



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA INGENIERÍA COMERCIAL

MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

Previo a la obtención del título de:

Ingeniera Comercial

Tesis de grado

Estudio de factibilidad para la creación de una empresa de asesoría de talento humano en la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, año 2014.

Autora: Elsa Isabel Mendoza Hidalgo

Directora de Tesis

Ing. Karina Alexandra Plua Panta MSc.

Quevedo – Los Ríos – Ecuador

2015

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Mendoza Hidalgo Elsa Isabel**, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

f. _____

Mendoza Hidalgo Elsa Isabel

FORMATO CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

La suscrita, **Ing. Karina Alexandra Plua Panta MSc.**, Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la Egresada **Mendoza Hidalgo Elsa Isabel**, realizó la tesis de grado previo a la obtención del título de **Ingeniero Comercial** de grado titulada **“Estudio de factibilidad para la creación de una empresa de asesoría de talento humano en la ciudad de Quevedo, Provincia De Los Ríos, año 2014”**, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

.....

Ing. Karina Alexandra Plua Panta MSc.

DIRECTORA DE TESIS

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

Carrera

Ingeniería Comercial

Presentado al Consejo Directivo como requisito previo a la obtención del título de **Ingeniera Comercial**

Aprobado:

Ing. Rosa Pallaroso Granizo M.Sc.

PRESIDENTA DEL TRIBUNAL DE TESIS

Lcda. Nuvia Zambrano Barros M.Sc.

Lcda. Verónica Osorio Sánchez M.Sc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS

QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

AÑO 2015

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi sincero agradecimiento a la Ing. Guadalupe Murillo de Luna M.Sc. A la Ing. Dominga Rodríguez M.Sc. Y también al Ing. Francisco Liberio M.Sc por sus constantes impulsos y ayuda durante todos estos años de estudio y aprendizaje.

De igual manera A la Universidad Técnica Estatal De Quevedo y a todos mis profesores que a lo largo de mi carrera, supieron transmitir sus conocimientos y experiencias los mismos que me han permitido aplicar en el campo laboral con mucho éxito.

A mi Directora de Tesis, Ing. Karina Plua Panta, M.Sc. cuyas orientaciones y sobre todo su incondicional apoyo, quien ha hecho realidad el término de este trabajo.

DEDICATORÍA

Desde lo más profundo de mi corazón dedico esta obra maestra a mis hijas Hannah & Hailey a mi esposo Hernán a mis padres Ramón e Isabel y mi hermana Erika, por la comprensión incondicional que constantemente recibí.

A todos los maestros, coordinadores de la Unidad de Estudios a Distancia, a los gerentes de las empresas de la Ciudad de Quevedo que me ayudaron a realizar el estudio de mercado, anhelando en el futuro poder plasmar los resultados de esta investigación y poder crear la empresa de asesoría de Talento Humano.

Isabel.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
DECLARACION DE AUDITORIA Y CESIÓN DE DERECHO.....	ii
CERTIFICADO DEL DIRECTOR DE TESIS.....	iii
HOJA DEL TRIBUNAL.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
(DUBLIN CORE)ESQUEMA DE CODIFICACIÓN.....	vii
INDICES GENERAL.....	viii
INDICE DE CUADROS.....	xv
INDICE DE GRÁFICOS.....	xvi
INDICE DE TABLAS.....	xvii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xviii
1. CAPÍTULO I.....	1
1. MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Introducción	2
1.2 Problematización	4
1.2.1 Planeamiento del Problema.	4
1.2.2 Formulación del Problema	4
1.3 Justificación.....	6
1.4 Objetivos	8
1.4.1 General.....	8
1.4.2 Específicos	8
1.5 Hipótesis.....	8
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	9
2.1. Fundamentación Teórica.....	10
2.1.1 Antecedentes Investigativos.....	10
2.1.2 Estudios de factibilidad.....	10
2.1.3 Ejecución del proyecto.....	11
2.1.2 Proyectos de Inversión.....	13
2.1.3 Creación de una Empresa	20
2.1.4 Estudio de Mercado.....	33
2.1.5 Estudio técnico.....	34
2.1.6 Estudio Económico.....	36

2.1.7	Estudio Financiero.....	37
2.1.8	El Valor Actual Neto.....	38
2.1.9	Código de trabajo Mayo 2013.....	41
CAPÍTULO III		43
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		43
1.2.	Materiales y Métodos.....	44
3.1.1	Localización y Duración	44
3.1.3	Métodos de la investigación.....	46
3.1.3.1	Inductivo-Deductivo	46
3.1.3.3	Descriptivo.....	46
3.1.3.4	Histórico–Lógico	46
3.2	Tipos de investigación	47
3.2.1	Aplicada	47
3.2.2	De Campo	47
3.2.3	Descriptiva.....	47
3.3	Técnicas e Instrumentos de investigación.....	48
3.3.1	Observación	48
3.3.3	Entrevista.....	48
3.4	Población y Muestra	49
3.4.1	Tamaño y Localización de la Muestra	50
3.5	Proceso Metodológico de la Investigación	50
3.5.1	Análisis del mercado.	50
3.5.2	Análisis Técnico	51
3.5.3	Análisis económico.....	51
3.5.4	Análisis Financiero	52
CAPÍTULO IV.....		54
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		54
4.1	Estudio De Mercado	55
4.1.2	Análisis de la demanda.....	56
4.1.3	Demanda insatisfecha.	58
4.1.4	La Competencia Directa.	59
4.1.5	La Competencia Indirecta.....	59
4.1.6	Análisis de Precios.	59

4.1.7	Plan de Marketing.....	59
4.1.8	Estrategia de comercio exterior.....	63
4.1.10	Análisis de la Oferta.....	66
4.1.11	Oferta actual y pasada.....	67
4.1.12	Proyección de la oferta 2015-2019.....	67
4.2	Estudio Técnico.....	70
4.1.13	Localización.....	70
4.2.2	Características del lugar.....	74
4.2.3	Tamaño.....	75
4.2.4	Encuestas realizada a las medianas y pequeñas empresas de la ciudad de Quevedo.....	75
4.2.5	Conformación Legal de la empresa.....	84
4.2.6	Condiciones de Servicio.....	87
4.2.7	Propuesta Preliminar.....	87
4.3	Estudio económico y financiero.....	88
4.3.2	Encuestas realizada a las medianas y pequeñas empresas de la ciudad de Quevedo.....	88
4.3.3	Inversiones Fijas.....	88
4.3.4	Inversiones Corrientes.....	89
4.3.5	Inversiones Diferidas.....	90
4.3.6	Capital de operación.....	91
4.3.7	Inversión total.....	92
4.3.8	Financiamiento.....	92
4.3.9	Estimaciones de Ingreso.....	96
4.3.10	Estimaciones de Egreso.....	97
4.3.11	Depreciación.....	99
4.3.12	Amortización.....	99
4.3.13	Flujo de Caja.....	100
4.3.14	Ingresos por ventas.....	102
4.3.15	Punto de Equilibrio.....	102
4.3.16	Determinación de la Tasa Interna de Retorno y VAN.....	103
4.4	Evaluación Financiera del Proyecto.....	104
4.4.2	Técnica de Evaluación Utilizadas.....	104

4.4.3	Valor Actual Neto (VAN)	104
4.4.4	Tasa Interna de Retorno (TIR)	105
4.4.5	Relación Costo – Beneficio	105
CAPÍTULO V		106
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		106
5.1	Conclusiones	107
5.2	Recomendaciones.	108
CAPÍTULO VI		109
BIBLIOGRAFIA.....		109
CAPÍTULO VII.....		113
ANEXOS		113

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico N° 01 Clasificación de los proyectos de Inversión	17
Grafico N° 02 Estructura de Talento Humano	28
Grafico N° 03 Proyección de la Demanda.....	57
Grafico N° 04 P” S de Marketing.....	60
Grafico N° 05 Etrategia de Servicio	61
Grafico N° 06 Proyección de la Oferta	68
Grafico N° 07 Flujograma del procese de captacion de Clientes.....	73
Grafico N° 08 Flujograma del procese de entrega de servicio	74
Grafico N° 09 Distribución de las oficinas	79
Grafico N° 10 Estructura de la Empresa	82
Grafico N° 11 Punto de equilibrio.....	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	Etapas del Ciclo de Vida de los proyectos de Inversión	19
Tabla N° 02	Distribución de Materiales	45
Tabla N° 03	Departamento Humano	56
Tabla N° 04	Procesos de Selección	56
Tabla N° 05	Proyección de la demanda método incremento porcentual	56
Tabla N° 06	Proyección de la demanda	57
Tabla N° 07	Proyección de la demanda Insatisfecha	58
Tabla N° 08	Estrategia del Servicio	61
Tabla N° 09	Costos por concepto del diseño de la página web	64
Tabla N° 10	Estructura del sitio web.....	65
Tabla N° 11	Empresa que brinda Asesoría de Talento Humano	66
Tabla N° 12	Existe consultora de Talento Humano	66
Tabla N° 13	Proyección de la Oferta Bajo el Método porcentual.....	67
Tabla N° 14	Proyección de la Oferta	67
Tabla N° 15	Macrolocalización	71
Tabla N° 16	Dirección de las oficinas de este servicio	75
Tabla N° 17	Procesos de Talento Humano	76
Tabla N° 18	Proceso de capacitación para el personal	76
Tabla N° 19	Obligaciones de los empleados.....	76
Tabla N° 20	Cantidad de Empleados que laboran en la empresa	77
Tabla N° 21	Demanda Estimada por Unidades/promedio	77
Tabla N° 22	Crecimiento del Servicio del 5%	78
Tabla N° 23	Distribución de espacio Físico	78
Tabla N° 24	Estaría dispuesto a contratar este servicio	88
Tabla N° 25	Inversión Fija.	88
Tabla N° 26	Detalle de Activos fijos.....	89
Tabla N° 27	Detalle de Activos Corrientes	90
Tabla N° 28	Detalles de Inversiones Corrientes.....	91
Tabla N° 29	Costos de operación anual	92
Tabla N° 30	Inversión total	92
Tabla N° 31	Financiamiento	92

Tabla N° 32	Detalle de pagos a tres años	93
Tabla N° 33	Tabla de amortizacion	94
Tabla N° 34	Ingreso estimado anuales por colocacion de personal asesoría ..	96
Tabla N° 35	Costo de Personal	97
Tabla N° 36	Costos de Servicios	98
Tabla N° 37	Costo Servicios y Suministros	98
Tabla N° 38	Costo de Sueldo	98
Tabla N° 39	Costos de Depreciación y Amortización	98
Tabla N° 40	Depreciación.....	99
Tabla N° 41	Amortización.....	99
Tabla N° 42	Flujo de Caja	100
Tabla N° 43	Ingreso por Ventas.	102
Tabla N° 44	Estado de resultados.....	103

RESUMEN EJECUTIVO

El Talento Humano se ha catalogado como el más competitivo de la historia, para muchos empresarios esto equivale al mayor desafío para sus empresas y negocios, esto depende mucho del desarrollo de nuevas tecnologías que ha traído consigo un cambio sustancial en las estructuras de las empresas, es por esto que el Talento Humano se ha convertido en factor crítico de éxito o de riesgo dentro de las empresas, puesto que constituye el recurso más valioso y necesario e importante para el logro de objetivos organizacionales.

Actualmente para generar y crear rentabilidad y un desarrollo eficiente en las empresas, es importante enfocar toda la atención en el Talento Humano a esto se debe incorporar a los mejores para capacitarlo y motivarlos, logrando así contar con una gran ventaja frente a las demás competencia, es una forma de que las empresas se vean obligadas a capacitar constantemente a sus Talento Humanos porque de esta manera solo estarían construyendo un equipo fuerte para enfrentar nuevos desafíos que se presente en un futuro.

Una de las principales condiciones que caracterizarán a las actividades empresariales será, clientes más exigentes, esto significa que hemos llegado al fin de los clientes fáciles, que aceptan productos mediocres junto con niveles de atención vergonzosos. Los nuevos clientes exigen exactamente lo contrario: Productos, servicios innovadores, recurso humano profesional, técnico, y especializado.

Por las razones mencionadas se ha considerado conveniente realizar el presente trabajo de investigación con el fin de conocer la factibilidad, viabilidad y rentabilidad que tendrá la creación de una empresa que brinde asesoría de talento humano en el cantón Quevedo, donde se reúnen aspectos como:

- Análisis y descripción de puestos - Selección de personal por competencia.
- Evaluación de desempeño - Manejo de nómina y roles por competencia

ABSTRACT

The human talent has been ranked as the most competitive in history, for many entrepreneurs this is equivalent to the greatest challenge for their companies and businesses, this depends greatly on the development of new technologies has brought a major change in the structure of companies, is why human talent has become a critical success factor or risk within companies, it is the most valuable, necessary and important resource for the achievement of organizational objectives.

Currently to generate and create profitable and efficient business development, it is important to focus all attention on the human talent that should incorporate the best to train and motivate, achieving a great advantage over the competition, one way that companies are forced to constantly train their human talent because this way would be building a fort to face new challenges that arise in the future.

One of the main conditions that characterize the business activities will be more demanding customers; this means that we have reached the end of the easy customers who accept poor products with poor attention levels. New customers demand just the opposite: Innovative products and services, professional, technical and specialized human resources.

For the mentioned reasons it was considered desirable to develop this research in order to know the feasibility, viability and profitability that will create a company that provides consulting human talent in Quevedo city, where aspect gather as:

- Analysis and job description - Recruitment for competition.
- Performance Evaluation - Management of payroll and roles for competence
- Customer external satisfaction and other.

CAPÍTULO I
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción

En la actualidad a nivel mundial las empresas están evolucionando, tanto en desarrollo, como en modernización, y están también mejorando la funcionalidad de la administración del talento humano, es completamente importante e indispensable el departamento de talento humano para las grandes, medianas y pequeñas empresas, el factor humano es un componente primordial dentro de las distintas organizaciones, no todas las empresas cuentan con este departamento de talento humano, que es el encargado del reclutamiento de personal, regular y controlar problemas que se pueden generar dentro de la empresa en el aspecto humano.

En el Ecuador, algunas empresas y organizaciones, tienen la necesidad de controlar y perfeccionar el talento humano, por lo cual recurren por contratar los servicios de empresas consultoras dedicadas a la asesoría del talento humano, estas consultoras se encargan de iniciar y culminar con los diferentes procesos y con esto obtener un personal idóneo y capacitado al momento de la contratación, estableciendo las necesidades y los requerimientos del cargo para realizar la mejor selección e inducción de personal que se encuentre apto para cubrir la vacante y también se encargan de la capacitación y desarrollo de quienes conforman la organización, cumpliendo con las expectativas esperadas.

En la provincia de los Ríos, cantón Quevedo, se están desarrollando tanto las grandes, medianas y pequeñas empresas, convirtiéndose en una competencia sin barreras ni límites, en donde las empresas más fuertes van liderando y posesionándose del mercado y esto se logra gracias a una estructura organizacional y funcional, es así que la creación de una empresa de asesoría en talento humano, ayudará que estas empresas, cuenten con el personal capacitado y eficaz, optimizando el rendimiento y desarrollo de sus habilidades, el crecimiento de la organización, la productividad y su competitividad, ganando

tiempo y dinero, mejorando los indicadores de eficiencia y efectividad, creando así un mejor clima organizacional de todos y cada uno de sus miembros.

La empresa de asesoría de talento humano, estará ubicada en el cantón Quevedo, será establecida con el propósito de solucionar uno de los problemas, más grave de la zona, como lo es el desempleo, surge también de la necesidad de brindar un servicio con valor agregado, dirigido a todas las empresas del sector con el objetivo de mejorar y desarrollar la calidad de vida del recurso humano con el que actualmente cuentan, mediante una administración basada en la confianza, logrando conseguir excelencia.

1.2 Problematización

1.2.1 Planteamiento del Problema.

No todas las empresas tienen un departamento de talento humano, por lo tanto desconocen las técnicas y procesos que en este se manejan.

Las empresas medias y pequeñas que tienen a su cargo personal, no conocen muchas opciones de empresas en el medio que se encargan de prestar servicios de Talento Humano tales como: La atención, el desarrollo, contratación de personal, evaluación de desempeño, capacitación entre otros.

La falta de empresas dedicadas a este servicio de asesoría de talento humano, que sirva para resolver diversos problemas que se generan específicamente en el desarrollo de las actividades que tienen que ver con manejo de personal, es una falencia, que está afectando a las PYMES y no les permite optimizar el desempeño laboral de sus colaboradores.

Esta investigación pretende aportar argumentos que ayuden a la toma de decisión, de si es factible o no la creación de una empresa de asesoría en talento humano, en la zona de Quevedo.

1.2.2 Formulación del Problema

¿La ausencia de una empresa dedicada al servicio y asesoraría en temas de talento humano, incide en el rendimiento productivo de las pequeñas y medianas empresas?

1.2.2.1 Sistematización del Problema

¿De qué manera el estudio de mercado contribuirá a la demanda insatisfecha del servicio de asesoría en el área de talento humano?

¿Mediante el estudio técnico conoceremos la determinación del tamaño, localización y aspectos administrativos del proyecto?

¿Los indicadores económicos y las fuentes de financiamiento se conocieron a través de estudio económico, con el que se evalúalo la factibilidad del proyecto?

1.2.2.2 Delimitación del Problema

Objeto de estudio: Factibilidad para la creación de una empresa de asesoría de talento humano.

Campo de Acción: Gestión administrativa

Ubicación: Se encuentra ubicada en el Cantón Quevedo, Provincia Los Ríos.

Tiempo: El presente trabajo tendrá una duración de 250 días

1.3 Justificación

La presente tesis de estudio de factibilidad radica en la creación de una empresa que preste todos los servicios inherentes al buen desarrollo del talento humano. Conscientes de que siempre que existan necesidades insatisfechas en una cantidad importante de clientes existe una oportunidad de mercado. Por ello se ha propuesto trabajar desde la creación de la empresa en ofrecer un gran valor agregado en la prestación de sus servicios y así lograr la diferencia.

En un mundo tan competitivo y cambiante como el actual, no solo es tener mejores estrategias financieras, sino la diferencia está en la calidad de su gente que trabaja con mucho entusiasmo, profesionalismo y luchando porque los objetivos de la organización se cumplan de manera eficaz y eficiente.

El cantón Quevedo es un sector atractivo para el montaje de una empresa que brinde Asesoría de Talento Humano, dado que es una zona de alta cantidad de empresas en desarrollo, lo cual implica una gran demanda de clientela potencial con empresas que invierten en gran medida en el mejoramiento continuo de su recurso fundamental como lo es el talento humano.

El proyecto pretende satisfacer la necesidad tanto de las empresas que necesitan contratar personal capacitado, así como de las personas que necesitan empleo en la ciudad de Quevedo con un servicio de Selección, y formación de talento humano, este servicio brindará un respaldo seguro y eficiente al momento de contratar personal que se adapten a los requerimientos del cargo y a la cultura corporativa de cada empresa y a la vez evitar contratiempos a la hora de buscar trabajo, rompiendo con los esquemas de las empresas tradicionales en la ciudad de Quevedo.

La empresa consultora sería uno de los pocos establecimientos donde se haría énfasis un servicio nuevo e innovador, sobre los procesos del área de talento humano, porque que cada uno de ellos es un caso único donde la metodología profesional y técnica, nos permitirá encontrar la respuesta clave

que las empresas necesitan cumplir, satisfaciendo los objetivos esperados del servicio requerido.

El proyecto contará con un equipo de profesionales de comprobada experiencia en consultorías y de amplio conocimiento de mercado, la metodología de búsqueda y selección nos permitirá ubicar con exactitud al ejecutivo adecuado donde quiera que se encuentre, la capacitación idónea para el desarrollo empresarial, entendiendo la cultura corporativa de nuestros clientes y así diseñará una estrategia de búsqueda especial para cada proceso.

Así también la consultoría brindará la asesoría correcta con los trámites de afiliación al IESS, documentos y requisitos, que en la actualidad todas las empresas grandes, medias y pequeñas deben cumplir para su buen funcionamiento.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Realizar el estudio de factibilidad para la creación de una empresa de asesoría de talento humano en la ciudad de Quevedo, provincia de los Ríos, año 2014.

1.4.2 Específicos

- Determinar la demanda insatisfecha del servicio de asesoría en el área de talento humano a través del estudio de mercado.
- Realizar un estudio Técnico que permita la determinación del tamaño, localización y aspectos administrativos del proyecto.
- Elaborar un estudio económico financiero que permita la determinación de las fuentes de financiamiento, y los indicadores económicos para la factibilidad del proyecto.

1.5 Hipótesis.

La creación de una empresa de asesoría en talento humano es técnica y económicamente viable y podrá satisfacer la demanda existente del Cantón Quevedo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Fundamentación Teórica

2.1.1 Antecedentes Investigativos.

Una vez que se ha analizado bibliografías, monografías y tesis en la biblioteca de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo”, se ha podido encontrar investigaciones que presentan cierta semejanza con el trabajo de investigación, de las cuales se extraen las siguientes conclusiones.

2.1.2 Estudios de factibilidad.

(Fernández, 2007).- En esta etapa se profundiza aún más los estudios y se trata de obtener la información de fuentes primarias.

(Fernández, 2007).- En este nivel, el estudio de factibilidad se documenta en su totalidad, mejorando el procesamiento y análisis de las encuestas, de los estudios de población, cotizaciones de equipo, ubicación exacta con estudio de terreno e implicaciones legales, anteproyectos detallados de las edificaciones y sus costos, estudios de impacto ambiental, definición de las posibles fuentes de financiamiento y sus costos.

(Castillo, 2011).- Un estudio de factibilidad se prepara para atender dos tipos de necesidades; el primer objetivo de un estudio debe ser proporcionar información adecuada y suficiente para que los inversionistas potenciales tengan elementos de juicio suficiente para tomar la decisión de adelantar o descartar el proyecto propuesto. El autor nos indica la importancia de un estudio de factibilidad, reconociendo las funciones en las que se pueden aplicar de manera satisfactoria.

(Goolder, 2012).- Un análisis de factibilidad es una evaluación preliminar de una idea de negocio que determina si el proyecto de emprendimiento visualizado tiene posibilidades de éxito.

(Goolder, 2012).- Muchos emprendedores tienen ideas sobre nuevos productos o servicios que a primera vista parecen ser brillantes, pero aquellos

que se enamoran de una idea en ocasiones subestiman los problemas que hayan que enfrentar, como intentar explotar un mercado donde es difícil incursionar o subestimar su tamaño, quienes aspiran a ser propietario de pequeñas empresas también pueden equivocarse al evaluar el poder de los competidores para cerrarles el paso a los nuevos rivales o imitar sus innovaciones y apropiarse de ellas.

2.1.3 Ejecución del proyecto.

(Fernández, 2007).- Una vez que se cuenta con los estudios a nivel de factibilidad, y se ha logrado el financiamiento respectivo, se inicia la segunda fase del ciclo de proyecto, denominada como la ejecución.

