

TESIS: 657

C1381e

Fº: 451

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI



CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, HUMANÍSTICAS Y DEL HOMBRE

TEMA: "REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACION DEL RECURSO HUMANO DE ACUERDO AL PERFIL QUE REQUIERE EL MERCADO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE LATACUNGA."

*Tesis de Grado previa la obtención
del Título de Ingeniero en Contabilidad y
Auditoría C.P.A.*

DIRECTOR DE TESIS:

Ing. Tito Recalde Chávez

POSTULANTES:

Caiza Pila Silvia del Pilar
Herrera Armas María Fernanda
Rivera Claudio Germania de los Ángeles

LATACUNGA – ECUADOR

2006



AUTORÍA

Las ideas, opiniones y comentarios en este documento son de exclusiva responsabilidad de las autoras, egresadas: Caiza Pila Silvia del Pilar, Herrera Armas María Fernanda, y Rivera Claudio Germania de los Ángeles


Egda. Caiza Pila Silvia del Pilar

C.I. No. 050105975-3


Egda. Herrera Armas Ma. Fernanda

C.I. No. 050267316-3


Egda. Rivera Claudio Germania de los Ángeles

C.I. No. 050268003-6

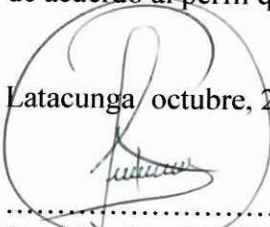
CERTIFICACIÓN

Cumpliendo con lo estipulado en el Capítulo IV, Art. 9, Literal f., del Reglamento del Curso Preprofesional de la Universidad Técnica de Cotopaxi, informo que el grupo de postulantes conformado por los señores egresados. Caiza Pila Silvia del Pilar, Herrera Armas María Fernanda, y Rivera Claudio Germania de los Ángeles, han desarrollado su trabajo de Investigación de Grado, de acuerdo al planteamiento formulado en el Plan de Tesis:

1. El trabajo alcanza los objetivos propuestos, comprueba la verificación de los mismos.
2. La tesis aporta con propuestas y estrategias válidas orientadas hacia el desarrollo de la Institución.

En tal virtud de lo mencionado anteriormente, considero que el grupo se encuentra apto para presentarse a la Defensa del Trabajo de Tesis: “Realización de un Estudio de Factibilidad para la Creación de un Capacitación y Dotación del Recurso Humano de acuerdo al perfil que requiere el mercado industrial de la Ciudad de Latacunga”

Latacunga/ octubre, 2006


.....
Ing. Tito Recalde Chávez
DIRECTOR DE TESIS

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo es una expresión de gratitud para la Universidad Técnica de Cotopaxi, fuente inagotable del saber, forjadora de juventudes.

Dejamos constancia de nuestro agradecimiento a todos y cada uno de los maestros que nos enrumbaron por el camino del bien y en forma especial al Ing. Tito Recalde Chávez, digno Asesor de Tesis, ya que sin su guía no hubiera sido posible la realización de este trabajo de investigación.

Nuestro agradecimiento a todas y cada una de las personas que nos apoyaron para cumplir con nuestros objetivos.

Silvia Caiza

Ma. Fernanda Herrera

Germania Rivera



DEDICATORIA

Al ver hecho realidad este proyecto, pensamos en lo importante de poder disfrutar este momento con los seres más queridos, y vienen a nuestras mentes esas personas que estuvieron siempre junto a nosotros.

El presente trabajo fruto de nuestro esfuerzo y sacrificio dedicamos:

A nuestros padres, quienes han confiado y nos han apoyado en todo momento. A nuestros hermanos también a ellos va dedicado este esfuerzo de superación, ejemplos maravillosos de fe, amor y abnegación incomparables, quienes se constituyeron en la razón de nuestros ideales que hoy con su apoyo incondicional vemos cristalizarse.

