



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## DIRECCIÓN DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

#### MODALIDAD: PROYECTO DE DESARROLLO

**Título:**

---

Plan de Negocios para la creación de un centro de capacitación en habilidades técnicas para mujeres de la zona rural del Cantón Latacunga.

---

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas

**Autor:**

Ing. Gutiérrez Reinoso Andrea Elizabeth

**Tutor:**

PhD. Tinajero Jiménez Marlon Rubén

**LATACUNGA –ECUADOR**

**2023**

## APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “Plan de Negocios para la creación de un centro de capacitación en habilidades técnicas para mujeres de la zona rural del Cantón Latacunga” presentado por Andrea Gutiérrez, para optar por el título de magister en Administración de Empresas.

### CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y se considera que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación para la valoración por parte del Tribunal de Lectores que se designe y su exposición y defensa pública.

Latacunga, febrero 2023



---

PhD Tinajero Jiménez Marlon Rubén

C.C.: 0502080336

## APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de titulación “Plan de Negocios para la creación de un centro de capacitación en habilidades técnicas para mujeres de la zona rural del Cantón Latacunga” ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado, previo a la obtención del título de Magister en Administración de Empresas; el presente trabajo reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la exposición y defensa.

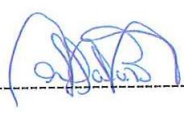
Latacunga, febrero 2023



---

Presidente Tribunal

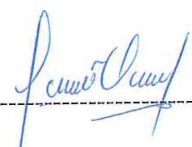
Ing. MSc. Efrén Gonzalo Montenegro Cueva  
C.C.: 0502209992



---

Lector 2:

Mg. Mónica Patricia Salazar Tapia  
C.C.: 0502138191



---

Lector 3:

Mg. Jirma Elizabeth Veintimilla Ruiz  
C.C.: 0502969587

## **DEDICATORIA**

“No daré a mi Señor nada que no me cueste dijo el rey David”. En tal razón en primer lugar el presente trabajo de tesis lo dedico a mi Dios, todo lo que tengo y lo que soy se lo ofrendo a Él; también a mi madre, como símbolo de amor y gratitud por su permanente apoyo incondicional, porque sin escatimar esfuerzos es la gestora de este gran logro que constituye un sueño alcanzado

## **AGRADECIMIENTO**

Porque la gratitud es un tesoro invaluable. Quiero entonces dejar plasmado en el presente trabajo mi gratitud al TODOPODEROSO, a Dios por las múltiples bendiciones en: salud, paz, sabiduría, ciencia, provisión e innumerables bendiciones que constituyeron la base fundamental del logro alcanzado.

A mi madre linda y abnegada que sin escatimar esfuerzos me dio su apoyo incondicional, para cumplir el anhelo que abrigó mi corazón desde hace mucho tiempo, mismo que aporta grandemente a mi crecimiento personal y profesional.

A mis hijos que han sido la musa de inspiración en todo momento, motivándome así a esforzarme, dejando en ellos la marca de que no hay obstáculos cuando en la meta se visualiza el triunfo.

A los docentes de quienes recibí grandes conocimientos, aprendizajes, modo y modelo de vida para conquistar el mundo sin egoísmos, ni temores, a ellos que lo dieron todo como verdaderos maestros, pero sobre todo amigos.

A mi director de tesis muchas bendiciones por sus conocimientos, su guía, tiempo, paciencia y dedicación en la consecución de este trabajo de grado.

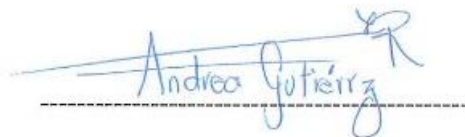
A esta institución académica de enseñanza e investigación que por segunda vez me abrió las puertas como estudiante, comprometiéndome así a través de mi trabajo ponerle siempre en alto en el país y el mundo.

---

## RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Quien suscribe, declara que asume la autoría de los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de titulación.

Latacunga, febrero 2023

A handwritten signature in blue ink that reads "Andrea Gutierrez". The signature is written over a horizontal dashed line. There is a small mark above the end of the signature.


Gutiérrez Reinoso Andrea Elizabeth

C.C.: 0502236607

## RENUNCIA DE DERECHOS

Quien suscribe, cede los derechos de autoría intelectual total y/o parcial del presente trabajo de titulación a la Universidad Técnica de Cotopaxi

Latacunga, febrero 2023



Handwritten signature in blue ink: "Andrea Gutiérrez R." with a horizontal line drawn through the text.

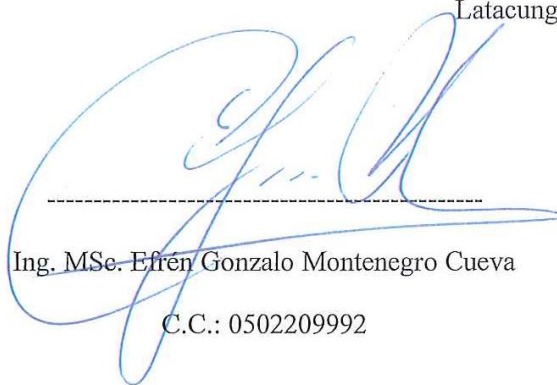
Gutiérrez Reinoso Andrea Elizabeth

C.C.: 0502236607

## AVAL DEL VEEDOR

Quien suscribe, declara que el presente Trabajo de Titulación: Titulación “Plan de Negocios para la creación de un centro de capacitación en habilidades técnicas para mujeres de la zona rural del Cantón Latacunga” contiene las correcciones a las observaciones realizadas por los lectores en sesión científica del tribunal.

Latacunga, febrero 2023



-----

Ing. MSc. Efrén Gonzalo Montenegro Cueva

C.C.: 0502209992



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Título: Plan de Negocios para la creación de un centro de capacitación en habilidades técnicas para mujeres de la zona rural del Cantón Latacunga.**

**Autor:**

Gutiérrez Reinoso Andrea Elizabeth

**Tutor:**

Tinajero Jiménez Marlon Rubén, PhD

**RESUMEN**

El presente trabajo titulado Plan de Negocio para la creación de un centro de capacitación en habilidades técnicas para mujeres de la zona rural del Cantón Latacunga tuvo por objetivos desarrollar un estudio de mercado que identifique la demanda insatisfecha de capacitación en habilidades técnicas para mujeres de la zona rural del Cantón Latacunga, proponer un estudio técnico y administrativo sobre el tamaño, localización y estructura organizacional del centro de capacitación y realizar un estudio y evaluación financiera que determine la viabilidad económica del centro de capacitación. La metodología empleada se sustentó en el empleo del enfoque cuantitativo de tipo descriptivo considerando una población de 57.967 mujeres con una muestra de 377 a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados encontrados describen la factibilidad de la ejecución de este plan de negocios con una inversión inicial de \$54.318,80 USD, valor actual neto de \$8.410,03 USD, TIR de 20,85%, período de recuperación 2 años 8 meses y, beneficio costo de \$1,33 USD.

**PALABRAS CLAVE:** Centro de capacitación, habilidades técnicas, mujeres de la zona rural, plan de negocio.

**COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY**  
**POSTGRADUATE DEPARTMENT**  
**MASTERS OF BUSINESS ADMINISTRATION**

**Title: Business plan for the creation of a technical skills training center for  
rural women in Latacunga**

**Author:**

Gutiérrez Reinoso Andrea Elizabeth

**Thesis advisor:**

Tinajero Jiménez Marlon Rubén, PhD

**ABSTRACT**

The present work entitled Business Plan for the creation of a training center in technical skills for women in the rural area of Latacunga City aimed to develop a market study that identifies the unmet demand for training in technical skills for women in the rural area of Latacunga City, propose a technical and administrative study on the size, location and organizational structure of the training center and conduct a study and financial evaluation to determine the economic viability of the training center. The methodology used was based on the use of the quantitative approach of descriptive type considering a population of 57,967 women with a sample of 377 to whom a questionnaire was applied. The results found describe the feasibility of executing this business plan with an initial investment of \$54,318.80 USD, net present value of \$8.410,03 USD, IRR of 20.85%, payback period 2 years 8 months and, benefit cost of \$1.33 USD.

**KEY WORDS:** Business plan, technical skills, market research, training center.

Yo, Mayra Elizabeth Alpusig Granja con cédula de identidad número: 050221880-3 Magister en: Ciencias de la Educación especialización Inglés, con número de registro de la SENESCYT: 1027-2018-1988162; CERTIFICO haber revisado y aprobado la traducción al idioma inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: Plan de Negocio para la creación de un centro de capacitación en habilidades técnicas para mujeres de la zona rural del Cantón Latacunga de: Andrea Elizabeth Gutiérrez Reinoso, aspirante a magister en Administración de Empresas.

Latacunga, febrero de 2023

Lic. Mayra Elizabeth Alpusig Granja

C.C: 050221880-3

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
APROBACIÓN TRIBUNAL .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA .....	vi
RENUNCIA DE DERECHOS.....	vii
AVAL DEL VEEDOR.....	viii
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS .....	ix
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	xi
ÍNDICE DE TABLAS .....	xvi
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xix
INTRODUCCIÓN .....	1
Planteamiento del problema.....	2
Justificación .....	3
Justificación teórica.....	3
Justificación metodológica.....	4
Justificación práctica.....	4
Objetivos .....	5
Objetivo General .....	5
Objetivos Específicos.....	5
CAPÍTULO I.....	6
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	6

1.1.	Antecedentes.....	6
1.2.	Reflexiones teóricas.....	9
1.2.1.	Plan de negocio.....	9
1.2.1.1.	Características de un plan de negocio .....	9
1.2.1.2.	Estructura de un plan de negocio.....	10
1.2.1.2.1.	Subtítulo .....	10
1.2.1.2.2.	Resumen ejecutivo.....	10
1.2.1.2.3.	Descripción de la empresa.....	10
1.2.1.2.4.	Análisis de mercado .....	11
1.3.	Plan de operaciones y gestión.....	13
1.3.1.	Centros de capacitación en habilidades técnicas .....	14
1.3.1.1.	Programa de capacitación.....	14
1.3.1.2.	Educación y capacitación de las mujeres en las zonas rurales .....	15
1.3.2.	Carrera técnica.....	17
1.3.2.1.	Características de las carreras técnicas.....	17
1.3.3.	Las mujeres en el ámbito laboral en el mundo .....	17
1.3.3.1.	Las mujeres en el ámbito laboral en Ecuador.....	20
1.3.3.2.	Las mujeres rurales en el ámbito laboral en Ecuador.....	21
1.3.4.	Información de la zona rural del Cantón Latacunga .....	25
CAPÍTULO II .....		27
MARCO METODOLÓGICO .....		27
2.1.	Diseño de la investigación.....	27
2.1.1.	Enfoque cuantitativo.....	27
2.1.2.	Tipo descriptivo.....	27
2.1.3.	Método deductivo .....	28

2.2.	Técnicas .....	28
2.2.1.	Instrumento Cuestionario-encuesta .....	28
2.3.	Población .....	28
2.4.	Muestra .....	29
2.5.	Plan muestral .....	29
2.6.	Análisis e interpretación de resultados .....	30
CAPÍTULO III.....		37
PROPUESTA.....		37
3.1.	Estudio técnico .....	37
3.1.1.	Tamaño .....	37
3.1.1.1.	Cálculo de la demanda.....	37
3.1.1.1.1.	Demanda proyectada (clientes) .....	38
3.1.1.2.	Cálculo de la oferta.....	38
3.1.1.2.1.	Oferta proyectada .....	40
3.1.1.3.	Cálculo de la demanda insatisfecha.....	41
3.1.1.4.	Capacidad instalada .....	41
3.1.1.4.1.	Distribución general del área de trabajo y recurso humano .....	42
3.1.1.4.2.	Requerimientos de equipos, muebles y enseres .....	42
3.1.2.	Localización .....	44
3.1.2.1.	Macro localización .....	44
3.1.2.2.	Micro localización .....	45
3.1.3.	Tamaño en función a los costos del servicio .....	47
3.1.3.1.	Características del servicio .....	47
3.1.3.1.1.	Producto/Servicio .....	47
3.1.3.1.2.	Precio .....	48

3.1.3.1.3.	Plaza .....	48
3.1.3.1.4.	Promoción.....	48
3.1.3.1.5.	Diseño del logotipo.....	49
3.1.3.1.6.	Propuesta de Valor .....	49
3.1.4.	Distribución de planta.....	50
3.1.5.	Requerimiento de talento humano.....	50
3.2.	Propuesta administrativa .....	51
3.2.1.	Filosofía del negocio .....	51
3.2.1.1.	Misión.....	51
3.2.1.2.	Visión .....	51
3.2.1.3.	Valores.....	51
3.2.2.	Organigrama .....	52
3.2.3.	Funciones por puesto .....	52
3.2.3.1.	Gerente .....	52
3.2.3.2.	Secretaria / Contadora .....	53
3.2.3.3.	Docente.....	54
3.3.	Estudio financiero.....	55
3.3.1.	Inversión inicial .....	55
3.3.2.	Ingresos estimados.....	56
3.3.2.1.	Proyección de ingresos .....	56
3.3.3.	Costos y gastos proyectados.....	57
3.3.4.	Estados financieros .....	57
3.3.4.1.	Balance de situación inicial .....	57
3.3.4.2.	Estado de Resultados presupuestado .....	58
3.3.4.3.	Flujo de caja .....	60

3.4.	Evaluación financiera .....	60
3.4.1.	Costo de oportunidad TMAR .....	60
3.4.2.	Evaluadores financieros.....	61
3.4.3.	Punto de equilibrio .....	62
3.4.4.	Rentabilidad.....	63
3.4.5.	Decisión de inversión .....	63
	Conclusiones .....	65
	Recomendaciones.....	67
	Bibliografía .....	68
	Anexos .....	74

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	División de las encuestas por parroquias. ....	29
Tabla 2	Edad.....	30
Tabla 3.	Estado civil.....	31
Tabla 4.	¿Está interesada en seguir algún curso de capacitación para fortalecer sus habilidades? .....	32
Tabla 5.	¿Le gustaría que exista un centro de capacitación que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su propio negocio en Latacunga? .....	33
Tabla 6.	¿Estaría dispuesta a pagar un valor de \$50 y \$70 mensuales por recibir y formarse en curso de capacitación durante 3 meses? ...	34
Tabla 7.	¿Qué días le gustaría tomar los cursos? .....	35
Tabla 8.	Demanda potencial al año 2020 .....	38
Tabla 9.	Demanda proyectada.....	38
Tabla 10.	Determinación de la oferta anual .....	39
Tabla 11.	Oferta proyectada .....	40
Tabla 12.	Cálculo de la demanda insatisfecha en número de participantes	41
Tabla 13	Capacidad instalada.....	41
Tabla 14.	Distribución general del área de trabajo.....	42
Tabla 15.	Equipos de cómputo y comunicación .....	42
Tabla 16.	Muebles y enseres aulas y oficinas .....	43
Tabla 17.	Maquinaria .....	43
Tabla 18.	Menaje.....	43
Tabla 19.	Micro localización.....	45
Tabla 20.	Publicidad.....	49



Tabla 21.	Talento humano.....	50
Tabla 22.	Inversiones .....	55
Tabla 23.	Ingresos .....	56
Tabla 24.	Ingresos proyectados .....	57
Tabla 25.	Costos y gastos proyectados .....	57
Tabla 26.	Balance de situación general en dólares.....	58
Tabla 27.	Estado de Resultados.....	59
Tabla 28.	Flujo de caja .....	60
Tabla 29.	Determinación TMAR .....	61
Tabla 30.	Cálculos evaluadores financieros .....	61
Tabla 31.	Punto de equilibrio .....	62
Tabla 32.	Rentabilidad .....	63
Tabla 33.	Edad.....	74
Tabla 34.	Estado civil.....	75
Tabla 35.	¿Trabaja usted actualmente? .....	76
Tabla 36.	¿Usted ha asistido a cursos de capacitación en habilidades técnicas? .....	77
Tabla 37.	¿qué tipo de capacitación a recibido?.....	78
Tabla 38.	¿Cuánto tiempo duró el curso?.....	79
Tabla 39.	¿Cuánto pago por el curso? .....	80
Tabla 40.	¿Considera que en la actualidad la mujer debe tener independencia económica y aportar al desarrollo de su hogar?..	81
Tabla 41.	¿Está interesada en seguir algún curso de capacitación para fortalecer sus habilidades? .....	82
Tabla 42.	¿Le gustaría emprender en su propio negocio? .....	83

Tabla 43.	¿Le gustaría que exista un centro de capacitación que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su propio negocio en Latacunga?.....	84
Tabla 44.	¿Qué tipo de negocio le gustaría emprender? .....	85
Tabla 45.	¿Estaría dispuesta a pagar un valor de \$50 y \$70 mensuales por recibir y formarse en curso de capacitación durante 3 meses?.....	86
Tabla 46.	¿En qué jornada estaría disponible para recibir el curso? .....	87
Tabla 47.	¿Cuántas horas le gustaría que dure cada curso teórico práctico? ..	88
Tabla 48.	¿Qué días le gustaría tomar los cursos? .....	89
Tabla 49.	¿Cuántos cursos le gustaría recibir al año? .....	90
Tabla 50.	¿Por qué medios prefiere recibir la información sobre los cursos de capacitación? .....	91
Tabla 51.	Gastos de constitución.....	92
Tabla 52.	Costos de materiales.....	92
Tabla 53.	Remuneración de los docentes .....	93
Tabla 54.	Remuneración personal administrativo.....	94
Tabla 55.	Gastos generales.....	95
Tabla 56.	Depreciación .....	95
Tabla 57.	Amortización.....	96

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Modelo de las 5 fuerzas de Porter .....	12
Gráfico 2	Esquema de segmento atractivo y fortaleza de recursos de Hooley 13	
Gráfico 3	Estereotipos para la segregación de ocupaciones entre hombres y mujeres. ....	18
Gráfico 4	Situación de las mujeres del campo ecuatoriano.....	22
Gráfico 5	Acceso a la tierra según el tipo de agricultura .....	23
Gráfico 6	Población ocupada según sitio de trabajo por sexo.....	24
Gráfico 7	Indicadores sociales por sexo y área. ....	25
Gráfico 8	Proyección Zona Rural.....	26
Gráfico 9	Proyección poblacional por cantones y género en la Provincia de Cotopaxi .....	26
Gráfico 10	Edad.....	31
Gráfico 11	Estado civil.....	32
Gráfico 12	¿Está interesada en seguir algún curso de capacitación para fortalecer sus habilidades?.....	33
Gráfico 13	¿Le gustaría que exista un centro de capacitación que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su propio negocio en Latacunga?.....	34
Gráfico 14	¿Estaría dispuesta a pagar un valor entre \$50 y \$70 mensual por recibir y formarse en curso de capacitación durante 3 meses?.....	35
Gráfico 15	¿Qué días le gustaría tomar los cursos? .....	36
Gráfico 16	Macro localización .....	44
Gráfico 17	Macro localización .....	47
Gráfico 18	Logotipo .....	49
Gráfico 19	Distribución de planta .....	50

Gráfico 20	Organigrama.....	52
Gráfico 21	Edad.....	74
Gráfico 22	Estado civil.....	75
Gráfico 23	¿Trabaja usted actualmente? .....	76
Gráfico 24	¿Usted ha asistido a cursos de capacitación en habilidades técnicas? .....	77
Gráfico 25.	¿qué tipo de capacitación a recibido?.....	78
Gráfico 26	¿qué tipo de capacitación a recibido?.....	79
Gráfico 27	¿Cuánto pago por el curso? .....	80
Gráfico 28	¿Cuánto pago por el curso? .....	81
Gráfico 29	¿Está interesada en seguir algún curso de capacitación para fortalecer sus habilidades?.....	82
Gráfico 30	¿Le gustaría emprender en su propio negocio?.....	83
Gráfico 31	¿Le gustaría que exista un centro de capacitación que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su propio negocio en Latacunga?.....	84
Gráfico 32.	¿Qué tipo de negocio le gustaría emprender? .....	85
Gráfico 33	¿Estaría dispuesta a pagar un valor entre \$50 y \$70 mensual por recibir y formarse en curso de capacitación durante 3 meses?.....	86
Gráfico 34	¿En qué jornada estaría disponible para recibir el curso? .....	87
Gráfico 35	¿Cuántas horas le gustaría que dure cada curso teórico práctico? ..	88
Gráfico 36.	¿Qué días le gustaría tomar los cursos? .....	89
Gráfico 37	¿Cuántos cursos le gustaría recibir al año? .....	90
Gráfico 38	¿Por qué medios prefiere recibir la información sobre los cursos de capacitación?.....	91

## INTRODUCCIÓN

Actualmente en la ciudad de Latacunga, la falta de inversión en programas de formación del personal de empresas, organizaciones e instituciones ha provocado que los trabajadores independientes busquen mejorar, actualizarse y capacitarse en el conocimiento profundo de temas de interés relevantes para una sociedad propensa a la globalización y cada vez más orientados a encontrar profesionales competitivos en el lugar de trabajo.

La educación no formal a lo largo de la vida tiene como objetivo brindar opciones de formación, actualización y mejoras flexibles y de calidad a estudiantes, docentes, profesionales, trabajadores y ciudadanos en general, para la mejora de sus conocimientos, habilidades, actitudes, valores, prácticas sociales y profesionales. En este contexto surge la necesidad de brindar programas de formación de calidad, basados en certificaciones normalizadas que validen la formación impartida. Actualmente, se encuentran disponibles certificaciones de organizaciones globales que avalan el conocimiento en campos de las telecomunicaciones, tecnología de la información, finanzas, sistemas industriales, gestión de proyectos, técnicos artesanales entre otros.

Las ofertas de certificados tienen como objetivo fundamental promover el desarrollo de los profesionales ecuatorianos en los diversos campos de las carreras técnicas para ser competitivos. Por tanto, este trabajo no solo potencia la posibilidad de emitir certificación en habilidades técnicas, una vez completada la capacitación, sino que también habilita la posibilidad de ofrecer cursos en diversos campos y lograr otras certificaciones a futuro, con base en estándares globales que permita a los expertos de nuestro país ser productivos en su campo de trabajo.

El proyecto aborda el estudio sobre una de las necesidades más importantes en la actualidad que es la profesionalización para la búsqueda de oportunidades de trabajo, ya que, sin conocimiento técnico no se puede afrontar debidamente los cambios continuos que tiene la globalización como los cambios de consumo, la tecnología y el sistema económico.

## **Planteamiento del problema**

Según Balcázar & Delgado (2019) el mundo vive un entorno en constante cambio cultural, económico, político, tecnológico y ambiental que, afecta en el comportamiento de las organizaciones y los resultados que estas producen. De este modo, las organizaciones deben prepararse para adaptarse a las transformaciones externas, superando las amenazas y aprovechando las oportunidades.

Una de las amenazas más impactantes del siglo es la pandemia COVID-19 que no solo generó pérdidas económicas en los países, empresas y familias, sino que, produjo grandes pérdidas humanas, desempleo, cierre de empresas, pobreza, desigualdad y cambios culturales. En el año 2020, debido a la pandemia en el Ecuador el índice de desempleo aumentó 2.3% y el empleo inadecuado fue del 61.5% (Coba, 2022). En la provincia de Cotopaxi el índice de desempleo fue del 1.7% en el 2019, mientras que, en el 2021 llegó al 2.8%, concentrándose el mayor porcentaje de despidos en las mujeres que representan el 1.7% de la población urbana y rural (INEC, 2022).