(Fernández, 2007).- En esta fase se llevarán a cabo todas aquellas actividades necesarias para materializar ese proyecto que, hasta ese momento se encuentra a nivel de documentos. Algunas de las actividades son las siguientes:

- **Actualización de la documentación:** es posible que haya transcurrido algún tiempo entre la etapa de pre inversión y la negociación de la aprobación del proyecto ante entidades financieras o entidades reguladoras, por lo que es necesario actualizar los estudios y documentos que serán necesarios para poder ejecutar un proyecto lo más cercano posible a lo planeado. Esta actualización, que deberá ser llevada a cabo por la entidad o empresa promotora del proyecto, no debe afectar el proceso de ejecución lo que implica tener que ajustar cronogramas para que el proyecto pueda llevarse a cabo dentro de los límites de tiempo y de financiamiento prefijados para su ejecución.
- **Organización del proyecto:** dependiendo de la complejidad del proyecto se hace necesario establecer una organización específica para su ejecución. En algunos casos, bastara con asignarle dicha responsabilidad a alguna parte de su organización quien, a su vez encargara la parte técnica a alguna firma consultora especializada en

administración de proyectos. En otros casos, si el proyecto es ejecutado por alguna entidad gubernamental se hace necesario constituir una oficina ejecutora que cuente con la organización y el personal necesario. Tanto para el caso privado como público se hace necesario integrar a la organización el recurso humano especializado.

- **Diseños definitivos:** en esta etapa se trata de elaborar los planos constructivos y diseños finales de las obras a realizar, así como una especificación de los equipos y la maquinaria a utilizar en el proyecto. Los diseños definitivos representan un costo importante para el proyecto: por lo tanto, no se recomienda iniciarlos hasta tanto no haya absoluta seguridad de que el proyecto cuenta con el financiamiento y puede ser ejecutado. Algunas entidades financieras exigen que las solicitudes para el financiamiento de proyectos vaya acompañada de los diseños definitivos con la aprobación de las entidades correspondientes, así como con los estudios legales y de impacto ambiental. Esto representa un alto costo para la empresa o entidad promotora del proyecto. De ahí la importancia que los estudios llevados a cabo hasta ese momento se hayan hecho con la mayor rigurosidad posible, para no hacer gastos innecesarios.
- **Contrataciones:** para poder hacer realidad el proyecto se hace necesario contratar firmas que se hagan cargo de la etapa de ejecución de las diferentes partes que componen el proyecto. Esto implica la preparación de documentos de licitación (carteles, lista de equipo, especificaciones técnicas, etc.). en esta etapa se hacen las erogaciones más importantes del proyecto y es, quizá, la etapa de mayor duración. Generalmente esta etapa es superior a un año y en ella se llevan a cabo las actividades de construcción, urbanización, la adquisición e instalación de equipos y maquinaria, con la idea de poner en operación el proyecto.

2.1.2 Proyectos de Inversión

2.1.2.1 ¿Qué es un proyecto de inversión?

(Fernández, 2007).- Se puede decir que un proyecto de inversión es una propuesta que surge como resultado de estudios que la sustentan y que -está conformada por un conjunto determinado de acciones con el fin de lograr ciertos objetivos. El propósito del proyecto de inversión es poder generar ganancias o beneficios adicionales a los inversionistas que lo promueven y, como resultado de este, también se verán beneficiados los grupos o poblaciones a quienes va dirigido.

(Fernández, 2007).- Es el Proceso de planificar, recopilar, analizar y comunicar datos relevantes acerca del tamaño, poder de compra de los consumidores, disponibilidad de los distribuidores y perfiles del consumidor, con la finalidad de ayudar a los responsables de marketing a tomar decisiones y a controlar las acciones de marketing en una situación de mercado específica

2.1.2.2 Proyecto de inversión privada

(Fernández, 2007).- Es llevado a cabo por un empresario particular para satisfacer sus propios objetivos. Los beneficios que el empresario privado espera del proyecto son el resultado de los ingresos por concepto de la venta de los productos, sean estos bienes o servicios.

(Fernández, 2007).- La inversión estará compuesta por el valor de todos los recursos productivos que el empresario deberá tener disponibles para que todas las partes que componen el proyecto puedan ser adquiridas, construidas o instaladas para la puesta en operación.

(Fernández, 2007).- En un proyecto del área industrial o comercial, por ejemplo, los beneficios que eventualmente recibiría el inversionista estarán constituidos por el ingreso neto de la vena o comercialización de los productos generados por el proyecto, y la inversión, por el valor de todos los diferentes recursos empleados para su producción (planta, maquinaria, terrenos, capital

de trabajo, etc). Obviamente el proyecto será de interés del empresario o inversionista en la medida en que mayor sea el beneficio; dicho de otro modo, cuanto mayor sea la diferencia entre los ingresos por venta del producto (beneficios) y el monto total pagado por concepto de costos de producto y gastos de la operación (egresos), mayores probabilidades tendrá el proyecto de generar beneficios para el inversionista.

(Fernández, 2007).- En la mayor parte de los casos, los empresarios privados tienen otras opciones de inversión aparte del proyecto en estudio, por lo que es lógico pensar que esperan que el capital que planean colocar en el proyecto les ofrezca un rendimiento que sea superior o, por lo menos, igual al que obtendría en las inversiones alternativas de igual o menor riesgo. Esto implica que toda inversión un costo de oportunidad del capital, el cual se puede definir como el rendimiento que alternativamente sacrifica el inversionista al colocar los recursos en el proyecto, en vez de aplicarlos en otras oportunidades de inversión.

(García O. J., 2011).- Es realizado por un empresario particular para satisfacer sus objetivos. Los beneficios que la espera del proyecto, son los resultados del valor de la venta de los productos (bienes o servicios), que generara el proyecto.

2.1.2.3 Proyecto de inversión pública

(Fernández, 2007).- A diferencia de los proyectos de inversión privada, los proyectos de inversión pública son todas aquellas iniciativas promovidas por entidades del gobierno y que tienen como objetivo solucionar problemas de índole social o económica. En este caso el inversionista es el estado o sus instituciones, que por la naturaleza de sus funciones deben desarrollar en términos financieros, pero si pretenden mejorar los indicadores o índices medibles desde el punto de vista social y económico, como, por ejemplo, mejoramiento de la salud, la educación, entre otros.

(Fernández, 2007).- En este tipo de proyectos los productos generados son los llamados bienes meritorios y están relacionados con todos los servicios que presta el Estado como, por ejemplo infraestructura de carreteras, puentes, puertos, hospitales, clínicas, escuelas, colegios, centros universitarios o proyectos que están relacionados con la seguridad, el ambiente y el desarrollo económico y social de la población.

(Garcia O. J., 2011).- Busca cumplir con objetivos sociales a través de metas gubernamentales o alternativas, empleadas por programas de apoyo. Los terminas evolutivos estarán referidos al termino de las metas bajo criterios de tiempo o alcances poblacionales.

(Garcia O. J., 2011).- De acuerdo con lo anterior, la conveniencia de ejecución de un proyecto de interés público está relacionada con el impacto que tiene en la sociedad y en la económica como un todo, lo cual se mide por medio de los beneficios y los costos sociales y económicos que, obviamente, no son considerados en los proyectos de interés privado.

2.1.2.4 Tipos de proyectos de inversión

(Fernández, 2007).- Desde el punto de vista económico los proyectos pueden ser de dos tipos:

- Proyectos marginales: no afectan las condiciones económicas de una zona o un país.
- En este se estaría hablando de todos aquellos proyectos de mediano tamaño, desarrollados y asea por la empresa privada o por el Estado.
- Proyectos no marginales: si afectan las condiciones económicas de una región o un país.
- En este caso se estaría hablando de proyectos privados a gran tamaño como zonas francas, desarrollo turístico, instalación de grandes empresas industriales o los proyectos al nivel de infraestructura pública como carreteras, puertos, vivencia, hospitales, etc.

(Garcia O. J., 2011).- La evaluación requiere de estándares del desempeño, que constituyen los parámetros que permiten mediciones más objetivas. Se desprenden en forma directa del análisis de puestos, que pone de relieve las normas específicas de desempeño mediante el análisis de las labores. Basándose en las responsabilidades y labores en la descripción del puesto, el analista puede decidir qué elementos son esenciales y deben ser evaluados en todos los casos.

(Garcia O. J., 2011).- Cuando se carece de esta información, los estándares pueden desarrollarse a partir de observaciones directas sobre el puesto o conversaciones directas con el supervisor inmediato. Desde el punto de vista de las empresas privadas, los proyectos se pueden clasificar de diferentes formas:

2.1.2.5 Según la función que desempeñan en las empresas

(Fernández, 2007).- Son aquellos proyectos desarrollados a lo interno de las empresas como, por ejemplo, la renovación y/o sustitución de equipos y maquinaria para mantener o aumentar la productividad de la empresa, y los proyectos que tengan como objetivo la modernización y expansión de la empresa por cuestiones de crecimiento o para abarcar más mercados.

2.1.2.6 Según su relación de dependencia o independencia económica

(Fernández, 2007).-Son aquellos proyectos desarrollados hacia lo externo de las empresas, ya sea porque son su razón principal de existencia como por ejemplo las empresas desarrolladoras industriales o de vivienda; o aquellos proyectos que representan alguna oportunidad de inversión para la empresa.

(Fernández, 2007).- Estos proyectos se pueden clasificar por su grado de dependencia, porque se complementen unos a otros, o porque son mutuamente excluyentes, lo que implica desarrollar una u otra razón de las limitaciones de presupuesto.

En el siguiente cuadro se presenta un resumen de los tipos de proyectos.

Grafico N° 01 Clasificación de los proyectos de Inversión.



2.1.2.7 El ciclo de vida de los proyectos de inversión

(Fernández, 2007).- El ciclo de vida de un proyecto de inversión se inicia dependiendo del sector al que pertenece. Si el proyecto pertenece al sector privado, el ciclo se inicia cuando se visualiza una necesidad que debe ser solventada o se detecta la existencia de una oportunidad de inversión. En el caso de un proyecto del sector público, el ciclo se inicia cuando se detecta la existencia de un problema al que debe buscársele solución.

(Fernández, 2007).- Para unificar el lenguaje que se usara de aquí en adelante, se hablara de alternativas de proyectos, independientemente del sector al que pertenece sea público o privado.

El ciclo de vida de un proyecto está compuesto al menos por 4 fases:

- Pre inversión
- Ejecución del proyecto
- Operación
- Evaluación de resultados

Estas fases pueden dividirse, a su vez, en varias etapas, que surgirán dependiendo de la complejidad o magnitud del proyecto.

2.1.2.8 Fase de pre-inversión

(Fernández, 2007).- En esta fase se lleva a cabo el proceso de formulación y evaluación del proyecto, paso necesario para determinar la posibilidad real de darle solución a un problema específico o para darle forma a esa idea que puede representar una oportunidad de negocios.

(Fernández, 2007).- Esta fase se puede dividir en varias etapas consecutivas, pero no necesariamente todos los proyectos deben cumplir con cada una de ellas, ya que hay proyectos que deben archivarse al finalizar una de esas etapas; mientras que, en otros, los beneficios que se podrían lograr justifican avanzar a una etapa superior.

2.1.2.9 Evaluación de resultados

(Da, 2010).- En la etapa de formulación del proyecto se estableció un horizonte de análisis o vida útil. Generalmente por razones de conveniencia y para efectos de tener un mejor control de las variables que definen los flujos del proyecto, se estableció esta vida útil entre 5 y 10 años. Basado en ello, se hicieron los estudios financieros y económicos para determinar ya sea la rentabilidad o los beneficios en términos económicos, los cuales fueron los suficientemente convincentes para las entidades financieras o inversionistas que apoyaran el proyecto. De lo que se trata en esta fase es de determinar si esas proyecciones que mostraban esos beneficios se están cumpliendo.

(Da, 2010).- De ahí que se haga necesario llevar a cabo evaluaciones durante la fase de operación y al final de esta fase.

(Da, 2010).- Desde el punto de vista de los proyectos de inversión pública, se planteó la existencia de un problema y el proyecto como respuesta a ese problema. Por lo tanto debe determinarse en qué medida se están alcanzado objetivos, por medio de la medición de una serie de indicadores económicos o sociales en la población meta del proyecto. De no estarse logrando los objetivos es necesario introducir una serie de correcciones al proceso, de tal forma que se logren esos objetivos.

(Da, 2010).- De la misma forma en los proyectos de interés privado se trata de determinar si los flujos proyectados son los que se están logrando. Si no es así, se deberán buscar explicaciones del porqué de las variaciones y de qué forma es posible ajustarlos a las proyecciones originales. Por ejemplo, se deberán dar respuestas sobre los niveles de venta, el comportamiento de los precios, la reacción de la competencia, la forma en que las variables macroeconómicas afectan el proyecto, etc.

(Da, 2010).- Finalmente, una vez que el proyecto haya finalizado su vida útil es necesario llevar a cabo una evaluación ex – post para determinar si se alcanzaron los objetivos planteados al inicio.

(Da, 2010).- A continuación se presenta un cuadro que muestra las diferentes etapas del ciclo de vida de los proyectos de inversión.

Etapas del ciclo de vida de los proyectos de inversión

Tabla N° 01 Etapas del ciclo de vida de los proyectos de inversión

Fase 1 Pre Inversión	1.2. Estudio de factibilidad a nivel del perfil 1.3. Estudio de pre-factibilidad 1.4. Estudio de Factibilidad
Fase 2 Ejecución del proyecto	2.1. Actualización de documentos. 2.2. Organización del proyecto. 2.3. Diseños definitivos. 2.4. Contrataciones
Fase 3 Operación del Proyecto	
Fase 4 Evaluación de Resultados	

2.1.2.10 Operación.

(Da, 2010) .- Una vez que se hayan terminado todas las obras de construcción, urbanización, adquisición de equipo, maquinaria, mobiliario, etc. El proyecto está en condiciones de iniciar su operación. Por lo tanto la instancia que tenía a cargo la ejecución hace entrega del proyecto a la entidad que le corresponde administrar la fase de operación.

(Da, 2010) .- A este nivel, el proyecto se encuentra en condiciones de iniciar su etapa de producción, dicho en otras palabras esta etapa es la que permitirá alcanzar los objetivos para los que fue planeado. Por ejemplo, en el caso de un proyecto de infraestructura (carretera, hospital, puerto, etc.), se iniciaría su etapa de puesta en servicio hacia la población objetivo. en el caso de un proyecto del sector privado es la etapa de producción y venta de un determinado producto.

(Da, 2010) .- Los responsables de la operación del proyecto son las instancias de la organización o del sector público relacionadas con el tipo de actividad que se pretende desarrollar.

(Da, 2010) .- Es posible que en algunos casos esto implique del proyecto, diferente a la que se estableció en la etapa de ejecución, ya que estará relacionada con el proceso de producción.

2.1.3 Creación de una Empresa

(Puchol, 2007).- Para convertirte en tu propio jefe son impredecibles cinco cosas:

- Una idea realista
- Ciertas cualidades específicas
- Un capital inicial
- Una disposición a trabajar sin descanso, en todo momento especialmente en la dura etapa inicial
- Una formación, al menos básicas, en finanzas, contabilidad marketing, ventas, recursos humanos, etc.

(Goxens, 2010).- El proyecto de creación de una nueva empresa va ligado cada vez más al concepto de emprendimiento, debido especialmente a que en el entorno global que nos situamos, con gran competencia y con entorno tecnológico que evoluciona a gran velocidad, lo que exige cada vez más una

visión más "emprendedora" que "empresarial" el análisis y puesta en marcha de un proyecto.

(Goxens, 2010).- Para la supervivencia de la nueva empresa creada, es fundamental que aporte una nueva ventaja competitiva, como la mejor en el producto, un proceso más limpio y eficiente, servicios adicionales que mejoren las prestaciones, una mejor y más rápida distribución, introducir el nuevo producto/servicio en un segmento de mercado no utilizado anteriormente.

2.1.3.1 Tipo de Empresas.

(Goxens, 2010).- Una empresa es una organización, institución o industria, propuesta a actividades o seguimiento de fines económicos o comerciales, para satisfacer las necesidades de bienes y/o servicios de los solicitantes, a la par de cerciorar la secuencia de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias inversiones. Pueden ser clasificadas de distintas maneras: según la forma jurídica, el tamaño, la actividad y la procedencia del capital, entre otras.

2.1.3.2 Tipos de empresas de acuerdo a su forma jurídica

2.1.3.2.1 Unipersonal.

(Goxens, 2010).- Es aquella empresa que pertenece a un solo individuo, es este quien debe responder ilimitadamente con su patrimonio frente a aquello sin dividendos perjudicados por las acciones de la empresa.

2.1.3.2.2 Sociedad Colectiva

(Goxens, 2010).- Son las empresas cuya propiedad es de más de una persona. En estas, sus socios responden de forma ilimitada con sus bienes.

2.1.3.2.3 Cooperativas

(Goxens, 2010).- Son empresas que buscan obtener beneficios para sus integrantes y no tienen fines de lucro. Estas pueden estar conformadas por productores, trabajadores o consumidores.

2.1.3.2.4 Comanditarias.

(Goxens, 2010).- En estas empresas existen dos tipos de socios: por un lado, están los socios colectivos que participan de la gestión de la empresa y poseen responsabilidad ilimitada. Por otro, los socios comanditarios, que no participan de la gestión y su responsabilidad son limitadas al capital aportado.

2.1.3.2.5 Sociedad de responsabilidad limitada.

(Goxens, 2010).- En estas empresas, los socios sólo responden con el capital que aportaron a la empresa y no con el personal.

2.1.3.2.6 Sociedad anónima.

(Goxens, 2010).- Estas sociedades poseen responsabilidad limitada al patrimonio aportado y, sus titulares son aquellos que participan en el capital social por medio de acciones o títulos.

2.1.3.3 Tipos de empresa de acuerdo a su tamaño.

2.1.3.3.1 Microempresa.

(Goxens, 2010).- Son aquellas que poseen hasta 10 trabajadores y generalmente son de propiedad individual, su dueño suele trabajar en esta y su facturación es más bien reducida.

(Goxens, 2010).- No tienen gran incidencia en el mercado, tienen pocos equipos y la fabricación es casi artesanal.

2.1.3.3.2 Pequeñas empresas

(Goxens, 2010).- Poseen entre 11 y 49 trabajadores, tienen como objetivo ser rentables e independientes, no poseen una elevada especialización en el trabajo, su actividad no es intensiva en capital y sus recursos financieros son limitados.

2.1.3.3.3 Medianas Empresas

(Goxens, 2010).- Son aquellas que poseen entre 50 y 250 trabajadores, suelen tener áreas cuyas funciones y responsabilidades están delimitadas, comúnmente, tienen sindicato.

2.1.3.4 Asesoría

(Goxens, 2010).- La asesoría es una actividad muy común por estos días, pero informalmente utilizada desde tiempos inmemoriales por el hombre, mediante la cual se le brindará el apoyo necesario a las personas que así lo requiriesen para que puedan desarrollar diferentes actividades, motivos de la consulta y finalmente, a través del trabajo que la asesoría en cuestión le brinde, poder lograr la comprensión de diferentes situaciones en las cuales se halla la persona o institución que solicita asesoría, judiciales, económicas, políticas, financieras, inmobiliarias, entre otras.

(Goxens, 2010).- El principal beneficio que reporta la asesoría a quien acude a ella es la ayuda que otorga a la hora de resolver dudas específicas en el área de interés. El motivo de creación de la asesoría ha sido precisamente éste, el de ayudar a las personas en aquello en lo que presentan dificultades o en aquello que siempre ha constituido para ellos un problema.

2.1.3.5 Gestión del Talento Humano

(Miguelina, 2009).- La Gestión del Talento Humano es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente

tanto de este como de la propia organización.

(Miguelina, 2009).- La Gestión Humana es un componente de la gerencia moderna y su fin principal consiste en promover el desarrollo de las competencias de las personas por medio de una labor coordinada y de estrategias de mejoramiento continuo del conocimiento y el talento humano.

(Miguelina, 2009).- Como todo proceso de gestión, la Gestión Humana es dinámica, interactiva e integral, de manera que permite tanto a la organización como a sus colaboradores crecer juntos y desarrollar al máximo sus potencialidades.

(Miguelina, 2009).- Esto, desde luego no es posible sin una visión moderna de la Gestión Organizacional por parte de los gerentes generales y de los gerentes del personal humano en particular, lo que implica, romper definitivamente con las prácticas mecanicistas e instrumentalistas de la tradición administración de recursos humanos, basada en una concepción de la organización como una estructura fija de relaciones formales, diseñadas principalmente para alcanzar metas técnicas y económicas con el máximo de eficiencia y en donde las personas en la punta de la jerarquía de autoridad definen las metas, toman las mediciones y emiten las ordenes, en tanto que los que están en los niveles operativos deben comportarse como meros instrumentos, limitados a recibir y ejecutar dichas órdenes.

(Chiavenato, 2009).- La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones.

(Chiavenato, 2009).- Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

2.1.3.6 Las personas como socias de la organización.

(De, 2009).- En los tiempos actuales. Las organizaciones están ampliando su visión y actuación estratégica. Todo proceso productivo se realiza con la participación conjunta de diversos socios.

(De, 2009).- Cada uno de los cuales contribuye con algún recurso. Los proveedores contribuyen con materias primas, insumos básicos, servicios y tecnología.

(De, 2009).- Los accionistas e inversionistas contribuyen con capital e inversiones que constituyen el aporte financiero para adquirir recursos; los empleados contribuyen con conocimientos, capacidades y habilidades para toma de decisiones y elección de alternativas que dinamicen la organización; los clientes y los consumidores contribuyen adquiriendo los bienes o servicios colocados en el mercado; los socios de la organización contribuyen con algo esperando obtener un retorno por su inversión.

(De, 2009).- Las alianzas estratégicas constituyen medios a través de los cuales la organización obtiene nuevos socios para fortalecer y consolidar sus negocios y ampliar fronteras.

(De, 2009).- El socio más íntimo de la organización es el empleado: está dentro de ella y le da vida y dinamismo.

(De, 2009).- Socios de la Organización, contribución y esperan retornos de: Accionistas e inversionistas (capital de riesgo e inversiones) (Ganancias y dividendos, valor agregado). Empleados (trabajo, esfuerzo, conocimientos y habilidades) (Salarios beneficios, retribuciones y satisfacciones).

(De, 2009).- Proveedores (Materias primas, servicios, insumos básicos, tecnología), Clientes y consumidores (Compras y adquisición de bienes y servicios) (Ganancias y nuevos negocios). Clientes y Consumidores (Compra y adquisición de bienes y servicios) (calidad, precio, satisfacción, valor agregado).

(De, 2009).- Las personas pueden ser vistas como socias de las organizaciones. Como tales, son proveedoras de conocimientos, habilidades, capacidades indispensables y sobre todo, del más importante aporte a las organizaciones: la inteligencia, que permite tomar decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos generales. En consecuencia las personas constituyen el capital intelectual de la organización.