SILVIA

MA. FERNANDA

GERMANIA

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
Portada	i
Autoría.....	ii
Certificación Director de Tesis.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Dedicatoria.....	v
Índice General.....	vi
Introducción.....	1

CAPÍTULO I
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

CONTENIDO	Pág.
1.1 LA INDUSTRIA.....	3
1.1.1 Antecedentes de la Industria.....	3
1.2 CENTROS DE CAPACITACIÓN.....	6
1.2.1 Antecedentes.....	6
1.2.2 Concepto.....	7
1.2.3 Objetivo.....	8
1.2.4 Importancia.....	9
1.2.5 Beneficios de la Capacitación.....	9
1.2.6 Funciones de la Capacitación.....	10
1.3 CAPITAL HUMANO.....	11
1.3.1 Objetivo.....	11
1.3.2 Importancia.....	12
1.3.3 Administración del Capital Humano.....	13
1.3.4 Características del Capital Humano.....	13
1.3.5 Planificación del Capital Humano.....	15

1.4 ESTUDIO DE FACTIBILIDAD.....	16
1.4.1 Concepto.....	16
1.4.2 Importancia.....	16
1.4.3 Objetivos	17
1.4.4 Técnicas de Factibilidad.....	18
1.4.4.1 Factibilidad Operativa.....	18
1.4.4.2 Factibilidad Técnica.....	18
1.4.4.3 Factibilidad Económica.....	18
1.4.5 Componentes del Estudio de Factibilidad.....	19
1.4.5.1 Elaboración del Programa.....	19
1.4.5.2 Evaluación.....	21
1.4.6 Presentación de un Estudio de Factibilidad.....	22
1.4.7 Consideraciones para un Estudio de Factibilidad.....	23
1.5 FASES PARA EL ESTUDIO DE FACTIBILIDAD.....	24
1.5.1 ESTUDIO DE MERCADO.....	24
1.5.1.1 Objetivo del Estudio de Mercado.....	24
1.5.1.2 Importancia del Estudio de Mercado	24
1.5.1.3Etapas del Estudio de Mercado.....	25
1.5.1.4 Segmentación de Mercados.....	25
1.5.1.4.1 Métodos para la Segmentación del Mercado	26
1.5.1.4.2Estrategias para la Segmentación.....	26

1.5.1.4.3 Requisitos de Segmentación.....	27
1.5.2 ESTUDIO TECNICO U OPERATIVO.....	27
1.5.2.1 Ingeniería del Proyecto.....	28
1.5.2.1.1 Producto o Servicio.....	29
1.5.2.1.1.1 Definición de Productos o Servicios.....	29
1.5.2.1.2 Capacidad de producción.....	29
1.5.2.1.2.1 Distribución en planta.....	30
1.5.2.1.2.2 Tiempos de Procesos	30
1.5.2.1.3 Tecnología a Utilizar.....	30
1.5.2.1.3.1 Descripción del proceso.....	31
1.5.2.1.3.2 Flujograma de Producción.....	31
1.5.3 ESTUDIO ECONOMICO FINANCIERO.....	32
1.5.3.1 Objetivo del Estudio Económico Financiero.....	33
1.5.3.2 Estructura de costos.....	33
1.5.3.3 Inversiones.....	34
1.5.3.4 Fuentes de Financiamiento.....	34
1.5.3.5 Flujo de Caja.....	35
1.5.3.6 Análisis de Rentabilidad.....	35
1.5.3.6.1 Periodo de Recuperación del Capital.....	36
1.5.3.6.2 El Valor Actual Neto.....	36



1.5.3.6.3 La Tasa Interna de Retorno.....	37
1.5.3.7 Punto de Equilibrio.....	38
1.5.4 ESTUDIO ADMINISTRATIVO U ORGANIZATIVO.....	39
1.5.4.1 Objetivo del Estudio Administrativo u Organizativo.....	39
1.5.4.2 Organización.....	40
1.5.4.3 Estructura Organizacional.....	40
1.5.4.3.1 Equipo de Trabajo.....	40
1.5.4.3.2 Captación de Personal.....	41
1.5.4.3.3 Plan de Desarrollo del Capital Humano.....	43
1.5.4.3.4 Aspectos Legales.....	45
1.5.5 EVALUACIÓN SOCIAL DEL PROYECTO.....	47
 CAPITULO II	
ESTUDIO DE MERCADO	
2.1 INTRODUCCIÓN.....	48
2.2 ANTECEDENTES.....	49
2.3 OBJETIVOS DEL ESTUDIO DE MERCADO.....	50
2.3.1 Objetivo General.....	50