Es así como, las empresas que lograron sobrevivir y crecer durante la pandemia son aquellas que tenían fortaleza financiera y/o un talento humano productivo y altamente capacitado. Entonces, la administración del personal de la empresa retoma el papel fundamental para la dirección y, se convierte en una ventaja competitiva y base de la estrategia para alcanzar los objetivos propuestos (Camarena, 2016).

Por ende, en la actualidad, grandes empresas están dando el valor que se merece el manejo del personal y tratándolo, por ejemplo, como gestión del talento humano y capital intelectual. La gestión del talento centra su importancia en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades y competencias directivas que debe tener cada miembro de la empresa, ya que, las empresas más exitosas son aquellas con gerentes o directores que poseen habilidades interpersonales de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones, cooperación y, uso adecuado de la tecnología, a parte, del conocimiento, experiencias y méritos (Balcázar & Delgado, 2019).

En esta línea, las organizaciones públicas y privadas generan bienes y servicios para atender las necesidades de los nuevos consumidores que prefieren el servicio personalizado, inmediato, de calidad y a precios justos. Por eso, el sector de servicios crece cada vez más rápido en el mundo, tal como, se observó durante el confinamiento el auge del teletrabajo, telemedicina, educación virtual, e-commerce, entrega a domicilio, uso de la banca virtual y, nacimiento de nuevos emprendedores, principalmente, en el campo de los servicios. De este fenómeno no se queda atrás el Ecuador, la provincia de Cotopaxi y el cantón Latacunga que presenta un aumento de empresas pequeñas dedicadas a la prestación de diferentes servicios.

Sin embargo, las empresas de servicios requieren de la diferenciación en la gestión a través de la incorporación de estrategias y procesos que se orienten al desarrollo humano y profesional de su equipo de trabajo bajo la premisa del aprendizaje continuo y formación de competencias en los pilares de “el saber, saber ser y saber hacer” (Guarnizo, 2018).

Por lo expuesto, se plantea como problema de investigación: ¿El diseño del plan de negocios permitirá generar un centro de capacitación en habilidades técnicas para mujeres de la zona rural del Cantón Latacunga?

## **Justificación**

### **Justificación teórica**

La justificación teórica nos proporciona información sobre las capacitaciones en habilidades técnicas siendo un aporte para los involucrados, asegurando que se ajuste al propósito de la investigación que es recolectar información necesaria a través de fuentes que justifiquen lo más importante desde el punto de vista teórico.

El diseño del plan aporta con la identificación de las principales habilidades, técnicas, métodos y procedimientos específicos en el campo de la capacitación sobre cosmética, cocina y manualidades dirigida hacia el sector de mujeres rurales del cantón Latacunga.

Definiendo las características de las habilidades de los capacitadores como el uso de la tecnología, el manejo y análisis de procesos, conocimientos de equipos maquinarias o herramientas, además el uso de los manuales y procedimientos.

Elaboración de cosmética artesanal, la producción de cosméticos actualmente no tiene limitaciones en cuanto se refiere a la tecnología y maquinarias, por lo cual la formulación de los cosméticos puede ser realizado de manera artesanal tomando en consideración que pueden ser de buena calidad.

El plan contribuye en la capacitación orientada al desarrollo de habilidades en servicios de cocina bajo la concepción del lugar donde se preparan platillos a la carta o de comida casera, con estrictas normas de asepsia.

Por último, el desarrollo de este proyecto contribuye al fortalecimiento de las habilidades, destrezas y competencias en manualidades como una actividad para generar productos y servicios de calidad, diseño, innovación, precios cómodos que satisfagan las expectativas de los clientes.

### **Justificación metodológica**

A través de la justificación metodológica se definen los métodos y técnicas de estudio que serán utilizados en la investigación. Por tanto, este trabajo tiene un enfoque cuantitativo para obtener datos a gran escala que serán de aporte en la determinación del estudio. Se utilizará dos tipos de investigación deductivo y descriptivo que sirven para definir y diagnosticar la situación actual del sector de estudio. La técnica de investigación es la encuesta y su herramienta el cuestionario, delimitando la población de estudio a la población de mujeres de la zona rural del Cantón Latacunga.

### **Justificación práctica**

El trabajo es alcanzable de realización, ya que, se obtendrá información en la muestra determinada de mujeres que habitan en la zona rural del cantón Latacunga, se aplicarán procesos de estudios técnicos, administrativos y de mercado para establecer la demanda insatisfecha, estructura de la empresa y capacidad de producción. Asimismo, se utilizarán herramientas financieras para la valoración de la factibilidad del negocio.



## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Diseñar un plan de negocios para la creación de un centro de capacitación en habilidades técnicas para mujeres de la zona rural del Cantón Latacunga.

### **Objetivos Específicos**

- Desarrollar un estudio de mercado que identifique la demanda insatisfecha de capacitación en habilidades técnicas para mujeres de la zona rural del Cantón Latacunga.
- Proponer un estudio técnico y administrativo sobre el tamaño, localización y estructura organizacional del centro de capacitación.
- Realizar un estudio y evaluación financiera que determine la viabilidad económica del centro de capacitación

## **CAPÍTULO I.**

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **1.1. Antecedentes**

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación se consideró como punto de partida, la revisión de otros trabajos de investigadores que se relacionen al tema planteado. En este contexto se obtuvo información importante de proyectos universitarios a nivel nacional, entre los cuales se destacan a los siguientes referentes.

El primer trabajo considerado es el artículo científico presentado para la titulación de postgrado en la maestría de administración de empresas de la Universidad Católica Bolivariana San Pablo propuesto por Gandarillas y Uriarte (2018) titulado “Plan de negocios para la apertura de un centro de andragogía en tecnología de información” publicado en la revista indexada Perspectivas, cuyo objetivo fue mostrar información estadística con el fin de conocer cuál es la situación del país respecto a la disponibilidad, acceso y utilización de las tecnologías de Información y comunicación, a su vez conocer el crecimiento de la población adulta y el índice del conocimiento, mediante la recopilación de datos históricos. La metodología fue de tipo cuantitativa y descriptiva y se demostró a través del análisis financiero que los ingresos fueron superiores a los egresos, por lo que el proyecto fue atractivo y factible al obtener indicadores de rentabilidad positivos con posibilidades de crecimiento a largo plazo. Este trabajo se relaciona con la presente investigación al aplicar los diferentes elementos que conforman un plan de negocio para demostrar la factibilidad del proyecto.

Otro artículo científico expuesto para el doctorado en ciencias pedagógicas de la Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos” denominado “Formación Y Desarrollo De Habilidades Técnicas En El Bachillerato Técnico”, elaborado por Oviedo Josué y González Margarita (2016) y publicado en la revista de investigación Didáctica y Educación, tiene por objetivo dar a conocer una experiencia sobre la formación y desarrollo de las habilidades técnicas en los estudiantes del bachillerato industrial en la especialidad electrónica de consumo de la Unidad Educativa Eugenio Espejo de la ciudad de Babahoyo en la Provincia de Los Ríos, Ecuador. La metodología está enfocada en el desarrollo exploratorio no experimental, así como un enfoque mixto siendo esta cualitativo-cuantitativo. El proceso de enseñanza aprendizaje debe encaminarse a estimular el pensamiento creativo y autónomo, ya que es fundamental saber cómo enfrentar y cómo resolver situaciones nuevas exigiendo contar con educandos que tengan una sólida formación ciudadana y dominio de conocimientos, habilidades y actitudes acordes con los requerimientos del mundo de hoy. El artículo se relaciona con la investigación porque se refiere al perfil inicial del alumno y el nivel de desarrollo en cuanto a las habilidades que poseen los estudiantes al ingresar al bachillerato en estas unidades educativas para encaminar el proceso de enseñanza - aprendizaje a estimular el pensamiento autónomo y creativo y fortalecer las habilidades técnicas donde se debe encaminar al desarrollo de estas, para enfrentar el mundo laboral.

Se revisa el proyecto de maestría en administración de empresas mención finanzas de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE que se titula “Estudio de factibilidad para la creación de un Centro de Capacitación Ocupacional de Alta Costura conforme a la normativa del Ministerio de Educación del Ecuador, ubicado en el Cantón Rumiñahui” desarrollado por Taipe Cevallos Anariela Isabel (2018). El objetivo de este proyecto es medir la existencia de un número suficiente de individuos y talleres dedicados a la rama de la Alta Costura; que dada las condiciones de precio y calidad están dispuestos a demandar del servicio a ser ofrecido. La metodología está enfocada en el desarrollo exploratorio no experimental, así como un enfoque mixto siendo esta cuali-cuantitativo. El proyecto está dirigido para las mujeres de entre 15 y 39 años, que gusten y trabajen en la industria de la moda, del buen vestir femenino, el corte, la confección y alta costura

de prendas, que se encuentran principalmente ubicadas en el Cantón Rumiñahui, cuya expectativa sea la de capacitarse, perfeccionar su técnica y/o especializarse en la rama; todo esto en el menor tiempo posible, con una formación personalizada, de calidad y a un costo moderado para su economía, de tal manera que finalizado el curso se encuentren en capacidad aplicar y difundir su conocimiento así como de generar empleo para contribuir con el desarrollo del país. Así, este trabajo se relaciona porque permite verificar los pasos y procedimientos mismo que aportan al desarrollo de la investigación y como esta debe estar enfocada para determinar la viabilidad y la factibilidad el proyecto.

Asimismo, en el proyecto de la Maestría en Finanzas y Economía de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil bajo el nombre de “Estudio de factibilidad para la creación de un centro de capacitación administrativa-financiera para el sector agrícola femenino del cantón Biblián provincia del Cañar” cuyo autora es Cecilia Isabel Vélez (2021) tiene por objetivo determinar la factibilidad financiera y de mercado para la creación de un centro de capacitación administrativa-financiera para el sector agrícola femenino del cantón Biblián Provincia del Cañar. Para el desarrollo de la presente investigación es necesario aplicar un enfoque cuantitativo. Este tipo de investigación se basa en modelos numéricos y herramientas estadísticas para representar las relaciones que existen dentro del problema investigado. Su naturaleza es descriptiva, permitiendo predecir comportamientos (sobre todo de los consumidores). Permite que los resultados puedan ser generalizados. Con los resultados obtenidos del análisis financiero se demostró la rentabilidad del proyecto, justificando la inversión y la apertura de la empresa, finalizando con las conclusiones y recomendaciones. El trabajo se relaciona con este proyecto porque describe el estudio de mercado para obtener información relevante acerca de los gustos correspondientes al mercado al cual se pretende satisfacer.

Como se puede apreciar, todos estos proyectos, previamente citados, se relacionan con el planteamiento de este estudio, todos se enfocan en dar soluciones a las problemáticas sociales a través de la capacitación que fortalezca los conocimientos de los ciudadanos, quienes puedan alcanzar un mejor estilo de vida.

## **1.2. Reflexiones teóricas**

En los siguientes párrafos se describe la definición de plan de negocios y la estructura de este, ya que, sirve de base teórica para el diseño del presente trabajo y a la vez es parte de la metodología que se espera aplicar. Además, se hace referencia al marco conceptual del sector de estudio donde se aplicará que en este caso es la capacitación, a continuación, se describen a los componentes de cada eje temático.

### **1.2.1. Plan de negocio**

Según Sordo (2022) se denomina plan de negocio a aquel documento en donde se instituyen aspectos radicales del negocio que se pretende ejecutar. En este documento se detalla la información que describe aquel producto/servicio que se venderá, el modo en el cual se ofertará, a quien va dirigido, el monto de financiación, lo que se espera a futuro, los permisos o políticas que se deberán suplir, entro otros puntos.

Toda idea, por innovadora que sea, siempre debe partir de un trabajo organizado para transformarse en un proyecto factible tanto para los inversionistas como para el personal humano que será parte del equipo de trabajo. Para este proceso se debe seguir un camino basado en etapas como la indagación, la redacción de información ya que son parte del plan de negocios y permiten el desarrollo de este (Sordo, 2022).

#### ***1.2.1.1. Características de un plan de negocio***

Según Rodríguez (2022), para que un plan de negocios sea efectivo deberá presentar las siguientes particularidades:

- Breve y conciso
- Redactarse con lenguaje apropiado
- Presentar una estructura adecuada
- Presentar las virtudes del producto/servicio
- Claridad y precisión en el resumen ejecutivo
- Agregar gráficos (histogramas, diagrama de flujo, esquemas, entre otros)

- Ser flexible
- Preciso y real con los datos financieros
- Contener datos del mercado y la competencia
- Brindar información del personal que colaborará en la empresa/negocio
- Contener información actualizada

### ***1.2.1.2. Estructura de un plan de negocio***

Todo plan de negocio comprende los siguientes puntos en su descripción:

#### ***1.2.1.2.1. Subtítulo***

Un plan de negocio efectivo se caracteriza por presentar una buena estructura con un título y subtítulo que atraiga la atención de los posibles inversionistas o socios. El subtítulo aporta de gran manera a contar de qué trata en negocio, esto con el uso de una oración breve, pero efectiva (Moreno, 2022).

#### ***1.2.1.2.2. Resumen ejecutivo***

En esta parte del plan de negocio se determina todo aquello que necesita la empresa ya sea a nivel de financiación y capital como a los recursos humanos y materiales. De igual manera se detallan los objetivos que se anhelan alcanzar a nivel de: ventas, mercado, beneficios, clientes, entre otros (Varela, 2022). Todo resumen ejecutivo deberá ser redactado al culminar el análisis general de todo el plan de negocio y debe ubicarse en primer lugar al presentarse dicho plan.

#### ***1.2.1.2.3. Descripción de la empresa***

Según Moreno (2022), en este apartado del plan de negocio se redacta de manera concisa aspectos como:

- Nombre de la empresa o negocio
- Años de vida de la empresa o negocio
- Ofertas clave
- Declaración de posicionamiento
- Historia de la empresa/negocio

Al describir lo que realiza la empresa, qué vende, su realidad actual y las ambiciones futuras dentro del mercado se debe enfocar en atraer al lector de una forma rápida y precisa.

#### ***1.2.1.2.4. Análisis de mercado***

En esta parte se da a conocer la problemática que pretende resolver la empresa/negocio para lo cual se parte desde la evaluación de la idea de negocio para conocer si tiene lugar o no dentro del mercado. Para esto es importante el estudio de la competencia para identificar los puntos fuertes que diferenciarán a la propuesta con el fin de lograr un buen nivel de acogida por parte del público objetivo.

Sordo (2022) señala que de esta parte del plan depende el éxito o no del negocio, por eso se sugiere aplicar las siguientes pautas:

- Ser específicos en lo que se venderá
- Partir del enfoque de un grupo de persona pequeño de entre toda la demanda existente
- Incluir el análisis de estudios realizados por otras compañías o uno propio
- Aplicar encuestas, entrevistas para obtener información que fundamente y apoye a la creación del negocio
- Realizar una evaluación o sondeo de la competencia
- Dar a conocer los puntos fuertes y débiles de la posible competencia
- Desarrollar estrategias que brinden una ventaja competitiva.

Además, durante el análisis de mercado también se debe realizar el análisis de las cinco fuerzas de Porter para estudiar los niveles de oportunidad y riesgo del negocio de acuerdo con los cinco factores de la industria como los que se presentan en la siguiente gráfica:



**Gráfico 1** *Modelo de las 5 fuerzas de Porter*

**Fuente:** *Mendoza (2021)*

Con la intensidad del panorama competitivo se reconocerán a los competidores principales de tal manera que se obtendrá una visión precisa de la estrategia a desarrollar. Por medio del nivel de poder de los proveedores se evalúa el impacto del proveedor dentro del desarrollo de la empresa. En cuanto a los costos de entrada/salida del consumidor o cliente final se percibirá el tamaño del público objetivo, la cantidad de competidores, sus factores de calidad y precios, esto es de gran valor ya que sirve de guía al desarrollar las estrategias de marketing (Mendoza, 2021).

Asimismo, Mendoza (2021) indica que, hay que ser conscientes de la amenaza de los productos sustitutos los cuales pueden aparecer cuando un producto se venda por un precio más reducido, pero con buena calidad. En cuanto al acceso al mercado para nuevos participantes este es un factor que necesita de un monitoreo permanente. Y finalmente, se debe tener a la mano una técnica adicional para estudiar el panorama competitivo puesto que, de esta manera se podrá analizar cómo ven los clientes al producto/servicio ofertado, esclarecer las debilidades y fortalezas de productos/servicios similares en el mercado.



Con el fin de personalizar las características del producto/servicio se puede dividir a los clientes con base a los siguientes segmentos:



**Gráfico 2** Esquema de segmento atractivo y fortaleza de recursos de Hooley

*Fuente: Mendoza (2021)*

### 1.3. Plan de operaciones y gestión

En esta sección del plan de negocio se determina de qué manera se estructura la empresa tanto a nivel organizacional y de gestión. Esto puede ser modificado más adelante. Aquí se determinan los departamentos existentes, las funciones y quienes serán los responsables de cada cargo. Incluso se puede justificar la razón por la cual cada persona ocupa determinado cargo dentro de la empresa (Sordo, 2022).

### **1.3.1. Centros de capacitación en habilidades técnicas**

Las actividades que se realizan dentro de los centros de capacitación en habilidades técnicas son de instrucción y de aprendizaje estructuradas de tal manera que sean un medio para alcanzar los objetivos que previamente se determinó.

Los centros de Capacitación tiene como orientación obtener la eficiencia sobre los objetivos, actividades, técnicas y recursos que se utilizaran y se aplicarán en el transcurso del proceso de la instrucción y del aprendizaje, de igual manera, se escogerá los contenidos, para el análisis de actividades de modo que sea sistematizada y organizada con base obtenida en el diagnostico según las necesidades, para de esa manera proporcionar la evaluación de la capacitación, es decir, la manera en que va a estar estructurado el tema con respecto a la selección de contenidos, su organización y la ubicación en relación al plan de capacitación.

#### ***1.3.1.1. Programa de capacitación***

Es un conjunto de actividades de instrucción y de aprendizaje de manera que alcance los objetivos propuestos.

Elementos de una capacitación

- Redacción de objetivos: es el tipo de conocimientos, habilidades y actitudes que quienes participan deben alcanzar al finalizar la capacitación los objetivos que cada uno se propuso.
- Estructura de contenidos: es la totalidad de los conocimientos, habilidades y actitudes que quienes participan deben alcanzar, dominar y emplear, como resultado de su formación en el centro.
- Evaluación: es un proceso sistemático que señala hasta que nivel logro los objetivos planteados. Se avalúa de manera diagnostica, formativa y sumativa. Además, que los instrumentos para la evaluación son las guías de observación, lista de cotejos y las pruebas prácticas.
- Selección de recursos: son los materiales que son de aporte y facilitan durante la instrucción y el aprendizaje, siendo la parte complementaria de la capacitación. Pueden ser de manera visual; videos, películas,

audible; radio, grabaciones, no proyectables; pinzaron, libros máquinas, equipos y los proyectables; diapositivas.

- Actividades de instrucción: son métodos y procedimientos que utilizan los capacitores para la instrucción y el aprendizaje, donde se realiza la técnica de instrucción, técnica interrogativa, técnica demostrativa, técnica expositiva y técnica grupal.

### ***1.3.1.2. Educación y capacitación de las mujeres en las zonas rurales***

El fomento y desarrollo de las habilidades es radical frente al mejoramiento del nivel de producción en el ámbito rural ya que de esta manera se amplía una gama de oportunidades a nivel económico y a su vez se asegura la realidad alimentaria y el desarrollo de las sociedades rurales de manera sostenible.

La educación y la capacitación son componentes esenciales de cualquier estrategia para mejorar la productividad agrícola y no agrícola, y sacar a los hogares de la pobreza. Aprender acerca de tecnologías y métodos de producción mejorados, nuevos productos y mercados, y habilidades de negocios y de vida (tal como la gestión de la salud, la toma de decisiones, la confianza en sí mismo o el manejo de conflictos) puede hacer una gran diferencia. El desarrollo de capacidades es particularmente importante para las mujeres rurales, que tienen más probabilidades de ser trabajadoras familiares no remuneradas, agricultoras de subsistencia, de ser microempresarias desde la casa en el sector informal, o de realizar trabajos mal pagados, de baja calificación o estacionales<sup>13</sup>. Las mujeres suelen tener necesidades de capacitación diferentes de las de los hombres, debido a su trabajo doméstico y sus responsabilidades de cuidado, y a las divisiones del trabajo por género para manejar o asumir tareas específicas de la producción y procesamiento de la cosecha, el ganado, la silvicultura o la pesca (Eskola et al., 2010, p. 1).

El desarrollo de la sociedad depende de la importancia que se le brinde a la formación académica de sus habitantes, en este caso particular de las mujeres, quienes en muchas ocasiones son invisibilizadas al ser consideradas como trabajadoras de hogar sin reconocimiento económico por sus labores diarias, realidad que resultan más evidente en las mujeres de las zonas rurales.

Para subsanar esta diferencia social frente al alcance de oportunidades laborales remuneradas aparece la emergencia de la educación y capacitación a este grupo social con el propósito de romper con aquellas barreras y mejorar el modo de vida de cada una a través del reconocimiento de su trabajo. Cuando un individuo alcanza mayor nivel de conocimiento estará más apto para desarrollar cualquier actividad laboral, ya sea de manera dependiente o independiente.

Además, la educación y la capacitación favorecen al empoderamiento de la mujer y por ende a la lucha contra el hambre y la pobreza. Cuando una mujer adquiere una formación académica podrá tener un mejor estado de salud, obtener ingresos más elevados y tomar mejores decisiones en su vida diaria. Estas herramientas nacen ante los niveles de alfabetización latente en el mundo puesto que, de los 796 millones de analfabetos en el planeta, más de dos tercios, son mujeres. De estas cifras, el porcentaje de asistencia académica en el nivel secundario, a nivel mundial, es del 39% para las niñas de las zonas rurales frente a un 45% de los niños rurales (Eskola et al., 2010)

De acuerdo a estudios se ha demostrado que la inversión en la formación académica de las niñas alcanza mayor tasa de rendimiento en comparación a cualquier otro tipo de inversión, incluso, aquellas madres de familia con educación previa tienden a tener menor número de hijos y suelen enviarlos a centros educativos, de tal manera que incrementar la productividad de las futuras generaciones, aumentando sus niveles de ingresos, hecho que conlleva a un auge social y económico sostenible (Eskola et al., 2010).

Entre los factores que afectan la falta de educación y capacitación a las mujeres rurales se consideran los siguientes:

- Los sesgos de género en la educación y la capacitación
- Las limitaciones sociales, culturales y económicas
- Un cargo laboral más bajo que etiqueta a las mujeres en un círculo vicioso con expectativas de desarrollo limitadas

### **1.3.2. Carrera técnica**

Una carrera técnica responde a aquel programa educativo orientado a oficios especializados ya sea dentro de las ciencias aplicadas, las nuevas tecnologías o formación profesional. También se las conoce como formación vocacional, técnico – profesional o educación técnica (Gomera, 2022)

#### **1.3.2.1. Características de las carreras técnicas**

- Ofrece una formación académica amplia con el fin de que los estudiantes adquieran el conocimiento de una manera fácil
- Prepara a los estudiantes para los cambios tecnológicos y laborales
- Brinda la experiencia de poner en práctica las teorías impartidas dentro de espacios reales.
- Crea ambientes de aprendizaje con herramientas de última generación
- Permite que el estudiante alcance el nivel superior de educación sin lagunas formativas
- Son ajustables a la economía de los estudiantes
- Otorga estándares y calificaciones de vanguardia y reconocidas en el campo de trabajo

### **1.3.3. Las mujeres en el ámbito laboral en el mundo**

Desde el principio de la historia, el rol de la mujer ha sido determinado por su carácter multifacético ya que sus labores iban desde el cuidado y protección de los niños hasta la recolección de frutos y preparación de los alimentos, hecho que le dio un poder considerable dentro del matriarcado puesto que, al ser una persona multifacética, la mujer tuvo que ser la responsable y guía de su grupo comunitario, en tiempos de guerra tuvo que asumir el papel de sanar a los heridos, en definitiva, durante el siglo anterior a la mujer se la concibió como la responsable de las labores de casa, la protectora de los niños y del hogar en su totalidad (Muñoz & Pangol, 2021).