(De, 2009).- Las organizaciones exitosas descubrieron esto tratan a sus miembros como socios del negocio y no como simples empleados. Aspectos fundamentales de la gestión moderna de personas. La gestión del talento humano se basa en tres aspectos fundamentales:

- **1.- Son seres humanos:** están dotados de personalidad y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales.
- **2.- Activadores inteligentes de los recursos organizacionales:** Las personas son fuente de impulso propio que dinamizan la organización, y no agentes pasivos, inertes y estáticos.
- **3.- Socios de la organización:** Invierten en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones: salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional, carrera, etc. Cualquier inversión solo se justifica cuando trae un retorno razonable.

2.1.3.7 Estructura Organizacional

2.1.3.7.1 Ambiente Organizacional

(Galindo, 2010).- Uno de los objetivos principales de la administración es el estudio de las organizaciones. Por ello es necesario que las personas que pertenecen a una organización, interactúen con el fin de lograr los objetivos propuestos.

2.1.3.7.2 Cultura Organización

(Galindo, 2010).- Es el resultado del modo de vida y desempeño de los trabajadores, teniendo en cuenta sus necesidades, deseos, valores, creencias y ambiciones, muestra el comportamiento acorde con la relación que se genera entre los trabajadores de una entidad.

(Galindo, 2010).- Cada organización tiene su propio sistema de funcionamiento, hecho que la hace diferente de las otras. Existen cuatro tipos de cambio que pueden realizarse en la organización con el fin de optimizar sus procesos administrativos.

2.1.3.7.3 Estructurales.

(Galindo, 2010).- Afectan la estructura organización, los departamentos o divisiones que pueden fusionarse, crearse, eliminarse o ser subcontratados con proveedores externos, redes internas y externas, los niveles jerárquicos y las modificaciones en el esquema de diferenciación, versus integración existente.

2.1.3.7.4 Tecnológicos.

(Galindo, 2010).- La tecnología afecta el sistema que emplea la empresa para ejecutar sus tareas fabricar sus productos y prestar servicios.

(Galindo, 2010).- Este factor permite evaluar constantemente el nivel productivo de las maquinas, equipos, instalaciones, procesos empresariales, etc.

2.1.3.7.5 Productos o servicios.

(Galindo, 2010).- Afecta los resultados o el nivel de salidas en cuanto al volumen de producción y en cuanto a la calidad de los productos o servicios que ofrece la organización.

2.1.3.7.6 Culturales

(Galindo, 2010).- Cambios en las personas, en sus comportamientos, en sus actitudes, expectativas, aspiraciones y necesidades.

- Es importante resaltar que estos cambios no son aislados, son sistemáticos pues se afectan entre si y producen un efecto multiplicador.
- Elementos esenciales del desarrollo organización:
- Orientación a largo plazo.
- Generación de esfuerzos, para obtener mayor eficiencia en toda la organización y no solo de una parte de ella.
- Desarrollo conjunto de los pasos de diagnóstico y de intervención entre los gerentes de línea y el consumidor.

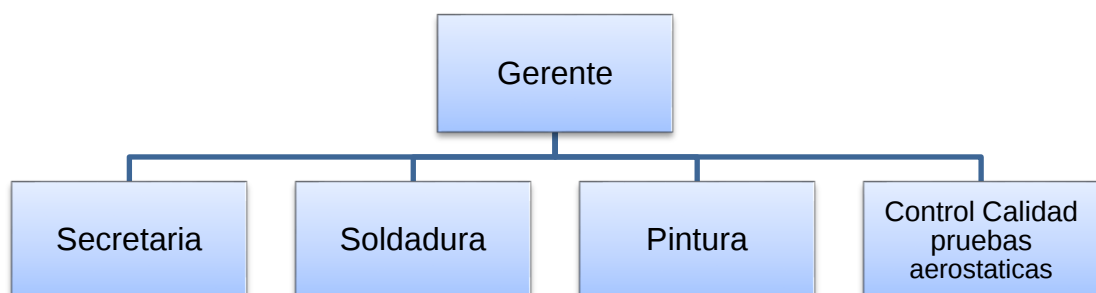
2.1.3.7.7 Organigrama.

(Chiavenato, 2009).- Refleja la estructura de la empresa, en cuanto a las funciones y relaciones que desempeña cada uno de los empleados; aquí se definen las tareas, atribuciones y funciones de cada uno de los cargos asignados a los trabajadores de la organización.

(Chiavenato, 2009).- Existen varios modelos para representar el organigrama de una empresa, a continuación veremos el modelo más convencional y que generalmente utilizan las organizaciones.

Ejemplo: Fabrica industrial de extintores.

Grafico N° 02 Ejemplo de estructura.



2.1.3.8 Contratación de Personal.

(Chiavenato, 2009).- Para realización un adecuado proceso de contratación de los trabajadores que laboraran en una empresa, es necesario cumplir con los siguientes pasos para el reclutamiento, selección y contratación de personal de una empresa:

2.1.3.8.1 Reclutamiento.

(Butteris, 2011).- Es la búsqueda de candidatos en el mercado laboral. Podemos clasificarlos en externos cuando pertenecen a otras empresas, agencias de empleos, o actualmente sin empleo.

(Butteris, 2011).- Los candidatos internos son aquellos que pertenecen a la misma empresa.

2.1.3.8.2 Selección de personal.

(Butteris, 2011).- Mediante este proceso la empresa clasifica, elige y opta por el candidato que tenga el perfil adecuado y reúne los requisitos para el cargo asignado.

(Butteris, 2011).- Este proceso se puede llevar a cabo mediante las siguientes técnicas: entrevistas de selección, pruebas de conocimiento, evaluaciones psicométricas, pruebas de personalidad, etc.

2.1.3.8.3 Contratación.

(Butteris, 2011).- Es el proceso de adaptación que realiza el trabajador y la organización, con el fin de obtener el máximo beneficio común.

(Butteris, 2011).- Es Para ello es necesario que el empleado conozca claramente las funciones a desempeñar, que se le suministre la información sobre cómo desarrollarlas y generar un proceso de retroalimentación sobre el desempeño de sus actividades.

2.1.3.8.4 Descripción de Cargos.

(Chiavenato, 2009).- Es necesario describir un cargo para conocer su contenido, en el cual se deben especificar tareas o funciones (que hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuando lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las tareas o funciones (como lo hace), y los objetivos del cargo (porque lo hace).

- Los analistas de cargo deben escribir lo que hace el funcionario en el cargo en forma diaria, semanal o mensual.
- Justificar las actividades que realiza (el por qué lo hace) y revisar lo que hace, para evaluar su grado de eficiencia.

2.1.3.8.5 Manual de Funciones.

(Butteris, 2011).-Expresa todas las actividades que debe desarrollar un trabajador en determinado cargo. También debe contemplar las responsabilidades que le son inherentes, así como su nivel de interacción.

2.1.3.8.6 Análisis de Cargo.

(Galindo, 2010).- Es un estudio situacional que involucra las capacidades psicológicas, físicas y sus aptitudes para desempeñar una tarea o actividad en un determinado cargo. Ejemplo de lo que debe tenerse en cuenta a la hora de evaluar un cargo.

- Descripción y análisis de un cargo
- Nombre del cargo:
- Área:
- Departamento:
- Resumen de las funciones principales:
- Descripción del cargo:

Detalle de las tareas principales, secundarias y complementarias que realiza el trabajador.

- Análisis del cargo:
- Conocimientos y experiencia.
- Educación: primaria, bachillerato, técnico, universitaria, especialización etc.
- Experiencia laboral: en otras empresas o empírica personal (aptitudes).
- Requisitos psicológicos: capacidad para trabajar en grupo, grado de socialización, persona equilibrada, etc.
- Requisitos físicos: capacidad física para desarrollar determinadas actividades que requieren destreza, concentración, resistencia, reacción, etc.
- Responsabilidad: en el ámbito laboral: cuidado de los activos de la organización, prestación de servicios, etc.

2.1.3.9 Evaluación del Desempeño

(Galindo, 2010).- Es un sistema de evaluación que se emplea para medir el grado de eficiencia, eficacia y efectividad que tiene un trabajador en el desempeño de un cargo.

(Galindo, 2010).- También permite evaluar problemas de comportamiento, actitudes, aptitudes roles, interacciones con el jefe y sus compañeros de trabajo, motivación, desaprovechamiento del empleado, subempleo, etc.

Factores sujetos a evaluación:

- **Producción.-** Mide el volumen y la cantidad de operaciones realizadas, o servicios prestados por un trabajador en un periodo normal de trabajo.
- **Calidad.-** Evalúa la presentación, exactitud, esfuerzo y orden de la tarea o servicio encomendado al trabajador.
- **Conocimiento de su trabajo.-** Cuál es el grado de profundidad de sus conocimientos sobre las tareas que desarrolla.

2.1.3.9.1 Identificación.

(Fernández, 2007).- En esta etapa se determina cual es la causa o las causas que generan el problema, así como los efectos, lo cual permite identificar las posibles alternativas de solución al problema.

(Fernández, 2007).- Desde el punto de vista privado, a esta etapa se le conoce como la etapa de generación de ideas que, luego, darán origen a una propuesta concreta para aprovechar una determinada oportunidad de inversión.

(Fernández, 2007).- Sin embargo, hay situaciones dentro de las empresas en operación en que se hace necesario llevar a cabo un estudio previo al surgimiento de la iniciativa de proyecto, que nos permita definir con claridad si esa propuesta realmente le permitirá a la empresa alcanzar el objetivo que desea lograr, ya sea para la solución de un problema en específico, o para alcanzar mayor crecimiento o expansión.

(Fernández, 2007).- Una técnica que puede ser utilizada para detectar la existencia de un problema dentro de una empresa y sus posibles alternativas de solución es la técnica de árboles, la cual puede ser usada para problemas conocidos o problemas no definidos.

2.1.3.9.2 La Capacitación.

(Alles, 2008).- Se entiende por capacitación actividades estructuradas, generalmente bajo la fórmula de un curso, con fechas y horarios conocidos y objetivos predeterminados.

Por lo tanto, debe ser una transmisión de conocimiento y habilidades:

- Organizada.
- Planificada.
- Evaluable.

2.1.3.9.3 El entrenamiento.

(Chiavenato, 2009).- Entrenamiento es un proceso de aprendizaje en el que se adquieren habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar objetivos definidos, siempre en relación con la Visión y la Misión de la empresa, sus objetivos de negocios y los requerimientos de la posición que se desempeña o a desempeñar.

Implica:

- Transmisión de información;
- Desarrollo de habilidades;
- Desarrollo o modificación de actitudes;
- Desarrollo de conceptos.

2.1.3.9.4 Especialización de trabajo.

(Benjamín, 2010).- El método más importante para dividir el trabajo y todas las organizaciones utilizan, es la división por funciones. Una función se puede definir como una sola actividad, pero en las organizaciones modernas a menudo significa un grupo de actividades relacionadas que se colocan juntas bajo un solo jefe de departamento.

(Benjamín, 2010).- Hoy usamos el término especialización del trabajo para describir el grado en que las actividades de una organización se dividen en tareas separadas. La ciencia de la especialización del trabajo es que un individuo no realiza todo el trabajo, sino que este se divide en etapas y cada etapa la concluye una persona diferente.

2.1.4 Estudio de Mercado.

(Hernadéz, 2008).- El estudio de Mercado lo podemos definir de la siguiente manera: "La recopilación, el análisis y la presentación de información para ayudar a tomar decisiones y a controlar las acciones de marketing"

(Hernadéz, 2008).- Este concepto nos ayuda a comprender que el estudio de mercado nos permitirá obtener información precisa que nos permitan garantizar la eficiencia de las decisiones que se tomen.

(Hernadéz, 2008).- Los estudios de mercado "describen el tamaño, el poder de compra de los consumidores, la disponibilidad de los distribuidores y perfiles del consumidor".

(Hernadéz, 2008).- El autor nos indica que el estudio de mercado nos permite describir la situación real del consumidor para garantizar la disponibilidad y correcta utilización de sus recursos financieros.

2.1.5 Estudio técnico.

Algunos autores nos sugieren lo siguiente:

(Hernadéz, 2008).- En el estudio técnico se analizan elementos que tienen que ver con la ingeniería básica del producto y/o proceso que se desea implementar, para ello se tiene que hacer la descripción detallada del mismo con la finalidad de mostrar todos los requerimientos para hacerlo funcionable.

(Hernadéz, 2008).- Según el autor podemos indicar que el estudio técnico nos permitirá obtener información confiable de lo que se desea elaborar o fabricar para de esta manera conocer si el proyecto es viable.

(Garcia, 2012).- Un estudio técnico tiene por objetivo delimitar las condiciones operativas para la fabricación del producto y/o prestación del servicio, especificando las materias primas y la tecnología disponible, el tamaño del proyecto, la localización de la planta, la estructura de la organización, así como la cuantificación de la inversión y de los costos asociados a ella.

(Sanchez L. A., 2009).- "El objetivo del estudio técnico consiste en analizar y proponer diferentes alternativas de proyecto para producir el bien que se desea, verificando la factibilidad técnica de cada una de las alternativas.

(Hernadéz, 2008).- El estudio técnico se basa en un análisis de la función de producción, que indica cómo combinar los insumos y recursos utilizados por el proyecto para que se cumpla el objetivo previsto de manera efectiva y eficiente.

2.1.5.1 Tamaño.

Algunos conceptos a tener en cuenta:

(Brito, 2010).- “El tamaño de un proyecto depende de la capacidad de adquisición de los dueños o accionistas del mismo, el cual no debe de sobrepasar las medidas estándar de calidad financiera”

(Rojas, 2012).- Lo que nos permite indicar que el tamaño de un proyecto es de vital importancia definir con anterioridad para garantizar su correcta ejecución.

(Rojas, 2012).- La capacidad de producción normal es la que bajo las condiciones de producción que se estimen regirán durante el mayor tiempo a lo largo del período considerado al costo unitario mínimo y por último la capacidad máxima se refiere a la mayor producción que se puede obtener sometiendo los equipos al máximo esfuerzo, sin tener en cuenta los costos de producción.

(Arboleda, 2011).- La capacidad de una producción es una muestra de garantía de resultados a esperar de un proyecto investigativo.

2.1.5.2 Localización.

La localización según el autor necesita de los siguientes elementos:

- Facilidades de infraestructura aeroportuaria y terrestre, y de suministros de energía, combustible, agua, así como de servicios de alcantarillado, teléfono, etc.
- Ubicación con una proximidad razonable de las materias primas, insumos y mercado.
- Disponibilidad de fuerza de trabajo apropiada atendiendo a la estructura de especialidades técnicas que demanda la inversión y considerando las características de la que está asentada en el territorio.

- Correcta preservación del medio ambiente y del tratamiento, traslado y disposición de los residuales sólidos, líquidos y gaseosos. Incluye el reciclaje.
- Como podemos constatar la localización es de suma importancia ya que nos permitirá obtener mejores resultados económicos.

2.1.5.3 Ingeniería del proyecto.

Se la define de la siguiente manera:

(Paz, 2009).- Con la determinación del alcance del proyecto se requiere exponer las características operacionales y técnicas fundamentales de su base productiva, determinándose los procesos tecnológicos requeridos, el tipo y la cantidad de equipos y maquinarias, así como los tipos de cimentaciones, estructuras y obras de ingeniería civil previstas.

(Paz, 2009).- El autor claramente nos indica que la ingeniería de proyecto es de utilidad ya que permite la correcta utilización de todos los recursos.

2.1.6 Estudio Económico.

(Murcia, 2009).- El estudio económico consiste en determinar la rentabilidad del proyecto desde el punto de vista de la economía en su conjunto a precios sombra o de eficiencia, para su efecto sobre la rentabilidad de la inversión.

(Castillo, 2011).- El estudio económico-financiero de un proyecto, hecho de acuerdo con criterios que comparan flujos de beneficios y costos, permite determinar si conviene realizar un proyecto, o sea si es o no rentable y si siendo conveniente es oportuno ejecutarlo en ese momento o cabe postergar su inicio.

(Castillo, 2011).- En presencia de varias alternativas de inversión, la evaluación es un medio útil para fijar un orden de prioridad entre ellas, seleccionando los proyectos más rentables y descartando los que no lo sean.”

2.1.7 Estudio Financiero.

(Arboleda, 2011).- “El resultado de la evaluación se mide a través de distintos criterios que, más que optativos, son complementarios entre sí.

Los criterios que se aplican con mayor frecuencia son:

- El Valor Actual Neto (VAN),
- La Tasa Interna de Retorno (TIR),
- El Período de recuperación de la inversión (PR)
- Y la razón Beneficio / Costo (BC).”

(Galindo, 2010).- El objetivo central es determinar la necesidad del Recurso Financieros, las fuentes y las condiciones de ellas, las posibilidades de tener acceso real a dicha fuentes.

(Galindo, 2010).- Igualmente debe determinar en el caso de que se use financiación, los gastos financieros y los pagos de capital propios. El otro propósito es el análisis de liquidez de la organización y la elaboración de proyecciones financieras.

(Paz, 2009).- “El estudio financiero tiene como finalidad aportar una estrategia que permita al proyecto allegarse los recursos necesarios para su implementación, y contar con la suficiente liquidez y solvencia, para desarrollar ininterrumpidamente operaciones productivas y comerciales.

(Paz, 2009).- El estudio financiero aporta la información necesaria para estimar la rentabilidad de los recursos que se utilizarán, susceptibles de compararse con otras alternativas de inversión.”

(Domínguez, 2011).- El financiamiento es la obtención de recursos o medios de pago, que se destinan a la adquisición de los bienes de capital que la empresa necesita para el cumplimiento de sus fines.

2.1.8 El Valor Actual Neto.

(Guajardo, 2009).- Se establece que el V.A.N de una inversión es igual a la suma algebraica de los valores actualizados de los flujos netos de caja asociados a esa inversión.

(Hernández, 2010).- El valor actual neto (VAN) se define como el valor presente de los rendimientos futuros descontados del costo de capital menos el costo de la inversión.

Esto nos indica que el VAN es una medida de los excesos o pérdidas en los flujos de caja, todo llevado al valor presente

(Ilpes, 2010).- Esta función calcula el valor actual neto de una serie de flujos monetarios en el tiempo y se suele utilizar para determinar la rentabilidad de una inversión. En términos generales, cualquier inversión cuyo VAN sea mayor que cero es rentable.

(Ilpes, 2010).- Por lo que podemos garantizar que su correcta utilización garantizara conocer con exactitud la corriente de flujo económico que se estima obtener, para así adecuar a las necesidades financieras existentes.

2.1.8.1 La Tasa interna de rendimiento (TIR).

(Guajardo, 2009).- Es un criterio utilizado para la toma de decisiones sobre los proyectos de inversión, se define como la tasa de interés que hace que el VAN del proyecto sea igual a cero

(Guajardo, 2009).- Esta función calcula la tasa interna de rendimiento. La TIR es el tipo de interés que anula el VAN de una inversión. Se utiliza también para analizar la rentabilidad de una inversión temporal.

(Guajardo, 2009).- Como regla general, una inversión cuya TIR sea mayor que el coste de capital, se puede considerar rentable.

(Guajardo, 2009).- La TIR nos permitirá obtener información confiable del estudio económico del proyecto investigativo.

(Paz, 2009).- La tasa interna de rendimiento (TIR) es la tasa de descuento para la que un proyecto de inversión tendría un VAN igual a cero.

(Paz, 2009).- La TIR es, pues, una medida de la rentabilidad relativa de una inversión.

2.1.8.2 El cálculo de la tasa de descuento.

(Guajardo, 2009).- La tasa de descuento es otro aspecto sobre el que es necesario profundizar en el objetivo de comprender el contenido económico del VAN. Esta requiere de análisis tanto en su aspecto cuantitativo como cualitativo.

(Guajardo, 2009).- Mientras que, en su aspecto cualitativo, una de las principales dificultades para el cálculo del VAN es, precisamente, la de definir la tasa de descuento a utilizar.

(Guajardo, 2009).- El proyecto supuesto teórico parte de la hipótesis de la existencia de un mercado financiero, y postula que esta tasa viene determinada por la tasa de interés que rige en el mercado financiero, tasa ésta a la que se podría lo mismo pedir que prestar dinero, y que no variaría para cualquiera que fuera el monto solicitado. Es importante la debida adecuación de los recursos económicos y financieros para que los indicadores sean estables y favorables al proyecto investigativo.

2.1.8.3 Períodos de recuperación simple.

(Guajardo, 2009).- El período de recuperación consiste en determinar el número de períodos necesarios para recuperar la inversión inicial a partir de los flujos netos de caja generados, resultado que se compara con el número de períodos aceptables por la empresa o con el horizonte temporal de vida útil del proyecto.

(Guajardo, 2009).- Es importante calcular este periodo de recuperación para conocer la viabilidad del proyecto y el tiempo en el cual se podrá recibir el dinero invertido.

2.1.8.3.1 Razón Beneficio / Costo (B/C).

(Guajardo, 2009).- Se utiliza para evaluar las inversiones económicas o de interés. Tanto los beneficios como los costos no cuantifican como se hace en un proyecto de inversión privada, y además se toma en cuenta criterios sociales, La relación Beneficio/Costo, se define como aquel coeficiente de evaluación de proyectos, que resulta de dividir los ingresos netos actualizados entre los egresos. En otras palabras, indica cuánto representan los ingresos actualizados respecto a los egresos actualizados

(Guajardo, 2009).- En este análisis se comparan los beneficios obtenidos con los costes de un determinado proyecto y en un principio se considerara un negocio viable todo aquel en el que este tipo de análisis salga positivo.

- La relación Beneficio / Costo se la puede establecer de la siguiente manera:
- $B/C > 1,0$ financieramente es factible.
- $B/C = 1,0$ financieramente es indiferente.
- $B/C < 1,0$ financieramente no es factible.

(Guajardo, 2009).- En donde los ingresos y los egresos deben ser calculados de un modo que no genere pérdidas para la empresa y por el contrario tenga un criterio de ganancias para poder que uno de los objetivos se cumplan como el de generar beneficios a la empresa y su personal.

2.1.8.4 Inversión.

(Davaló, 2008).- La inversión es la transformación de bienes circulantes o líquidos rentables o productivos.

(Davaló, 2008).- El término es aplicable tanto al acto transformación inmediata, como a los compromisos contractuales de futuras adquisiciones o construcciones con pagos diferidos, para lo cual quedan afectados los fondos o valores de disponibilidad actual o futura.

2.1.8.5 Flujo de Caja.

(Ilpes, 2010).- Se conoce como **flujo de efectivo** al estado de cuenta que refleja cuánto efectivo conserva alguien después de los gastos, los intereses y el pago al capital. La expresión que en el ámbito contable se conoce como **estado de flujo de efectivo**, por lo tanto, es un **parámetro de tipo financiero** que ofrece información en relación a los movimientos que se han realizado en un determinado periodo de dinero o cualquiera de sus equivalentes.

2.1.9 Código de trabajo Mayo 2013

2.1.9.1 De las obligaciones del empleador y del trabajador

Código de Trabajo actualizado. Artículo 42, Inciso 15 y 16. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros 15 días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos, y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social.

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa

y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresara en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines previstos en la Ley de Discapacidades.

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.2. Materiales y Métodos.