2.3.2	Objetivos Específicos.....	50
2.4	ANÁLISIS DE SERVICIO.....	50
2.4.1	Características del Servicio.....	50
2.4.2	Usos y especificaciones del servicio.....	51
2.5	MERCADO OBJETIVO.....	52
2.5.1	Segmentación del Mercado.....	52
2.5.2	Características de los Consumidores	52
2.5.3	Gustos y Preferencias.....	52
2.5.4	Necesidad del servicio en la sociedad.....	53
2.6	APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	53
2.6.1	Recolección de datos.....	53
2.6.2	Cálculo Tamaño de la muestra (Profesionales).....	54
2.6.2.1	Resultados y análisis de la encuesta a los profesionales.....	55
2.6.2.2	Tamaño de la Población (Empresas).....	68
2.6.2.3	Resultados y análisis de la encuesta a los directivos.....	68
2.7	ESTUDIO DE LA DEMANDA.....	81
2.7.2	Demanda Actual.....	81
2.7.3	Demanda Proyectada.....	82

2.8. ANÁLISIS DE LA OFERTA.....	84
2.8.1 Cuantificación de la oferta total existente.....	84
2.8.2 Oferta Proyectada.....	84
2.8.3 Evaluación de la Demanda Insatisfecha.....	85
2.8.4 Demanda captada por el centro de capacitación.....	86
2.8 ANÁLISIS DE PRECIOS.....	87
2.9.1. Precios Promedios en el Mercado.....	87
2.9.2. Precio Propuesto por el Proyecto.....	87
2.10 ANÁLISIS DE LA COMERCIALIZACIÓN.....	89
2.10.1 Canales de Distribución.....	89
2.10.2 Estrategias de Comercialización.....	90
2.10.3 Estrategias de Precio.....	91
2.10.4 Estrategias para el posicionamiento de Servicios.....	92
2.11 CONCLUSIONES DEL ESTUDIO DE MERCADO.....	93
2.12 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	94

CAPITULO III

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

3.1 TEMA.....	95
3.1.1 Presentación.....	95
3.1.3 Objetivo General.....	96
3.1.4 Objetivos Específicos.....	96
3.1.5 Justificación.....	96
3.1.6 Estudio de Factibilidad.....	97
3.2 ESTUDIO TÉCNICO.....	98
3.2.1 Introducción.....	98
3.2.2 Objetivos.....	99
3.2.3 Tamaño Optimo del Centro de Capacitación.....	99
3.2.4 Localización Optima.....	101
3.2.4.1 Micro Localización.....	101
3.2.4.2 Macro Localización.....	103
3.2.5. Producto o Servicio.....	104
3.2.5.1. Definición de Productos o Servicios.....	104
3.2.5.1.1. Metodología de Capacitación.....	115
3.2.5.1.2. Dotación.....	116
3.2.5.1.2.1. Procedimiento.....	117

3.2.5.1.2.2. Garantía.....	119
3.2.6 Ingeniería del Proyecto.....	119
3.2.6.1 Prestación del Servicio de Capacitación.....	119
3.2.6.1.1 Reclutamiento del Personal (Facilitadores).....	119
3.2.6.1.2 Realización de Actividades (Facilitadores).....	122
3.2.6.1.3 Realización de Actividades (Participantes).....	123
3.2.7 Diagramas de Procesos1.....	124
3.2.8 Distribución de la Planta.....	125
3.3. ESTUDIO ADMINISTRATIVO.....	126
3.3.1 Constitución Legal de la Compañía.....	126
3.3.2 Marco Legal.....	127
3.3.3 Requisitos para la constitución.....	131
3.3.4 Razón Social.....	132
3.3.5 Administración de Recursos Humanos.....	134
3.3.5.1 Objetivo.....	134
3.3.5.2 Estructura Organizacional.....	134
3.3.6 Proceso de Selección, Inducción, Motivación.....	140
3.3.6.1 Selección.....	140
3.3.6.2 Inducción.....	141
3.3.6.3 Motivación.....	142
3.3.6.4 Ambiente Laboral.....	142



3.3.7 Plan Estratégico.....	144
3.3.7.1 Misión.....	145
3.3.7.2 Visión.....	145
3.3.7.3 Valores.....	145
3.3.7.4 Políticas.....	146
3.3.7.5 Ejes Estratégicos.....	146
3.3.8 Administración de la Capacitación.....	147
3.3.8.1 Proceso de la Capacitación.....	147
3.3.8.2 Detección de Necesidades.....	147
3.3.8.3 Determinación del Objetivo de la Capacitación.....	148
3.3.8.4 Organización de la Capacitación.....	150
3.3.8.5 Logística del Evento.....	150
3.3.8.6 Aspectos Logísticos de un Evento de Capacitación.....	151
3.3.8.7 Recursos Claves para una Buena Conferencia.....	152
3.3.8.8 Preparación del Programa.....	152
3.3.8.9 Desarrollo del Programa.....	153
3.3.8.10 Control, Evaluación y Seguimiento.....	153
3.4 ESTUDIO ECONÓMICO FINANCIERO.....	153
3.4.1. Introducción.....	153
3.4.2. Objetivos.....	154
3.4.3. Inversiones en Activos Fijos.....	154