De acuerdo con el estudio de Muñoz y Pangol (2021), con el paso de los años, la mujer aún mantiene aquellas labores, mismas que se combinan con su trabajo fuera

de casa. Incluso, al revisar la historia, es palpable la discriminación de la mujer dentro de la estructura jerárquica de las sociedades, situación en la cual diversos organismos internacionales han trabajado para subsanar esta problemática, pero no se ha conseguido mayor resultado.

A esto se le suma los conceptos de masculinidad y de feminidad que se han planteado en el campo social para determinar las particularidades biológicas que determinaban tanto al hombre como a la mujer. De estas concepciones tomaron poder un sector feminista de América quienes manifestaron que estas determinaciones de carácter biológico limitaban sus libertades frente a una opresión del sistema del patriarcado.

Según Stoller (1968), estos grupos feministas argumentaban que el sexo biológico no determina a un individuo como hombre o mujer, lo que los determina son las experiencias, las costumbres, los comportamientos, los ritos asumidos desde el nacimiento de cada uno. Incluso sostuvieron que asumir una identidad resulta de mayor importancia a diferencia de la parte genética, hormonal o biológica del individuo (Muñoz & Pangol, 2021). Estas limitaciones implantadas en el ideal social en favor de la segregación laboral entre hombres y mujeres se detallan en la siguiente tabla:

<b>Estereotipos positivos comunes de las características femeninas</b>	<b>Efecto sobre segregación</b>	<b>Posibles ocupaciones típicas que se podrían afectar</b>
Disposición natural de ocuparse de los demás	Califica a las mujeres con la características de ocuparse de los demás	Profesionales de la salud, Asistentes sociales, Maestras
Destrezas dentro del hogar	Actividades que se realizan en el hogar frecuentemente con trabajo doméstico	Sirvienta, Amas de casa, Peluqueras, Costureras
Mayor agilidad manual	Actividades manuales	Costureras, Tejedoras
Mayor honradez	Habilidad del manejo de dinero	Cajera, Contadora, vendedora
Aspecto físico atractivo	Generar una mejor empatía atracción y agrada a los clientes	Recepcionista, vendedora
<b>Estereotipos negativos comunes de las características femeninas</b>	<b>Efecto sobre segregación</b>	<b>Posibles ocupaciones típicas que se podrían afectar</b>
Renuencia a supervisar trabajo ajeno	Descalifican a las mujeres para supervisión y dirección	Director, jefe, supervisor
Menor fuerza física	Descalifican para actividades de cargas pesadas y esfuerzos físicos	Trabajador de la construcción, minero, agricultor
Poca actitud a la ciencia y matemáticas	Descalifican a ocupaciones que requieren niveles altos de conocimientos	Arquitecto, ciencias físicas o químicas, matemático
Menor disposición a viajar	Descalifican para puestos que exige viajar	Personal de vuelo, conductor de vehículos de transporte

**Gráfico 3** *Estereotipos para la segregación de ocupaciones entre hombres y mujeres.*

*Fuente: Gutiérrez (2016 como se citó en Muñoz y Pangol, 2021)*

La lucha frente a estas limitaciones ha sido ardua, cuyos frutos aún no han prosperado ya que según el índice actualizado por el Banco Mundial se conoce que a nivel global a las mujeres únicamente se les reconocen las tres cuartas partes de sus derechos en el ámbito legal de los cuales sí son aprovechados por los hombres. Esto impide su capacidad de alcanzar empleos, iniciar un proyecto laboral y decidir en el campo económico, aspectos que beneficiarían a su desarrollo personal y familiar (Banco Mundial, 2019).

A pesar de que, hoy en día las mujeres constituyen el 49,6% de la población mundial, ellas solo ocupan el 38,7% de la población laboral en el mundo, así lo indica la información del informe 2020 postulado por el Banco Mundial, esta divergencia de oportunidades se incrementa cuando alcanza un mejor nivel de jerarquización dentro de alguna empresa (Santander, 2020).

Entre los factores que conllevan a esta problemática, según Santander (2020), están:

- El techo de cristal: obstaculización sutil que dificulta a las mujeres ocupar cargos de responsabilidad pese a tener los mismos méritos que el personal masculino.
- El techo de cemento: autolimitaciones de la mujer de manera inconsciente, limitaciones por el embarazo o por dedicar más tiempo al hogar.
- Sesgos perceptivos: prejuicios de la realidad desde el punto de vista de la sociedad.
- Discriminación profesional: estereotipos sociales asignados a las mujeres en cuanto al trabajo que suponen debería desempeñar o es más adecuado para este grupo.
- Grieta salarial: la mujer tiene más acceso a cargos poco reconocidos a nivel económico. Por ejemplo, en Europa, las mujeres cobran 15,7% menos que los varones.

Como se evidencia, la mujer tiene que lidiar con un amplio grupo de restricciones que surgen de las nociones idealizadas por la sociedad desde sus inicios, algo que repercute en el desarrollo y superación de la mujer como parte del motor de trabajo en el mundo. Para esto se sugiere trabajar en cuatro ejes clave para apoyar al empoderamiento femenino, ejes como el cognitivo, psicológico, económico y

político. De esta manera, la mujer fortalecerá sus capacidades, incrementará sus conocimientos acerca de las nuevas tecnologías y así podrá solventar dichos obstáculos (Santander, 2020).

### ***1.3.3.1. Las mujeres en el ámbito laboral en Ecuador***

Ecuador es uno de los países de Latinoamérica que, dentro del ámbito laboral, ha presenciado diversas dificultades al momento de garantizar el cumplimiento total de las acciones enfocadas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Cada día se reconocen historias en las cuales la mujer es diferenciada por su etnia, discapacidad o situación de movilidad, situaciones de violencia que en casos extremos culminan en genocidio o etnocidio. Esta violencia dio paso al surgimiento de comportamientos machistas en el campo laboral en donde se ubican a hombres en cargos que ya eran planteados para mujeres (Muñoz & Pangol, 2021).

Frente a esto, la Constitución de Ecuador, en su intento de reparar estas diferencias y dar paso a la igualdad en los cargos administrativos, ha promulgado políticas afirmativas. Sin embargo, la realidad es distinta a lo planteado por las leyes ya que la dignidad de la mujer en el campo de trabajo aún sufre la precaria garantía de sus derechos, no es efectiva, la discriminación es latente al palpar el rechazo laboral a esta parte de la sociedad (Muñoz & Pangol, 2021).

En cuanto a los términos de calidad y condiciones de vida de este grupo femenino, Muñoz y Pangol aseguran que, el Índice de Visibilidad de la mujer correspondiente al año 2019 colocó a Ecuador en el puesto 58 de 100 países estudiados, demostrando así que en el país no se supera ni la media sugerida con la aplicación de estos términos, mismo que abarcaron aspectos como:

- Infraestructura
- Desigualdad
- Legislación
- Trabajo

Mismos que se anexaron a tópicos como:

- Cifras de violencia de carácter doméstico



- Brecha salarial
- Salud
- Seguridad
- Educación

Con este informe también se conoció que:

El puntaje más bajo fue en la subcategoría de mujeres empresariales (3.7/10), pues tan solo el 35% de mujeres ocupa un puesto directivo de nivel superior y medio. La subcategoría de salud fue una de las mejores puntuadas (7.7/10) y la educación (7.06/10). Dentro del campo electoral solo el 8% de los 221 municipios tendrá una mujer como autoridad y en las prefecturas se postularon 222 hombres y 34 mujeres. A nivel del sector privado, la empresa Deloitte (2019) refiere de su estudio realizado en 94 empresas nacionales y multinacionales, el 9% de mujeres ocuparon la posición de presidencia, vicepresidencia el 7%, el cargo de gerente general aumentó en un 24%, el 10% fueron ejecutivas en cargos medios altos, el 50% ocupó cargos medios; las áreas en las que más se destacaron las mujeres en el campo de recursos humanos, finanzas y contabilidad, seguido de ventas y marketing, finalmente se encuentra un número considerable de mujeres en el área de logística (Muñoz & Pangol, 2021, p. 226).

De aquellas estadísticas se deduce que, en el país, a pesar de la promulgación de leyes enfocadas a la paridad en oportunidades y desarrollo en el mundo laboral aún no se ha logrado mayor avance ya que estas limitaciones sociales están fuertemente enraizadas por lo cual se exige un trabajo más arduo y repensar en aquellas estrategias que ayudarían a mejorar la realidad de las mujeres en el país. El viejo paradigma de la mujer como encargada de tareas del hogar o labores con un reducido reconocimiento económico aún se mantienen en la vida diaria.

### ***1.3.3.2. Las mujeres rurales en el ámbito laboral en Ecuador***

En el territorio nacional, así como a nivel mundial, las mujeres lidian día a día a brechas gigantes que las limita en su desarrollo laboral y personal. Se conoce que, en el mundo, el 40% de los trabajos campesinos son efectuados por las mujeres, por ello, cada 16 de octubre, día en el que se festeja el día nacional del ganadero y el

agricultor, se resalta esta ardua labor femenina que refleja el 36% de la población económicamente activa (PEA) en las zonas rurales (El Telégrafo, 2019).

De acuerdo a información de la FAO (Organismo de las Naciones Unidas enfocada a la Agricultura y la Alimentación) argumenta que si las mujeres tendrían similar acceso a los recursos de producción como los hombres, se fomentaría su involucramiento en la toma de decisiones y por ende la producción de los campos en las naciones en vías de desarrollo y alcanzaría un apogeo del 2,5% al 4%, incluso la cantidad de habitantes que padecen hambre se reduciría en un 12% (El Telégrafo, 2019).

El diario independiente digital Plan V (2020) indica que, en el caso de Ecuador, las mujeres líderes en el campo son, en su mayoría de etnia mestiza y muchas de ellas han culminado sus estudios secundarios, además, suelen ofertar sus productos en las fincas. Estos datos informativos se describen en la siguiente imagen:



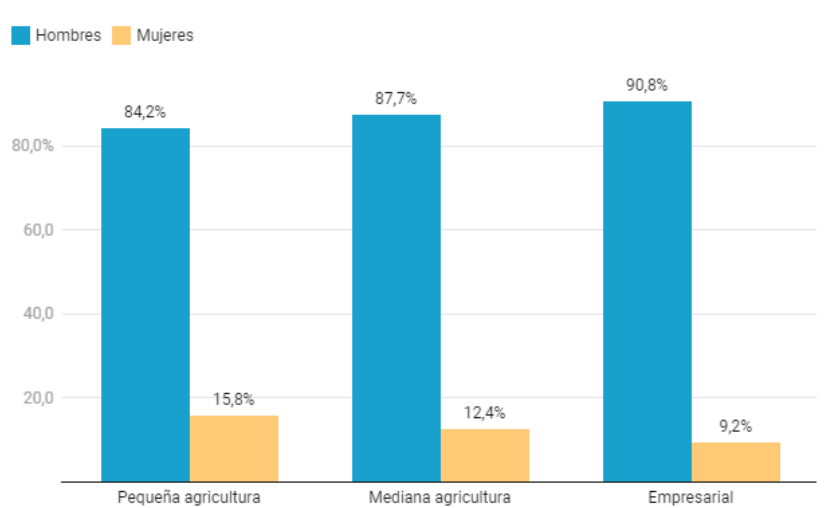
*Gráfico 4 Situación de las mujeres del campo ecuatoriano*

*Fuente: tomado de Plan V (2020)*

Pese a los esfuerzos encaminados a proyectos y campañas por parte de diversos sectores interesados en la inclusión, participación y equidad de género, en los trabajos del campo todavía persisten las restricciones transversales a las problemáticas del país que no se han logrado subsanar. Como ejemplo está la dualidad que viven los más de 500 mil agricultores, dado que, no solo cultiva su tierra, sino que también labora en otras para sostenerse económicamente. A esto se

le agrega que, en su necesidad de subsistir, esta parte de la PEA requieren de asistencia integral para cosechar productos que favorezcan al incremento de la producción y a su vez conocer sobre programas sobre el uso y cuidado sostenible del suelo (El Telégrafo, 2019).

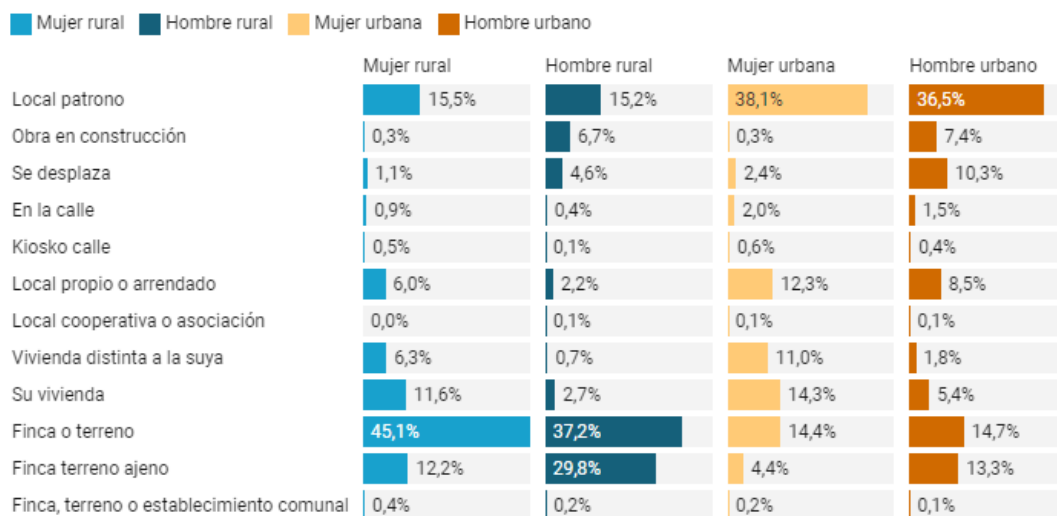
En este sentido se conoce que, la mujer carece del acceso a la tierra y a la posibilidad de financiarla debido a los requisitos de las entidades bancarias, puesto que, uno de ellos es la firma de su cónyuge, quien en diversos casos suele ser una persona agresora, incluso estas instituciones exigen garantías, algo que para muchas de las mujeres no las posee (Gestión Digital, 2021). En la siguiente gráfica se exponen los datos alcanzados por el estudio de Mujeres Rurales y Tierra en Ecuador del FIAN:



**Gráfico 5** Acceso a la tierra según el tipo de agricultura

**Fuente:** Karen Lucero (Gestión Digital, 2021).

Esta deuda del país con las mujeres ecuatorianas se ha profundizado ante la emergencia sanitaria ocasionada por el virus COVID19. Las mujeres rurales que alimentan al país se encuentran en el olvido antes, durante y luego de la pandemia ya que, más allá de las fuertes desigualdades que caracterizan a esta parte de la población, tuvieron que cuidar de sus enfermos, de la educación de sus hijos y de sus cargas laborales. Si bien ellas han colaborado con sus productos a la subsistencia de la sociedad en los tiempos de pandemia, hecho que garantizó más del 60% de la seguridad alimentaria, el Estado no ha sido recíproco con ellas (Plan V, 2020). En la siguiente gráfica se demuestra como la mujer rural dio seguridad alimentaria a costa de su seguridad laboral:



**Gráfico 6** Población ocupada según sitio de trabajo por sexo

**Fuente:** Karen Lucero (Gestión Digital, 2021).

La revista Gestión Digital (2021) indica que, esta difícil realidad se percibe en las estadísticas nacionales que revelan que la mujer del campo posee la tasa de analfabetismo más alta con un 14,2%, a pesar de ser el grupo que labora más horas (83) poseen los ingresos más reducidos a diferencia de los demás (\$219).

Entre los factores que han aportado a este contexto desfavorable se identifican a la crisis socioeconómica y la inserción de las mujeres en situaciones de vulnerabilidad, lo cual impactó de manera agresiva no solo a las mujeres rurales sino también a las mujeres locales, migrantes, privadas de libertad, a aquellas que realizan las tareas domésticas, las jefas de hogar y a las que integran el grupo LGBTI. Esto a cercado el reconocimiento de sus acciones en beneficio de la producción y lo mantiene como aquel sector con atención precaria en el suministro de servicios y bienes sociales (Gestión Digital, 2021).

Además, se ha identificado una brecha de género de las mujeres rurales no solo en comparación con los hombres, sino también en relación con las mujeres de la urbe. Si bien, en la pandemia, ciertos servicios, como el de salud, empleo, agua potable, entre otros, eran limitados, el de la infraestructura básica también se sumó a la problemática (Gestión Digital, 2021). A continuación, se detallan las desigualdades de acuerdo con el sexo y área con base a algunos indicadores sociales:

	Indicadores	Área rural		Área urbana
		Mujeres	Hombres	Mujeres
Educación	Analfabetismo (%)	14,2	10,3	4,3
	Analfabetismo digital (%)	43,2	34,4	24,7
	Años de escolaridad	7,1	7,5	10,9
Trabajo	Ingreso promedio (\$)	219	293	421
	Carga global de trabajo (en horas)	82:58:00	60:11:00	75:05:00
Salud	Seguro de salud (%)	39,9	78,8	39,7
	Tasas globales de fecundidad (%)	2,7	-	2,2

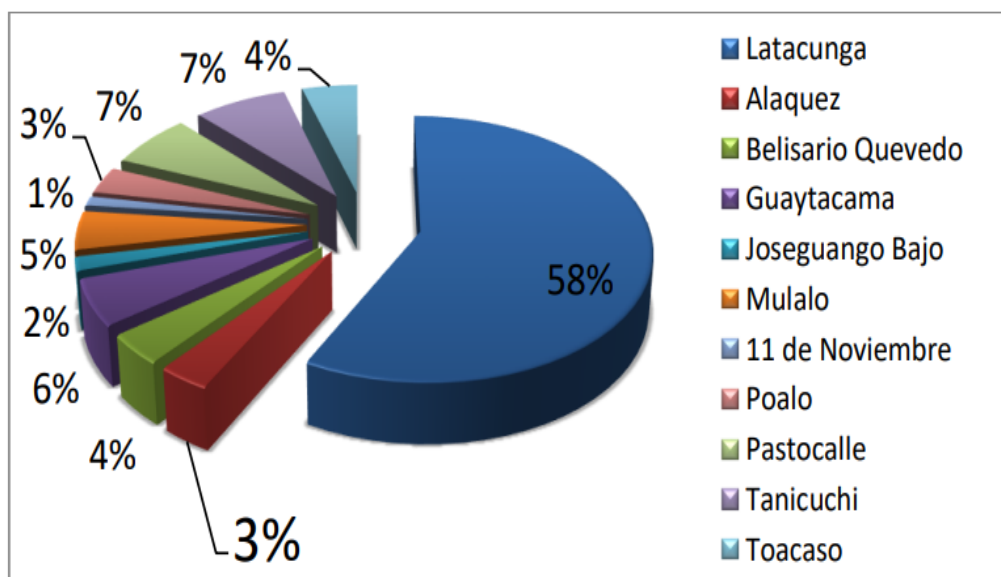
**Gráfico 7** *Indicadores sociales por sexo y área.*

*Fuente: Karen Lucero (Gestión Digital, 2021).*

La motivación y promoción de alternativas para las mujeres del campo a través de oportunidades de educación en materias afines al campo, sería una de las soluciones a esta brecha social latente en el país. Esto respaldará una gestión y administración mejorada de los insumos o recursos económicos por medio de la diversificación de ideas y proyectos en los cultivos, incremento de la fuerza de trabajo (mano de obra), dignificación del trabajo y un esquema a seguir por las generaciones venideras.

#### **1.3.4. Información de la zona rural del Cantón Latacunga**

La proyección poblacional del INEC (2019) determina que la provincia de Cotopaxi tiene 488.716 habitantes y, el cantón Latacunga tiene 205.624 habitantes de los cuales 76.999 corresponden a la zona urbana y 128.625 personas a la zona rural, de tal manera, en la siguiente tabla se expone la distribución rural poblacional en cada cantón de la provincia.



**Gráfico 8** Proyección Zona Rural

Fuente: Tomado de INEC (2019)

Cantón	Censo 2010			Proyecciones 2020		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
LA MANA	21.420	20.796	42.216	28.873	28.032	56.905
LATACUNGA	82.301	88.188	170.489	99.262	106.362	205.624
PANGUA	11.340	10.625	21.965	12.707	11.905	24.612
PUJILÍ	32.736	36.319	69.055	37.816	41.956	79.772
SALCEDO	27.880	30.336	58.216	32.135	34.965	67.100
SAQUISILÍ	11.957	13.363	25.320	14.840	16.586	31.426
SIGCHOS	10.991	10.953	21.944	11.659	11.618	23.277
<b>TOTAL</b>	<b>198.625</b>	<b>210.580</b>	<b>409.205</b>	<b>237.292</b>	<b>251.424</b>	<b>488.716</b>

**Gráfico 9** Proyección poblacional por cantones y género en la Provincia de Cotopaxi

Fuente: Tomado de INEC (2019)

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **2.1. Diseño de la investigación**

##### **2.1.1. Enfoque cuantitativo**

“La investigación cuantitativa se basa en el estudio y análisis de la realidad a través de diferentes procedimientos basados en la medición” (Castillero, 2017). Por medio de esta investigación se obtuvieron datos estadísticos sobre la problemática a resolver, en este caso la necesidad para dar paso a un centro de capacitación en habilidades técnicas para las mujeres de la zona rural del cantón Latacunga. Esta información medible se alcanzó a través de la aplicación de las encuestas.

##### **2.1.2. Tipo descriptivo**

“El objetivo de este tipo de investigación es únicamente establecer una descripción lo más completa posible de un fenómeno, situación o elemento concreto, sin buscar ni causas ni consecuencias” (Castillero, 2017).

Este tipo de investigación permitió conocer la realidad de la situación o contexto laboral de las mujeres pertenecientes a la zona rural del cantón Latacunga. Estos datos permitieron tener una idea clara del perfil de la muestra evaluada.

### **2.1.3. Método deductivo**

“Este método posibilita la reestructuración constante del sistema teórico, conceptual o metodológico de la investigación y, por tanto, se puede clasificar esencialmente como método para la construcción de conocimientos” (Pérez y Rodríguez, 2017, p. 189).

Este método permitió la fundamentación de argumentos que ayuden a comprender los principios del plan de negocio y su aplicación a nivel mundial, los cuales se estudiaron de manera singular previo a la creación del centro de capacitación en habilidades técnicas para las mujeres de la zona rural del cantón Latacunga.

## **2.2. Técnicas**

### **2.2.1. Instrumento Cuestionario-encuesta**

“Instrumento formado por preguntas relevantes relacionadas con la problematización, sistematización, objetivos, hipótesis y variables del estudio” (Jaramillo, 2015).

La utilización de la encuesta permitió obtener información importante sobre la realidad estudiada previo a la puesta en marcha del plan de negocios sobre el centro de capacitación en habilidades técnicas para las mujeres de la zona rural del cantón Latacunga y su viabilidad.