3.1.1 Localización y Duración

La investigación se realizó en la Ciudad de Quevedo se encuentra situado en un hermoso lugar en el corazón del Litoral, por su posición geográfica y vial privilegiada ha beneficiado al país, además permite un intenso tráfico terrestre y fluvial. Quevedo tiene una población aproximada de 158,694 habitantes y un clima que beneficia para el cultivo. Es una población situada en las orillas del río Quevedo en el sector denominado "Las lomas". Se encuentra ubicada al 1° 20' 30" de Latitud Sur y los 79° 28' 30" de Longitud occidental, dentro de una zona subtropical.

Está limitada por: Al norte: por los cantones Buena Fe y Valencia. Al Sur: Cantón Mocache. Al Este: Ventanas y Quinsaloma. Al Oeste: El Empalme.

La presente investigación tuvo una duración de 250 días.

3.1.2 Materiales

En la presente investigación se utilizaron los siguientes materiales que se detallan a continuación:

Tabla N° 02 Distribución de Materiales.

Descripción	Cantidad
Suministros de oficina	
Resmas A4	2
Libros	2
CD-RW	8
Cuaderno	2
Bolígrafos	6
Lápiz	4
Marcadores	9
Carpetas	14
Cartuchos tinta color	1
Cartuchos tinta negro	1
Copias	900
Internet (horas)	250
Empastados	5
Equipos:	
Computador	1
Impresora	1
Escáner	1
USB	1
Calculadora	1
Cámara fotográfica	1

Elaborado: Isabel Mendoza

3.1.3 Métodos de la investigación

3.1.3.1 Inductivo-Deductivo

Se utilizó este método en las encuestas y entrevista que se realizaron en la presente investigación.

Además este método consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares, se inició con el análisis de los indicadores operativos y financieros y posteriormente se eligieron aquellos que brindan información adecuada para contrastar la hipótesis planeada.

3.1.3.2 Analítico- sintético

Se realizó el análisis de los resultados obtenidos para complementar la Investigación. Además la información primaria y secundaria, fue analizada, para establecer resultados y alcanzar los objetivos e hipótesis planteadas.

3.1.3.3 Descriptivo

Este método nos permitió realizar la comparación en los datos revisados para saber cuáles variables están relacionadas entre sí.

3.1.3.4 Histórico–Lógico

Se lo utilizó para ver información de años anteriores y hacer un breve análisis, para saber si se ha existido algún tipo de cambio en el desarrollo de las empresas Quevedeñas.

3.2 Tipos de investigación

En la presente investigación se utilizó las modalidades cualitativas y cuantitativas, donde predomino la cualitativa.

La modalidad cualitativa, estuvo relacionada con la recopilación de la información y datos de la investigación.

3.2.1 Aplicada

Nos permitió la construcción de conocimientos para la elaboración del marco teórico, en base a los resultados de la investigación se definió la propuesta de creación de una empresa de asesoría de talento humano.

3.2.2 De Campo

La investigación de campo nos permitió desarrollar las encuestas que fueron dirigidas a las empresas de Quevedo, con el propósito de comparar el criterio de cada una y sacar conclusión a lo investigado.

3.2.3 Descriptiva

Esta nos permitió medir conceptos, describir procesos y ayudar a la toma de decisiones sobre la factibilidad de la creación de la empresa de asesoría de talento humano.

3.3 Técnicas e Instrumentos de investigación

3.3.1 Observación

Mediante la observación Directa, se visitó las pequeñas y medianas empresas de Cantón Quevedo, a fin de conocer todas las operaciones ejecutadas que serán plasmada en la Investigación para analizar, examinar y estudiar los productos, la observación en las PYMES nos permitió examinar diferentes áreas con el fin de percibir los aspectos relacionados con el desarrollo de cada una de sus actividades.

3.3.2 La Encuesta

Las encuestas es otro método más que se utilizó en el desarrollo de esta investigación, nos permitió conocer el contenido directo con el recurso humano para el efecto se elaboró un cuestionario de diez preguntas y se aplicó a las PYMES (169 empresas medianas y pequeñas) de la Ciudad de Quevedo.

3.3.3 Entrevista

Las 10 entrevistas se dirigieron al personal administrativo conformado por gerentes supervisores o representante legal de cada una de las empresas medianas y pequeñas del cantón Quevedo, las cuales contenían 8 preguntas para saber y recopilar la información necesaria y de esta manera conocer los flujos de información, la entrevista se realizó cara a cara con los entrevistados porque de esta manera nos permitió conocer detalles de cómo se maneja las empresas en lo que es trato personal al Talento Humano.

3.4 Población y Muestra

Con el fin de conocer la cantidad de pequeñas y medianas empresas que se encuentran legalmente registrados en la cámara de Comercio del Cantón Quevedo y que para su efecto no estén ilegalmente laborando, se utilizó la fórmula para muestreo poblaciones finitas:

La muestra fue calculada de acuerdo a la siguiente fórmula:

Dónde:

n= muestra

N = Universo objetivo

Z = Nivel de confianza 1,96%

e = Margen de error 5%

p= Probabilidad de ocurrencia del evento 50%

q = Probabilidad de no ocurrencia 50%

$$(1,96)^2 (0,5) (0,5) (300)$$

$$n = \frac{-----}{-----}$$

$$(0,05)^2 (300-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)$$

$$288.12$$

$$n = \frac{-----}{-----}$$

$$0.7475+0.9604$$

$$288.12$$

$$n = \frac{-----}{-----} = 168.69$$

$$1.7079$$

Mediante la determinación de la muestra se pudo determinar 169 pequeñas y medianas empresas del cantón Quevedo.

3.4.1 Tamaño y Localización de la Muestra

El estudio se realizó en base a la Investigación aplicada, debido a que esto facilita para la toma de decisiones, este tipo de investigación es de gran utilidad para la identificación de líneas de acción o alternativas que servirán en la práctica.

La investigación se realizó a 169 empresas, según el tamaño de la muestra de un universo de 300 empresas, con un margen de error del 5%, esto se lo ha hizo en base a las encuestas que se realizaron a pequeñas y medianas del sector comercial e industrial del cantón Quevedo.

Al realizar este tipo de estudios se obtendrá información de primera mano que permita acercarse más a la realidad, y de esta manera saber concretamente en que parte del mercado se puede entrar a competir.

3.5 Proceso Metodológico de la Investigación

Luego de tabular y obtener los datos de las encuestas y entrevistas realizadas se procedió a ejecutar los siguientes, análisis del mercado, análisis técnico y financiero, con los cuales se podrá establecer la viabilidad del estudio de factibilidad para la creación de una empresa de asesoría de talento humano en la Ciudad de Quevedo, surge de la necesidad que tienen las PYMES, ya que han tenido inconvenientes en el área de talento humano.

3.5.1 Análisis del mercado.

Al realizar el análisis del mercado a través del cuestionario de preguntas se determinó la demanda pasada, la demanda actual y la demanda futura, qué tipo de servicio necesitan las PYMES, la oferta que existe es decir conocer la preferencia de los consumidores.

Para realizar el análisis de la demanda se encuestó a 169 PYMES del cantón Quevedo, quienes expresaron sobre sus necesidades, el servicio que desearían y si

contratarían o no los servicios de asesoría de talento humano y con ello mejorar la rentabilidad de sus empresas.

Los aspectos que se examinaron en el estudio de mercado fueron los siguientes:

- El consumidor actual y proyectado.
- Competencias y ofertas actual y proyectada.
- Comercialización que la empresa implementara.

3.5.2 Análisis Técnico

Después de obtener la información, se analizó la decisión de invertir o no en la creación de la empresa de asesoría de talento humano, con el análisis técnico se determinó, donde, como, cuanto y los elementos técnicos – operativos necesarios para la implementación del mismo.

Se pudo determinar los equipos e implementos necesarios, la estructura administrativa, se estableció un organigrama estructural y funcional de acuerdo a las actividades que realizara cada uno de los colaboradores.

3.5.3 Análisis económico

En el estudio económico se estableció un presupuesto, donde se indicó los valores necesarios para la implementación, también se estimaron los costos, ingresos, y financiamiento, se determinaron los activos fijos tangibles e intangibles, gastos de publicidad, gastos generales.

Para calcular el préstamo bancario se generó la tabla de amortización con una tasa de interés del 18% del Banco Pichincha, como consta en el cuadro 27.

Para determinar los costos fijos, variables y el costo total y unitario por servicio se aplicó la siguiente fórmula:

$$CT = CF + CV$$

Dónde:

CT = Costo Total

CF = Costo Fijo

CV = Costo Variable

Depreciación

$$Da = \frac{V.a}{V.u}$$

Por despeje y remplazo se aplicó la siguiente ecuación:

$$Vr = Va - Da$$

Dónde:

Va = Valor actual

Vu = Vida útil

Vr = Valor residual

Da = Depreciación acumulada

3.5.4 Análisis Financiero

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

Para ello se utilizó la fórmula del VAN (valor Actual Neto), para ello lograr definir la rentabilidad en función de financiamiento.

$$VAN = -I + \frac{FNE1}{(1+i)^1} + \frac{FNE2}{(1+i)^2} + \frac{FNE3}{(1+i)^3} + \frac{FNE + VR}{(1+i)^n}$$

Dónde:

VAN = Valor Actual Neto

I = Inversión

FNE = Flujo Neto de Efectivo
 i = Tasa de Interés
 VR = Valor Residual
 n = Numero de períodos.

Para determinar la rentabilidad (TIR) en función de porcentaje, se manejó con la siguiente fórmula:

$$TIR = T_m + (T_M - T_m) \left(\frac{VAN_{T_m}}{VAN_{T_m} - VAN_{T_M}} \right)$$

Dónde:

TIR = Tasa Interna de Retorno
 T_m = Tasa menor o inferior
 T_M = Tasa Mayor o superior
 VAN = Valor Actual Neto

Para determinar la rentabilidad del proyecto se utilizó la relación beneficio/costo mediante la siguiente fórmula:

$$R.B.C. = \frac{\text{Beneficios_actualizados}}{\text{Costos_Totales}}$$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Estudio De Mercado

El estudio de mercado se realizó en las empresas medianas del sector comercial e industrial del Cantón Quevedo. Los datos fueron facilitados por la Cámara de Comercio, quienes proporcionarán el listado de las empresas.

La investigación se realizó a 169 empresas, según el tamaño de la muestra de un universo de 300 empresas, con un margen de error del 10%, esto se lo ha hizo en base a las encuestas que se realizaron a pequeñas y medianas empresas del sector comercial e industrial del cantón Quevedo.

Al realizar este tipo de estudios se obtendrá información de primera mano que permita acercarse más a la realidad, y de esta manera saber concretamente en que parte del mercado se puede entrar a competir.

Es así mediante este estudio se puede determinar que las empresas en muchos de los casos prefieren pagar fuertes cantidades de dinero en anuncios de prensa, los mismo que no brinda un servicio técnico y personalizado en estas áreas, ¿será acaso que las empresas colocadoras están dedicadas a seleccionar a altos ejecutivos, jefaturas, mandos medios, y se han olvidado que las empresas también tienen necesidades en otros niveles y en otras áreas como son técnica, ventas, operaciones, servicios, etc.?

4.1.1 Demanda

4.1.1.1 Encuestas realizadas a las medianas y pequeñas empresas de la ciudad de Quevedo.

En la ciudad de Quevedo existe la necesidad de una empresa dedicada a la asesoría de talento humano ya que más del 60% de las PYMES no cuentan con un departamento de talento humano, es en esta parte donde se debe aprovechar al máximo de esta deficiencia o falta del servicio de asesoría de talento humano, para ingresar agresivamente al mercado y brindar un servicio

que exceda con las expectativas de nuestros clientes, solo las grandes empresas la tercera parte de los encuestados cuentan con este departamento, como se puede visualizar en la tabla N°3.

Tabla N° 03 Departamento Humano.

Departamento de Talento Humano		
OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	60	36%
NO	109	64%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta a PYMES del Cantón Quevedo

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Un gran porcentaje de las empresas encuestadas no han recibido anteriormente ninguna asesoría para seleccionar, contratar, capacitar y evaluar al personal idóneo para ocupar un puesto vacante dentro de su empresa, un 18% manifiesta que si de forma frecuente y un mínimo porcentaje indico que siempre.

Tabla N° 04.- Proceso de Selección

Ha recibido anteriormente asesoría.		
OPCIONES	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	10	6%
FRECUENTE	30	18%
NUNCA	129	76%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta a PYMES del Cantón Quevedo

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

4.1.2 Análisis de la demanda.

Tabla N° 05 Proyección de la demanda bajo el método del incremento porcentual.

Años	Demanda	Y1 - (Yn -1)	(Y1 - (Yn -1))/Yn-1
2010	115		
2011	129	14	0.12173913
2012	140	11	0.085271318
2013	155	15	0.10714286
2014	169	14	0.090322581
TOTAL			0.404475886

Fuente: Investigación

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Para la determinación de la demanda se ha decidido tomar como base la información obtenida por la cámara de Comercio, en donde se estableció considerar un porcentaje del 40% para la proyección de la demanda en nuestra investigación.

4.1.2.1 Proyección de la Demanda 2015-2019.

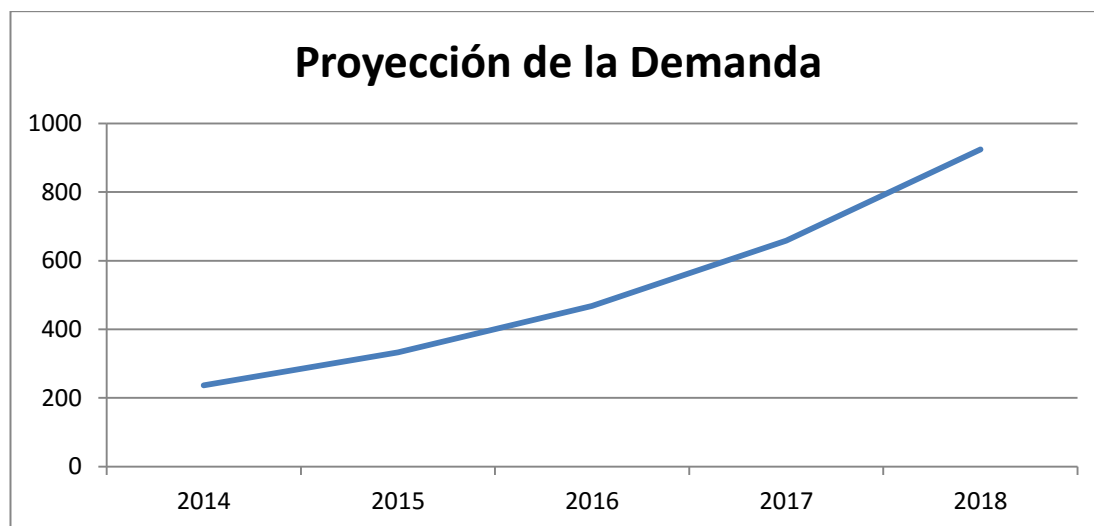
Tabla N° 06 Proyección de la demanda

Años	Demanda
2015	237
2016	333
2017	468
2018	658
2019	924
TOTAL	2,620.00

Fuente: Investigación

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Grafico N° 03



Fuente: Investigación

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

También se debe considerar que existe 169 pequeñas y medianas empresas en el cantón Quevedo lo cual se ha multiplicado por el porcentaje de respuesta afirmativas que se obtuvo de la respuesta N° 05 de la encuesta efectuada en donde se obtuvo como resultado el 98.81% de los encuestado estarían

dispuesto a contratar nuestros servicios, así se determina que la demanda es 166 pequeñas y medianas empresas del cantón Quevedo.

La demanda proyectada ayudará para saber las necesidades que tendrán los Clientes en el futuro, en un lapso determinado de tiempo, lo que permitirá saber la cantidad del servicio que necesitará el mercado objetivo para satisfacer sus necesidades en el futuro mediano.

Para esta proyección se utilizó la fórmula

$$\text{Números de Empresa} = 166 \times (1+0.039)^{\text{año de vida}-1}$$

4.1.3 Demanda insatisfecha.

Tabla N° 07 Proyección de la demanda Insatisfecha

Años	Demanda	Oferta	Demanda Insatisfecha
2014	237	192.00	45
2015	333	265.00	68
2016	468	364.00	104
2017	658	500.00	158
2018	924	687.00	237
TOTAL			567.00

Fuente: Investigación

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

De acuerdo a la investigación las empresas medianas y pequeñas del sector Comercial e Industrial del Cantón Quevedo, a pesar de calificar al servicio que brinda a los clientes, los resultados que se obtienen a través de este medio, siendo el mejor entre todos los utilizados, no satisfacen completamente las expectativas de estas empresas.

Quedando abierto un margen por cubrir en este campo, como futura empresa de servicios, porque con este estudio podremos mejorar las deficiencias de estos medios.

4.1.4 La Competencia Directa.

La competencia directa es aquella que brinda exactamente el mismo servicio que la empresa que nosotros estamos creando, participa del mismo mercado objetivo y en este sentido afecta directamente la demanda de la organización.

4.1.5 La Competencia Indirecta.

Son aquellas empresas que satisfacen el mercado en forma lateral, es decir no tienen como principal actividad la asesoría en talento Humano, pero si deben brindar el servicio para algún cliente están en la capacidad de hacerlo; este tipo de competencia es difícil de dimensionar en el presente caso porque están constituida por todos aquellos profesionales que se encuentran trabajando y que suelen brindar asesoría a ciertas empresas en casos que se presente la oportunidad aunque este no sea su principal fuente de ingreso.

4.1.6 Análisis de Precios.

Según la investigación el precio promedio que pagan las empresas pequeñas y medianas Comerciales del cantón Quevedo por la publicación de la prensa para la selección de una persona en la actualidad es de \$ 250,00 dólares, los abogados actualmente cobran por el servicio de afiliación al IESS y legalización del contrato \$ 200,00 dólares por cada persona a contratar, con estos datos como futura empresa de servicios, se puede establecer un costo por este servicio que esté acorde con el mercado y la competencia.

4.1.7 Plan de Marketing.

Se entiende por Plan de Marketing la forma en la cual se va a desarrollar las estrategias encaminadas a cumplir los objetivos estratégicos de mercadotecnia en el cual podrá proyectar factores importantes para la organización.

4.1.7.1 Objetivos del plan de Marketing.

- Posicionar y comercializar los servicios y la empresa como tal.
- Captar el 20% del total de la oportunidad de mercado.
- Utilizar estrategias de marketing y comunicación acordes al segmento al cual nos vamos a dirigir.
- Establecer mecanismos de control.

4.1.7.2 P'S de Marketing.

Grafico N° 04



Fuente: P'S de Marketing

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

4.1.7.2.1 Producto o Servicio.

Nuestro producto es el servicio que vamos ofrecer al poner en marcha el funcionamiento de la empresa que brinde Asesoría en Talento Humano, nuestra consultoría tiene que ver en el trabajo bastante complejo ya que está enteramente basado en el análisis de los hechos concretos como también en busca de soluciones que resulten originales y a la vez factibles para nuestros clientes, siempre y cuando refiriéndose a las PYMES (pequeñas y medianas empresas) del cantón Quevedo.

Cabe recalcar que los servicios tienen sus características que determinan la realización de un marketing diferenciado, entre las cuales tenemos:

- Intangibilidad
- Inseparabilidad
- Heterogeneidad

4.1.7.2.2 Precio.

Nuestra asesoría fijará un precio basándose en el estudio de mercado, porque de este estudio va a depender cuánto fue mi demanda y cuál es el precio más conveniente a ofrecer a nuestro cliente, el precio es un factor muy importante en el desarrollo de nuestra investigación, pues crea una perspectiva muy importante dentro de la empresa, y hace que los clientes se muestren interesados en hacer uso de nuestro servicio.

4.1.7.2.3 Estrategia del Servicio.

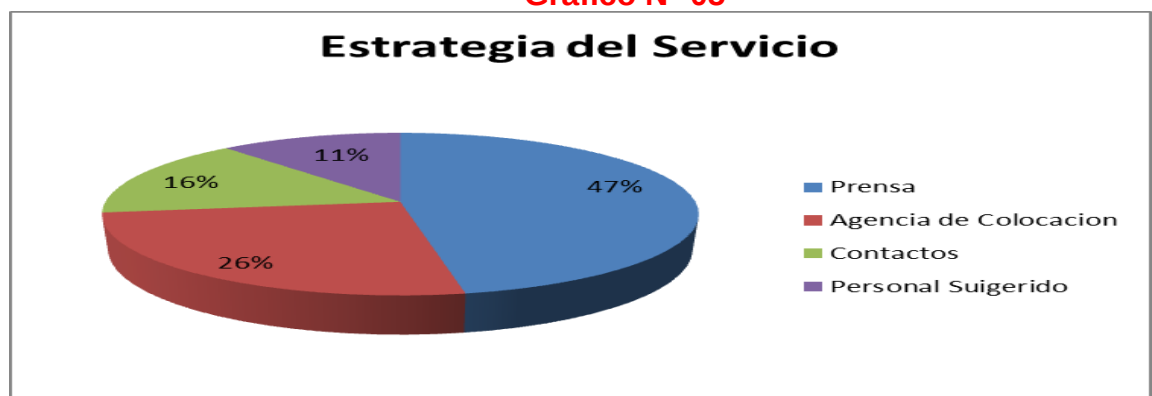
Tabla N° 08 Estrategia del Servicio

Estrategia de Mercado para promocionar el Servicio		
DETALLE	CANTIDAD	%
Prensa	78	47%
Abogados Contratados	43	26%
Contactos	26	16%
Personal Suigero	19	11%
Total	166	100%

Fuente: Encuesta a PYMES del Cantón Quevedo

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Grafico N° 05



Fuente: Encuesta a PYMES del Cantón Quevedo

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

En base al estudio de mercado, se pudo determinar lo siguientes de las cientos sesenta y seis empresas encuestadas, donde su mayor porcentaje recae sobre las publicaciones que prefieren realizarla a través de la prensa donde indican ellos que es un medio que tiene mayor circulación dentro del mercado y la facilita o le ayuda ahorrar tiempo.

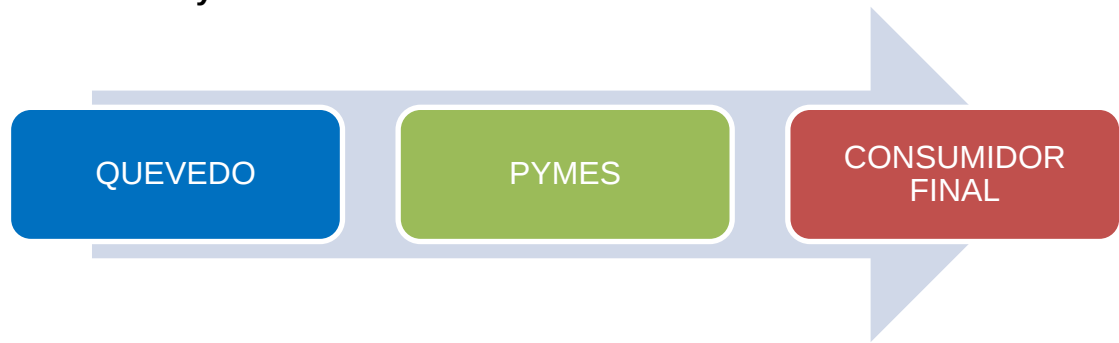
Se puede utilizar varias estrategias para poder comercializar el servicio.

