabajo requeridas por los sectores empresariales de la ciudad de Quevedo, a partir del año 2012.</p>	<p>1. PLAN DE NEGOCIOS.....</p> <p>1.1. Características de un plan de negocios</p> <p>1.2.1. Introducción</p> <p>1.2.2. Descripción del negocio</p> <p>1.2.3. Productos y servicios</p> <p>1.2.4. Ventas y mercadeo</p> <p>1.2.5. Requisitos de operación</p> <p>1.2.6. Administración financiera</p> <p>1.2.7. Perfil del personal administrativo</p> <p>2. AGENCIAS COLOCADORAS DE EMPLEO</p> <p>2.1. Características de las agencias colocadoras de empleos.....</p> <p>2.2. Regulaciones y leyes en las que se fundamentan las agencias colocadoras de empleos en Ecuador.....</p> <p>2.3. Proceso de estructuración de una agencia colocadora de empleos</p> <p>2.3.1. Proceso de reclutamiento</p> <p>2.3.2. Entorno del reclutamiento</p> <p>2.3.3. Límites y desafíos</p> <p>2.3.4. Planes de recursos humanos</p> <p>3. EMPRESA.....</p> <p>3.1. Requerimientos de personal a nivel empresarial</p>
<p>P2.:</p>	<p>Porque hace falta hacer un</p>	<p>O.E.:</p>		

<p>¿Cómo se puede realizar un estudio de mercado para determinar la demanda del servicio de una Agencia de Colocación de Empleos?</p>	<p>estudio de mercado, que permita interpretar la necesidad de obtener personal calificado, que llenaría las plazas de trabajo requeridos por las empresas de la ciudad de Quevedo para ejercer empleo y promover productividad</p>	<p>Realizar un estudio de mercado para determinar la demanda del servicio de una Agencia de Colocación de Empleos.</p>		<p>3.1.1. Canales de reclutamiento 3.1.2. Selección de personal 3.1.2.1. Objetivos y desafíos de la selección de personal 3.1.2.2. Selección interna 2.3.6.3. Concepto global de selección Paso 1: recepción preliminar de solicitudes Paso 2: pruebas de idoneidad Paso 3: entrevista de selección Paso 4: verificación de datos y referencias Paso 5: examen médico Paso 6: entrevista con el supervisor Paso 7: descripción realista del puesto Paso 8: decisión de contratar 3.2. Mercado laboral en la ciudad de Quevedo ... 3.2.1. Estudios de mercado 3.2.1.1. Oferta 3.2.1.2. La demanda 3.2.2. Niveles de empleo y desempleo 3.2.3. Condiciones laborales del país</p>
<p>P3.: ¿Cómo se puede desarrollar un estudio técnico, económico y financiero para determinar la viabilidad de la inversión en la Creación de una Agencia de Colocación de Empleos?</p>	<p>Porque la creación de un proyecto de constitución de una agencia colocadora de empleos, es un aspiración de la investigadora, fundamentalmente en su perfil profesional de gestión empresarial.</p>	<p>O.E.: Desarrollar un estudio técnico, económico y financiero para determinar la viabilidad de la inversión en la Creación de una Agencia de Colocación de Empleos.</p>		<p>4. CONSTITUCIÓN DE UNA EMPRESA COLOCADORA DE EMPLEOS..... 4.1. Aspectos reglamentarios relacionados para constituir una empresa 4.1.1. Recursos materiales o físicos 4.1.2. Recursos financieros 4.1.3. Recursos humanos 4.1.4. Recursos mercadotécnicos 4.1.5. Recursos administrativos</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO

Título I

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Capítulo I

DE SU NATURALEZA Y ESPECIES

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba; y,
- g) Los demás que determine la Ley.

(...)

Art. 18.- Contrato escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará de un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba;

- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje;
- i) Los que se estipulan por uno o más años; y,
- j) En general, los demás que se determinen en la Ley.

Art. 20.- Autoridad competente y registro.- Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el Inspector del Trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción. En esta clase de contratos se observará lo dispuesto en el artículo 18 de este Código.

Art. 21.- Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

- 1.- La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
- 2.- La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
- 3.- La cuantía y forma de pago de la remuneración;
- 4.- Tiempo de duración del contrato;
- 5.- Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
- 6.- La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

(...)

CAPÍTULO VIII DE LOS APRENDICES

Art. 157.- Contrato de aprendizaje.- Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido.

Art. 158.- Contenido del contrato de aprendizaje.- El contrato de aprendizaje deberá contener:

- 1.- La determinación del oficio, arte o forma de trabajo materia del aprendizaje;
- 2.- El tiempo de duración de la enseñanza;

- 3.- El salario gradual o fijo que ganará el aprendiz;
- 4.- El consentimiento de los padres, ascendientes o guardadores tratándose de menores comprendidos entre los doce y los dieciséis años, y a falta de aquéllos, el del Tribunal de Menores, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 157 del Código de Menores; y,
- 5.- Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean de cargo del empleador, y las de asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller.

Art. 159.- Jornada del aprendiz.- La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores, en su caso.