3.4.3.1. Costo de Equipos.....	154
3.4.3.2. Costo de los Muebles y Enseres.....	155
3.4.3.3. Costo de Instalaciones.....	156
3.4.4. Inversiones en Activos Fijos.....	157
3.4.4.1. Gastos diferidos y otras inversiones.....	158
3.4.5. Capital de Trabajo.....	160
3.4.6. Fuentes de Financiamiento.....	160
3.4.6.1. Aportes de Capital Social.....	162
3.4.6.2. Crédito.....	162
3.4.7. Costos	165
3.4.7.1. Costos Fijos.....	165
3.4.7.2. Costos Anuales Proyectados.....	166
3.4.8. Ingresos.....	167
3.4.8.1. Estimación de ingresos.....	167
3.4.9. Proyección de Balances.....	169
3.4.9.1. Estado de Pérdidas y Ganancias.....	169
3.4.9.2. Balance General.....	171
3.4.9.3. Flujo de Caja.....	172
3.5 EVALUACIÓN FINANCIERA DEL PROYECTO.....	174
3.5.1. Análisis del Valor Actual Neto.....	174
3.5.2. Análisis de la Tasa Interna de Retorno Financiera.....	176

3.5.3	Periodo de Recuperación de la Inversión (PRI).....	178
3.5.4	Análisis de la Relación Beneficio/ Costo.....	179
3.5.5	Análisis de Sensibilidad.....	181
3.6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	182
3.6.1	Conclusiones.....	182
3.6.2	Recomendaciones.....	183
3.7	GLOSARIO.....	184
3.8	BIBLIOGRAFÍA.....	186
3.8.1	Bibliografía Citada.....	186
3.8.2	Bibliografía Consultada.....	187
3.8.3	Bibliografía Básica.....	188

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO	Pág.
Cuadro No. 1.1: Componentes del Estudio de Factibilidad.....	20
Cuadro No. 1.2: Flujograma de Producción.....	32
Cuadro No. 3.3: Diagrama de Procesos Actividades del Centro.....	124
Cuadro No. 3.4: Reclutamiento.....	136
Cuadro No. 3.5: Gerente.....	137
Cuadro No. 3.6: Secretaria – Contadora.....	138
Cuadro No. 3.7: Consultor.....	139
Cuadro No. 3.8: Capacitadores.....	140
Cuadro No. 3.9: Análisis Foda.....	144

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	Pág.
Gráfico No. 1.1: Representación Gráfica del Punto de Equilibrio.....	38
Gráfico No. 2.2: Trabaja Actualmente.....	56
Gráfico No. 2.3: Causas del Desempleo.....	57
Gráfico No. 2.4: Desempeño Laboral de Acuerdo al Perfil Profesional....	58
Gráfico No. 2.5: Incidencia de la Capacitación en el Desempeño.....	59
Gráfico No. 2.6: Importancia de la Capacitación	60
Gráfico No. 2.7: Capacitación que usted ha recibido.....	61
Gráfico No. 2.8: Alternativas para la Búsqueda de Empleo.....	62
Gráfico No. 2.9: Creación del Centro de Capacitación.....	63
Gráfico No. 2.10: Ubicación del Centro de Capacitación.....	64
Gráfico No. 2.11: Temáticas a tratarse en el Centro de Capacitación	65
Gráfico No. 2.12: Servicios del Centro de Capacitación.....	66
Gráfico No. 2.13: Horario de Atención del Centro de Capacitación.....	67
Gráfico No. 2.14: Años de Creación de su Empresa	69
Gráfico No. 2.15: El Recurso Humano en su Empresa.....	70
Gráfico No. 2.16: El Desempeño Laboral del Perfil Profesional.....	71
Gráfico No. 2.17: Incidencia de la Capacitación Desempeño Laboral.....	72
Gráfico No. 2.18: Capacitación Después de un Título Profesional.....	73
Gráfico No. 2.19: Tiempo de Capacitación Recibido por sus Empleados...74	