- Como es el Marketing Directo, para dar una visión más clara a los clientes, es decir un servicio personalizado.
- Dicha importancia se analiza en este primer aspecto, enfatizando los grandes beneficios que constituyen las empresas o consultoras de servicios, para las pequeñas y medianas empresas del cantón Quevedo
- Otra estrategia será brindar un servicio personalizado, no sólo durante el proceso de selección sino posterior a éste, haciendo un seguimiento a la persona seleccionada para ver su desempeño, y acoplamiento al clima laboral de cada empresa, así como también hacer un seguimiento para saber si la empresa está satisfecho con la persona seleccionada.
- La comercialización de este servicio se lo hará primero a través de los medios de comunicación, para dar a conocer, después se aprovecharía de los contactos que se tiene con otras empresas, en lo que a recursos humanos se refiere, para promocionar el servicio, esto lo haría por medio de cartas de presentación, directamente a las pequeñas y medianas empresas del cantón Quevedo.

4.1.7.2.4 Canales de Comercialización del Servicio.

Los canales de comercialización de promoción de nuestro servicio está dividido en dos grupos los de Comercialización Directa y lo de Comercialización Indirecta.

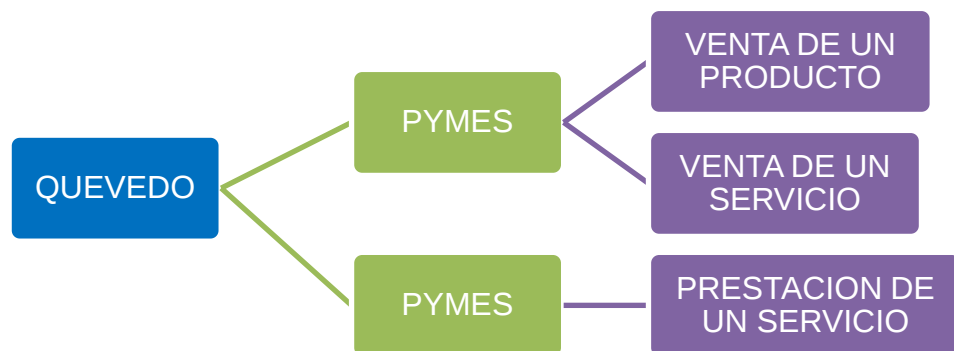
Indirecta Mayorista.



Fuente: Canales de Comercialización Directa

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Directa Mayorista.



Fuente: Canales de Comercialización Indirecta

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

4.1.8 Estrategia de comercio exterior.

Comercio Electrónico: Es la utilización de redes de computadores, principalmente a través de Internet, para comprar y vender productos, servicios e información.

El comercio electrónico:

- Reduce los costes, mejorando la comunicación y diseminando la información valiosa económicamente.
- Aumenta la eficacia económica, uniendo al comprador y al vendedor.
- Reduce las barreras de entrada.

- Reduce las restricciones temporales de las transacciones.
- La tecnología cuesta dinero y el personal especializado en este campo resulta caro y es difícil de encontrar.

Las ventajas del comercio electrónico son:

- El coste de la información es más bajo y ha mejorado.
- Los costes de entrada son más bajos.
- Disminuye el coste de la información en formato papel.
- Reduce el coste de la comunicación.
- Proporciona una comunicación más completa en comparación con los medios tradicionales.

Catálogos on-line: Se describen los siguientes:

- Información sobre los servicios disponible en formato electrónico a través de Internet, también se agregan imágenes y sonidos que puedan dar un realce mayor a la publicidad.

Diseño Página Web. – La Página Web es el medio publicitario que utilizará la empresa para comunicarse con el cliente. Donde su costo dependerá del uso que el proveedor necesite darle.

Tabla N° 09. Costos por concepto del diseño de la página web.

Descripción	Costo anual
Costo de Inscripción	\$90,00
Mensualidades (\$17,58 c/mes)	\$211,00
Pago al diseñador	\$150,00
Total	\$451,00

Fuente: Diseño de página web.

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

El sitio Web contará de las siguientes páginas.

- **Principal**, cuyo contenido hace referencia a la historia de la empresa, quien es la organización, su actividad, su misión y visión.
- **Servicios**, presenta la gama de servicios que ofrece la empresa a su distinguida clientela, en lo relacionado a Asesoría en Talento Humano.
- **Proveedores**, presenta los principales proveedores de la organización.
- **Distribución**, indica los puntos de distribución de la empresa a nivel internacional, y su ubicación en la el país de origen.
- **Buscar**, en esta página se presenta un casillero que hace referencia a la búsqueda de palabras claves o de información específica acerca de la empresa.

Tabla 10. Estructura del sitio web.

Página (Botón)	Contenido
Principal	Historia, actividad, misión, visión de la empresa
Productos	Gama de servicios.
Proveedores	Principales proveedores de la empresa
Distribución	Localización de puntos de distribución internacional, incluyendo su ubicación en el país de origen
Buscar	Ficha para buscar información sobre la empresa
Discusiones	Diálogo interactivo con los clientes
Info. de contacto	Dirección, teléfono y correo electrónico de la empresa

Fuente: Diseño de página web.

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

4.1.9 Oferta, encuestas realizadas a las medianas y pequeñas empresas de la ciudad de Quevedo.

Se puede observar que las empresas locales no conocen a ninguna empresa que brinde el servicio de asesoría de talento humano en la Ciudad de Quevedo, mientras que unas cuantas indica que son abogados del medio quienes realizan los procesos de talento humano.

Tabla N° 11 Empresa que brinda Asesoría de Talento Humano

Conece alguna empresa que brinde asesoría en el área de Talento Humano en la Ciudad de Quevedo		
OPCIONES	FRECUENCIA	%
NINGUNA	110	65%
ABOGADOS DEL MEDIO	59	35%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta a PYMES del Cantón Quevedo

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Un porcentaje bastante relevante 98% como podemos ver que nuestro estudio de mercado tendrá un resultado favorable, mientras que un mínimo porcentaje opina diferente.

Tabla N° 12 Existe consultora de Talento Humano

Considera necesario que exista una consultora de talento humano		
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Si	166	98%
No	3	2%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta a PYMES del Cantón Quevedo

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

4.1.10 Análisis de la Oferta.

El estudio de la oferta permite conocer los volúmenes de producción y venta en un determinado producto o servicio, así como saber el mayor número de características de las empresas que lo generan.

Durante el proceso de recolección de datos, es frecuente encontrar que la mayoría de las empresas visitadas eviten dar informaciones sobre sí mismo, en esta investigación se pudo observar que los servicios que brindan las empresas medianas y pequeñas del sector comercial del Cantón Quevedo, no satisfacen las necesidades de estos clientes, esto se da porque en las empresas pequeñas y mediana resulta muy costoso la contratación de una persona que se encargue del departamento de RRHH, así la competencia de las empresas que brinde servicio de gestión en la contratación de talentos humanos son muy pocas.

En el estudio se pudo detectar que la mayoría de empresas prefiere hacerlo directamente a través de la prensa, El servicio que brinda la prensa, tiene un costo elevado y requiere de mayores recursos dentro de las empresas para el proceso de selección, las empresas prefieren hacerlo por este medio, por que obtienen mejores resultados.

4.1.11 Oferta actual y pasada.

Tabla N° 13 Proyección de la oferta bajo el método del incremento porcentual

Años	Oferta	$Y1 - (Yn - 1)$	$(Y1 - (Yn - 1))/Yn-1$
2010	99		
2011	120	21	0.212121212
2012	118	-2	-0.016666667
2013	132	14	0.11864407
2014	140	8	0.06060606
TOTAL			0.374704674

Fuente: Investigación

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

4.1.12 Proyección de la oferta 2015-2019.

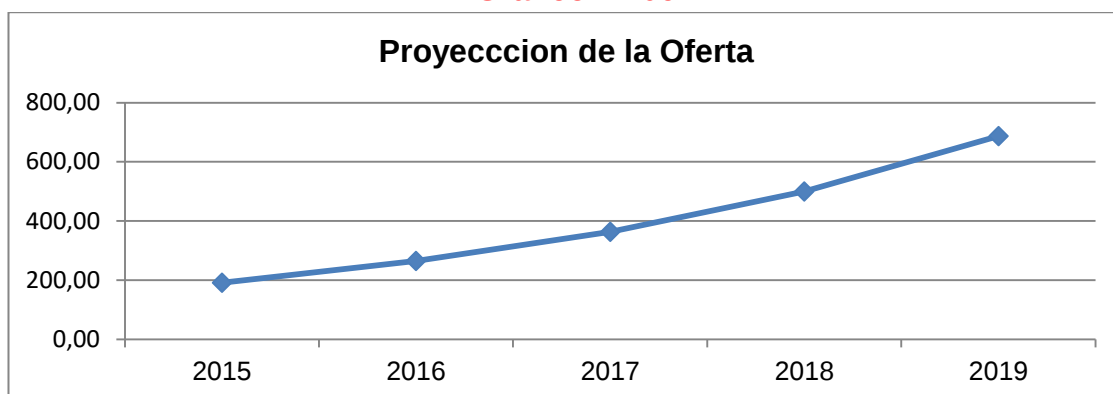
Tabla N° 14 Proyección de la Oferta

Años	Oferta
2015	192.00
2016	265.00
2017	364.00
2018	500.00
2019	687.00
TOTAL	2,008.00

Fuente: Investigación

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Grafico N° 06



Fuente: Investigación

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Las ofertas actuales se las realizan a través de los siguientes medios:

- Prensa
- Abogados
- Contactos
- Referencias

En el cual según la investigación el medio más utilizado es la prensa (Diario La Hora, Radio, etc.) y es calificado el servicio como excelente, tal vez por la cobertura de difusión que se consigue a través de este medio.

El medio a través de los abogados que son contratados para estos servicios, es calificado como bueno, como se indicó anteriormente, creo que es calificado así, por no cumplir con las expectativas de los clientes, es decir por no brindar un servicio personalizado y no estar totalmente calificado para esta área.

El medio a través de Contactos es calificado como bueno, porque los resultados que se obtiene a través de este medio no siempre son los esperados, por que las personas que ingresan a las empresas a través de este medio no siempre cumplen con los objetivos que necesitan las pequeñas y medianas empresa del Cantón Quevedo.

En lo que se refiere al medio a través de Referencias, este es calificado muy bueno, por los resultados obtenidos con las personas seleccionadas a través

de este medio, porque se cuenta con información más apegada a la realidad del perfil de las personas, ubicándolos en los puestos más apropiados.

Para la oferta proyectada se ha considerado crecimiento del sector promedio del 37%, y se debe considerar que los medios pueden aumentar.

4.2 Estudio Técnico.

La mayor incidencia en proyecto, son los aspectos relacionados con la ingeniería del mismo, ya que de esto depende la magnitud de los costos o inversiones que deberá efectuarse si se implementa el proyecto.

En todo proyecto debe existir el estudio de la viabilidad técnica, para determinar las posibilidades materiales, físicas y químicas de producir el bien o el servicio que desea generar en el proyecto.

Por esta razón es de vital importancia el estudio de la valoración económica de todas las variables técnicas del proyecto.

Mediante el estudio técnico debemos determinar la capacidad de producción óptima para la utilización eficiente y eficaz de los recursos disponibles para la producción del bien o servicio.

En la siguiente investigación se hizo un estudio de factibilidad para la creación de una Empresa que brinde asesoría en Talento Humano en el cantón Quevedo, donde tendremos unas oficinas destinadas al reclutamiento y capacitación del Personal.

4.1.13 Localización.

El estudio de localización se orienta a analizar las diferentes variables que determinan el lugar donde finalmente se ubicara el proyecto, buscando en todo caso una mayor utilidad o una minimización de costos.

En presente proyecto busca prestar servicio de asesoría en talento humano a empresas ubicadas en la ciudad de Quevedo, por lo que se deberá establecer en el centro de la ciudad las oficinas de la empresa.

Para establecer con mayor racionalidad la ubicación del establecimiento, a continuación se realizara los siguientes análisis utilizando el método cualitativo por puntos.

El método cualitativo por puntos consiste en asignar factores cuantitativos a una serie de factores que se consideran relevantes para la localización.

Para aplicar el método indicado se ha establecido los siguientes factores relevantes:

- Sector comercial
- Medios de transporte
- Proximidad y disponibilidad del mercado
- Disponibilidad de servicios básicos
- Infraestructura existente
- Disponibilidad de la mano de obra.

Posteriormente se procede a asignar un peso a cada factor para indicar su importancia relativa, para la valoración de cada ubicación, que en este caso corresponde a los siguientes lugares norte, centro y sur de la ciudad; se ha asignado valores en la escala de 0 a 10; para obtener la ponderación procedemos a multiplicar la calificación por el peso y por último se suman las puntuaciones de cada sitio y se elige el que posea mayor puntuación.

Tabla N° 15 Macrolocalización

Método cualitativo por puntos							
Factor relevante	Peso asignado	Norte		Centro		Sur	
Sector comercial	0,30	8	2,4	10	3,0	8	2,4
Medios de transporte	0,15	8	1,2	9	1,4	8	1,2
Proximidad y disponibilidad del mercado	0,15	8	1,2	9	1,4	7	1,05
Disponibilidad de servicios básicos	0,16	9	1,44	9	1,44	8	1,28
Infraestructura existente	0,12	8	0,96	9	1,44	8	0,96
Disponibilidad de la mano de obra.	0,12	8	0,96	9	1,44	7	0,84
Total	1,00	8,16		10,0		7,7	

Fuente: Macrolocalización

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

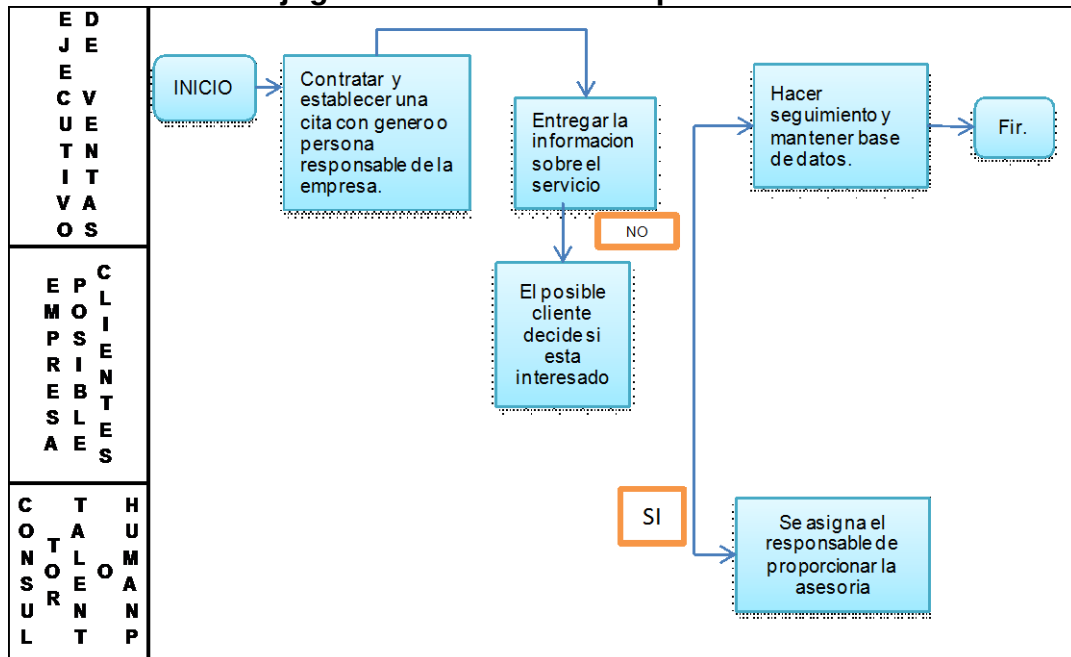
El análisis del macro localización nos sugiere que el establecimiento debe estar ubicado en el centro de la ciudad de Quevedo, Ya que es este sector obtuvo mayor calificación en los factores relevantes. Coincidiendo también con los resultados de las encuestas realizadas, el 53,25% indicaron que las oficinas deben estar ubicadas en el centro de la ciudad.

4.1.13.1 Descripción de procesos.

A continuación se detallan los diferentes procedimientos necesarios para la prestación de los servicios de talento humano.

- Proceso de captación de clientes: se debe considerar que el cliente es el aspecto fundamental para la empresa, es por este motivo que se establece el procedimiento a seguir para captar nuevos clientes y poder mantenerlos, es así que el proceso se inicia cuando el ejecutivo de ventas se encarga de contactar una cita con el gerente o persona responsable de la empresa, en la cita se entrega toda la información relacionada con el servicio que se ofrece, es decir la gama de servicios, precios, promociones, etc., posteriormente el cliente potencial decide si está interesado o no en los servicios que proporciona la empresa, si la respuesta es sí se asigna al cliente un consultor en talento humano, quien se encargara de proporcionar el servicio de la asesoría, si la respuesta es no el ejecutivo de ventas debe mantener en su base de datos para realizar un seguimiento y ofrecer el servicio en otra ocasión, a continuación se detalla a través de un gráfico el procedimiento indicado.

Grafico N° 07 Flujograma del Proceso: Captación de Clientes.

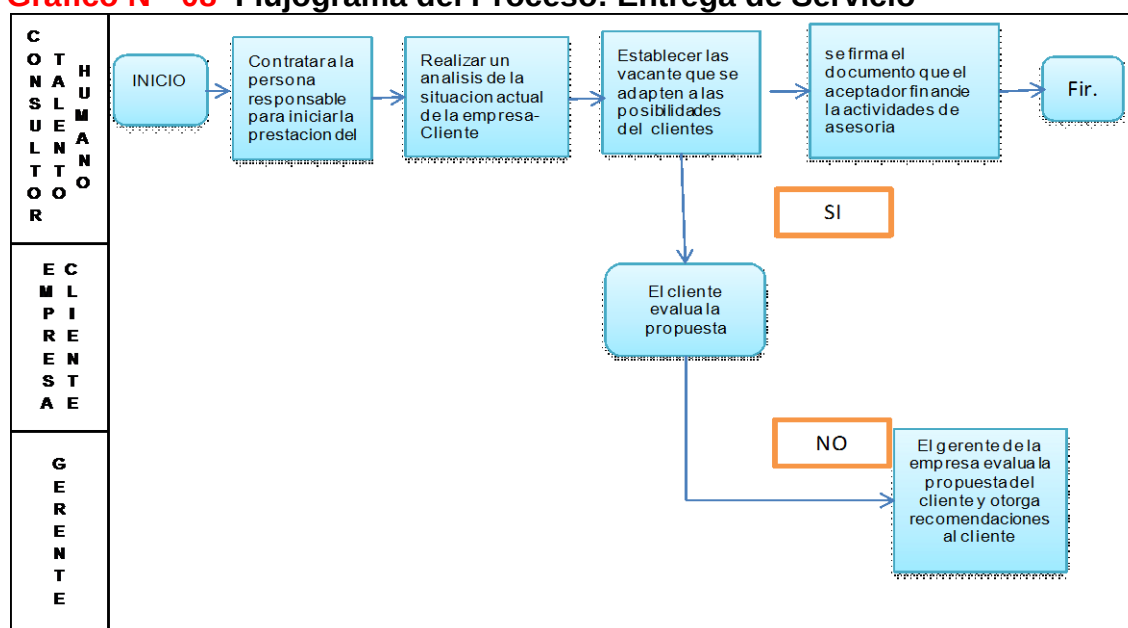


Fuente: Proceso de captación de clientes.

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Proceso de entrega de servicio: después de haber designado al cliente un consultor de talento humano el mismo se contacta con la persona responsable acordada por el cliente e inicia un análisis de la situación actual de la empresa, con el fin de determinar los procedimientos a seguir acorde a las necesidades del cliente, posteriormente se inicia el proceso de asesoría en los diferentes subsistemas de administración de talento humano, en donde se consideran los siguientes productos que posee nuestro servicio los cuales son: análisis y descripción de puestos, selección de personal por competencias, entrenamiento por competencias, evaluaciones de desempeño y anejo de nómina, después se sugiere y acuerda con el cliente los productos que se acoplen a sus necesidades, el cliente toma la decisión y se inicia la implementación de las actividades de asesoramiento.

Grafico N° 08 Flujoograma del Proceso: Entrega de Servicio



Fuente: Proceso de entrega de servicios.

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Procesos de control de calidad y evaluación de los servicios prestados: Con el objetivo de contar con clientes satisfechos y una evaluación de la prestación de servicios se efectúa un control de calidad efectuado por la asistente del gerente, quien se encarga de verificar si los servicios se prestaron de manera eficaz, para lo cual se realiza el siguiente proceso: se entrega al cliente un formulario en donde se preguntara sobre el trabajo del asesor, la satisfacción con los resultados obtenidos, los beneficios, ventajas y desventajas del proceso, y demás aspectos que permitan una retroalimentación, con el fin de mejorar el servicio y al mismo tiempo conocer la satisfacción que poseen nuestros clientes. Además el consultor deberá efectuar un uniforme en donde detalle las actividades realizadas, con el fin de conocer el cumplimiento adecuado de la asesoría.

4.2.2 Características del lugar.

- Provincia de los ríos, del Ecuador, localizado en la región litoral del país, entre las coordenadas 0°57'9" de latitud sur y 79°20'54" de longitud oeste, segundo en extensión, con 987.00 Km².

- Disponibilidad de transporte.
- Cercanía de diferentes lugares de negociación

4.2.3 Tamaño.

La importancia de definir el tamaño que tendrá nuestro proyecto se manifiesta principalmente en su incidencia en el nivel de las inversiones y costo que se calcule, y por tanto sobre la estimación de la rentabilidad que podría generar la implementación del servicio en estudio.

De igual manera, la decisión que se tome respecto del tamaño determinará el nivel de operación que posteriormente explicara la estimación de ingreso por consultoría.

4.2.4 Encuestas realizada a las medianas y pequeñas empresas de la ciudad de Quevedo.

Un gran porcentaje de los representantes de la Empresa PYMES en el catón Quevedo, consideran que la mejor ubicación para que una empresa que va brindar servicio de Talento Humano debe estar ubicado en el centro de la ciudad porque es donde existe la mayor cantidad de demanda.

Tabla N° 16 Dirección de las oficinas de este servicio

Dónde le gustaría que estén las oficinas de este servicio		
OPCIONES	FRECUENCIA	%
NORTE	20	12%
CENTRO	90	53%
SUR	59	35%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta a PYMES del Cantón Quevedo

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Se puede observar que una tercera parte de los encuestados indican que los procesos de talento humano lo suelen realizar el gerente de la empresa, la mayor parte indico de designan esta función a la secretaria, mientras que un

22% indico que contratan abogados y unos pocos manifestaron que el contador realiza algunos de los procesos de talento humano.