## **2.3. Población**

La población es un conjunto de personas u objetos, el cual es motivo de investigación. También es conocido como universo el mismo que puede constituirse por personas, animales, accidentes viales, etc. (López, 2010).

La población del presente proyecto la constituyen las mujeres que habitan en la zona rural del Cantón Latacunga que según las proyecciones del INEC (2019) al año 2020 son 106.362 de las cuales el 54,50% pertenecen a la PEA, por tanto, se tendrían un total de 57.967 mujeres como mercado potencial.



## 2.4. Muestra

Mediante la aplicación de la fórmula para cálculo de muestras de poblaciones finitas, considerando una población de 57.967 mujeres de la zona rural de Latacunga, con un nivel de confianza de 95% ( $z = 1.96$ ), error muestral del 5,03% ( $e$ ), probabilidad de ocurrencia del evento ( $p$ ) de 50% y probabilidad de no ocurrencia ( $q$ ) del 50%, se determina una muestra ( $n$ ) de estudio de 377 personas.

$$n = \frac{Z^2 pq^2 N}{e^2(N - 1) + Z^2 pq}$$
$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)^2 (57.967)}{(0,05)^2(57.967 - 1) + (1,96)^2 (0,5)^2}$$

**$n = 377$  mujeres**

## 2.5. Plan muestral

Una vez identificado el total de la población a realizar las encuestas se delimito el proceso para el desarrollo de esta. Mediante las 377 encuestas a realizar se distribuyó por los sectores rurales mediante porcentajes haciendo referencia la población más alta de cada una de estas. Como se observa en la tabla 6. se determina el total de encuestas, y a la vez el porcentaje de cómo va a ir distribuida y la cantidad exacta de cuantas encuestas se va a realizar a las mujeres de cada parroquia

**Tabla 1. División de las encuestas por parroquias.**

<b>Parroquia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>No. De encuestas</b>
Aláquez	8%	30
Belisario Quevedo	7%	26
Guaytacama	12%	45
José guango Bajo	5%	19
Mulaló	12%	45
11 de noviembre	3%	11
Poaló	8%	30
San Juan de Pastocalle	7%	26
Tanicuchi	18%	68
Toacaso	20%	75

Total	100%	377
-------	------	-----

---

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*

## **2.6. Análisis e interpretación de resultados**

Una vez realizado la investigación de mercado se procede analizar los datos obtenidos de las encuestas realizadas en las parroquias de Latacunga del sector rural. Para el procesamiento de la información se utiliza el paquete estadístico SPSS versión 23. Los resultados se presentan en dos partes como se diseñó la encuesta, la parte A) que presenta los datos generales de la encuestada y la parte B) que recopila información referente al plan de negocios.

Los resultados se presentan en el Anexo # 1 en la pág. 71, a continuación, los datos más relevantes:

### **A) DATOS GENERALES**

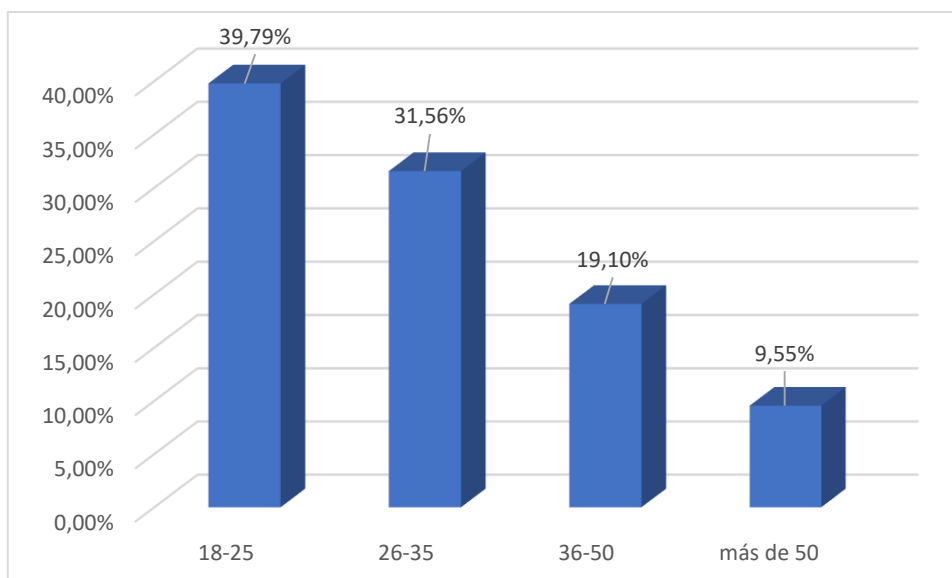
#### **Edad**

*Tabla 2 Edad*

<b>Edad - años</b>	<b>Número de mujeres</b>	<b>Porcentaje</b>
18-25	150	39,79%
26-35	119	31,56%
36-50	72	19,10%
más de 50	36	9,55%
Total	377	100,00%

---

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*



**Gráfico 10** Edad

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas sobre su edad, el 39.79% dijo tener de 18-25 años, el 31.56% tiene de 26-35 años, el 19.10% tiene de 36-50 años y el 9.55% dijo tener más de 50 años.

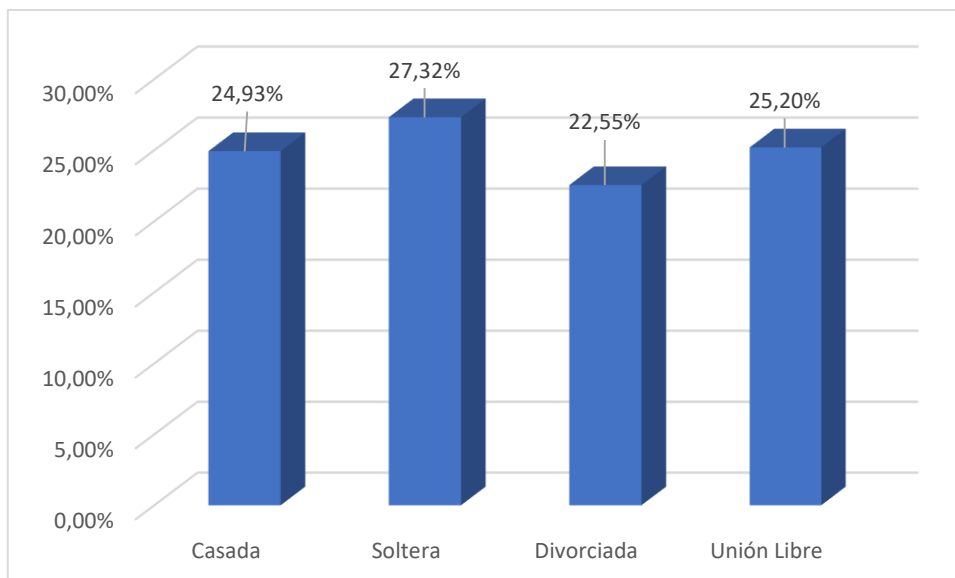
**Interpretación:** Según el análisis se puede deducir que en la zona rural de Latacunga existe un alto porcentaje de mujeres en capacidad de trabajar concentrado entre los 18 y 35 años.

### Estado civil

**Tabla 3. Estado civil**

	Número de mujeres	Porcentaje
Casada	94	24,93%
Soltera	103	27,32%
Divorciada	85	22,55%
Unión Libre	95	25,20%
Total	377	100,00%

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*



**Gráfico 11 Estado civil**

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas acerca de su estado civil, el 24.93% dijo ser casada, el 27.32% son solteros, el 22.55% son divorciados y el 25.20% viven en unión libre.

**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar existe una equidad entre las personas que fueron encuestadas sobre su estado civil.

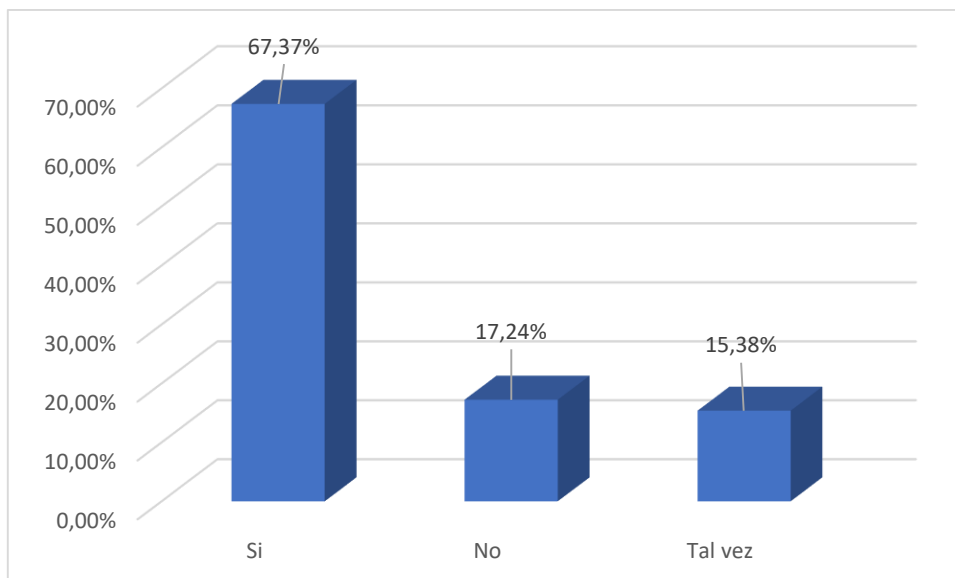
## **B) INFORMACIÓN PLAN DE NEGOCIOS**

### **1 ¿Está interesada en seguir algún curso de capacitación para fortalecer sus habilidades?**

**Tabla 4. ¿Está interesada en seguir algún curso de capacitación para fortalecer sus habilidades?**

	<b>Número de mujeres</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	254	67,37%
No	65	17,24%
Tal vez	58	15,38%
Total	377	100,00%

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*



**Gráfico 12** ¿Está interesada en seguir algún curso de capacitación para fortalecer sus habilidades?

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas sobre si considera que se podría fortalecer sus habilidades, el 67.37% menciono que sí, el 17.24% dijo que no, el 15.38% dijo que tal vez.

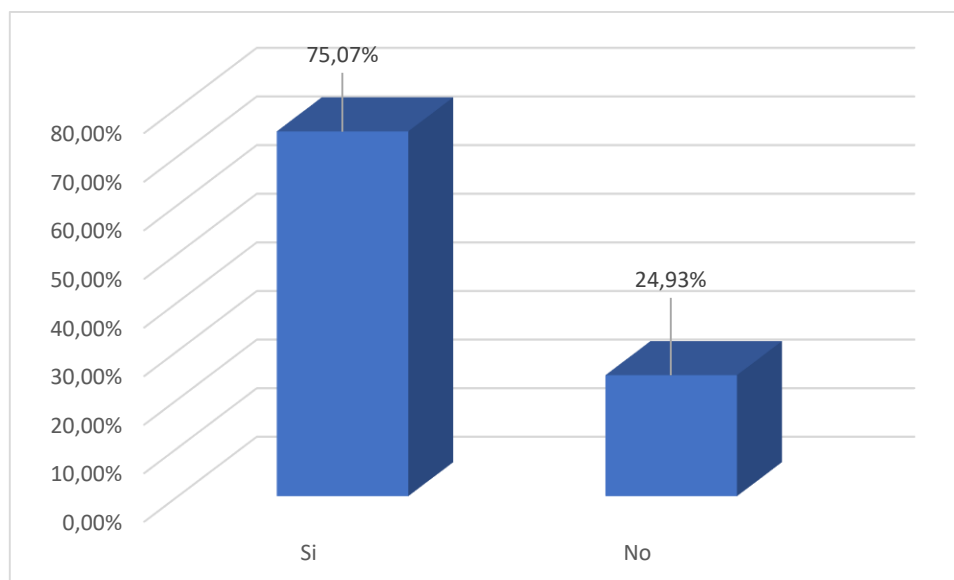
**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar que la mayoría de encuestados considera fortalecer las habilidades para ser aprovechadas y 67.37% representa el mercado objetivo para el centro de capacitación a crearse.

## 2 ¿Le gustaría que exista un centro de capacitación que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su propio negocio en Latacunga?

**Tabla 5.** ¿Le gustaría que exista un centro de capacitación que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su propio negocio en Latacunga?

	Número de mujeres	Porcentaje
Si	283	75,07%
No	94	24,93%
Total	377	100,00%

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.



**Gráfico 13** ¿Le gustaría que exista un centro de capacitación que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su propio negocio en Latacunga?

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas acerca si le gustaría que exista un centro que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su propio negocio en Latacunga, el 75.07% menciono que sí y el 24.93% menciono que no.

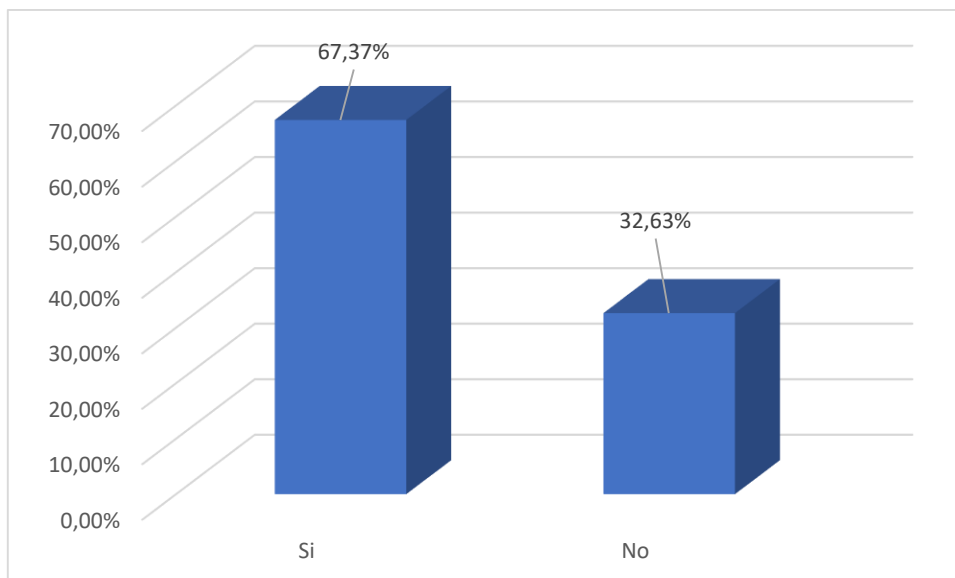
**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar que la mayoría de encuestados le gustaría que exista un centro que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su negocio propio.

### **3 ¿Estaría dispuesta a pagar un valor entre \$50 y \$70 mensuales por recibir y formarse en curso de capacitación durante 3 meses?**

**Tabla 6.** ¿Estaría dispuesta a pagar un valor de \$50 y \$70 mensuales por recibir y formarse en curso de capacitación durante 3 meses?

	<b>Número de mujeres</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	254	67,37%
No	123	32,63%
Total	377	100,00%

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*



**Gráfico 14** ¿Estaría dispuesta a pagar un valor entre \$50 y \$70 mensual por recibir y formarse en curso de capacitación durante 3 meses?

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*

**Análisis:** Mediante la interrogante sobre si estuviese dispuesta a pagar un valor de entre \$50 y \$70 mensuales por un curso durante 3 meses, el 67.37% mencionó que sí, y el 32.63% menciono que no.

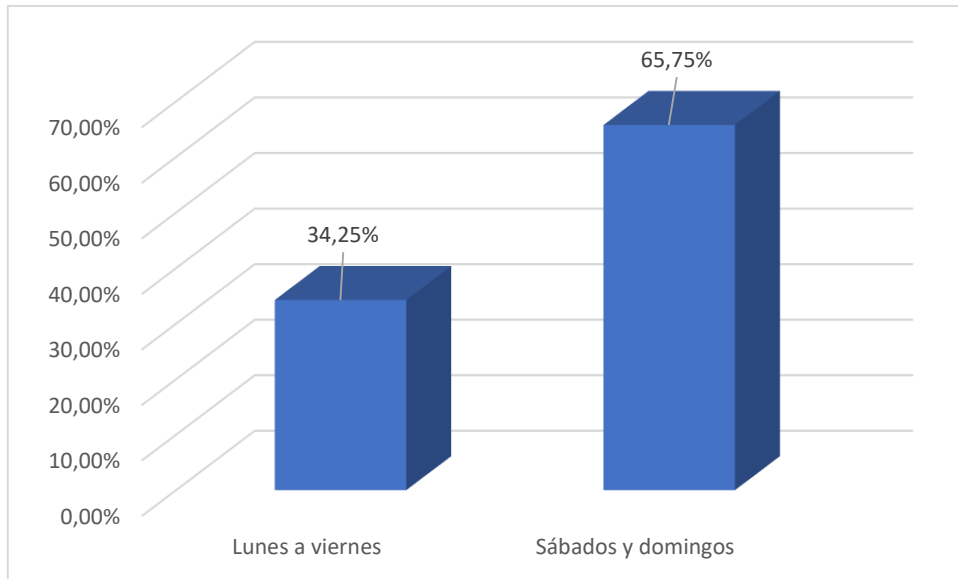
**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar que apenas solo el tercer parte de encuestados no está dispuesto a cancelar \$50 a \$70 dólares por mes.

#### 4 ¿Qué días le gustaría tomar los cursos?

**Tabla 7.** ¿Qué días le gustaría tomar los cursos?

	Número de mujeres	Porcentaje
Lunes a viernes	87	34,25%
Sábados y domingos	167	65,75%
Total	254	100,00%

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*



**Gráfico 15**      *¿Qué días le gustaría tomar los cursos?*

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*

**Análisis:** En la interrogante acerca de que días le gustaría tomar los cursos, el 34.25% dijo que de lunes s viernes y el 65.75% dijo que salvados y domingos.

**Interpretación:** Según el análisis podemos interpretar que más de la mitad de los encuestados les gustaría tomara los cursos los sábados y domingos.



## **CAPÍTULO III**

### **PROPUESTA**

#### **3.1. Estudio técnico**

##### **3.1.1. Tamaño**

Al momento de hablar del tamaño, ésta hace referencia a la capacidad de la producción de un periodo determinado de tiempo, considerado de aspecto normal de cada característica según el proyecto a realizarse. Mediante el estudio de mercado se define el tamaño del proyecto, determinando la demanda insatisfecha y a la vez la proyectada, que puede variar en el transcurso del tiempo, en donde es acorde para la definición de la capacidad de producción del centro de capacitación.

##### **3.1.1.1. *Cálculo de la demanda***

Para el desarrollo del cálculo de la demanda se toma del total de la población y con la aceptación del servicio, la misma que se establece en la pregunta 8 ¿Le gustaría que exista un centro de capacitación que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su propio negocio en Latacunga?, que determina una demanda del 53.32% de la población estimada al año 2020 según el INEC (2019), es decir, 57.967 mujeres rurales, por tanto, se tiene una demanda potencial total de 30.908 mujeres al año 2020 por lo que se concluye que existe un mercado potencial para el diseño y ejecución del presente plan de negocios.

*Tabla 8. Demanda potencial al año 2020*

<b>Población No. Mujeres zona rural Latacunga</b>	<b>% de aceptación para crear centro de capacitación</b>	<b>Total, demanda número participantes</b>	<b>en de</b>
57.967	53.32%	30.908	

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*

### **3.1.1.1. Demanda proyectada (clientes)**

Considerando la tasa de crecimiento poblacional del cantón Latacunga que es de 1.8% se proyecta para los próximos cinco años la demanda al año 2020 es de 30.908 mujeres que desean la creación del centro de capacitación.

*Tabla 9. Demanda proyectada*

<b>Años</b>	<b>Demanda potencial (No. Mujeres zona rural)</b>
2020	30.908
2021	31.464
2022	32.031
2023	32.607
2024	33.194
2025	33.792

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*

### **3.1.1.2. Cálculo de la oferta**

Para el desarrollo del cálculo de la oferta se determina la cantidad de los servicios ofrecidos en la ciudad de Latacunga que es la zona geográfica que cubre el área urbana y rural de las empresas que ofrecen servicios similares.

**Tabla 10. Determinación de la oferta anual**

<b>Centros de capacitación</b>	<b>de</b>	<b>Capacida d instalada</b>	<b>Capacidad utilizada 60%</b>	<b>Promedio del periodo mensual</b>	<b>del curso</b>	<b>periodo</b>	<b>Total, capacitados al año</b>
Centro de capacitación	de	200	140	3			420
roja							
Centro de capacitación	de	500	350	3			1050
COGEDE							
Centro de capacitación	de	300	210	3			630
BUHO							
Centro de capacitación	de	350	245	3			735
FUNDEL							
Centro de capacitación	de	500	350	3			1050
CASCEP							
Centro de capacitación	de	250	175	3			525
Centro de capacitación	de	150	105	3			315
DOMINIO							
Sieduca		450	315	3			945
Pcei		250	175	3			525
Appol		450	315	3			945
capacitaciones							
Mirador		350	245	3			735
Damag		250	175	3			525
Andalucia s.c.c.		180	126	3			378
Nazhaela spa		500	350	3			1050

Operadora de capacitación San José	600	420	3	1260
Centro de Capacitación new	150	105	3	315
Global center capacitaciones	800	560	3	1680
Centro de capacitaciones cambridge ic	900	630	3	1890
Centro de Capacitación Isabela	750	525	3	1575
Total				16548

*Fuente: Tomado de Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS)*

*sitio web: <https://www.seps.gob.ec/año 2022>*

### **3.1.1.2.1. Oferta proyectada**

En la proyección de la oferta de mercado para los servicios de capacitación en la ciudad de Latacunga, se toma en cuenta como tasa de crecimiento el PIB estimado para el país a finales de año 2022 que es del 2.8%, entonces, en los próximos 5 años se trabaja con esa tasa.

**Tabla 11. Oferta proyectada**

<b>Años</b>	<b>Oferta de cursos de capacitación en número de participantes por año</b>
2022	16.548
2023	17.011
2024	17.488
2025	17.977
2026	18.481

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### 3.1.1.3. Cálculo de la demanda insatisfecha

Tabla 12. Cálculo de la demanda insatisfecha en número de participantes

Año	Demanda (clientes)	Oferta (clientes)	Demanda Insatisfecha (clientes)
2022	32.031	15.483	16.548
2023	32.607	15.596	17.011
2024	33.194	15.706	17.488
2025	33.792	15.815	17.977

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez

### 3.1.1.4. Capacidad instalada

La capacidad instalada es parte de la determinación del tamaño del negocio y se estructura de acuerdo con la demanda insatisfecha calculada y las necesidades de los clientes, en este caso los cursos de capacitación que ofertará el centro a crearse para satisfacer las expectativas de las mujeres de la zona rural del cantón Latacunga.

De este modo, se planifica la instalación de 3 aulas con capacidad de 25 alumnas cada uno y el uso diario de estas 2 veces al día, una vez en horario de la mañana y la otra por la tarde, con una duración de 4 horas para cada curso. Esto representa una participación de 150 mujeres a capacitarse por mes y 1.800 al año.