Art. 160.- Obligaciones del aprendiz.- Son obligaciones del aprendiz:

- 1a.- Prestar con dedicación sus servicios, sujetándose a las órdenes y enseñanzas del maestro;
- 2a.- Observar buenas costumbres y guardar respeto al empleador, sus familiares y clientes del taller o fábrica;
- 3a.- Cuidar escrupulosamente los materiales y herramientas, evitando en lo posible cualquier daño a que se hallan expuestos;
- 4a.- Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del empleador, familiares y operarios, practicando la lealtad en todos sus actos; y,
- 5a.- Procurar la mayor economía para el empleador en la ejecución del trabajo.

Art. 161.- Obligaciones del empleador respecto al aprendiz.- Son obligaciones del empleador:

- 1a.- Enseñar al aprendiz el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiere comprometido;
- 2a.- Pagarle cumplidamente el salario convenido;
- 3a.- Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra;
- 4a.- Cuidar, bajo su responsabilidad, de que el aprendiz obtenga instrucción primaria y, si la tuviere, que concurra a la escuela técnica de su ramo;
- 5a.- Preferirle en las vacantes de operario; y,
- 6a.- Otorgarle, después de concluido el aprendizaje, un certificado en que conste su duración, los conocimientos y la práctica adquiridos por el aprendiz, y la calificación de la conducta por éste observada.

Art. 162.- Otras obligaciones de empleador y aprendiz.- Son también obligaciones del empleador y del aprendiz, las generales que constan en los artículos 42 y 45, respectivamente, en lo que fueran aplicables.

Art. 163.- Causales de despido al aprendiz.- El empleador puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad:

- 1.- Por faltas graves de consideración a él, a su familia o a sus clientes; y,
- 2.- Por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.

Art. 164.- Causas por las que el aprendiz puede separarse.- El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo:

- 1.- Por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones puntualizadas en las reglas 1a., 2a., 3a. y 4a. del artículo 161; y,
- 2.- Si el empleador o sus familiares, tratan de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres. En ambos casos, el aprendiz tendrá derecho a que se le abone un mes de salario como indemnización.

Art. 165.- Porcentaje de aprendices en empresas.- En toda empresa industrial, manufacturera, fabril o textil, deberá admitirse, por lo menos, el cinco por ciento de aprendices y cuando más el quince por ciento sobre el número total de trabajadores. En empresas donde trabajan menos de veinte obreros, es obligatorio admitir siquiera un aprendiz.

El Ejecutivo reglamentará todo lo relacionado con el cumplimiento del inciso anterior, y si, por cualquier motivo, el empleador no pudiere o no quisiere recibir aprendices en el centro de trabajo, pagará anualmente al SECAP el costo de capacitación del 5% de los aprendices en las ramas de trabajo que fijen de común acuerdo.

Art. 166.- Maestro de aprendiz.- En las empresas antedichas, si el empleador no pudiere dirigir personalmente el aprendizaje, señalará la persona que deba hacer de maestro.

Art. 167.- Promoción del aprendiz.- El aprendiz podrá, en cualquier tiempo, obtener la categoría de operario o de obrero calificado. Si se opusiese el empleador, podrá pedir al Juez del Trabajo que se le sujete a examen.

Art. 168.- Aprendizaje en la industria.- Podrán celebrarse contratos de aprendizaje, en la industria o pequeña industria, para la enseñanza de un oficio o de cualquier modalidad de trabajo manual, técnico, o que requiera de cierta

especialización, con sujeción a las normas de este capítulo, en lo que fueren aplicables.

Estos contratos no podrán tener una duración mayor de seis meses, ni una remuneración inferior al setenta y cinco por ciento del salario mínimo vital, ni comprender a más del diez por ciento del número de trabajadores de la empresa.

Si al vencimiento del plazo de seis meses, se mantuviere la relación laboral, se convertirá en contrato por tiempo indefinido. (...)



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE GESTIÓN EMPRESARIAL

Lugar y Fecha:.....

Con un saludo le solicitamos se sirva contestar el presente cuestionario, pues de ello depende la validez de la investigación que estamos realizando acerca del problema de la inexistencia de una agencia de colocación de empleo en la ciudad de Quevedo.

1. Profesión u oficio

2. ¿Tiene actualmente trabajo?

Sí ____ No ____ Sexo: F ____ M ____

3. (Si la respuesta es sí a la pregunta anterior) ¿Tiene usted un contrato de trabajo por escrito?

Sí ____ No ____

4. Bajo que modalidad Trabaja

Tiempo completo: ____ Tiempo parcial: ____ Por Horas: ____ Otros: ____

5. (si la respuesta es no a la pregunta 2) ¿Le gustaría trabajar?

Sí ____ No ____

6. ¿Conoce que es una agencia de colocación de empleo)?

Sí ____ No ____

7. ¿Le gustaría incorporarse a la base de datos de una agencia colocadora de empleo para asegurar una plaza de trabajo?

Sí ____ No ____

Por qué: _____

8. ¿cuánto estaría dispuesto a pagar por el servicio?

0 a 20USD_____

21 a 40 USD_____

41 a 60 USD_____

Más de 60 USD____

9. ¿Cuál sería su condición o pedido especial a la empresa colocadora para prestar sus servicios?