Tabla N° 17 Procesos de Talento Humano

Quien se encarga de los procesos de talento humano		
OPCIONES	FRECUENCIA	%
GERENTE	54	32%
SECRETARIA	64	38%
CONTADOR	13	8%
ABOGADO	38	22%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta a PYMES del Cantón Quevedo

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Existen varios criterios de acuerdo a los porcentajes reflejados en el grafico 8, donde cada empresa indica cada qué tiempo sus empleados reciben capacitación.

Tabla N° 18 Proceso de capacitación para el personal

Proceso de capacitación del personal de su empresa		
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Una Vez al mes	15	9%
una Vez cada tres meses	25	16%
una Vez cada seis meses	40	25%
Una vez al año	80	50%
Total	160	100%

Fuente: Encuesta a PYMES del Cantón Quevedo

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Las pequeñas y medianas empresas del Cantón Quevedo en su gran mayoría no conocen de las obligaciones que tienen los empleadores en lo referente al código de trabajo, esto se debe a la falta de capacitación, en actualizaciones de leyes y reglamento que toda empresa debe conocer para brindar un mejor servicio a sus empleados.

Tabla N°. 19 Obligaciones de los empleados

Conoce las obligaciones de los empleadores		
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Poco	39	23%
Mucho	20	12%
Nada	110	65%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta a PYMES del Cantón Quevedo

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Las variaciones de porcentaje demuestran la cantidad de empleado que mayor índice tiene es de 11 a 20 empleados, ya que son empresas pequeñas y medianas en proceso de desarrollo, es una cantidad considerable de empleados, por lo cual no se debe descuidar el buen funcionamiento de los procesos de talento humano.

Tabla N° 20 Cantidad de Empleados que laboran en la empresa

Cuántos empleados en total laboran en su empresa		
OPCIONES	FRECUENCIA	%
De 1 a 10 Empleados	60	36%
De 11 a 20 Empleados	70	41%
De 21 a 50 Empleados	39	23%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta a PYMES del Cantón Quevedo

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Tabla N° 21 Demanda Estimada por Unidades/promedio

Demanda Estimada	Unidades (Promedios)
Consultoría de Marketing	1 (Mensual)
	2 (Anual)
Consultoría de Investigación de Mercados	2 (Mensual)
	24 (Anual)

Fuente: Demanda estimada

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Al definir la demanda anual de la consultoría determinamos también la correcta capacidad instalada con la que se debe trabajar. Además se puede considerar un 10% de la demanda Insatisfecha, porque constituye un porcentaje razonable acorde al crecimiento de la empresa, y el mercado existente.

Tabla N° 22 Crecimiento del Servicio del 5%

Años	Demanda Insatisfecha	Servicio por Proporcionarse Anualmente
2014	45	4.5
2015	68	6.8
2016	104	10.4
2017	158	15.8
2018	237	23.7
TOTAL		

Fuente: Demanda Insatisfecha

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

4.2.4.1 Distribución del espacio físico de las oficinas.

Acorde con las necesidades del proyecto se ha decidido rentar un espacio físico para las oficinas, con la opción que dependiendo de los resultados obtenidos por el proyecto pueda adquirir la oficina. Considerando las necesidades de la empresa, los requerimientos mínimos de la oficina serían los siguientes:

- Espacio físico aproximado de 87 m².
- Contar con todos los servicios básicos

El área física estar distribuida de la siguiente manera:

Tabla N° 23 Distribución de espacio Físico

Área	Metros cuadrados necesarios
Administrativas	27 metros cuadros
Comercial	10 metros cuadros
Gerencia general	10 metros cuadros
Atención al cliente	25 metros cuadros
Baños	7,5 metros cuadros
Pasillos y accesos	7,5 metros cuadros

Fuente: Distribución de espacio físico

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

Área administrativa: En el área administrativa se encuentra ubicadas las personas responsables del manejo de las diferentes actividades de la administración de la empresa de asesoría, es en esta dependencia donde se da a conocer el desenvolvimiento empresarial.

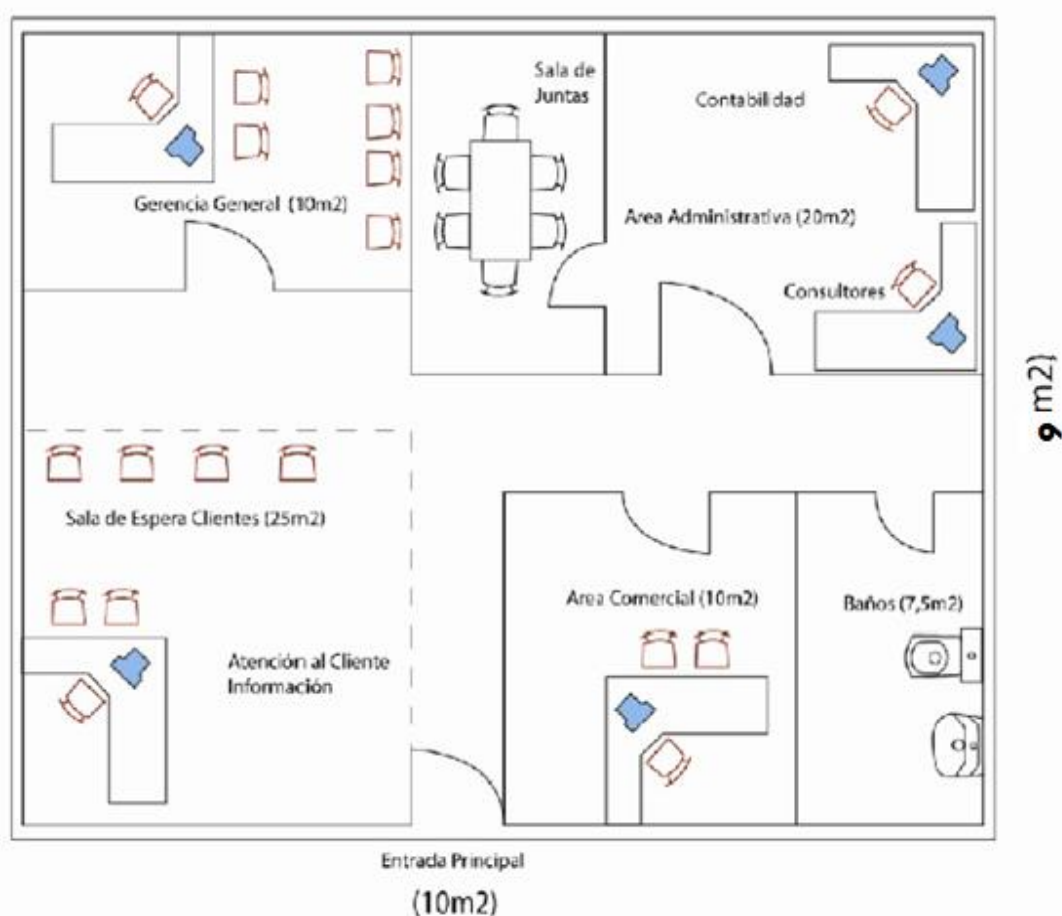
Área comercial: En esta área se encuentran los ejecutivos de ventas, en donde se contactara a nuestros clientes y se proporcionara la información sobre los servicios que ofrece la empresa.

Área general: Ésta área será utilizada por el gerente de la empresa, es decir donde se toman las decisiones empresariales.

Área de atención al cliente: En este espacio se ubicara una empresa que realizara las funciones de atención al cliente y asistente de gerencia, adicionalmente se asignara un área para una sala de espera para los clientes.

A continuación se detalla mediante un gráfico la distribución del espacio físico, con el fin de contar con un lugar funcional y agradable tanto para los clientes internos como externos:

Grafico N° 09 Distribución de las oficinas.



Fuente: Distribución de las oficinas
Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

4.2.4.2 Estructura organizacional.

El estudio organizacional y administrativo del proyecto considerando la plantación e implementación de una estructura organizacional para la empresa se debe considerar analizar el modelo administrativo que tendrá el proyecto e igualmente definir el ente administrativo que se encargue de controlar y dirigir las actividades de ejecución de tal manera que se garantice la consecución de los objetivos planeados.

4.2.4.2.1 Determinación de la misión.

La misión de la empresa describe el carácter y el concepto de las actividades, además establece aquello que la empresa en un futuro piensa hacer. Y para quien lo hará.

La misión para el presente proyecto es el siguiente:

“prestar servicios de asesoría en talento humano de calidad e innovadores a empresas ubicadas en la ciudad de Quevedo, que proporcionen beneficios a nuestros clientes mediante un eficiente cuidado de sus trabajadores y rendimiento sobre la inversión realizada por nuestros accionistas.”

4.2.4.2.2 Determinación de la visión.

La visión en la empresa quiere crear, la imagen futura de la organización. La visión fue creada por la persona encargada de dirigir la empresa, y quien valoro el análisis de muchas otras experiencias y de las aspiraciones de los agentes que componen la empresa, tanto internos como externos.

La visión se la realizo formulando una imagen ideal del proyecto y poniéndola por escrito, a fin de crear lo que debe ser en el futuro la empresa.

La visión para el presente proyecto es el siguiente:

“Convertirnos en cinco años en la empresa líder en asesoría en talento humano en la ciudad de Quevedo, en base a una política de mejoramiento continuo y altos estándares de calidad, procurando incrementar nuestra gama de servicios

que permitan a nuestros clientes aumentar su confianza y fidelidad hacia nuestra empresa.”

4.2.4.2.3 Objetivos organizacionales.

Un objetivo de nuestra empresa es intentar lograr una imagen basada en hechos reales, que sustente nuestra imagen de confianza hacia los clientes.

Los objetivos organizacionales que posee el presente proyecto de creación de una empresa que brinde asesoría de talento humano en el cantón Quevedo son los siguientes:

- Realizar capacitación constante del personal de la empresa y contar con el personal idóneo para poder ofrecer un servicio de calidad y atención personalizada a nuestros clientes.
- Incrementar la participación de la empresa en el mercado a través de la prestación de un servicio de asesoría de calidad, con el fin de incrementar los ingresos por ventas y fortalecer la imagen institucional.
- Lograr una atención al cliente personalizado, eficiente y con altos estándares de calidad que permita aumentar la confianza de los mismos en nuestra empresa.
- Establecer una organización sólida y claramente definida, en donde interactúen todos quienes hacen parte de la empresa; cumplan los objetivos valores y metas, y que se encuentren alineados con la misión organizacional.
- Actualizarse constantemente sobre los temas recientes relacionados con la gestión de talento humano. Con el propósito de ir de la mano con el desarrollo mundial.

4.2.4.2.4 Valores organizacionales.

Los valores organizacionales son la convicción que los miembros de una organización tienen en cuanto a preferir cierto estado de cosas por encima de otros (la honestidad, la eficiencia, la calidad, la confianza, etc.

Los valores organizacionales del presente proyecto son:

- Compromiso con la empresa
- Responsabilidad
- Puntualidad
- Honestidad
- Eficiencia y eficacia
- Calidad en el servicio

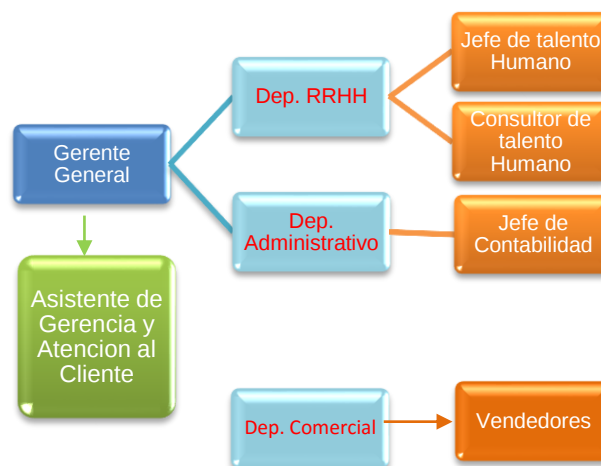
Determinación del nombre comercial de la empresa:

Se ha decidido que el nombre comercial que utilizara la empresa de asesoría en talento humano es: **Talento Empresarial, consultoría y gestión del talento humano.**

4.2.4.3 Estructura de la empresa.

A continuación se grafica la estructura jerárquica y las funciones que posee cada uno de los empleados con los que contara la empresa, a través del organigrama estructural.

Grafico N° 10 Estructura de la empresa.



La estructura administrativa de la empresa, considerando que es un negocio nuevo y de tamaño micro empresarial, se tratara de contratar personal acorde a la capacidad económica de la empresa, es por motivo que algunos cargos

realizan actividades poli funcionales como en el caso de la asistente de gerencia, quien también contara con funciones de atención al cliente e igualmente los consultores de talento humano no estarán bajo dependencia laboral de la empresa, sino que serán contratados de acuerdo a las requisitos de los clientes.

La máxima autoridad de la empresa estará conformada por el gerente general, quienes establecerán las normas y reglamentos para que sean puestos en práctica por todos los funcionarios de la empresa quien se encargara de la atención al cliente

La empresa contara con tres áreas, las mismas que son: de Recurso Humano, administrativa y comercial.

- **El área de recurso humano:** Está conformada por el jefe de talento humano considerando que será quien se encargue de seleccionar y controlar de manera directa el trabajo de los consultores de talento humano, lo cual constituye la actividad primordial de la empresa y en si el giro del negocio.
- **Área administrativa:** Está conformada por el jefe de contabilidad de la empresa.
- **Área comercial:** El área comercial estará conformada por dos vendedores. Siendo una quien se le denominara jefe de grupo, quien se encargara del control de las actividades comerciales y las evaluaciones de ventas y cobranzas.

A continuación se detalla algunos de los perfiles, funciones y competencias de cada uno de los cargos.

1. **Gerente General.-** Será el representante legal de la empresa ante las Leyes. Además se encargará de la planificación, dirección, organización y control del buen funcionamiento de la Compañía.
2. **Jefe de Recurso Humano .-** Será el encargado de coordinar con la gerencia general el desarrollo así como la implementación de nuevos productos de igual manera coordinara los procesos de reclutamiento,

selección, evaluación, y desarrollo de las personas tanto interno, como en personal que va hacer parte de nuestro servicio.

3. **Jefe Consultor.-** Será el encargado de controlar el cumplimiento estricto de los procesos técnicos normados por la empresa. Realizará el control de los procesos que se realicen para los diferentes clientes.
4. **Contador.-** Será la persona encargada de llevar la parte financiera y contable de la organización, utilizando herramientas modernas y transparentes que nos permitan una eficiente y eficaz gestión de la empresa.
5. **Jefe Comercial.-** Deberá coordinar con su equipo de ventas las estrategias para buscar nuevos clientes y conseguir nuevas cuentas, será el responsable de mantener una base de datos actualizados de las empresas que puedan requerir nuestros servicios.
6. **Vendedor.-** Será el encargado de generar clientes para la empresa, ofreciendo nuestro servicio, sondeando el mercado para generar nuevos productos que satisfagan las necesidades de los clientes.
7. **Asistente.-** Los asistentes serán responsables del manejo operativo de sus respectivas áreas, así como también serán el apoyo de sus jefes inmediatos, bajo estricto control de su jefe inmediato y en observancia absoluta de las normas.

4.2.5 Conformación Legal de la empresa.

La constitución de la empresa se lo hará según el Art. 143 de las Leyes de Compañías. Ya que se va a formar una empresa de Sociedad Anónima. El proceso que se debe seguir según las leyes serán los siguientes:

1. Elaboración de la minuta, en la que constarán los comparecientes, declaración voluntaria y los estatutos con sus respectivos puntos.

2. Una vez obtenida la información según el punto anterior, es decir los estatutos de la empresa, se procederá por medio de un Abogado, quien llevará a una notaría, para que el señor Juez, de fe pública y la eleve a Escritura Pública.
3. Se debe realizar una solicitud dirigida al Superintendente de Compañías, pidiendo la aprobación del nombre de la empresa, para ello se debe enviar cinco nombres posibles.
4. Teniendo la aprobación del nombre, se procede a abrir la cuenta de integración de capital.
5. Se debe afiliar a una de las cámaras, según lo disponga la Superintendencia.
6. Después hay que esperar la aprobación de la Escritura Pública por parte del departamento Legal de la Superintendencia de Compañías.
7. La Superintendencia de Compañías dictará una resolución sobre la Constitución de la empresa.
8. Esta resolución emitida por la Superintendencia de Compañías se publica en la prensa para dar conocimiento de la Constitución de la empresa.
9. Se debe obtener la Patente Municipal, adjuntando las escrituras, copia de la cédula del representante legal y las resoluciones del Superintendente de Compañías.
10. Hay que inscribir en el registro Mercantil la escritura de constitución de la empresa, presentando tres copias y la patente Municipal.
11. Sacar el RUC.

- 12.** Después elaborar un acta de Junta Universal de accionistas, convocada para elegir Presidente Ejecutivo y Gerente General.
- 13.** Elaborar los respectivos nombramientos.
- 14.** Con los nombramientos y el Acta de la Junta Universal se debe ir al Registro Mercantil y solicitar avisos de pago de inscripción para el Municipio y Junta de Defensa.
- 15.** Con estos pagos adjuntar las copias de las cédulas, papeletas de votación de los representantes de la empresa, e inscribir dichos nombramientos en el
- 16.** Registro Mercantil.
- 17.** Una vez inscritos estos nombramientos, se debe presentar en la Superintendencia de Compañías, en fotocopia los nombramientos, copia de la cédula el Gerente General, la publicación de la prensa y el formulario del RUC, lleno.
- 18.** Retirar el oficio de la cuenta de la integración de capital de la Superintendencia de Compañías.
- 19.** Realizar el trámite en el IESS para obtener la inscripción como patrono a través de una clave.
- 20.** Se estima que el tiempo que se llevará en la Constitución Legal de la empresa, será en un plazo mínimo de dos meses y en un plazo máximo de cuatro meses.

4.2.6 Condiciones de Servicio.

Somos una empresa de asesoría de pequeñas y medianas empresas (PYMES) y realizamos intervenciones de asesoría en todo lo referente a la contratación de Talento Humano.

4.2.7 Propuesta Preliminar.

Se ha definido que la propuesta preliminar para ingresar en el mercado será obteniendo la suficiente información sobre el tema y se espera obtener resultados en un corto plazo, ubicando mejor el servicio, alcanzando la fidelidad de los clientes y por ende posicionando dinámicamente en la mente de los usuarios.

4.2.7.1 Vida Útil Estimada.

La vida útil estimada de un proyecto depende básicamente del tiempo necesario que tiene que transcurrir para recuperar la inversión total y comenzar a obtener utilidades.

La duración total del proyecto se ha considerado hacerle de 5 años, pero también dependerá del análisis de la factibilidad financiera; es decir de los resultados que arrojen la tasa interna de retorno y el valor actual neto.

4.3 Estudio económico y financiero.

4.3.2 Encuestas realizada a las medianas y pequeñas empresas de la ciudad de Quevedo.

La mayoría de los encuestados manifiesta que si contrataría los servicios de una empresa de asesoría de talento humano, porque esto le facilitaría algunos costos como la de crear un propio departamento de Recurso Humano en cada uno de sus empresas, un porcentaje considerable se encuentra indeciso y alrededor del 12% opinan de que no es necesario.

Tabla N° 24 Estaría dispuesto a contratar este servicio

Estaría dispuesto a contratar este servicio		
OPCIONES	FRECUENCIA	%
Si	110	65%
No	20	12%
Tal vez	39	23%
Total	169	100%

Fuente: Encuesta a PYMES del Cantón Quevedo

Elaborado por: Isabel Mendoza Hidalgo

4.3.3 Inversiones Fijas.

La inversión total está clasificada en inversión fija y el capital de operación anual.

Tabla N° 25 Inversión Fija.

ACTIVOS FIJOS NETOS	VALOR	%
EQUIPOS	\$ 9,450.00	30%
MUEBLES	\$ 4,750.00	15.21%
EQUIPOS DE SEGURIDAD	\$ 1,000.00	3.20%
SUBTOTAL	\$ 15,200.00	
ACTIVOS CORRIENTES	VALOR	%
SUELDOS DE PERSONAL	\$ 6,350.00	20%
PROMOCION Y PUBLICIDAD	\$ 2,500.00	8%
SERVICIOS Y SUMINISTROS	\$ 1,225.00	4%
IMPREVISTOS	\$ 1,500.00	5%
SUBTOTAL	\$ 11,575.00	
ACTIVOS DIFERIDOS	VALOR	%
GASTOS INICIALES DE FORMACION	\$ 4,400.00	14%
SEGURO	\$ 50.65	0%
SUBTOTAL	\$ 4,450.65	
INVERSION TOTAL	\$ 31,225.65	100.00%

Fuente: Cuentas de la inversión fija.

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

El monto de la inversión total asciende a la suma de **\$31,225.65** cuya clasificación es de activos fijos netos- activos corrientes y activos diferidos.

ACTIVOS FIJOS NETO

Tabla N° 26 Detalle de Activos fijos

MUEBLES	CANT.	VALOR	TOTAL
ESCRITORIO	5	\$ 800.00	\$ 4,000.00
SILLAS	5	\$ 150.00	\$ 750.00
TOTAL	10	\$ 950.00	\$ 4,750.00
EQUIPOS	CANT.	VALOR	TOTAL
COMPUTADORAS	3	\$ 1,500.00	\$ 4,500.00
IMPRESORAS	2	\$ 1,200.00	\$ 2,400.00
CETRAL TELEFONICA	3	\$ 800.00	\$ 2,400.00
FAX	1	\$ 150.00	\$ 150.00
TOTAL	9	\$ 3,650.00	\$ 9,450.00
SEGURIDAD	CANT.	VALOR	TOTAL
ALARMA	1	\$ 1,000.00	\$ 1,000.00
TOTAL	1	\$ 1,000.00	\$ 1,000.00

Fuente: Cuentas de la inversión fija.

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

4.3.4 Inversiones Corrientes

Las inversiones Corrientes están representadas por los sueldos del recurso humano que trabajará directamente en la contratación de personal capacitación y promoción del servicio.

ACTIVOS CORRIENTES

Tabla N° 27 Detalle de Activos Corrientes.

SUELDOS			
DETALLE	CANT.	VALOR	TOTAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO	7	\$ 750.00	\$ 5,250.00
ASISTENTE	2	\$ 550.00	\$ 1,100.00
TOTAL	9	\$ 1,300.00	\$ 6,350.00
PROMOCION Y PUBLICIDAD			
DETALLE	CANT.	VALOR	TOTAL
PAGINA WED	5	\$ 450.00	\$ 2,250.00
HOSTING	1	\$ 250.00	\$ 250.00
TOTAL	6	\$ 700.00	\$ 2,500.00
SERVICIOS Y SUMINISTROS			
DETALLE	CANT.	VALOR	TOTAL
ENERGIA ELECTRICA	1	\$ 100.00	\$ 100.00
AGUA POTABLE	1	\$ 35.00	\$ 35.00
TELEFONO	1	\$ 40.00	\$ 40.00
GUARDIANIA	1	\$ 750.00	\$ 750.00
ARRIENDO	1	\$ 300.00	\$ 300.00
TOTAL	5	\$ 1,225.00	\$ 1,225.00

Fuente: Cuentas de la inversión Corriente.