Tabla 13 Capacidad instalada

No. aulas	No. Pupitres por aula	No. Veces que se utilizan las aulas por día	No. Participantes por curso	No. Participantes por año
3	25	2	150	1.800

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez

### 3.1.1.4.1. Distribución general del área de trabajo y recurso humano

**Tabla 14.** Distribución general del área de trabajo

<b>Administrativa</b>	<b>Unidades</b>	<b>N° de Personas</b>
	Gerencia	1
Departamentos	Secretaria y Contabilidad	1
	Comercialización	1
Docencia	Cosmética artesanal	1
	Cocina	1
	Manualidades	1

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### 3.1.1.4.2. Requerimientos de equipos, muebles y enseres

Se describen los instrumentos necesarios para el inicio del emprendimiento determinando los costos y las unidades de cada una de estas que se establecen de acuerdo con la capacidad instalada de distribución de áreas de trabajo y del recurso humano requerido.

Por eso, se considera una inversión en equipos de computación y comunicación por \$3.150 USD, muebles y enseres para aulas y oficinas de \$5.450 USD, maquinaria por \$2.190 USD que contempla los activos fijos de refrigeradora, máquina de coser y cocina requeridos para la capacitación en cocina y manualidades, por último, se incluye el menaje para las tres aulas de capacitación por un valor de \$2.965 USD.

**Tabla 15.** Equipos de cómputo y comunicación

<b>Detalle</b>	<b>Unidad</b>	<b>Costo (USD)</b>	<b>Costo total (USD)</b>
Computadoras	3	700,00	2.100,00
Impresora	1	800,00	800,00
Celulares	1	250,00	250,00
Proyectores	3	300,00	900,00
Total			3.150,00

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

**Tabla 16. Muebles y enseres aulas y oficinas**

<b>Detalle</b>	<b>Unidad</b>	<b>Costo (USD)</b>	<b>Costo total (USD)</b>
Mesa de escritorio	5	180,00	900,00
Sillas de oficina	5	80,00	400,00
Pupitres	75	50,00	3.750,00
Sillas recepción	4	40,00	160,00
Pizarrón	3	80,00	240,00
Total			5.450,00

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

**Tabla 17. Maquinaria**

<b>Detalle</b>	<b>Unidad</b>	<b>Costo (USD)</b>	<b>Costo total (USD)</b>
Cocina 4 quemadores	1	350,00	350,00
Máquina de coser	1	240,00	240,00
Refrigerador	1	1.100,00	1.100,00
Batidora, microondas y licuadora	1	500,00	500,00
Total			2.190,00

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

**Tabla 18. Menaje**

<b>Detalle</b>	<b>Unidad</b>	<b>Costo (USD)</b>	<b>Costo total (USD)</b>
COCINA			1.925,00
Ollas	15	80,00	1.200,00
Cuchillos	25	15,00	375,00
Cubiertos	25	0,50	12,50
Platos	25	1,50	37,50
Tablas de picar	25	12,00	300,00
MANUALIDADES			600,00

Kit de instrumentos	4	150,00	600,00
COSMETOLOGÍA			440,00
Kit de cosmetología artesanal	4	110,00	440,00
Total			2.965,00

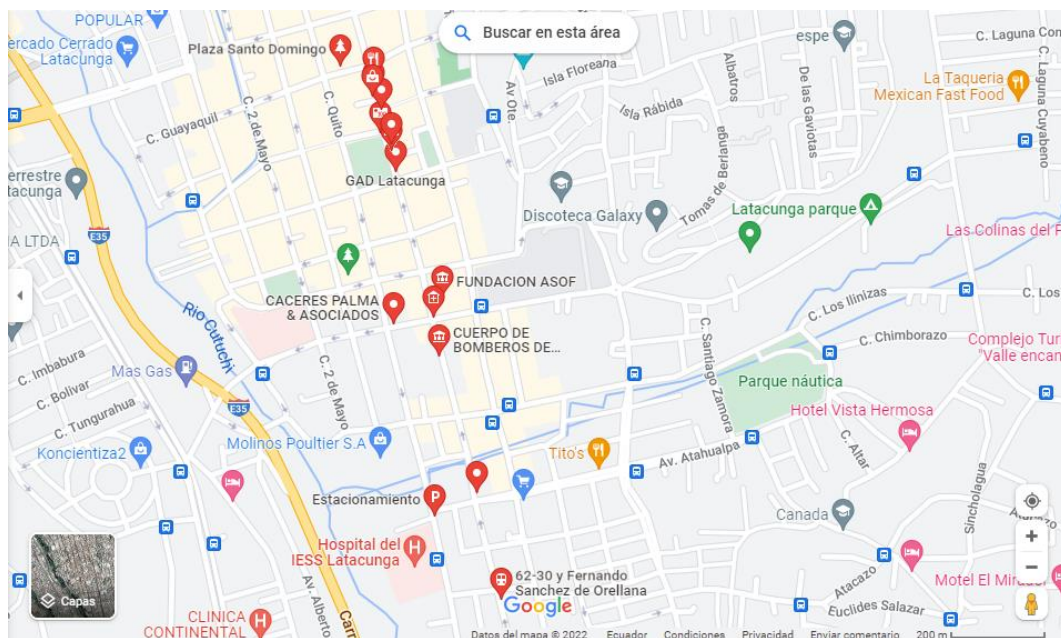
*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### 3.1.2. Localización

La localización determina la ubicación geográfica en donde se ubicará el centro de capacitación y se lo hace de manera macro y micro con la finalidad de identificar la cercanía hacia los clientes, proveedores, empresas prestadoras de servicios básicos y competencia.

#### 3.1.2.1. Macro localización

Se define como macro localización a la provincia de Cotopaxi, ciudad de Latacunga, zona centro del cantón.



**Gráfico 16** Macro localización

*Fuente: Google Maps (2022)*



### 3.1.2.2. *Micro localización*

La micro localización define el lugar exacto donde se ubicará el negocio, en este caso, la empresa de capacitación con sus departamentos administrativos y aulas.

**Tabla 19. *Micro localización***

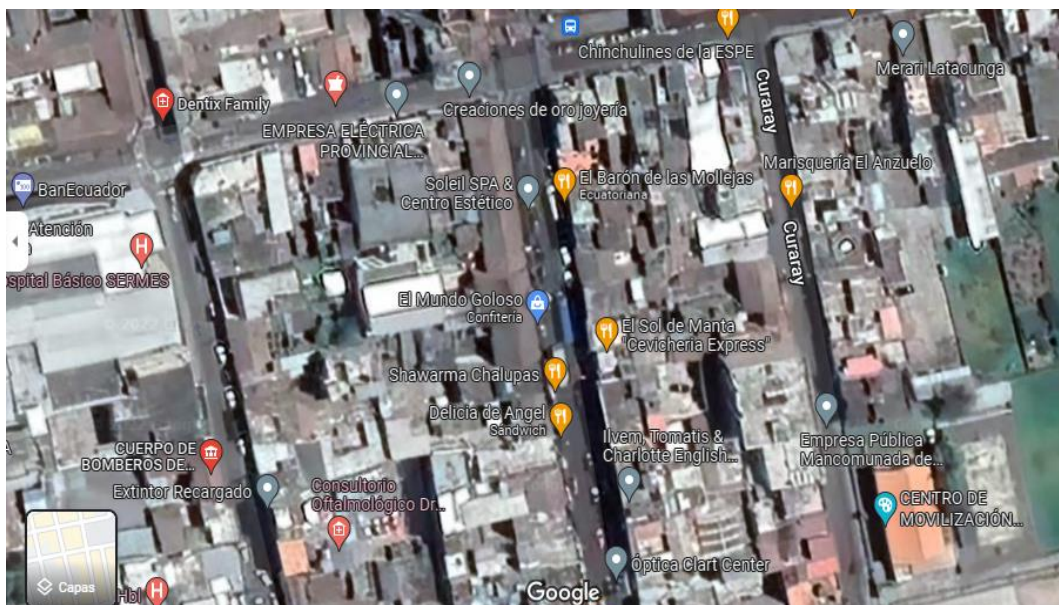
FACTORES	Peso	Zona A		Zona B		Zona C	
		Antonia Vela y Félix Valencia	Guayaquil y Quito	5 de Junio plaza central			
		Calificación	Ponderación	Calificación	Ponderación	Calificación	Ponderación
Disponibilidad de recursos materiales	0,35	8	2,8	6	2,1	4	1,4
Cercanía del centro de la ciudad	0,10	9	0,9	5	0,5	7	0,7
Costo y disponibilidad de oficinas	0,25	7	1,75	5	1,25	5	1,25
infraestructura de oficina	0,10	7	0,7	5	0,5	4	0,4

Condiciones de aceptabilidad personal	de social							
		0,20	8	1,6	3	0,6	6	1,2
<b>TOTAL</b>		1		7,75		4,95		4,95

---

C=Calificación=1-10

P=Calificación Ponderada=Peso x C



**Gráfico 17** *Macro localización*

*Fuente: Google Maps (2022)*

### **3.1.3. Tamaño en función a los costos del servicio**

#### **3.1.3.1. Características del servicio**

A través de las características del servicio se determina y se especifica a través de las 4Ps, un detalle de este, dando a conocer los servicios a brindar del proyecto de investigación.

##### **3.1.3.1.1. Producto/Servicio**

La empresa llevará por nombre **“Centro de capacitación EmpoderARTE”** y prestará servicios de capacitación para las mujeres emprendedoras del sector rural del Cantón Latacunga que aportará en el desarrollo humano y generación de empleo. Además, la capacitación se complementa con un servicio de apoyo y seguimiento gratuito a los emprendimientos de las mujeres que desarrollen un plan de negocios, Los cursos que se van a impartir son de cosmética artesanal, cocina y manualidades.

El proceso de servicio está diseñado para los tres tipos de actividades propuestas por el centro para la capacitación y extensión al público, pero las tres actividades tienen bases estructurales similares.

- El proceso comienza con su difusión para despertar la curiosidad de los posibles usuarios y fomentar la visita al centro.
- Más adelante se proporciona información detallada sobre los cursos disponibles, los objetivos generales, los beneficios de recibir capacitación y otra información, seguida de la solicitud de registro. Si un usuario decide asistir a un evento de capacitación, debe pagar el valor del evento y así obtener materiales de apoyo para poder iniciar el curso.
- Comienza con el proceso de formación y finaliza con una evaluación de los participantes, seguida de la emisión de un informe de finalización de la actividad formativa y el envío de documentos al director del centro para la entrega de certificados legales a los participantes de la actividad.

#### **3.1.3.1.2. Precio**

El precio se lo fija de acuerdo con la competencia y los resultados de la aplicación de la encuesta que señala en promedio \$60 dólares por participante en cada curso.

#### **3.1.3.1.3. Plaza**

El mercado objetivo son las mujeres del sector rural del cantón Latacunga, determinando así una alta necesidad del desarrollo del curso de habilidades, las mismas que generaran emprendimientos sólidos y de gran rentabilidad. Se considera una cobertura de 150 participantes por mes.

#### **3.1.3.1.4. Promoción**

Para la promoción se establece el desarrollo del marketing tradicional y digital mediante el uso de redes sociales y la radio, siendo esta última la más escuchada en zonas rurales de Latacunga.

**Tabla 20. Publicidad**

	Costo mensual USD	No. Meses	Costo total USD
Redes sociales	120,00	12	1.440,00
Radio	100,00	6	600,00
Total			2.040,00

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

#### **3.1.3.1.5. Diseño del logotipo**



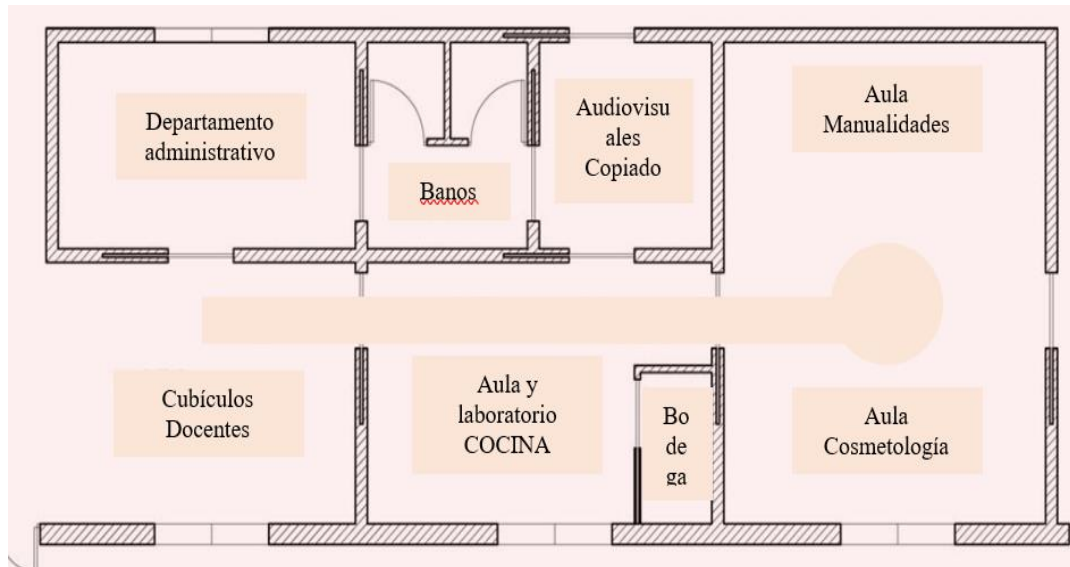
**Gráfico 18 Logotipo**

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

#### **3.1.3.1.6. Propuesta de Valor**

- Después de culminado el curso de capacitación se dará acompañamiento a las mujeres en proyectos asociativos de producción, dicho apoyo será en el ámbito social, técnico, psicológico, individual, económico.
- Posterior al curso se ofrece una capacitación gratis con el propósito de retroalimentar algunas dudas.
- Atención y asesoría personalizada en función de sus áreas de oportunidad.
- La capacitación se llevará a cabo en grupos mínimos de 15 a 20 mujeres con una duración máxima de 2 horas.
- Seguimiento antes, durante y después de los cursos de capacitación.

### 3.1.4. Distribución de planta



*Gráfico 19 Distribución de planta*

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### 3.1.5. Requerimiento de talento humano

Los servicios de formación que prestará el centro se basan en la formación y especialización de los profesionales que imparten cursos y seminarios, para lo que se creará una base de datos que almacenará los datos profesionales de los expositores. El centro debe contar con personal para realizar actividades de apoyo como administración, atención al público y limpieza. A continuación, se muestra el personal que necesita.

*Tabla 21. Talento humano*

Personal	No. Personal
Gerente	1
Secretaria / Contadora	1
Docentes	3
Comercialización	1

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*

## **3.2. Propuesta administrativa**

### **3.2.1. Filosofía del negocio**

#### **3.2.1.1. Misión**

Impulsar el desarrollo del emprendimiento de mujeres de zonas rurales en el centro del país a través de la capacitación especializada en cosmética artesanal, cocina y manualidades bajo los principios de economía justa, competitiva y solidaria.

#### **3.2.1.2. Visión**

Ser el centro de capacitación líder en el centro del país sirviendo al desarrollo de las mujeres de las zonas rurales para convertirlas en emprendedoras de éxito.

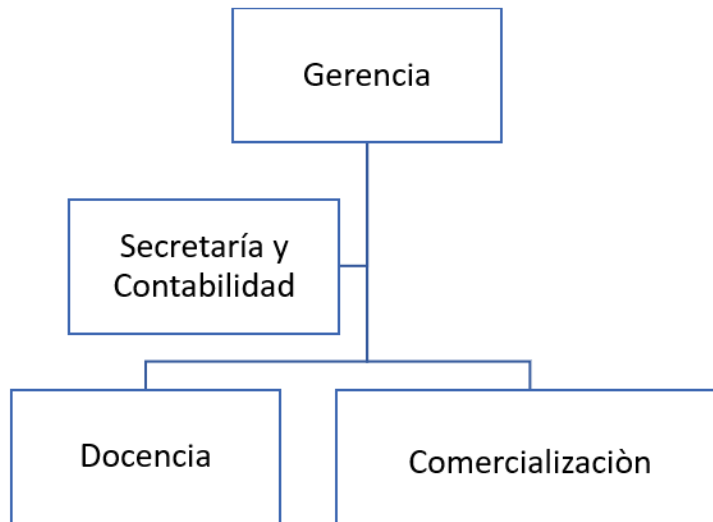
#### **3.2.1.3. Valores**

Calidad: Se regirá por los más altos niveles de excelencia e innovación en sus actividades y programas académicos para asegurar la mejora continua en todos los niveles de la educación, formación e investigación.

Responsabilidad: Velará por el ejercicio de principios de autogobierno responsable para el desarrollo de su comunidad y la realización de su misión y visión.

Liderazgo: impulsará el desarrollo de las capacidades, destrezas y competencias para influenciar en otras personas y formar emprendedoras con visión, trabajo en equipo, comunicación, compromiso y decisoras.

### 3.2.2. Organigrama



*Gráfico 20 Organigrama*

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*

### 3.2.3. Funciones por puesto

#### 3.2.3.1. Gerente

##### **Función**

- Analizar las necesidades de la empresa y la formación del talento humano para desarrollar nuevas capacitaciones.
- Evaluar el desempeño del entrenador y la efectividad del programa de entrenamiento y hacer recomendaciones para mejorar.
- Planificar, desarrollar y entregar programas de capacitación y desarrollo para empleados utilizando el conocimiento de la efectividad de la capacitación en el aula, presentaciones, capacitación en el trabajo, conferencias y seminarios.

##### **Habilidades**

- Comunicación efectiva
- Liderazgo participativo
- Trabajo en equipo



- Visionario y emprendedor
- Predisposición al cambio
- Manejo de tecnología de tratamiento de datos.

### **Experiencia**

- Mínimo tres años en instituciones educativas como docente o coordinador académico. Con formación en administración o carreras afines. Disponibilidad de tiempo completo. Trabajo por objetivos.

#### **3.2.3.2. *Secretaria / Contadora***

### **Funciones**

- Reclutar las solicitudes de pedidos
- Hacer una evaluación periódica de proveedores para verificar el cumplimiento de estos.
- Recibir e informar asuntos que tenga que ver con el departamento correspondiente
- Atender al cliente
- Llevar la agenda del gerente
- Mantener actualizados los archivos físicos de los documentos
- Receptar, registrar y distribuir la correspondencia.
- Administrar recursos económicos
- Realizar pagos a proveedores y personal.
- Elaborar estados financieros y presupuestos
- Realizar las declaraciones al SRI

### **Habilidades**

- Comunicación efectiva
- Trabajo en equipo
- Proactiva
- Detallista y minuciosa en las tareas
- Manejo de tecnología contable

## **Experiencia**

- Experiencia mínima de 2 años. Título de técnica en contabilidad. Disponibilidad de tiempo completo. Conocimientos específicos de presupuestos de servicios de Catering y manejo de programas de mejoramiento de servicios gastronómicos.
- Conocimientos específicos de contabilidad y archivo.
- Manejo de programas de computación

### **3.2.3.3. Docente**

## **Funciones**

- Preparar programas de capacitación técnica de acuerdo con los requisitos de la organización
- Organizar planes de capacitación y trabajo de estudio
- Determinar el contenido del curso de acuerdo con los objetivos
- Preparar materiales de capacitación (presentaciones, tablas, etc.)
- Realizar capacitaciones individuales, seminarios web, etc., talleres grupales

## **Habilidades**

- Comunicación efectiva
- Trabajo en equipo
- Don de gente
- Lectura y escritura impecable
- Dominio del tema de cátedra correspondiente
- Manejo de tecnologías de enseñanza

## **Experiencia**

- Dos años mínimo como capacitador técnico. Experiencia en el diseño de contenido de cursos técnicos. Formación técnica en áreas específicas del conocimiento. De preferencia contar con certificación CTT (Instructor técnico certificado).

### 3.3. Estudio financiero

Mediante el estudio financiero se determina la inversión requerida por la empresa a crearse con la finalidad de decidir las fuentes de inversión. Asimismo, se identifican los ingresos, gastos y costos para estructurar el balance de situación inicial y el estado de resultados presupuestado, información financiera que servirá de base para evaluar la factibilidad de implantación del negocio.

#### 3.3.1. Inversión inicial

La inversión requerida para la puesta en marcha del plan de negocios diseñado es de \$54.318,80 USD de los cuales \$39.318,80 USD serán financiados con recursos propios de los socios o dueños del emprendimiento, mientras que, \$15.000 USD se obtendrán mediante un préstamo por capital de trabajo de la banca estatal debido a la tasa de interés de menor costo en el mercado financiero.

Los activos fijos suman \$13.755,00 USD, los gastos de constitución es de \$926,00 USD y el capital de trabajo para operar el primer semestre en el negocio es de \$39.637,80 USD.

*Tabla 22. Inversiones*

<b>ACTIVOS FIJOS</b>	<b>FUENTES Y USOS USD</b>	<b>RECURSOS PROPIOS USD</b>	<b>RECURSOS FINANCIADOS (USD)</b>
Equipo de cómputo	3.150,00	3.150,00	
Muebles y enseres aulas y oficinas	5.450,00	5.450,00	
Maquinaria	2.190,00	2.190,00	
Menaje	2.965,00	2.965,00	
<i>Total Activo Fijo</i>	13.755,00	13.755,00	
<b>ACTIVOS DIFERIDOS</b>			
<b>GASTOS DE CONSTITUCIÓN</b>			
	926,00	926,00	
<i>Total Activo Diferido</i>	926,00	926,00	
<b>CAPITAL DE TRABAJO</b>			

Costo de servicios	41.593,08		
Gastos Administración	28.166,04		
Gastos de Ventas	9.516,48		
<i>Total Capital de Trabajo (6 meses)</i>	39.637,80	24.637,80	15.000,00
<b>TOTAL INVERSIÓN</b>	54.318,80	39.318,80	15.000,00

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

Es importante señalar que el estudio financiero en el que consta; activo diferido, costos del servicio, gastos administrativos, financiamiento, depreciación, amortización de activos se encuentra en el anexo # 2

### **3.3.2. Ingresos estimados**

De acuerdo con el estudio de mercado realizado en el capítulo anterior se determina que las mujeres del segmento potencial de mercado han pagado por cursos valores de \$50 USD y señalan que estarían dispuestas a pagar un precio de 60\$ USD por cada capacitación que reciban sobre formación en cocina, manualidades y cosmética artesanal. De este modo, se establece 150 participantes por mes (capacidad utilizada) a un precio de \$60 USD y se estiman ingresos por ventas en el año 2022 por \$108.000,00 USD.

*Tabla 23. Ingresos*

<b>Precio (USD)</b>	<b>60,00</b>
No. Participantes mes	150
INGRESO MENSUAL (USD)	9.000,00
INGRESO ANUAL (USD)	108.000,00

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

#### **3.3.2.1. Proyección de ingresos**

Con base en la tasa de inflación de 4,10% anual se proyectan las ventas para los próximos 3 años, manteniendo la misma capacidad de utilización del negocio de 150 participantes por mes.

**Tabla 24. Ingresos proyectados**

	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PROMEDIO</b>
Ingresos (USD)	108.000,00	112.428,00	117.037,55	121.836,09	459.301,64	114.825,41
<b>TOTAL</b>	<b>108.000,00</b>	<b>112.428,00</b>	<b>117.037,55</b>	<b>121.836,09</b>	<b>459.301,64</b>	<b>114.825,41</b>

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### **3.3.3. Costos y gastos proyectados**

Considerando la planeación de costos y gastos realizadas en cuadros anteriores se proyectan estos a la tasa estimada de inflación de 4,10% según el BCE (2022).

**Tabla 25. Costos y gastos proyectados**

<b>COSTOS Y GASTOS PROYECTADOS</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Costo de servicios	41.593,08	43.298,40	45.073,63	46.921,65
Gastos Administración	28.166,04	29.320,85	30.523,00	31.774,45
Gastos de Ventas	9.516,48	9.906,66	10.312,83	10.735,65
Total	79.275,60	82.525,90	85.909,46	89.431,75

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### **3.3.4. Estados financieros**

#### **3.3.4.1. Balance de situación inicial**

El balance general inicial está formado por los activos con un monto de \$54.318,80 USD, pasivos por \$15.000 USD y patrimonio por \$ 39.318,80 USD.

**Tabla 26. Balance de situación general en dólares**

<b>ACTIVOS</b>	<b>USD</b>
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>	
Caja - Bancos	39.637,80
<b>TOTAL ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>39.637,80</b>
<b>ACTIVO FIJO</b>	
Equipo de cómputo	3.150,00
Muebles y enseres aulas y oficinas	5.450,00
Maquinaria	2.190,00
Menaje de cocina	2.965,00
<b>TOTAL ACTIVO FIJO</b>	<b>13.755,00</b>
<b>ACTIVO DIFERIDO</b>	
Gasto Constitución	926,00
<b>TOTAL ACTIVO DIFERIDO</b>	<b>926,00</b>
<b>TOTAL ACTIVOS</b>	<b>54.318,80</b>
<b>PASIVO Y PATRIMONIO</b>	
<b>PASIVOS</b>	
<b>PASIVO CORRIENTE</b>	
Préstamo Bancario por Pagar	15.000,00
<b>TOTAL PASIVO CORRIENTE</b>	<b>15.000,00</b>
<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>15.000,00</b>
<b>PATRIMONIO</b>	
Capital Suscrito	39.318,80
<b>TOTAL PATRIMONIO</b>	<b>39.318,80</b>
<b>TOTAL PASIVO + PATRIMONIO</b>	<b>54.318,80</b>

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

#### **3.3.4.2. Estado de Resultados presupuestado**

De acuerdo con los ingresos proyectados, costos y gastos estimados se elabora el estado de resultados para los próximos cuatro años, observándose que el plan de negocios refleja utilidades durante el tiempo de estudio.

*Tabla 27. Estado de Resultados*

<b>Estado de resultados (USD)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Ingresos	108.000,00	112.428,00	117.037,55	121.836,09
(-) Costo de servicio	41.593,08	43.298,40	45.073,63	46.921,65
(=) Utilidad Bruta En Ventas	<b>66.406,92</b>	<b>69.129,60</b>	<b>71.963,92</b>	<b>74.914,44</b>
(-) Gastos Administrativos	28.166,04	29.320,85	30.523,00	31.774,45
(-) Gastos De Ventas	9.516,48	9.906,66	10.312,83	10.735,65
(-) Depreciaciones	3.721,33	3.721,33	3.721,33	1.683,00
(-) Amortizaciones	185,20	185,20	185,20	185,20
(=) Utilidad Operacional	<b>24.817,87</b>	<b>25.995,57</b>	<b>27.221,55</b>	<b>30.536,14</b>
(-) Gasto Intereses	5.787,84	5.787,84	5.787,84	5.787,84
(=) Utilidad Antes Part. E Imp	<b>19.030,03</b>	<b>20.207,73</b>	<b>21.433,71</b>	<b>24.748,30</b>
(-) 15% De Participación Trabajadores	2.854,50	3.031,16	3.215,06	3.712,24
(=) Utilidad Antes Del Impuesto	<b>16.175,52</b>	<b>17.176,57</b>	<b>18.218,66</b>	<b>21.036,05</b>
(-) 1,75% De Imp. Renta (Reg. Emprendedor) Res. Nro. Nac 60	283,07	300,59	318,83	368,13
(=) Utilidad Neta	<b>15.892,45</b>	<b>16.875,98</b>	<b>17.899,83</b>	<b>20.667,92</b>

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### 3.3.4.3. Flujo de caja

Mediante la estructura de este estado se determinan las entradas y salidas reales de efectivo durante los cuatro años, con la finalidad de determinar los flujos anuales que permitan la evaluación de factibilidad financiera del plan de negocios.

Tabla 28. Flujo de caja

<b>Flujo de efectivo (USD)</b>	<b>PREOPERACIÓN</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
(=) Utilidad Neta		15.892,45	16.875,98	17.899,83	20.667,92
(+) Depreciaciones activos fijos		3.721,33	3.721,33	3.721,33	1.683,00
(+) Amortizaciones diferidos		185,20	185,20	185,20	185,20
(-) Activo fijo	-13.755,00				*1.683,00
(-) Activo diferido	-926,00				
(-) Capital De Trabajo	-39.637,80				
(=) Flujo De Caja Del Periodo	<b>-54.318,80</b>	<b>19.798,98</b>	<b>20.782,51</b>	<b>21.806,36</b>	<b>24.219,12</b>

\*Valor de rescate del negocio

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez

## 3.4. Evaluación financiera

### 3.4.1. Costo de oportunidad TMAR

La TMAR es la tasa mínima aceptable de rendimiento de un proyecto y sirve para calcular los evaluadores financieros de factibilidad como son el Valor actual neto y la Tasa interna de retorno. En este caso la TMAR se calcula mediante la suma de la



tasa activa referencial del BCE (2022) y la tasa de riesgo que se la estima actualmente en un 4,28%, por tanto, la tasa mínima esperada es de 12,96%.

**Tabla 29. Determinación TMAR**

<b>Tasa Activa</b>	<b>8,68%</b>
Tasa libre de riesgo	4,28%
TMAR	12,96%

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### 3.4.2. Evaluadores financieros

Utilizado los valores de los flujos de efectivo (F1: \$19.798,98, F2: \$20.782,51, F3: \$21.806,36 y F4: \$24.219,12) y la inversión de \$54.318,80 con una TMAR de 12,96% se calcula el Valor Actual Neto VAN de \$8.410,03 que es favorable porque es positivo, se determina la Tasa Interna de Retorno TIR del 20,85% mayor que la TMAR que indica también un resultado favorable. De otro lado, se establece un tiempo de recuperación de la inversión de 2 años y 8 meses inferior a los 4 años de estudio y, un valor de beneficio costo de \$ 1,33 que implica que por cada dólar invertido se generan 33 centavos de ganancia.

Por lo expuesto, el plan de negocios es favorable financieramente para la ejecución.

**Tabla 30. Cálculos evaluadores financieros**

Inversión	-54.318,80
Flujo de caja 2022 (USD)	19.798,98
Flujo de caja 2023 (USD)	20.782,51
Flujo de caja 2024 (USD)	21.806,36
Flujo de caja 2025 (USD)	24.219,12
TMAR (%)	12,96%
Valor Actual Neto VAN (USD)	8.410,03
Tasa Interna de Retorno TIR (%)	20,85%
Período de recuperación de la inversión	2 años 8 meses
Beneficio / Costo	\$1,33

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### 3.4.3. Punto de equilibrio

El punto de equilibrio permite conocer el nivel de ventas que debe tener la empresa en unidades y en dólares para no ganar ni perder (Carrillo et al., 2022). Por tanto, a continuación, se establecen los costos fijos (gastos administrativos, gastos financieros) y costos variables (costos del servicio y gastos de ventas) para aplicar la fórmula de punto de equilibrio en ventas por cada año:

- $\text{VENTAS EQUILIBRIO en USD} = \text{Ventas} \times \text{Costos Fijos} / (\text{Ventas} - \text{Costos variables})$
- $\text{VENTAS EQUILIBRIO en No. de Participantes} = \text{VENTAS EQUILIBRIO USD} / \text{Precio}$

Así, en la tabla 56 se observa que las ventas de equilibrio en dólares están alrededor de los 70 mil dólares, por lo tanto, se esperan generar utilidades dado que las ventas esperadas son superiores a los 100 mil dólares. Además, se presupuestaron atender 1800 participantes cada año durante los 4 años de estudio y el nivel de equilibrio está en niveles de 1200 mujeres.

*Tabla 31. Punto de equilibrio*

<b>Punto de Equilibrio (USD)</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>COSTOS</b>				
Costos Fijos USD	37.675,21	38.830,02	40.032,18	39.245,29
Costos Variables USD	51.109,56	53.205,05	55.386,46	57.657,30
Ventas esperadas en USD	108.000,00	112.428,00	117.037,55	121.836,09
Número participantes esperados / año	1.800	1.800	1.800	1.800
<b>Ventas de Equilibrio USD</b>	<b>71.522,09</b>	<b>73.714,36</b>	<b>75.996,51</b>	<b>74.502,69</b>
<b>Número participantes equilibrio</b>	<b>1.192</b>	<b>1.207</b>	<b>1.222</b>	<b>1.177</b>

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### 3.4.4. Rentabilidad

La rentabilidad mide el atractivo financiero del negocio para los inversionistas y es un indicador que debe compararse con el costo de oportunidad (Carrillo et al., 2022). De esta manera, se determina que la rentabilidad del proyecto es favorable porque las razones de margen operacional, margen neto, ROA y ROE son positivos y superiores a la TMAR.

*Tabla 32. Rentabilidad*

<b>Rentabilidad</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Margen operacional	22,98%	23,12%	23,26%	25,06%
Margen neto	14,72%	15,01%	15,29%	16,96%
ROA	<b>40,42%</b>	<b>42,92%</b>	<b>45,52%</b>	<b>52,56%</b>
ROE	29,26%	31,07%	32,95%	38,05%

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### 3.4.5. Decisión de inversión

Los resultados del estudio financiero y de la aplicación de los indicadores de evaluación financiera reflejan que es favorable la implementación del negocio, ya que:

- Existe un nivel de ventas que genera utilidades en cada período de análisis.
- El financiamiento para obtener en BAN Ecuador tiene un costo financiero bajo comparado con las otras instituciones financieras privadas del país.
- El flujo de caja establecido es positivo en los años estimados.
- La creación del centro de capacitación es favorable financieramente porque el valor actual neto VAN es positivo, la tasa interna de retorno es mayor que la TMAR, el período de recuperación es menor al período de estimación y el indicador beneficio costo es mayor que 1.
- Con respecto al punto de equilibrio se determina que la empresa debe vender \$71.522,09 en el año 2022 para no ganar ni perder que representa el 66,22% de las ventas estimadas de \$108.000,00.

- Los indicadores de rentabilidad son positivos y mayores al costo de oportunidad medido por la TMAR.

## Conclusiones

- El diseño de planes de negocio que aporten al desarrollo de sectores aislados de la economía formal, como es el caso de las mujeres que habitan en zonas rurales y que administran y laboran en pequeños emprendimientos, es totalmente relevante para la universidad y la sociedad. Por tanto, este trabajo contribuye con la estructura y planeación formal de creación de un centro de capacitación ubicado en la ciudad de Latacunga y atiende a las mujeres de la zona rural que buscan emprender y desarrollar sus habilidades y técnicas profesionales en el campo de la cosmética artesanal, cocina y manualidades.
- El plan de negocios elaborado en este trabajo inicia con la determinación de la demanda insatisfecha a través de la realización de un estudio de mercado que se basa en la aplicación de una encuesta dirigida a una muestra de 377 mujeres que residen en la zona rural del cantón Latacunga y que develan una demanda insatisfecha existente.
- En segundo lugar, se estructura el estudio técnico del negocio con la finalidad de establecer la localización geográfica de este, de modo que sea accesible al mercado potencial, competencia y proveedores; también, se definen los recursos materiales, tecnológicos y humanos que se requieren para la puesta en marcha. Asimismo, el plan de negocios contiene el estudio administrativo que define los cargos que se necesitan para manejar el centro de capacitación y las funciones que deben cumplir cada una de ellas.
- Este estudio comprende la filosofía de la organización expresada en la misión, visión y valores. En el estudio financiero se estima la inversión inicial requerida que de \$ 54.318,80 de los cuales \$15.000,00 se financiarán mediante el BAN Ecuador y \$39.318,80 son aportes de los inversionistas. La estructura y presupuestación de ingresos, costos y gastos permiten la elaboración de los estados financieros de situación inicial, estado de resultados y flujo de efectivo que se esperan alcanzar con la implementación del negocio.

- Finalmente, mediante la evaluación financiera se determina la factibilidad del negocio a través de los indicadores VAN, TIR, PR y, sumado el punto de equilibrio son técnicamente favorables.

## **Recomendaciones**

- Se recomienda complementar este trabajo mediante la realización de grupos focales de expertos en el tema de emprendimientos rurales, la comunidad de mujeres que tienen interés en la capacitación y autoridades de gobierno que se encarguen de buscar fondos para implementación de negocios y de desarrollo social. Esto con la finalidad de definir estrategias de alineación entre el centro de capacitación a crearse y la sociedad.
- Es indispensable desarrollar subproyectos de cada línea de conocimiento propuesta para la capacitación (cosmética artesanal, cocina y manualidades) con la finalidad de establecer un sistema de monitoreo y desarrollo de los resultados que se vayan generando por la relación empresa (centro de capacitación) y participante (mujeres de la zona rural del cantón Latacunga).
- Por último, se recomienda ampliar el estudio a otros segmentos como son las personas con discapacidad ubicadas en las zonas rurales de la provincia de Cotopaxi para identificar sus necesidades de capacitación y formación y sobre todo conocer nuevos emprendimientos que se pueden implementar con la participación de este sector. Todo eso con el fin de incorporar a la actividad económica formal a varios sectores sociales poco atendidos.

## Bibliografía

- Acosta, S. (2018). *Univerddad de Guayaquil. Repositorio digital*. Obtenido de Univerddad de Guayaquil. Repositorio digital: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/30604>
- Arteaga, G. (Octubre de 2020). *Testsiteforme*. Obtenido de Testsiteforme: <https://www.testsiteforme.com/investigacion-bibliografica/>
- Balcázar, S., & Delgado, Á. (2019). *Habilidades gerenciales en el nivel de gestión del director de la institución educativa emblemática "santa teresita" cajamarca 2019*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Banco Mundial. (2019). Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>
- Camarena , J. (2016). *La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo*. Instituto Tecnológico de Sonora. [https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502016000100005&script=sci\\_arttext](https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502016000100005&script=sci_arttext)
- Carrillo, A. Globalización: revolución industrial y sociedad de la información *Revista Ciencia*, v. 19, n. 2, p. 269-284, 2017.
- Carrillo Punina, Á. (2017). Factores que impulsan y limitan el consumo responsable. *ECA Sinergia*, 8(2), 99-112. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v8i2.728](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v8i2.728)
- Carrillo Punina, Álvaro, Galarza Torres, S., & Tipán Tapia, L. (2022). CLAVES DE LAS FINANZAS EMPRESARIALES. *Revista De Investigación En Modelos Financieros*, 2, 34-59. Recuperado a partir de <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/RIMF/article/view/2535>
- Castillero, O. (2017). *Psicología y mente*. Obtenido de *Psicología y mente*: <https://psicologiaymente.com/miscelanea/tipos-de-investigacion>



- Coba, G. (21 de Febrero de 2022). *https://www.primicias.ec*. Obtenido de <https://www.primicias.ec>: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajadores-empleo-precario-ecuador/>
- Colectivos ciudadanos. (2017). Obtenido de <https://colectivosciudadanoseducacion.files.wordpress.com/2017/02/dc-latacunga.pdf>
- Duarte, A. (2013). *Habilidades gerenciales y su importancia para el éxito de una organización*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- El Telégrafo. (15 de Octubre de 2019). Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/mujeres-campo-importancia>
- Eskola, T., Gasperini, L., Murray, U., Termine, P., Demeranville, J., & Hurts, P. (2010). *ILO organizacion*. Obtenido de ILO organizacion: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_176251.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_176251.pdf)
- Gandarillas, J., & Uriarte, J. (2012). *Plan de negocios para la apertura de un centro de andragogía en tecnología de información*. Universidad Católica Boliviana San Pablo. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941260006.pdf>
- Gestión Digital. (24 de Marzo de 2021). Obtenido de <https://www.revistagestion.ec/sociedad-analisis/el-ecuador-esta-en-deuda-con-la-mujer-rural-la-que-mas-trabaja-y-menos-gana>
- Gomera, José. (2022). Obtenido de <https://josegomera.com/que-son-las-carreras-tecnicas/>
- Guarnizo, W. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Heredia, J. (22 de Febrero de 2017). *SalesUp blog*. Obtenido de SalesUp blog: <https://salesup.com/crm-online/cc-plan-de-ventas->

marketing.html#:~:text=Un%20buen%20plan%20de%20ventas,que%20se%20va%20a%20invertir.

- INEC. (2010). *www.ecuadorencifras.gob.ec*. Obtenido de *www.ecuadorencifras.gob.ec*: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/cotopaxi.pdf>
- INEC. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), anual 2021*. Quito: Boletín Técnico N° 05-2022-ENEMDU.
- INEC;. (25 de Noviembre de 2001). *www.ecuadorencifras.gob.ec*. Obtenido de *www.ecuadorencifras.gob.ec*: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Fasciculos\\_Censales/Fasc\\_Cantonales/Cotopaxi/Fasciculo\\_Latacunga.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Fasciculos_Censales/Fasc_Cantonales/Cotopaxi/Fasciculo_Latacunga.pdf)
- Jaramillo, J. (2015). *UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO. Repositorio digital*. Obtenido de UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO. Repositorio digital: <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/644/1/T-UTEQ-0013.pdf>
- Máñez, R. (2022). *Escuela Marketing y Web*. Obtenido de Escuela Marketing y Web: <https://escuela.marketingandweb.es/marketing-mix/>
- Mendoza, R. (2021). *Semrush blog*. Obtenido de Semrush blog: <https://es.semrush.com/blog/pasos-para-hacer-un-analisis-de-mercado/>
- Muñoz, K., & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000300222](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222)
- Oviedo, J., & González, M. (2016). *Formación Y Desarrollo De Habilidades Técnicas En El Bachillerato Técnico*. Universidad Técnica de Manabí. <https://doi.org/file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-FormacionYDesarrolloDeHabilidadesTecnicasEnElBachi-6651448.pdf>

- Pérez, A., & Rodríguez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 179-200. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Plan V. (28 de Agosto de 2020). Obtenido de <https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/la-mujer-rural-que-alimenta-al-ecuador-el-mayor-olvido-antes-y-durante-la>
- Rodríguez, H. (2022). *Crehana*. Obtenido de Crehana: <https://www.crehana.com/blog/negocios/caracteristicas-plan-de-negocios/>
- Rus, E. (Diciembre de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-de-campo.html>
- Santander. (2020). *Santander becas*. Obtenido de Santander becas: <https://www.becas-santander.com/es/blog/retos-de-la-mujer-en-el-mundo-laboral.html>
- Sordo, A. (Mayo de 2022). *Blog.hubspot.es*. Obtenido de Blog.hubspot.es: <https://blog.hubspot.es/marketing/como-crear-plan-comercial>
- Torres, V. (2011). “Capacitación Y Su Influencia En La Productividad De Lavadora De Jeans Chelo’S Del Cantón Pelileo”. Universidad Técnica De Ambato. <https://doi.org/https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1409/1/269%20Ing.pdf>
- Balcázar, S., & Delgado, Á. (2019). Habilidades gerenciales en el nivel de gestión del director de la institución educativa emblemática "santa teresita" cajamarca 2019. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Banco Mundial. (2019). Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>
- Camarena , J. (2016). *La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo*. Instituto Tecnológico de Sonora. doi:[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502016000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-22502016000100005&script=sci_arttext)

- Castillero, O. (2017). *Psicología y mente*. Obtenido de Psicología y mente: <https://psicologiaymente.com/miscelanea/tipos-de-investigacion>
- Coba, G. (21 de Febrero de 2022). <https://www.primicias.ec>. Obtenido de <https://www.primicias.ec>: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajadores-empleo-precario-ecuador/>
- El Telégrafo. (15 de Octubre de 2019). Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/mujeres-campo-importancia>
- Gestión Digital. (24 de Marzo de 2021). Obtenido de <https://www.revistagestion.ec/sociedad-analisis/el-ecuador-esta-en-deuda-con-la-mujer-rural-la-que-mas-trabaja-y-menos-gana>
- INEC. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), anual 2021*. Quito: Boletín Técnico N° 05-2022-ENEMDU.
- Jaramillo, J. (2015). *UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO. Repositorio digital*. Obtenido de UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO. Repositorio digital: <https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/644/1/T-UTEQ-0013.pdf>
- Mendoza, R. (2021). *Semrush blog*. Obtenido de Semrush blog: <https://es.semrush.com/blog/pasos-para-hacer-un-analisis-de-mercado/>
- Muñoz, K., & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000300222](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222)
- Plan V. (28 de Agosto de 2020). Obtenido de <https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/la-mujer-rural-que-alimenta-al-ecuador-el-mayor-olvido-antes-y-durante-la>
- Santander. (2020). *Santander becas*. Obtenido de Santander becas: <https://www.becas-santander.com/es/blog/retos-de-la-mujer-en-el-mundo-laboral.html>

Sordo, A. (Mayo de 2022). *Blog.hubspot.es*. Obtenido de Blog.hubspot.es:  
<https://blog.hubspot.es/marketing/como-crear-plan-comercial>

## Anexos

### ANEXO 1

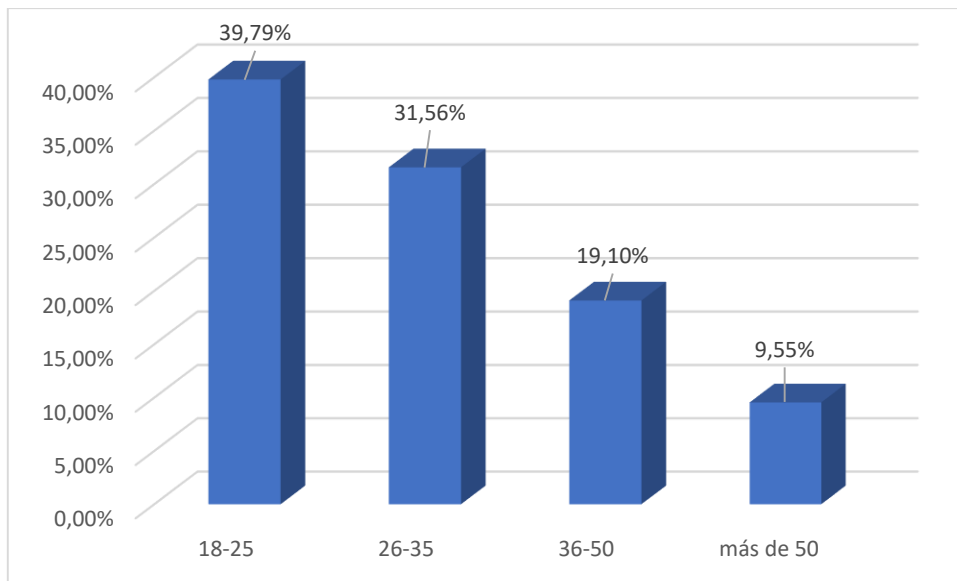
#### RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

##### Edad

*Tabla 33. Edad*

Edad - años	Número de mujeres	Porcentaje
18-25	150	39,79%
26-35	119	31,56%
36-50	72	19,10%
más de 50	36	9,55%
Total	377	100,00%

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*



*Gráfico 21 Edad*

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas sobre su edad, el 39.79% dijo tener de 18-25 años, el 31.56% tiene de 26-35 años, el 19.10% tiene de 36-50 años y el 9.55% dijo tener más de 50 años.