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

4.3.5 Inversiones Diferidas

Las inversiones diferidas esta representadas por Gastos Iniciales y los Gastos de Seguro, donde su monto hacienden a \$ 10550.65, dólares.

ACTIVOS CORRIENTES

Tabla N° 28 Detalles de Inversiones Corrientes

GASTOS INICIALES DE FORMACION			
DETALLE	CANT.	VALOR	TOTAL
LITERERO	2	\$ 300.00	\$ 600.00
ADECUACIONES	1	\$ 1,500.00	\$ 1,500.00
INSTALACIONES	1	\$ 300.00	\$ 300.00
DECORACION LOCAL	1	\$ 200.00	\$ 200.00
GARANTIA ARRIENDO	1	\$ 300.00	\$ 300.00
TOTAL	6	\$ 2,600.00	\$ 2,900.00
CONSTITUCION DE LA COMPAÑÍA			
DETALLE	CANT.	VALOR	TOTAL
HONORARIOS DE ABOGADOS	1	\$ 550.00	\$ 550.00
DERECHO DE NOTARIA	1	\$ 80.00	\$ 80.00
PUBLICACIONES	3	\$ 40.00	\$ 120.00
PERMISO SRI	1	\$ 150.00	\$ 150.00
PERMISO IESS	1	\$ 200.00	\$ 200.00
CUENTA EMPRESA	1	\$ 400.00	\$ 400.00
TOTAL	8	\$ 1,420.00	\$ 1,500.00
SEGUROS			
DETALLE	CANT.	VALOR	TOTAL
SEGURO DE EQUIPO Y MUEBLES	1	\$ 50.65	\$ 50.65
TOTAL	1	\$ 50.65	\$ 50.65

Fuente: Cuentas de la inversión Deferidas.

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

4.3.6 Capital de operación

El capital de operación agrupa todos los costos perecederos, es decir, los gastos que deben desembolsarse semanalmente, mensualmente, trimestralmente, o sea, en periodos menores a 1 año, sin que requieran ser depreciados, entre ellos se citan, los materiales directos, la mano de obra directa, los gastos administrativos y de ventas.

Tabla N° 29 Costos de operación anual

Descripción	Valor total	%
Materiales directos	\$ 1,500.00	8%
Mano de obra directa	\$ 6,350.00	33%
Carga fabril	\$ 50.00	0%
Gastos administrativos	\$ 4,400.00	23%
Costos de ventas	\$ 6,840.00	36%
Totales	\$ 19,140.00	100%

Fuente: Costo de Operación

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

4.3.7 Inversión total.

Tabla N° 30 Inversión total.

Descripción	Valor Total	%
Inversión fija	\$ 15,200.00	44%
Capital de operaciones	\$ 19,140.00	56%
Totales	\$ 34,340.00	100%
Capital propio	\$ 10,000.00	
Financiamiento	\$ 20,000.00	(18% IF)

Fuente: Capital de operación e Inversión fija.

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

La cuenta contable de la inversión total asciende al monto de **\$ 34.340.00** de los cuales el 44% corresponde a la inversión fija y el 56% al rubro capital de operación.

4.3.8 Financiamiento.

Tabla N° 31 Financiamiento

BANCO	
3 AÑOS	
TASA DE INTERES	18%
MESES PLAZOS	40 MESES
PRESTAMOS	\$ 20,000.00

Fuente: Crédito Requerido.

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

- Crédito requerido C = \$ 20.000
- Interés anual = 18%
- Plazo de pagos = 3 años
- n = 36 pagos

Formula

$$C = P \frac{i(1+i)^n}{(1+i)^n - 1} =$$

Tabla N° 32 Detalle de pagos a tres años

SALDO DEUDA	CUOTA	INTERÉS	AMORTIZACION
\$ 20,000.00	\$ 6,867.66	\$ 300.00	\$ 6,567.66
\$ 13,432.34	\$ 6,867.66	\$ 201.49	\$ 6,666.17
\$ 6,766.17	\$ 6,867.66	\$ 101.49	\$ 6,766.17
\$ 0.00			

Fuente: Crédito Requerido.

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

TABLA DE AMORTIZACIÓN					
Financiamiento		\$ 20,000.00			
Tasa de interés anual		18.00%			
Plazo:	3	años	36	meses	
Capital:	36 meses de amortización		1	periodo pago	
Cuotas:	Pagos Fijos				
Numero de cuota	Fecha	Dividendo	Capital	Interés	Saldo
					\$ 20,000.00
1	01-jun-14	\$ 723.05	\$ 423.05	\$ 300.00	\$ 19,576.95
2	01-jul-14	\$ 723.05	\$ 429.39	\$ 293.65	\$ 19,147.56
3	01-ago-14	\$ 723.05	\$ 435.83	\$ 287.21	\$ 18,711.72
4	01-sep-14	\$ 723.05	\$ 442.37	\$ 280.68	\$ 18,269.35
5	01-oct-14	\$ 723.05	\$ 449.01	\$ 274.04	\$ 17,820.34
6	01-nov-14	\$ 723.05	\$ 455.74	\$ 267.31	\$ 17,364.60
7	01-dic-14	\$ 723.05	\$ 462.58	\$ 260.47	\$ 16,902.02
8	01-ene-15	\$ 723.05	\$ 469.52	\$ 253.53	\$ 16,432.51
9	01-feb-15	\$ 723.05	\$ 476.56	\$ 246.49	\$ 15,955.94
10	01-mar-15	\$ 723.05	\$ 483.71	\$ 239.34	\$ 15,472.24
11	01-abr-15	\$ 723.05	\$ 490.96	\$ 232.08	\$ 14,981.27
12	01-may-15	\$ 723.05	\$ 498.33	\$ 224.72	\$ 14,482.94
13	01-jun-15	\$ 723.05	\$ 505.80	\$ 217.24	\$ 13,977.14
14	01-jul-15	\$ 723.05	\$ 513.39	\$ 209.66	\$ 13,463.75
15	01-ago-15	\$ 723.05	\$ 521.09	\$ 201.96	\$ 12,942.66
16	01-sep-15	\$ 723.05	\$ 528.91	\$ 194.14	\$ 12,413.75
17	01-oct-15	\$ 723.05	\$ 536.84	\$ 186.21	\$ 11,876.91
18	01-nov-15	\$ 723.05	\$ 544.89	\$ 178.15	\$ 11,332.01
19	01-dic-15	\$ 723.05	\$ 553.07	\$ 169.98	\$ 10,778.94
20	01-ene-16	\$ 723.05	\$ 561.36	\$ 161.68	\$ 10,217.58
21	01-feb-16	\$ 723.05	\$ 569.78	\$ 153.26	\$ 9,647.80
22	01-mar-16	\$ 723.05	\$ 578.33	\$ 144.72	\$ 9,069.47
23	01-abr-16	\$ 723.05	\$ 587.01	\$ 136.04	\$ 8,482.46
24	01-may-16	\$ 723.05	\$ 595.81	\$ 127.24	\$ 7,886.65
25	01-jun-16	\$ 723.05	\$ 604.75	\$ 118.30	\$ 7,281.90
26	01-jul-16	\$ 723.05	\$ 613.82	\$ 109.23	\$ 6,668.08
27	01-ago-16	\$ 723.05	\$ 623.03	\$ 100.02	\$ 6,045.05
28	01-sep-16	\$ 723.05	\$ 632.37	\$ 90.68	\$ 5,412.68
29	01-oct-16	\$ 723.05	\$ 641.86	\$ 81.19	\$ 4,770.82
30	01-nov-16	\$ 723.05	\$ 651.49	\$ 71.56	\$ 4,119.34
31	01-dic-16	\$ 723.05	\$ 661.26	\$ 61.79	\$ 3,458.08
32	01-ene-17	\$ 723.05	\$ 671.18	\$ 51.87	\$ 2,786.90
33	01-feb-17	\$ 723.05	\$ 681.24	\$ 41.80	\$ 2,105.66
34	01-mar-17	\$ 723.05	\$ 691.46	\$ 31.58	\$ 1,414.20
35	01-abr-17	\$ 723.05	\$ 701.83	\$ 21.21	\$ 712.36
36	01-may-17	\$ 723.05	\$ 712.36	\$ 10.69	\$ (0.00)
TOTAL \$		\$ 26,029.72	\$ 20,000.00	\$ 6,029.72	

Fuente: Crédito Requerido.

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

4.3.9 Estimaciones de Ingreso.

Ingreso Estimado anual por colocación de Personal y asesoría.

Tabla N° 34 Ingreso Estimado Anuales por Colocación de Personal y asesoría

COLOCACION DE PERSONAL					
VALOR	#	DETALLE	%	Total Anual	Total Mensual
\$ 200.00	2	Vendedores	20%	\$ 6,840.00	\$ 570.00
\$ 200.00	1	Operaciones	20%	\$ 3,120.00	\$ 260.00
\$ 200.00	3	Producción	20%	\$ 2,280.00	\$ 190.00
\$ 300.00	3	Administrativos	20%	\$ 3,840.00	\$ 320.00
\$ 200.00	2	Financieros	20%	\$ 1,008.00	\$ 84.00
\$ 200.00	2	Marketing	20%	\$ 900.00	\$ 75.00
		Total de Ingresos		\$ 17,988.00	\$ 1,499.00
ASESORIA					
VALOR	#	DETALLE	Días	Total Anual	Total Mensual
\$ 550.00	2	Outsourcing de nomina		\$ 31,200.00	\$ 2,600.00
\$ 450.00	1	Terc. Personal Administrativo		\$ 9,000.00	\$ 750.00
\$ 380.00	1	Terc. Personal Servicios		\$ 7,800.00	\$ 650.00
\$ 380.00	1	Terc. Personal Técnico		\$ 7,800.00	\$ 650.00
		Total de Ingresos		\$ 55,800.00	\$ 4,650.00
Total de Ingreso por colocación y Asesoría				\$ 73,788.00	\$ 6,149.00

Colocación de Personal	
Total anual	\$ 17,988.00

Tercerización de Servicio	
Total anual	\$ 55,800.00

Fuente: Ingresos estimados

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

4.3.10 Estimaciones de Egreso.

4.3.10.1 Costo de personal.

Tabla N° 35 Costo de Personal

	RUBROS DE INGRESOS	PROVISIONES DE INGRESO			OTROS COSTOS		COSTO TOTAL
CARGO	Salario Unificado	Décimo Tercero	Décimo cuarto	Aporte al IESS	Fondo de Reserva	Provisión para Vacaciones	Costo de Nomina
Gerente	\$ 850.00	\$ 70.83	28.33	\$ 80.33	\$ 70.83	\$ 35.42	\$ 1,135.74
Jefe de RR.HH.	\$ 550.00	\$ 45.83	28.33	\$ 51.98	\$ 45.83	\$ 22.92	\$ 744.89
Ast. RR.HH.	\$ 380.00	\$ 31.67	28.33	\$ 35.91	\$ 31.67	\$ 15.83	\$ 523.41
Asistente de Servicios	\$ 380.00	\$ 31.67	28.33	\$ 35.91	\$ 31.67	\$ 15.83	\$ 523.41
Secretaria	\$ 320.00	\$ 26.67	28.33	\$ 30.24	\$ 26.67	\$ 13.33	\$ 445.24
Supervisor	\$ 380.00	\$ 31.67	28.33	\$ 35.91	\$ 31.67	\$ 15.83	\$ 523.41
Vendedor	\$ 320.00	\$ 26.67	28.33	\$ 30.24	\$ 26.67	\$ 13.33	\$ 445.24
Mensual	\$ 3,180.00	\$ 265.00	\$ 198.33	\$ 300.51	\$ 265.00	\$ 132.50	\$ 4,341.34
Anual	\$ 38,160.00	\$ 3,180.00	\$ 2,380.00	\$ 3,606.12	\$ 3,180.00	\$ 1,590.00	\$ 52,096.08

Fuente: Ingresos estimados

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

Sueldo Personal administrativo	Mensual	\$ 3,372.69
	Anual	\$ 40,472.28
Sueldo Personal de Ventas	Mensual	\$ 968.65
	Anual	\$ 11,623.80
Total Sueldo Anual		\$ 52,096.08

4.3.10.2 Costos de Servicios

Tabla N° 36 Costos de Servicios

SERVICIOS		
DETALLE	COSTO MENSUAL	TOTAL ANUAL
Costo de Casillero	\$ 1.25	\$ 15.00
Internet	\$ 45.00	\$ 540.00
Población-Prensa	\$ 120.00	\$ 1,440.00
TOTAL	\$ 166.25	\$ 1,995.00

Fuente: Detalle de Costo

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

Tabla N° 37 Costo Servicios y Suministros

SERVICIOS Y SUMINISTROS		
DETALLE	COSTO MENSUAL	TOTAL ANUAL
Servicios y Suministros	\$ 300.00	\$ 3,600.00
TOTAL	\$ 300.00	\$ 3,600.00

Fuente: Detalle de Costo

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

Tabla N° 38 Costo de Sueldo

SUELDOS		
DETALLE	COSTO MENSUAL	TOTAL ANUAL
Sueldos	\$ 4,341.34	\$ 52,096.08
TOTAL	\$ 4,341.34	\$ 52,096.08

Fuente: Detalle de Costo

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

Tabla N° 39 Costos de Depreciación y Amortización

DEPRECIACION Y AMORTIZACION		
DETALLE	COSTO MENSUAL	TOTAL ANUAL
Deprecación y Amortización	\$ 89.61	\$ 1,075.32
TOTAL	\$ 89.61	\$ 1,075.32

Fuente: Detalle de Costo

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

4.3.11 Depreciación.

Tabla N° 40 Depreciación

DETALLE	Valor Total	Año de Vida Útil	%	Valor a Depreciar Año-1	Valor a Depreciar Año-2	Valor a Depreciar Año-3	Valor a Depreciar Año-4	Valor a Depreciar Año-5	Valor a Depreciar Año-6	Valor a Depreciar Año-7	Valor a Depreciar Año-8	Valor a Depreciar Año-9	Valor a Depreciar Año-10	VALOR TOTAL
Equipo de Oficina	\$ 9,440.00	10	10%	\$ 944.00	\$ 944.00	\$ 944.00	\$ 944.00	\$ 944.00	\$ 944.00	\$ 944.00	\$ 944.00	\$ 944.00	\$ 944.00	\$ 9,440.00
Muebles	\$ 1,200.00	10	10%	\$ 120.00	\$ 120.00	\$ 120.00	\$ 120.00	\$ 120.00	\$ 120.00	\$ 120.00	\$ 120.00	\$ 120.00	\$ 120.00	\$ 1,200.00
Equipo de Seguridad	\$ 1,000.00	10	10%	\$ 100.00	\$ 100.00	\$ 100.00	\$ 100.00	\$ 100.00	\$ 100.00	\$ 100.00	\$ 100.00	\$ 100.00	\$ 100.00	\$ 1,000.00
				1164	1164	1164	1164	1164	1164	1164	1164	1164	1164	\$ 11,640.00

Fuente: Depreciación Equipos de Oficina.

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

4.3.12 Amortización.

Tabla de N° 41 Amortización

ACTIVOS DIFERIDOS	Valor Total	TIEMPO	%	AMORTIZACIÓN-AÑO-1	AMORTIZACIÓN-AÑO-2	AMORTIZACIÓN-AÑO-3	AMORTIZACIÓN-AÑO-4	AMORTIZACIÓN-AÑO-5	TOTAL
Gastos Iniciales de Formación	\$ 10,500.00	5	20%	\$ 2,100.00	\$ 2,100.00	\$ 2,100.00	\$ 2,100.00	\$ 2,100.00	\$ 10,500.00

Fuente: Amortización Gastos Iniciales.

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

4.3.13 Flujo de Caja.

Tabla de N° 42 Flujo de Caja

CONCEPTOS/AÑOS	CERO	UNO	DOS	TRES	CUATRO	CINCO
A. INGRESOS OPERACIONALES						
Colocación de personal		17988.00	13134.00	14447.40	15892.14	17481.35
Tercerización de Servicio		55800.00	32340.00	35574.00	39131.40	43044.54
INGRESOS		73788.00	45474.00	50021.40	55023.54	60525.89
B. EGRESOS OPERACIONALES						
Personal Administrativo		-40472.28	-44519.51	-48971.46	-53868.60	-59255.47
Personal de Venta		-11623.80	-12786.18	-14064.80	-15471.28	-17018.41
Total Nomina de personal		-52096.08	-57305.69	-63036.26	-69339.88	-76273.87
Suministros y Servicios						
Energía Eléctrica		-1200.00	-1320.00	-1452.00	-1597.20	-1756.92
Agua Potable		-420.00	-462.00	-508.20	-559.02	-614.92
Teléfono		-480.00	-528.00	-580.80	-638.88	-702.77
Guardianía		-9000.00	-9900.00	-10890.00	-11979.00	-13176.90
Arriendo		-3600.00	-3960.00	-4356.00	-4791.60	-5270.76
Servicios Internet/Casillero/publicación		-1995.00	-2194.50	-2413.95	-2655.35	-2920.88
Servicios y Suministros		-3600.00	-3960.00	-4356.00	-4791.60	-5270.76
Total Suministros y Servicios		-20295.00	-20295.00	-20295.00	-20295.00	-20295.00
EGRESOS						
C. EGRESOS NO OPERACIONALES						
Depreciación		-1164.00	-1280.40	-1408.44	-1549.28	-1704.21
Amortización		-2100.00	-2310.00	-2541.00	-2795.10	-3074.61
Interés Préstamo		-300.00	-330.00	-363.00	-399.30	-439.23

Total Egresos no Operacionales		-3564.00	-3920.40	-4312.44	-4743.68	-5218.05
UTILIDAD DEL EJERCICIO		21176.77	18.85	36688.81	51043.16	73280.47
15% Participación de Trabajadores		-5294.19	-4.71	-9172.20	-12760.79	-18320.12
25% Impuesto a la Renta		-8823.66	-7.86	-15287.01	-21267.98	-30533.53
UTILIDAD NETA		-14117.85	-12.57	-24459.21	-34028.77	-48853.64
Depreciación		1164	1164	1164	1164	1164
Amortización		2100	2100	2100	2100	2100
D. CONSTRUCCIONES E INSTALACIONES						
Activos Fijos Netos	-15200.00					
Activos Corrientes	-11575.00					
Activos Diferidos	-4450.65					
Total Inversión Inicial	-31225.65					
Capital de Trabajo (préstamo)	-20000					
Amortización Préstamo		-6567.66	-6666.17	-6766.17		
Flujo de caja libre	-51225.65	7058.92	6.28	12229.60	17014.39	24426.82

Fuente: Flujo de caja

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

4.3.14 Ingresos por ventas

Tabla de N° 43 Ingreso por Ventas

Años	Empresas proyectadas	Precio de venta / servicio profesional	Ingresos esperados	% de incremento
2014	194	\$ 380.00	\$ 73,702.62	
2015	106	\$ 380.00	\$ 40,353.82	10%
2016	273	\$ 380.00	\$ 103,576.26	10%
2017	342	\$ 380.00	\$ 129,816.59	10%
2018	446	\$ 380.00	\$ 169,426.84	10%

Fuente: Programa de Comercialización

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

En el primer año de implementación del proyecto, se percibirán **\$ 73702,62** por concepto de ventas de Servicio Profesional.

4.3.15 Punto de Equilibrio.

Para obtener el punto de equilibrio se debe utilizar la siguiente ecuación financiera:

Con esta ecuación se puede determinar el porcentaje del punto de equilibrio; el número o valor resultante que al dividirlo por 12 da como resultado un valor mensual.

$$\text{Punto de equilibrio} = \frac{\frac{\text{Costos fijos}}{1 - \text{Costos variables}}}{\text{Ingreso}}$$

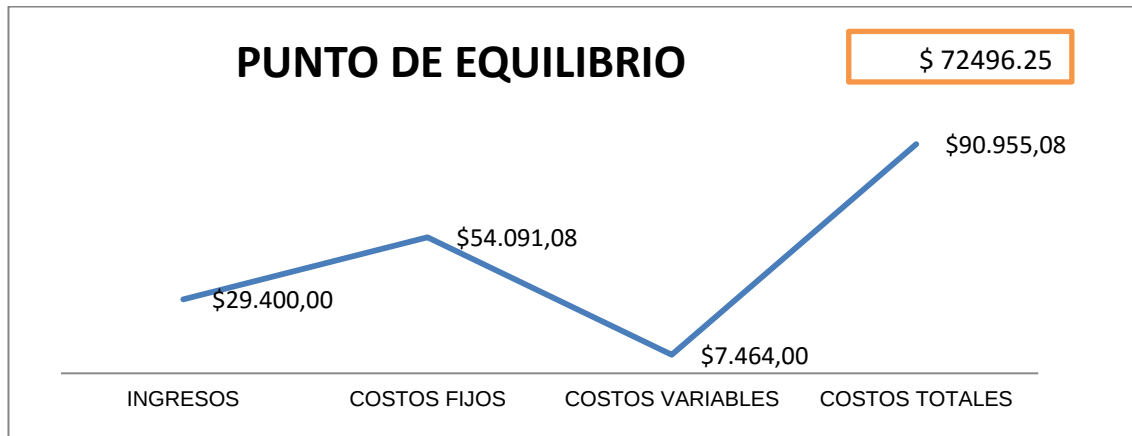
$$\begin{aligned} \text{Punto Equilibrio} &= \frac{\$ 54,091.08}{1 - \$ 7.464,00} \\ &= \$ 29.400,00 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Punto Equilibrio} &= \frac{\$ 54,091.08}{1 - \$ 0.253877551} \end{aligned}$$

$$\text{Punto de equilibrio} = \$ 72.496,25 \quad \text{Ingresos anuales}$$

Punto de equilibrio = \$ 6.041,35 Ingresos mensuales

Grafico N° 11



Fuente: Punto de Equilibrio

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

4.3.16 Determinación de la Tasa Interna de Retorno y VAN.

Cuadro 44. Estado de resultados.