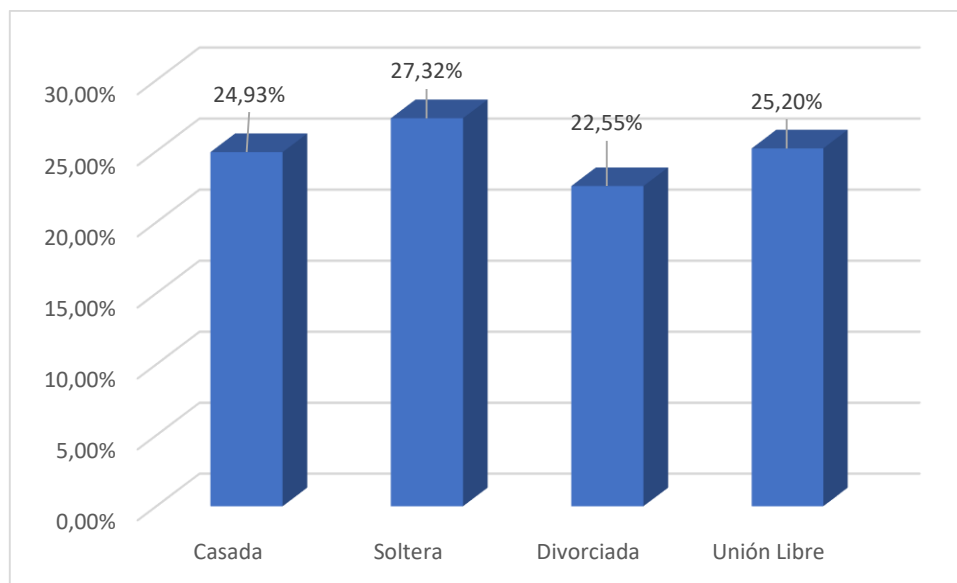
**Interpretación:** Según el análisis se puede deducir que en la zona rural de Latacunga existe un alto porcentaje de mujeres en capacidad de trabajar concentrado entre los 18 y 35 años.

### Estado civil

**Tabla 34.** *Estado civil*

	Número de mujeres	Porcentaje
Casada	94	24,93%
Soltera	103	27,32%
Divorciada	85	22,55%
Unión Libre	95	25,20%
Total	377	100,00%

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*



**Gráfico 22** *Estado civil*

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas acerca de su estado civil, el 24.93% dijo ser casada, el 27.32% son solteros, el 22.55% son divorciados y el 25.20% viven en unión libre.

**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar existe una equidad entre las personas que fueron encuestadas sobre su estado civil.

## INFORMACIÓN PLAN DE NEGOCIOS

### 5 ¿Trabaja usted actualmente?

Tabla 35. ¿Trabaja usted actualmente?

	Número de mujeres	Porcentaje
Si	216	57,29%
No	161	42,71%
Total	377	100,00%

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

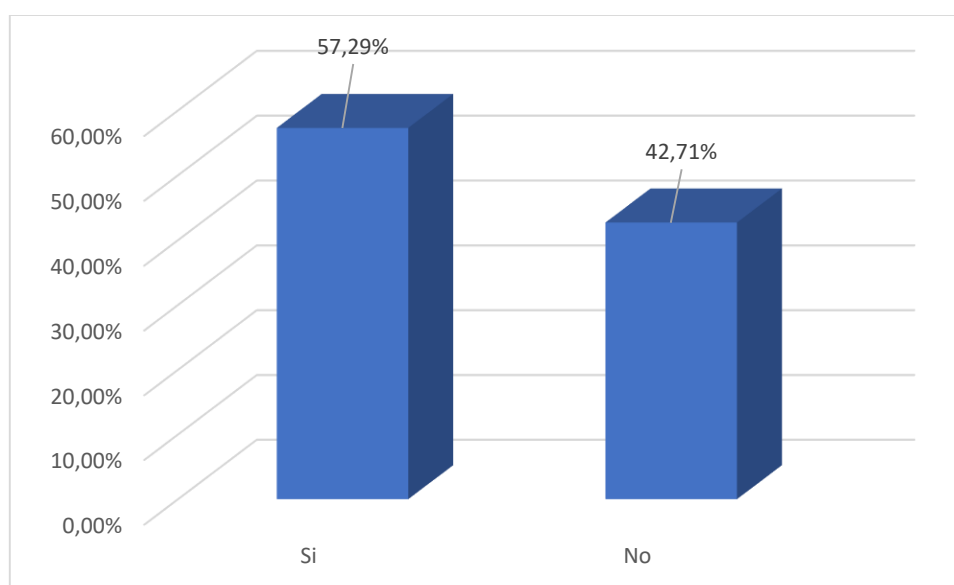


Gráfico 23 ¿Trabaja usted actualmente?

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas acerca de si trabaja, el 57% dijo que, si trabaja, mientras que el 43% dijo no trabajar.

**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar que de las personas encuestadas más de la mitad de ellos si trabajan.

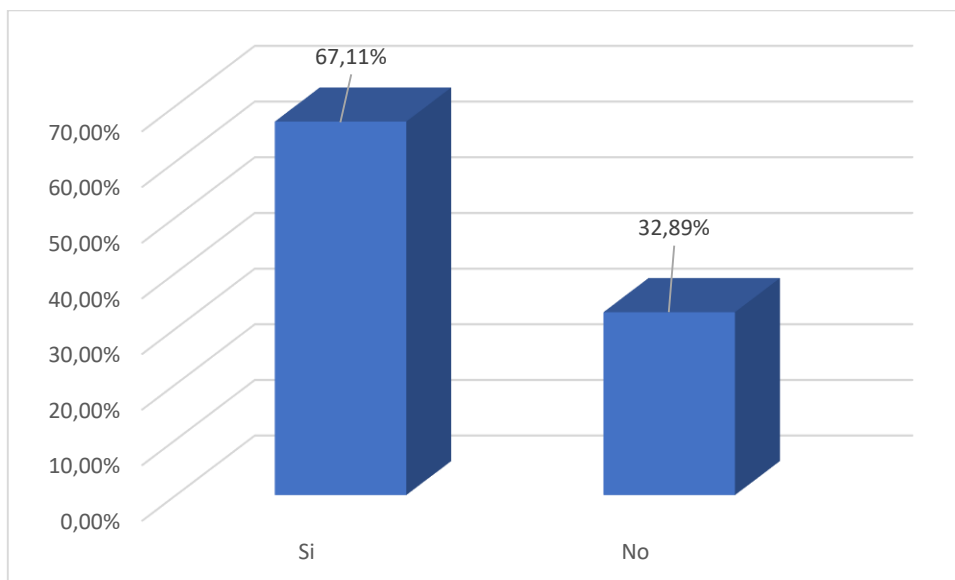


**6 ¿Usted ha asistido a cursos de capacitación en habilidades técnicas?  
(Entendiéndose como habilidades técnicas a la elaboración de  
productos con sus manos)**

*Tabla 36. ¿Usted ha asistido a cursos de capacitación en habilidades técnicas?*

	Número de mujeres	Porcentaje
Si	253	67,11%
No	124	32,89%
Total	377	100,00%

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*



*Gráfico 24 ¿Usted ha asistido a cursos de capacitación en habilidades técnicas?*

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas sobre si han asistido a cursos de capacitación en habilidades técnicas (entendiéndose como habilidades técnicas a la elaboración de productos con sus manos), el 67.11% menciono que sí, y el 32.89% menciono que no.

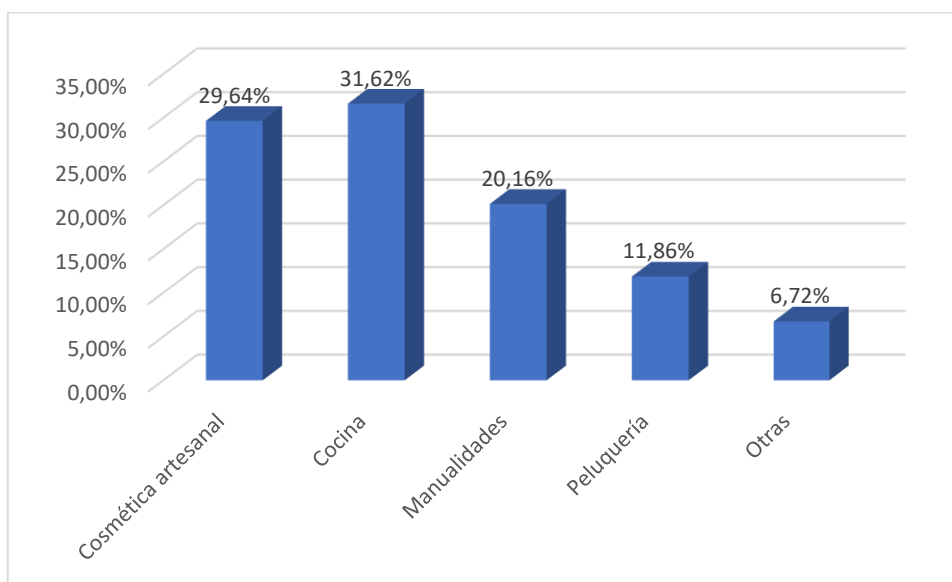
**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar que la mayoría de encuestados han asistido a un curso de habilidades técnicas entendiéndose a la elaboración de productos por sus propias manos.

**Si su respuesta fue si, ¿qué tipo de capacitación ha recibido?**

*Tabla 37. ¿qué tipo de capacitación a recibido?*

	Número de mujeres	Porcentaje
Cosmética artesanal	75	29,64%
Cocina	80	31,62%
Manualidades	51	20,16%
Peluquería	30	11,86%
Otras	17	6,72%
Total	253	100,00%

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*



*Gráfico 25. ¿qué tipo de capacitación a recibido?*

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas quienes contestaron la anterior pregunta que sí, el 29.64% dijo que capacitación de la elaboración de cosmética artesanal, el 31.62% de cocina, 20.16% manualidades, 11.86% en peluquería y el 6.72% recibió otros tipos de capacitación.

**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar que tiene más acogida la capacitación sobre elaboración de cosmética artesanal, cocina y manualidades. Esto significa que las mujeres de la zona rural de Latacunga tienen interés en formarse en esas especialidades.

## 7 ¿Cuánto tiempo duró el curso?

Tabla 38. ¿Cuánto tiempo duró el curso?

	Número de mujeres	Porcentaje
1 mes	88	23,34%
2 meses	97	25,73%
3 meses	90	23,87%
4 meses	56	14,85%
Más de 4 meses	46	12,20%
Total	377	100,00%

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

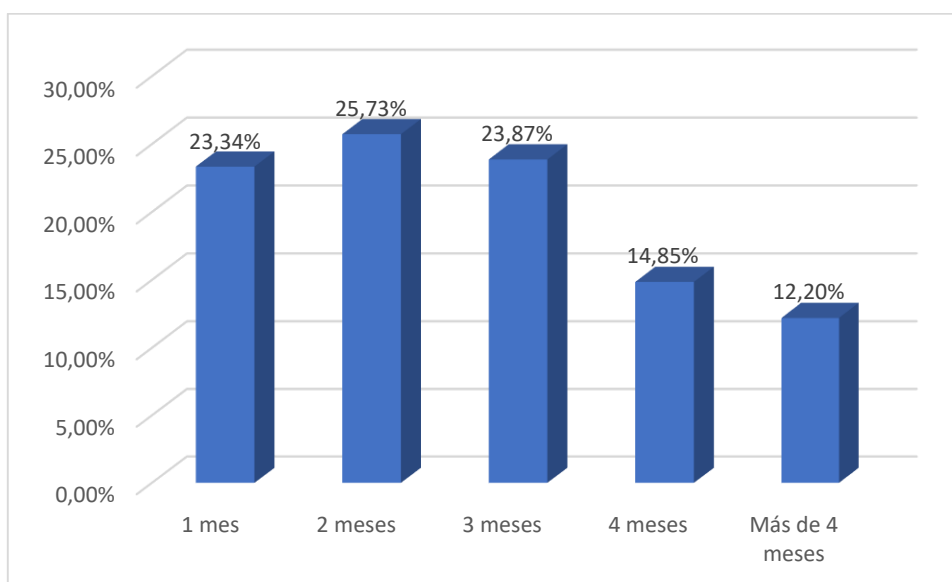


Gráfico 26 ¿qué tipo de capacitación a recibido?

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas acerca de cuánto tiempo duró el curso el 23.34% dijo que un mes, el 25.73% mencionó que dos meses, el 23.87% dijo que tres meses, el 14.85% dijo que en cuatro meses y el 12.20% más de cuatro meses.

**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar que el tiempo de duración del curso el más aceptado por los encuestados es de dos meses, seguido de tres meses y de un mes.

## 8 ¿Cuánto pago por el curso?

Tabla 39. ¿Cuánto pago por el curso?

Precio	Número de mujeres	Porcentaje
20 USD	67	17,77%
30 USD	73	19,36%
40 USD	80	21,22%
50 USD	106	28,12%
Más de 50 USD	51	13,53%
Total	377	100,00%

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

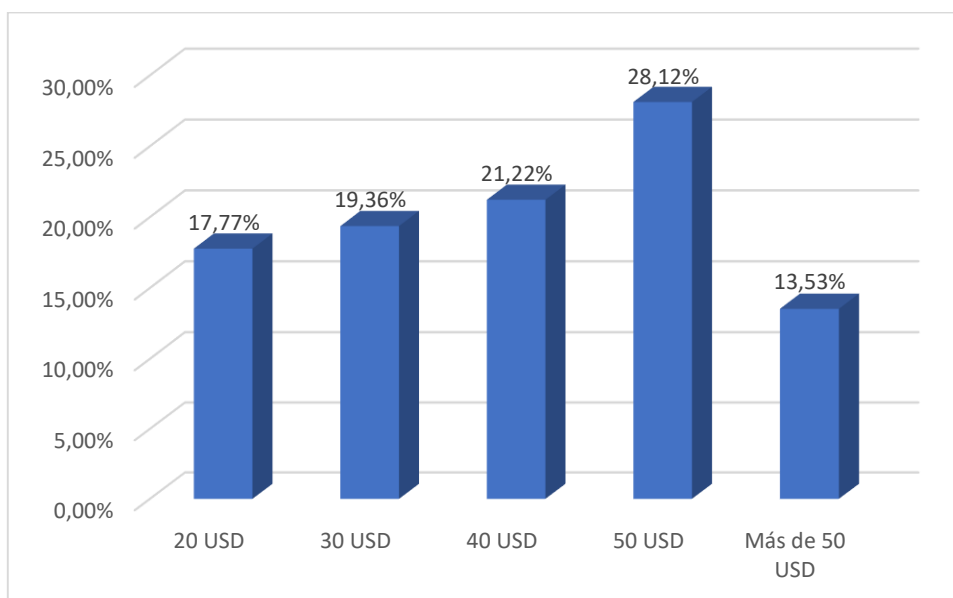


Gráfico 27 ¿Cuánto pago por el curso?

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada sobre cuanto pago el curso, el porcentaje mayor se concentra en los valores de 50 USD por curso.

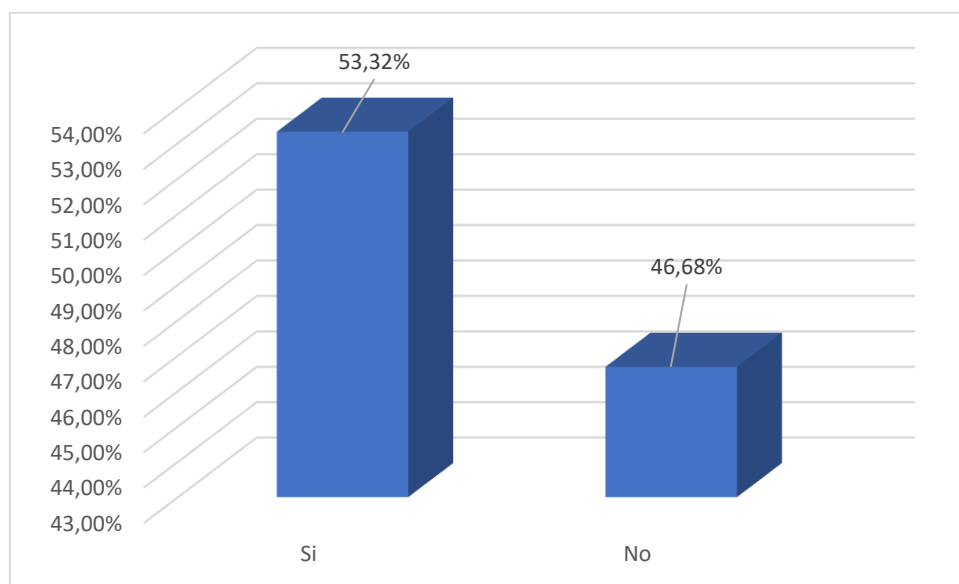
**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar que el costo del curso el valor se encuentre en los rangos de 50 USD.

## 9 ¿Considera que en la actualidad la mujer debe tener independencia económica y aportar al desarrollo de su hogar?

**Tabla 40.** ¿Considera que en la actualidad la mujer debe tener independencia económica y aportar al desarrollo de su hogar?

	Número de mujeres	Porcentaje
Si	201	53,32%
No	176	46,68%
Total	377	100,00%

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*



**Gráfico 28** ¿Cuánto pago por el curso?

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas acerca si considera que en la actualidad la mujer debe tener independencia económica y aportar al desarrollo de su hogar, el 53.32% menciono que sí y el 46.68% menciono que no.

**Interpretación:** Según el análisis podemos interpretar que la mayoría de encuestados considera que la mujer deber tener independencia económica y aportar al desarrollo de su hogar.

## 10 ¿Está interesada en seguir algún curso de capacitación para fortalecer sus habilidades?

Tabla 41. ¿Está interesada en seguir algún curso de capacitación para fortalecer sus habilidades?

	Número de mujeres	Porcentaje
Si	254	67,37%
No	65	17,24%
Tal vez	58	15,38%
Total	377	100,00%

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

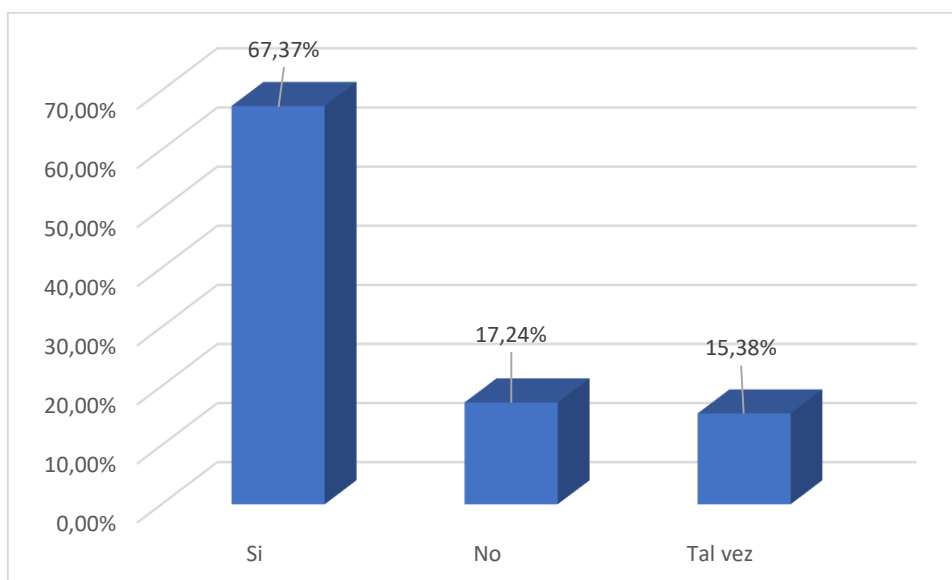


Gráfico 29 ¿Está interesada en seguir algún curso de capacitación para fortalecer sus habilidades?

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas sobre si considera que se podría fortalecer sus habilidades, el 67.37% menciono que sí, el 17.24% dijo que no, el 15.38% dijo que tal vez.

**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar que la mayoría de encuestados considera fortalecer las habilidades para ser aprovechadas y 67.37% representa el mercado objetivo para el centro de capacitación a crearse.

## 11 ¿Le gustaría emprender en su propio negocio?

Tabla 42. ¿Le gustaría emprender en su propio negocio?

	Número de mujeres	Porcentaje
Si	281	74,54%
No	96	25,46%
Total	377	100,00%

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

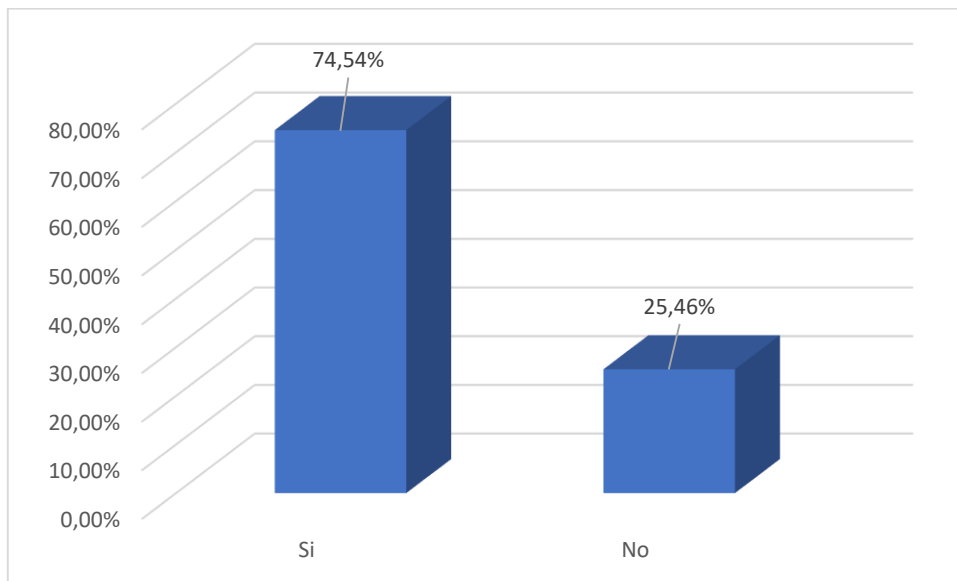


Gráfico 30 ¿Le gustaría emprender en su propio negocio?

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas acerca si le gustaría emprender su propio negocio el 74.54% mencionó que sí y el 25.46% menciona que no.

**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar apenas una tercera parte no le gustaría emprender su negocio.

## 12 ¿Le gustaría que exista un centro de capacitación que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su propio negocio en Latacunga?

Tabla 43. ¿Le gustaría que exista un centro de capacitación que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su propio negocio en Latacunga?

	Número de mujeres	Porcentaje
Si	283	75,07%
No	94	24,93%
Total	377	100,00%

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

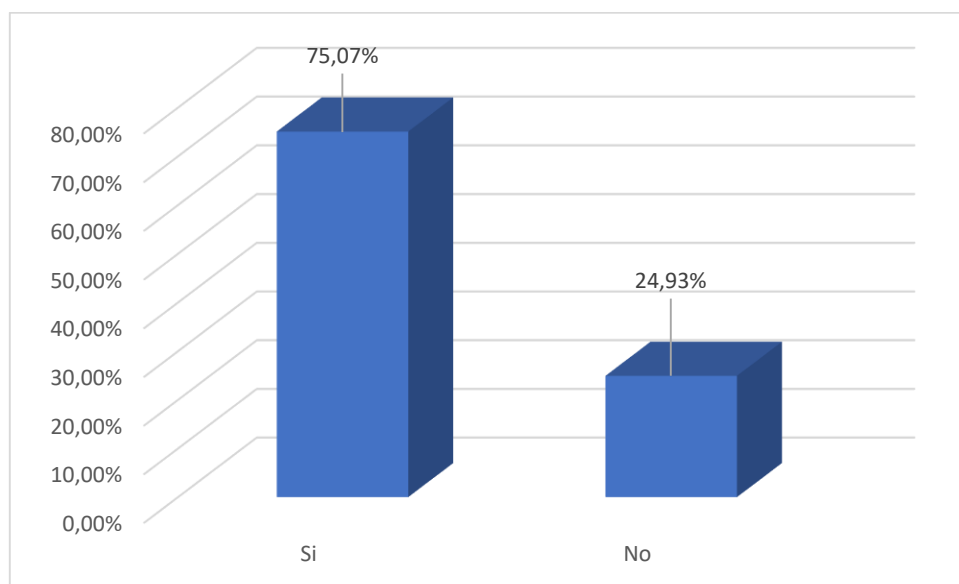


Gráfico 31 ¿Le gustaría que exista un centro de capacitación que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su propio negocio en Latacunga?

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas acerca si le gustaría que exista un centro que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su propio negocio en Latacunga, el 75.07% menciono que sí y el 24.93% menciono que no.

**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar que la mayoría de encuestados le gustaría que exista un centro que fortalezca sus habilidades técnicas para emprender su negocio propio.



### 13 ¿Qué tipo de negocio le gustaría emprender?

Tabla 44. ¿Qué tipo de negocio le gustaría emprender?

	Número de mujeres	Porcentaje
Cosmética artesanal	83	22,02%
Limpieza cosmética	44	11,67%
Cocina	97	25,73%
Manualidades	98	25,99%
Peluquería	55	14,59%
Total	377	100,00%

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

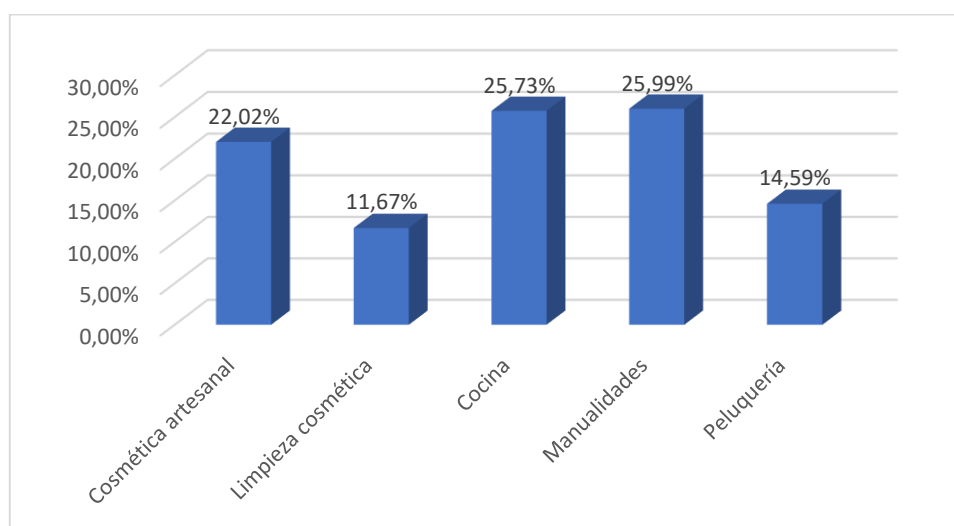


Gráfico 32. ¿Qué tipo de negocio le gustaría emprender?

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

**Análisis:** Mediante la encuesta realizada a 377 personas sobre qué tipo de negocio le gustaría emprender, el 22.02% dijo que elaboración de cosmética artesanal, el 11.67% dijo que limpiezas faciales, el 25.73% dijo que cocina, el 25.99% dijo que manualidades y el 14.59% se decidió por peluquería.

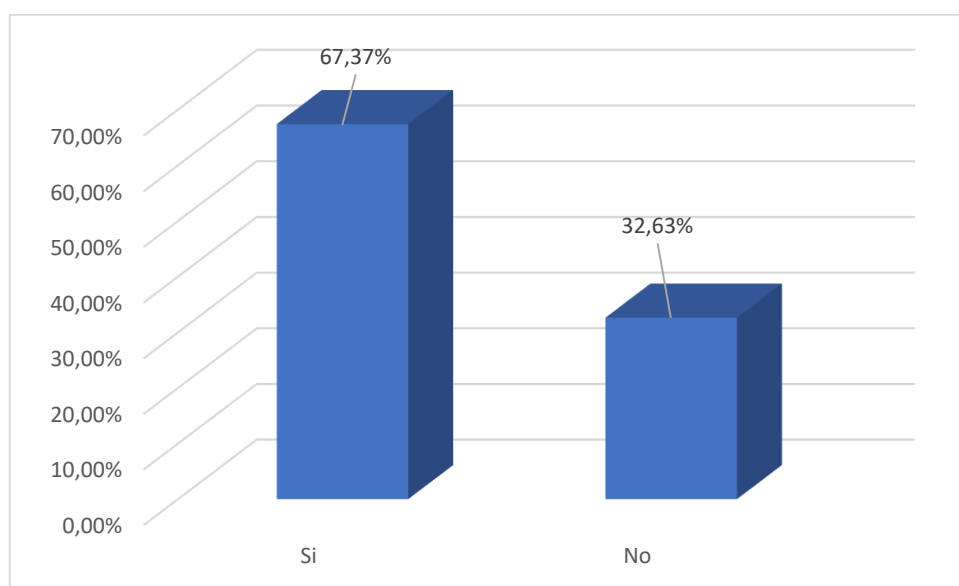
**Interpretación:** Según el análisis podemos interpretar que entre los encuestados los negocios que más acogida tienen son manualidades, cocina y de elaboración de cosmética artesanal. Por tanto, se puede emprender en el desarrollo del plan de negocios para brindar capacitación orientada hacia la implementación de esas actividades económicas.

**14 ¿Estaría dispuesta a pagar un valor entre \$50 y \$70 mensuales por recibir y formarse en curso de capacitación durante 3 meses?**

*Tabla 45. ¿Estaría dispuesta a pagar un valor de \$50 y \$70 mensuales por recibir y formarse en curso de capacitación durante 3 meses?*

	<b>Número de mujeres</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	254	67,37%
No	123	32,63%
Total	377	100,00%

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*



*Gráfico 33 ¿Estaría dispuesta a pagar un valor entre \$50 y \$70 mensual por recibir y formarse en curso de capacitación durante 3 meses?*

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*

**Análisis:** Mediante la interrogante sobre si estuviese dispuesta a pagar un valor de entre \$50 y \$70 mensuales por un curso durante 3 meses, el 67.37% mencionó que sí, y el 32.63% menciono que no.

**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar que apenas solo el tercer parte de encuestados no está dispuesto a cancelar \$50 a \$70 dólares por mes.

## 15 ¿En qué jornada estaría disponible para recibir el curso?

Tabla 46. ¿En qué jornada estaría disponible para recibir el curso?

	Número de mujeres	Porcentaje
Matutino	127	50,00%
Vespertino	64	25,20%
Diurno	63	24,80%
Total	254	100,00%

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

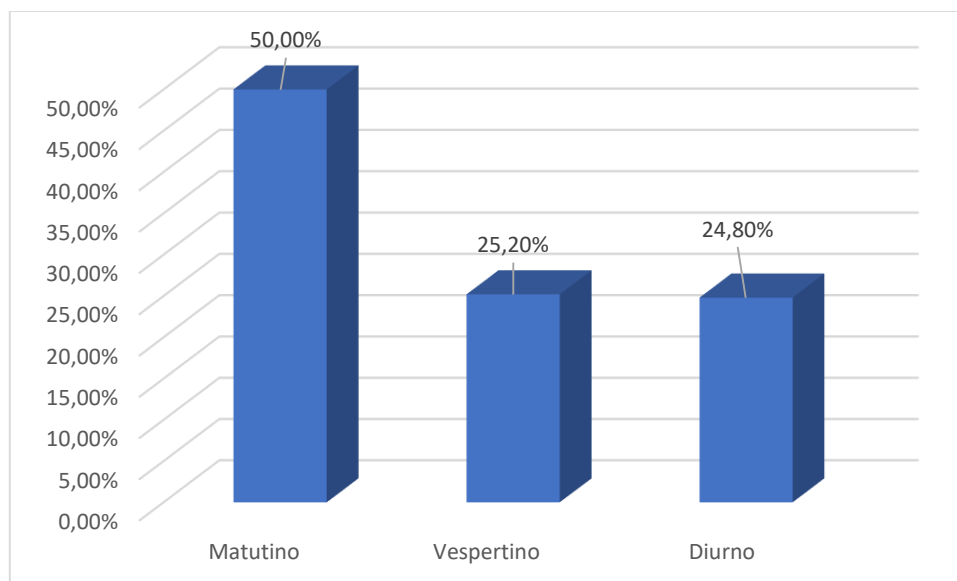


Gráfico 34 ¿En qué jornada estaría disponible para recibir el curso?

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

**Análisis:** En la pregunta realizada sobre si desean seguir algún curso de capacitación, consideran que, el horario disponible para recibir los cursos en un 50.00% prefieren la sección matutina, el 25.20% menciono que en el horario vespertino y el 24.80% menciono que en el horario diurno.

**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar que casi la mitad de encuestados le dispone del horario matutino para recibir el curso.

## 16 ¿Cuántas horas le gustaría que dure cada curso teórico práctico?

Tabla 47. ¿Cuántas horas le gustaría que dure cada curso teórico práctico?

	Número de mujeres	Porcentaje
6 horas por semana	184	72,44%
8 horas por semana	48	18,90%
10 horas por semana	22	8,66%
Total	254	100,00%

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

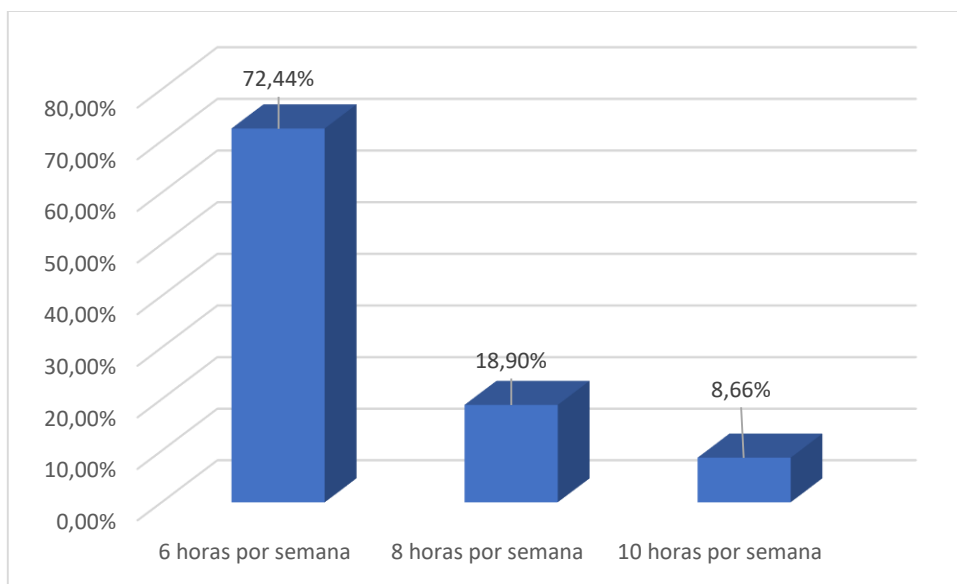


Gráfico 35 ¿Cuántas horas le gustaría que dure cada curso teórico práctico?

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

**Análisis:** En la pregunta realizada sobre qué tiempo le gustaría la duración de cursos teórico práctico, el 72.449% dijo que, de 6 horas a la semana, el 18.90 dijo que de 8 horas a la semana y el 8.66% dijo que de 10 horas a la semana.

**Interpretación:** Según el análisis se puede interpretar que entre los encuestados existe una mayoría que desearía que el curso dure de 6 horas a la semana.

## 17 ¿Qué días le gustaría tomar los cursos?

Tabla 48. ¿Qué días le gustaría tomar los cursos?

	Número de mujeres	Porcentaje
Lunes a viernes	87	34,25%
Sábados y domingos	167	65,75%
Total	254	100,00%

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

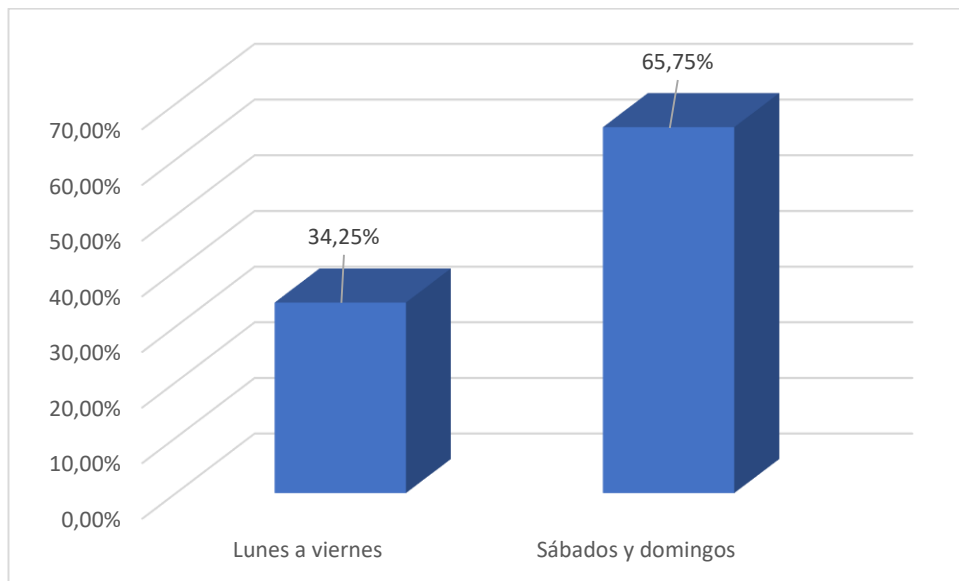


Gráfico 36. ¿Qué días le gustaría tomar los cursos?

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

**Análisis:** En la interrogante acerca de que días le gustaría tomar los cursos, el 34.25% dijo que de lunes s viernes y el 65.75% dijo que salvados y domingos.

**Interpretación:** Según el análisis podemos interpretar que más de la mitad de los encuestados les gustaría tomara los cursos los sábados y domingos.

## 18 ¿Cuántos cursos le gustaría recibir al año?

Tabla 49. ¿Cuántos cursos le gustaría recibir al año?

	Número de mujeres	Porcentaje
1 curso	52	18,37%
2 cursos	40	14,13%
3 cursos	155	54,77%
4 cursos	36	12,72%
Total	283	100,00%

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

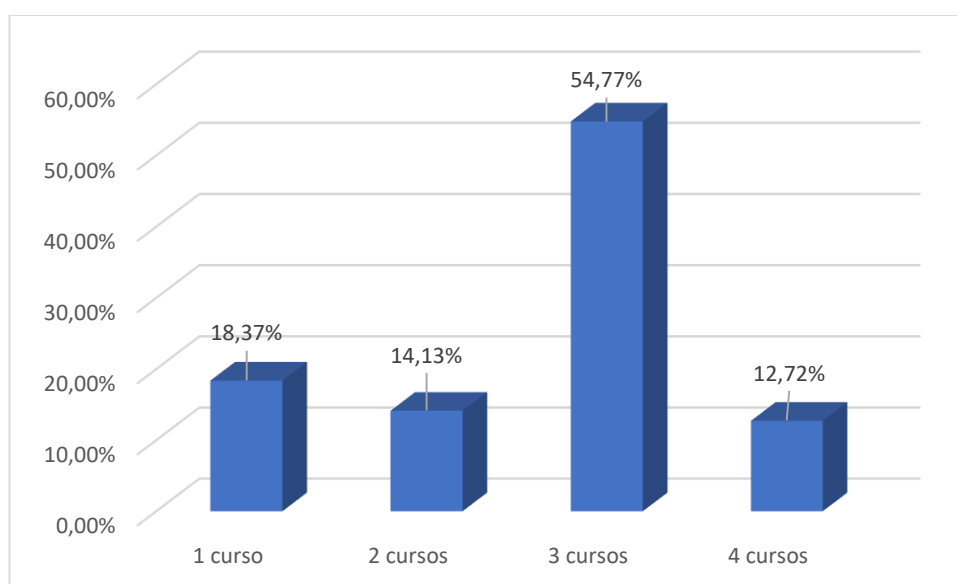


Gráfico 37 ¿Cuántos cursos le gustaría recibir al año?

Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.

**Análisis:** En la interrogante acerca de que cuántos cursos le gustaría recibir al año, en su mayoría el 54.77% dijo que 3.

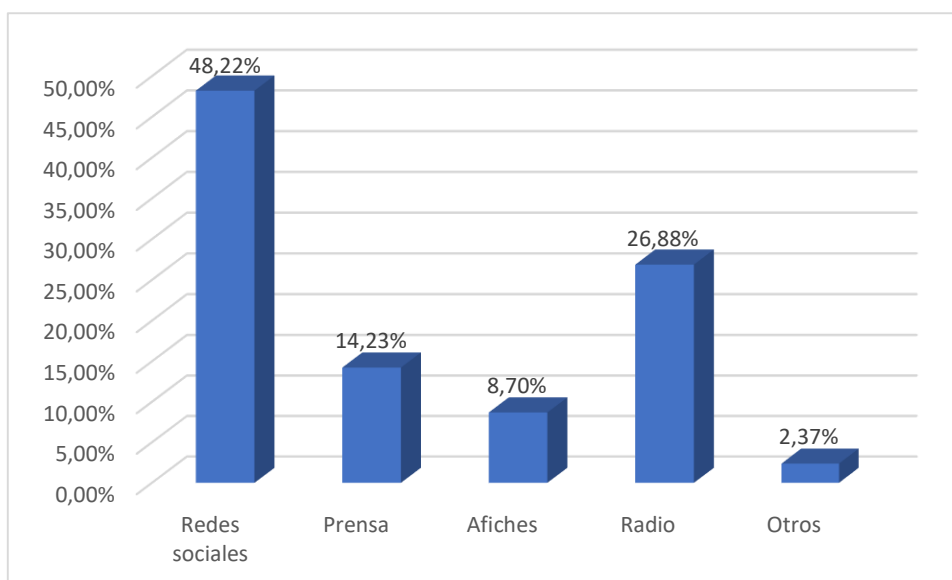
**Interpretación:** Según el análisis podemos interpretar que deben planificarse 3 cursos por cada mujer que desea la apertura del centro de capacitación.

## 19 ¿Por qué medios prefiere recibir la información sobre los cursos de capacitación?

**Tabla 50.** ¿Por qué medios prefiere recibir la información sobre los cursos de capacitación?

	Número de mujeres	Porcentaje
Redes sociales	122	48,22%
Prensa	36	14,23%
Afiches	22	8,70%
Radio	68	26,88%
Otros	6	2,37%
Total	254	100,40%

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*



**Gráfico 38** ¿Por qué medios prefiere recibir la información sobre los cursos de capacitación?

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez.*

**Análisis:** El 48.22% le gustaría recibir información por medio de redes sociales, el 26.88% seleccionó la radio, el 14.23% prefiere la prensa, 8.70% marco a los afiches y el 2.37% desea a través de otros medios.

**Interpretación:** Según el análisis podemos seleccionar las redes sociales porque gran parte de la población las utiliza y el costo es más barato que incurrir en otros medios.

## ANEXO 2

### Activo diferido

Se estima un desembolso en activos diferidos conformados por los gastos de constitución de la empresa por un valor de \$926,00 USD.

*Tabla 51. Gastos de constitución*

<b>GASTOS DE CONSTITUCIÓN</b>	<b>VALOR USD</b>
Permiso de funcionamiento	71,00
Permiso de bomberos	35,00
Otros trámites municipales	140,00
Trámite en el Ministerio de Trabajo (certificaciones)	180,00
Honorarios Profesionales	500,00
<b>TOTAL</b>	<b>926,00</b>

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### Costos del servicio

En este caso el plan de negocios trata sobre servicios de capacitación, por ende, está compuesto de los materiales directos que recibe la participante de los cursos y por las remuneraciones que se cancelan a los docentes instructores.

*Tabla 52. Costos de materiales*

<b>Materiales directos</b>	<b>N.º de alumnos</b>	<b>Cost</b>		
		<b>Costo mes USD</b>	<b>Costo año USD</b>	<b>Costo año USD</b>
Manuales de Capacitación	150	5,00	750,00	9.000,00
Certificados	150	2,50	375,00	4.500,00
Carpetas, bolígrafos, CD	150	2,00	300,00	3.600,00
Total				17.100,00

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*



**Tabla 53. Remuneración de los docentes**

Remuneración	Sueldo mensual USD	IESS 21.60%	Décimo USD	tercero	Décimo cuarto USD	Fondos de reserva (Personal con más de 1 año en la empresa) USD	Valor Mensual USD	Valor Anual USD
Tres Docentes	1.425,00	307,80	118,75		70,84	118,70	2.041,09	24.493,08
Total							2.041,09	24.493,08

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### **Gastos administrativos**

En el diseño del plan de negocios se consideran las remuneraciones del personal administrativo y los gastos generales.

**Tabla 54. Remuneración personal administrativo**

<b>Remuneraciones</b>	<b>Sueldo mensual USD</b>	<b>IESS 21.60%</b>	<b>Décimo tercero USD</b>	<b>Décimo cuarto USD</b>	<b>Fondos de reserva (Personal con Valor más de 1 año en la empresa) USD</b>	<b>Valor Mensual USD</b>	<b>Valor Anual USD</b>
Gerente	650,00	140,40	54,17	35,42	54,15	934,13	11.209,56
Secretaria / Contadora	425,00	91,80	35,42	35,42	35,40	623,04	7.476,48
Total						1.557,17	18.686,04

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

**Tabla 55. Gastos generales**

<b>Gastos generales</b>	<b>Costo mensual</b>	<b>Costo anual</b>
	<b>USD</b>	<b>USD</b>
Agua y luz	80,00	960,00
Teléfono	40,00	480,00
Arriendo local	450,00	5.400,00
Suministros de oficina (hojas, tintas impresoras, útiles de oficina)	60,00	720,00
Suministro de limpieza	80,00	960,00
Internet	80,00	960,00
Total		9.480,00

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### **Depreciación de activos fijos**

Tomando en cuenta el valor de los activos fijos y los plazos de vida útil para equipos y menaje de 3 años, 5 años para maquinaria y muebles y enseres se obtienen las depreciaciones mediante el método de línea recta. La depreciación de \$1.683,00 USD del año 2026 corresponde al valor de rescate del proyecto.

**Tabla 56. Depreciación**

Depreciación de activos fijos	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Equipo de cómputo	1.050,0	1.050,0	1.050,0		
	0	0	0		
Muebles y enseres aulas y oficinas	1.090,0	1.090,0	1.090,0	1.090,0	1.090,0
	0	0	0	0	0
Maquinaria	593,00	593,00	593,00	593,00	593,00
Menaje	988,33	988,33	988,33		
TOTAL	3.721,3	3.721,3	3.721,3	1.683,0	1.683,0
	3	3	3	0	0

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*

### **Amortización del activo diferido**

Para el efecto, se consideran los gastos de constitución y un período de amortización de 5 años.

*Tabla 57. Amortización*

	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Gastos de constitución	185,20	185,20	185,20	185,20
<b>TOTAL</b>	<b>185,20</b>	<b>185,20</b>	<b>185,20</b>	<b>185,20</b>

*Elaborado por: Ing. Andrea Gutiérrez*