		AÑO-1	AÑO-2	AÑO-3	AÑO-4	AÑO-5
INVERSION	0	1	2	3	4	5
INGRESOS		\$ 73,702.62	\$ 40,353.82	\$ 103,576.26	\$ 129,816.59	\$ 169,426.84
Total Ingreso (A)		\$ 73,702.62	\$ 40,353.82	\$ 103,576.26	\$ 129,816.59	\$ 169,426.84
Gastos de Operación		\$ 19,144.00	\$ 21,058.40	\$ 23,164.24	\$ 25,480.66	\$ 28,028.73
Depreciación		\$ 3,264.00	\$ 3,264.00	\$ 3,264.00	\$ 3,264.00	\$ 3,264.00
Gastos Financieros		\$ 16,000.00	\$ 16,000.00	\$ 16,000.00	\$ 16,000.00	\$ 16,000.00
Total Egreso (B)		\$ 38,408.00	\$ 40,322.40	\$ 42,428.24	\$ 44,744.66	\$ 47,292.73
Flujo de caja Neto (A-B)	75955.08	\$ 35,294.62	\$ 31.42	\$ 61,148.02	\$ 85,071.93	\$ 122,134.11
15% Participación de Trabajadores		\$ 5,294.19	\$ 4.71	\$ 9,172.20	\$ 12,760.79	\$ 18,320.12
25% Impuesto a la Renta		\$ 8,823.66	\$ 7.86	\$ 15,287.01	\$ 21,267.98	\$ 30,533.53
Utilidad Liquida	75955.08	\$ 21,176.77	\$ 18.85	\$ 36,688.81	\$ 51,043.16	\$ 73,280.47

TIR 22.5 %

VAN 32812.89

Elaboración: Isabel Mendoza Hidalgo

4.4 Evaluación Financiera del Proyecto

Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) están diseñadas para ser aplicadas en los estados financieros con propósito de información general, así como en otra información financiera de todas las entidades con ámbito de lucro, entre sus ventajas se encuentra. La adaptación de las normas llevarán a los usuarios en Ecuador a que puedan leer los estados financieros bajo la misma normativa.

La viabilidad financiera de un proyecto, es la última etapa de la evaluación de un proyecto de inversión y consisten en ordenar y sistematizar la información de carácter monetario que proporcionaron las etapas anteriores, elaborar los cuadros analíticos y antecedentes adicionales para determinar su rentabilidad.

En último término, la viabilidad financiera determina la aprobación o rechazo de un proyecto de inversión.

Los principales métodos que se utilizan para medir la rentabilidad financiera de un proyecto, y que utilizan el flujo de caja proyectado son el TIR y el VAN, menos importante es el de la razón costo – beneficio.

4.4.2 Técnica de Evaluación Utilizadas

Las técnicas de evaluación que se utilizaron para evaluar la parte financiera de nuestro proyecto son:

- La tasa interna de retorno TIR
- El valor actual neto Van
- La relación Costo – Beneficio

4.4.3 Valor Actual Neto (VAN)

El valor actual neto es la diferencia entre todos los ingresos y egresos del proyecto en un tiempo determinado, expresadas en moneda actual.

Este criterio plantea que el proyecto debe aceptarse si su valor actual neto es igual o superior a cero.

4.4.4 Tasa Interna de Retorno (TIR)

La tasa interna de retorno representa la más alta tasa de interés que un inversionista podría pagar sin perder dinero, si todos los fondos para el financiamiento de la inversión se pidieran prestados y el préstamo, se pagara con las entradas en efectivo con la inversión a medida que se fueren produciendo.

Al aplicar el criterio de la tasa interna de retorno se evaluará al proyecto en función de la única tasa de rendimiento por período con la cual la totalidad de beneficios actualizados son exactamente iguales a los desembolsos expresados en moneda actual.

4.4.5 Relación Costo – Beneficio

Este coeficiente sirve para evaluar el rendimiento de cada dólar que se invirtió en el proyecto. El indicador llamado coeficiente beneficio / costo es la relación entre el ingreso neto que genera el proyecto y los costos totales necesarios para su ejecución, como se puede apreciar en la siguiente ecuación:

$$\text{Coeficiente beneficio / costo} = \frac{\text{Ingresos}}{\text{Costo total}}$$

$$\text{Coeficiente beneficio / costo} = \frac{\$73.708,00}{\$58.766,40}$$

$$\text{Coeficiente beneficio / costo} = 1,25 \text{ (25\%)}$$

El coeficiente beneficio / costo manifiesta que por cada dólar invertido, serán generados \$1,25 de ingresos, es decir, 25% de beneficios, y se pone de manifiesto la factibilidad de la inversión.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- En la actualidad el empleado constituye el eje principal de las organizaciones y deben ser considerado como el aspecto más importantes para el desarrollo productivo, es por esto que las PYMES, necesitan de los servicios de una empresa de asesoría de talento humano, según los resultados de las encuestas realizadas más del 60%, no conocen empresas que brinden este servicio, de reclutar y seleccionar al personal más idóneo, lo cual nos proporciona una oportunidad de negocio para el presente proyecto de factibilidad.
- La encuesta personalizada se obtuvo información referente a varios aspectos tales como quien es responsable de los procesos de talento humano, dando como resultado que existe una deficiencia al momento de realizar esta función, ya que no tiene a expertos en el tema, por ser empresas medianas y pequeñas que se encuentran en proceso de desarrollo.
- En base al estudio de mercado, se pudo determinar lo siguiente, de las cientos sesenta y nueve empresas encuestadas, se pudo obtener la demanda insatisfecha actual que son de 45 empresas, así mismo proyectando hasta el año 2018 una demanda insatisfecha de 237 empresas que necesitaran el servicio de forma permanente.
- Por lo tanto antes expuesto en el estudio de mercado permite saber el servicio, el precio, las condiciones que brindan las competencias. Así como también las expectativas que tienen los clientes del servicio que se le está brindando.
- Luego de haber realizado el estudio para éste proyecto se puede dar cuenta que este es factible de realizarlo y es rentable.

5.2 Recomendaciones.

- De acuerdo a la investigación realizada se puede recomendar como estrategia tener una base de datos actualizada y eficiente que permita prestar un servicio de calidad y sobre todo con mucha rapidez, anticipándose incluso a las necesidades de los clientes, sabiendo que la mayoría de empresas contratan personal a principios de año y así satisfacer las necesidades existentes.
- Se contará con personal profesional, quien ayudará a brindar un servicio eficiente y eficaz a las empresas pequeñas y medianas del Cantón Quevedo, cumpliendo siempre con una planificación que permita dar un servicio de calidad.
- El valor agregado de la compañía será el servicio personalizado de Asesoría en Talento Humano que se brindará a los clientes, esto es no sólo durante el inicio de la negociación sino durante el proceso. En cuanto al costo del servicio la estrategia será, ingresar al mercado con un precio inferior al de la competencia, lo que permitiría darnos a conocer de una manera rápida en el mercado.
- Se sugiere poner en marcha la implementación de la empresa de asesoría de talento humano en la ciudad de Quevedo, ya que los resultados del estudio confirman la hipótesis de que si es factible la creación de la misma.

CAPÍTULO VI

BIBLIOGRAFIA

- Alles, M. A. (2008). Dirección Estratégica de Recursos Humanos . Gestion por Competencia. Argentina Buenos Aires: Ediciones Granicas.
- Arboleda Belez, G. (2011). Proyectos Evaluación y Control. España: España, PP.45 PAZ.
- Benjamín, F. E. (2010). Organización de Empresas, "Análisis Diseño y Estructura (7° Edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Brito, J. (2010). Estudio de Factibilidad de Proyectos. España: INTEC.
- Butteris, M. (2011). El papel y función de los recursos humanos (12a Edición ed.). Bogotá: Mc Graw-Hill Internacional.
- Castillo Niño, A. (2011). Manual sobre estudio de factibilidad. Bogotá: IICA.
- Chiavenato, A. (2009). Administración y Gestión de Talento Humano. Bogotá: Mc-Graw-Hill.
- Da Silva, O. R. (2010). Teoría de la Administración. Italia: Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V.
- Da Silva, R. (2010). Teoría de la Administración. Internacional Thomson Editores S.A.
- Davalo, P. (2008). Fundamentos de Preparación y Evaluación de Proyectos de Inversión (Segunda Edición ed.). Bogotá Colombia: Ecoe. Ediciones.
- De Zuani, R. E. (2009). Teoría de la administración (Segunda Edición ed.). México: Maktub.
- Domínguez, G. E. (2011). Trabajo de Diploma en opción al título de Licenciado en Economía. España: INTEC.
- Espinoza Fernandez, S. (2007). Proyecto de Inversión, Factibilidad de Proyecto. Costa Rica: Segunda Edición.

- Fernández, E. S. (2007). Proyectos de Inversión, Factibilidad de proyecto (Segunda Edición ed.). Costa Rica: Tecnológica de Costa Rica.
- Galindo Ruiz, C. J. (2010). Manual para la creación de Empresa (Segunda Edición ed.). Bogotá: Ecoe. Ediciones.
- García Ortega, J. G. (2011). En Busca de Financiación. España: ISBN-978-84-9745-876-4.
- García, W. (2012). Contabilidad Financiera (4ta Edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Goolder Longenecker, J. (2012). Administración de pequeñas empresas (16a EDICIÓN ed.). México: ISBN-978-607-481-810-9.
- Goxens, A. (2010). Manual Práctico de creación de Empresa. Lima- Perú: Editorial de Lima.
- Guajardo, G. (2009). Contabilidad Financiera (Cuarta Edición ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, A. (2008). Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión (Cuarta Edición ed.). México: ECAFSA, Thomson Learning.
- Hernández, A. (2010). Formulación y evaluación de proyectos de inversión. (Cuarta Edición ed.). México: Thomson Learning.
- Hitt, A. (2011). Administración. México.
- Ilpes, M. (2010). Guía para la presentación de Proyectos (Vigesimosétima Edición ed.). México: Siglo XXI Editores.
- Lascano. (2010). Proyectos en el Ecuador. Ecuador.
- Miguelina, V. C. (2009). Desempeño por Competencia. ESPAÑA MADRID: INTEC.
- Miño. (2010). Estudio de Factibilidad. España.

Murcia, J. (2009). Proyectos, Formulacion y Criterio de Evaluación. Colombia: Editorial Alfaomega .

Paz, N. (2009). Factibilidad de un Negocio. España: INTEC.

Puchol Moreno, L. (2007). EL LIBRO DEL EMPRENDEDOR " Como crear tu empresa y convertirte en tu propio jefe" (4ta EDICION ed.). MADRID: EDICIONES DIAZ DE SANTOS S.A.

Rojas, E. (2012). Estudio de Economía. México: Maktub.

Sanchez, I. R. (2010). Evaluación Financiera de Proyectos de Inversión.

Sanchez, L. (2009). Evaluación de proyectos de Inversión, Curso para Diplomados y Maestría. España: INTEC.

CAPÍTULO VII

ANEXOS

ANEXOS 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO



UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA INGENIERIA COMERCIAL



ESPECIALIZACION RECURSOS HUMANOS

ENCUESTA

La presente encuesta tiene como objetivo crear una consultoría de Asesoría en el área de recursos humanos en la ciudad de Quevedo.

La información suministrada en esta encuesta será tratada confidencialmente y solo tiene validez para la presente investigación.

INSTRUCCIONES

- a) Favor responder las preguntas con la sinceridad que la caracteriza.
- b) Marque con una X en el casillero de la alternativa que se aproxime más a su opinión.
- c) En las preguntas que requiera su criterio, favor contestar en forma clara y precisa.

1.- ¿Su empresa tiene departamento de talento Humano?

Si ()

No ()

2. ¿Quién se encarga de los procesos de selección, capacitación, evaluación y vigilar el bienestar social de sus empleados?

Persona Encargada: _____ Cargo: _____

3.- ¿Su empresa anteriormente ha recibido alguna asesoría para seleccionar, contratar, capacitar y evaluar al personal idóneo para ocupar un puesto vacante dentro de la empresa?

Siempre ()

Frecuente ()

Nunca ()

4.- ¿Puede usted citar el nombre de una empresa que brinde asesoría en el área de Talento Humano en la Ciudad de Quevedo?

5.- ¿Considera usted necesario que exista una consultora que brinde asesoría en el área de Talento Humano en la Ciudad de Quevedo?

SI ()

NO ()

6.- ¿Dónde le gustaría que estén las oficinas de este servicio?

Norte ()

Centro ()

Sur ()

7.- ¿Con qué frecuencia se realiza el proceso de capacitación del personal de su empresa?

Una vez al mes

()

Una vez cada tres meses ()

Una vez cada seis meses ()

Una vez al año

()

8.- ¿Sabe Usted cuales son las obligaciones de los empleadores con el actual código de trabajo?

Poco ()

Mucho ()

Nada ()

9.- ¿Cuántos empleados en total laboran en su empresa?

De 1 a 10 empleados ()

De 11 a 20 empleados ()

De 21 a 50 empleados ()

10.- Si una empresa de asesoría en el área de Talento Humano ofertara un servicio garantizado basándose en los resultados que pueda generar en sus empleados. ¿Estaría dispuesto a contratar este servicio?

Si ()

No ()

Tal vez ()

ANEXOS 2

PREGUNTAS DE CALENTAMIENTO

Pregunta N° 01

¿Tiene conocimiento de la importancia que es la creación de una empresa que brinde asesoría de talento Humano sin importar su razón social?

Repuesta.

Es muy importante que se cree una empresa de este tipo de servicio porque nos ayudaría mucho en el desarrollo de nuestra actividad.

Pregunta N° 02

¿Cómo gerente hasta donde piensa que le puede ayudar la creación de una empresa de asesoría de talento humano?

Repuesta.

Es muy indispensable hoy en día porque para los pequeños empresarios nos cuesta mucho dinero y tiempo.

PREGUNTAS ESTRATEGICAS

Pregunta N° 03

¿Actualmente en su empresa han creado algún departamento de talento humano?

Repuesta.

Actualmente no contamos con un departamento de talento humano puesto que somos una pequeña empresa.

Pregunta N° 04

¿Considera que su empresa maneja eficaz y eficientemente los temas de RRHH?

Repuesta.

Quisiera que fuese así, pero no es nuestra especialidad.

Pregunta N° 05

Anteriormente ha contratado un servicio de consultoría y que satisfactorio resultado

Repuesta.

Si hemos contratado, unos más buenos que otros

Pregunta N° 06

¿Qué precio estaría dispuesto a pagar por un servicio de asesoría en talento humano?

Repuesta.

Realmente no podría indicar un valor exacto puesto que dependería mucho de lo que este solicitando.

PREGUNTAS DE CIERRE

Pregunta N° 07

¿Cada qué tiempo le gustaría adquirir un servicio de asesoría en talento humano?

Repuesta.

No siempre como empresario se está necesitando contratar un servicio como el que usted me ofrece pero lo haría cuando necesite de una nueva o remplazar a una persona que ha dejado de laborar para mí.

Pregunta N° 08

¿Piensa usted que una consultoría es un medio adecuado para contratar a una nueva persona para que labore en su empresa?

Repuesta.

Bueno pienso que las consultoría serian buena siempre y cuando ofrezcan un buen servicio.

ANEXOS 3

LISTADO DE EMPRESAS DE QUEVEDO (PYMES)

Venta de un producto.

Actividad	Nombre Comercial
	Quevedo Sport Agrimen Chemlok Del Ecuador Quimicotienda- Proquiandinos S.A
AGROQUIMICOS	Agripac S.A Incoagro Cía. Ltda.
AIRE ACONDICIONADOS	Megafrio Rocersa S.A
ALIMENTICIOS PRODUCTOS	Pydaco Cía. Ltda.
ALMACENES	Almacén Katty Almacén Marujita Almacén Torito Almacenes Súper Pato Centro Comercial "La Fortuna" Comercial Veliz Almacenes Pycca Centro Musical Juguete Caro Musical Vega
APÍCOLAS	Asistencia Apícola Sayrita
AUTOMÓVILES REPUESTOS Y ACCESORIOS	Repuestos Automotirz Castro
BAZARES	Almacén Peralta Bazar Novedades "Patty"
BOMBAS DE INYECCIÓN A DIESEL	Garner Espinoza C.A Boutique D' Maris Boutique Vogue Exclusividades María José Gaby Stor
CALZADO ALMACENES	Calzado Medio Pollo Calzado Quevedo Elegante
CAMIONES REPUESTOS Y ACCESORIOS	Taller De Frenos "Menéndez"
CASAS PREFABRICADAS	Tecnomuro S.A

Actividad	Nombre Comercial
CERAMICAS	Cerámicas Rialto Ecuaceramica Keramicos
CEVICHERRIAS	Cabañas De Josué Las Redes Picudo Blanco El Faro El Muelle
COLCHONES	Almacén Rico Sueño
COMPUTADORAS	Center Computer Compuvall Procompu R&R Computadoras Zeus Corporación
DEPORTES	Deportes Ledesma Publitex Mimo's
ELECTRODOMESTICOS	Artefacta Amacenes La Ganga Créditos Económicos Orve Hogar Comandato Marcimex Electro Éxito Importadora Madoba
EXTINTORES	Inseind
FARMACIAS, BOTICAS Y DROGUERÍAS	Farmacia Beto Farmacia Éxito Farmacia Mi Doctor Luis Laboratorios Clínicos Álvarez M. Orlando Dr. Centro De Patología Clínica Cepac Laboratorio Clínico Automatizado "La Nube"

Actividad	Nombre Comercial
FERRETERÍAS	Casa Ferreteria Fong S.A Ferredomínguez Megacentro El Éxito Promainco Ferreteria Ajila Ferreteria Wong
FIESTAS	Confitería Y Fiesta El Pauteño
FOTOGRAFÍA	Mario Navarrete Melissa Lopez Foto Filmaciones Sarcor
FUNERARIAS	Camposanto Colina De Los Recuerdos Camposanto Jardines De La Paz
GASES INDUSTRIALES Y MEDICINALES	Oxicentro
GASOLINERAS	Estación De Servicio La Chiquita "Petrolrios"
INTERNET	Puntonet Telconet Quevenet Tránstelco
JOYERÍAS	El Palacio De Las Joyas Joyería Y Relojería "La Marquesita".
LIBRERIAS	Librería Y Papelería "Quevedo" Librería Y Papelería Amazonas Librería Y Papelería Mundo Office Librería Y Papelería Ecuador
LLANTAS - DITRIBUIDORES	Comercial Almaquin Distribuidora Salazar
LUBRICADORAS Y LUBRICANTES	Lavadora Y Lubricadora García Multipates S.A Comercial Fon Fay
MANGUERAS	Ecuamangueras Se.Ma.Hi
MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN - OFICINA	Adelca Acería Del Ecuador C.A Fábrica De Ladrillos Catamayo Adelca Indumaster S.A
PARABRISAS	Parabrisa Cr
PISOS	Dgres
REPUESTOS AGRICOLAS	Repuestos Hino Comercial Agapito Perkins Parts Almacén Sarnosa Repuestos "J.C"

Actividad	Nombre Comercial
RIEGO- EQUIPO	Comtec
SOLDADURAS	Sager
TELAS - ALMACENES	Importadora Textil Aidita
TIENDAS- SUPERMECADOS	Tienda Quevedo Comercial Amparito Comercial Litardo
TUBERÍAS	Tuberías Rival Hecadu S.A
FARMACIAS	Farmacia Suiza
	Farmacia Inglesa
	Gfarcia Cruz Azul
	Farmacia Sana Sana

Venta de un servicio

Actividad	Nombre Comercial
ARQUITECTOS DECORACIONES GABINETES DE BELLEZA MANTENIMIENTO INDUSTRIAL MAQUINARIAS AGROINDUSTRIALES	Suárez Looor Cristina Decormarmol Centro De Cosmetología Y Peluquería Belleza De Mujer Tecnifilo Industrias Horst Cía. Ltda.
HOTELES	Hotel Almaquin Hotel Costa Del Sol Hotel Quevedo Hotel Palmar Del Sol Hotel Popular Continental Hotel Presidente Hotel Restaurante Jade Riverside Hotel Ecológico Hotel Olímpico
RADIODIFUSORES	Radio Imperio Radio Rey Radio Viva Radio Ondas Quevedeñas Radio Audiorama Radio Rvt Radio Splendid Radio La Voz Del Trópico.

Actividad	Nombre Comercial
IMPRENTAS	Gráficas Universal Imprentas Unidas
ABOGADOS	Estudio Jurídico "Aristo" Estudio Jurídico David Espinoza Estudio Jurídico Donoso Estudio Jurídico Eje Estudio Jurídico Saltos Muñoz Franklin
CONTABILIDAD – SERVICIO	Acofinsa Asesoría Tributaria Alarcon Suarez Asesoría Tributaria Maribel Palma Serviuidia S.A
CLINICAS, HOSPITALES Y CENTROS MEDICOS	Clínica Bravo Clínica De Ojos Clínica "Guayaquil" Clínica "San Camilo" Clínica Maternidad Santa Marianita Clínica De Especialidades Revelo Gray Consultorio Galeno Consultorio "Maria Auxiliadora" Novaclínica Quirúrgica Unidad Médica Quirúrgica San Francisco
ÓPTICAS	Optirey Optica Len´S Optica Gil Gmo
MEDICOS, EFECTOS EQUIPOS E INSTRUMENTOS	Adv Medical C.A Nocar/Casa De Insumos
CLINICAS VETERINARIAS	Pet Shop El Establo
TINTORERÍAS	Tintorería Modelo

Prestación de un Servicio.

Actividad	Nombre Comercial
BANCOS	Banco Bolivariano
	Banco De Machala
	Banco De Fomento
	Mutualista Pichincha
	Banco Internacional
	Banco Produbanco
	Banco Guayaquil
	Banco Del Pacifico
	Banco Solidario
	Banco Servipagos
	Banco D' Miro S.A
	Baco Finca
COOPERATIVAS	Cooperativa 29 De Octubre Ltda.
	Cooperativa De Ahorro Y Credito Quevedo
	Cooperativa De Transportes Ecuador
	Cooperativa De Transporte Los Rios C.I.T.A.R
	Cooperativa De Transporte Buena Fé
	Cooperativa De Transporte Valencia
	Cooperativa De Transporte La Mana
	Cooperativa De Transporte Quevedo
	Cooperativa De Transporte Siete De Octubre
	Cooperativa De Transporte Eloy Alfaro
	Cooperativa De Transporte Sucre
	Cooperativa De Transporte Reales Tamarindo
	Cooperativa De Transporte Transesmeraldas
	Cooperativa De Transporte Flota Bolivar
	Cooperativa De Transporte Macuchi
	Cooperativa De Transporte Occidental
	Cooperativa De Transporte Baños
	Cooperativa De Transporte Zaracay
	Cooperativa De Transporte Panamericana Internacional
	Cooperativa De Transporte Urbano Plaza
	Cooperativa De Transporte Urbano Grupo 8 Quevedo
	Servimundo Car Quevedo
	Cooperativa De Taxis San Camilo
	Cooperativa De Taxis Prestocar
	Cooperativa De Taxis Rey
	Cooperativa De Taxis Cotur
	Cooperativa De Taxis Ciudad De Quevedo
	Cooperativa De Taxis Nicolas Infante Diaz
	Cooperativa De Taxis Grupo N° 6

Actividad	Nombre Comercial
Agencias	Emttq Empresa Municipal Del Terminal Terrestre De Quevedo
	Agencia De Viajes S.A Quevetravel
	Agencia De Viajes Delgado Travel
Otros Servicios	Tramacoexpress Cia. Ltda.
	Servientrega
	Scond Spark li S.A
	Queauto
	Aneta
	Sindicato De Choferes
	Rent A Car Vía Vip
	Agromanobanda Hnos.
	Agrolaya S.A
	Ameripriv
	Segurity Laser Cia. Lta
	Wackenhut Del Ecuador Cia. Ltda
	Latina Seguros
Notarias	Notaría Primera
	Notaría Segunda
	Notaría Tercera
	Notaría Cuarta

ANEXOS 4