Gráfico No. 2.20: Creación de un Centro de Capacitación.....	75
Gráfico No. 2.21: Ubicación del Centro de Capacitación.....	76
Gráfico No. 2.22: Temáticas a Tratar en el Centro de Capacitación	77
Gráfico No. 2.23: Servicios del Centro de Capacitación.....	78
Gráfico No. 2.24: Servicios de Capacitación dentro de su Empresa.....	79
Gráfico No. 2.25: Horario del Centro de Capacitación.....	80
Gráfico No. 2.26: Proyección de la Demanda.....	83
Gráfico No. 3.27: Croquis de la Ubicación del Centro de Capacitación.....	103
Gráfico No. 3.28: Mapa de la Provincia de Cotopaxi.....	104
Gráfico No. 3.29: Distribución de la Planta.....	125
Gráfico No. 3.30: Logotipo Cap-Lat.....	133
Gráfico No. 3.31: Organigrama Estructural.....	135
Gráfico No. 3.32: Flujograma del Proceso de Selección.....	143

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA	Pág.
Tabla No. 2.1: Población.....	54
Tabla No. 2.2: Trabaja Actualmente.....	56
Tabla No. 2.3: Causas del Desempleo.....	57
Tabla No. 2.4: Desempeño Laboral de Acuerdo al Perfil Profesional.....	58
Tabla No. 2.5: Incidencia de la Capacitación Desempeño Profesional.....	59
Tabla No. 2.6: Importancia de la Capacitación.....	60
Tabla No. 2.7: Capacitación que usted ha recibido.....	61
Tabla No. 2.8: Alternativas para la Búsqueda de Empleo.....	62
Tabla No. 2.9: Creación del Centro de Capacitación.....	63
Tabla No. 2.10: Ubicación del Centro de Capacitación	64
Tabla No. 2.11: Temáticas a tratarse en el Centro de Capacitación.....	65
Tabla No. 2.12: Servicios del Centro de Capacitación.....	66
Tabla No. 2.13: Horario de Atención del Centro de Capacitación.....	67
Tabla No. 2.14: Años de Creación de su Empresa.....	69
Tabla No. 2.15: El Recurso Humano en su Empresa.....	70
Tabla No. 2.16: El Desempeño Laboral Acorde al Perfil Profesional.....	71
Tabla No. 2.17: Incidencia de la Capacitación en el Desempeño Laboral...	72
Tabla No. 2.18: Capacitación Después de un Título Profesional.....	73
Tabla No. 2.19: Tiempo de Capacitación Recibido por sus Empleados.....	74

Tabla No. 2.20: Creación de un Centro de Capacitación.....	75
Tabla No. 2.21: Ubicación del Centro de Capacitación.....	76
Tabla No. 2.22: Temáticas a Tratar en el Centro de Capacitación.....	77
Tabla No. 2.23: Servicio del Centro de Capacitación.....	78
Tabla No. 2.24: Servicios de Capacitación dentro de su Empresa.....	79
Tabla No. 2.25: Horario del Centro de Capacitación.....	80
Tabla No. 2.26: Demanda Actual.....	81
Tabla No. 2.27: Demanda Proyectada.....	83
Tabla No. 2.28: Cuantificación de la Oferta Total Existente.....	84
Tabla No. 2.29: Oferta Proyectada.....	85
Tabla No. 2.30: Cálculo de la Demanda Insatisfecha y Aceptada.....	86
Tabla No. 2.31: Precios Promedios en el Mercado.....	87
Tabla No. 2.32: Lista de Horarios y Precios	88
Tabla No. 3.33: Método Cualitativo por Puntos.....	102
Tabla No. 3.34: Costo de Equipos.....	155
Tabla No. 3.35: Costo de Muebles y Enseres.....	156
Tabla No. 3.36: Mejoramiento de Instalaciones.....	157
Tabla No. 3.37: Activos Fijos.....	157
Tabla No.3.38:Activos Diferidos.....	158
Tabla No.3.39: Gastos de Constitución.....	159
Tabla No. 3.40: Capital de Trabajo.....	160

Tabla No. 3.41: Inversiones.....	161
Tabla No. 3.42: Aportes Socios.....	162
Tabla No. 3.43: Crédito.....	162
Tabla No. 3.44: Amortización de la Deuda.....	163
Tabla No. 3.45: Estructura Financiera.....	163
Tabla No. 3.46: Usos de Fondos.....	164
Tabla No. 3.47: Costos Totales.....	165
Tabla No. 3.48: Costos Anuales Proyectados.....	166
Tabla No. 3.49: Ingresos Anuales.....	168
Tabla No. 3.50: Ingresos Anuales Proyectados.....	168
Tabla No. 3.51: Estado de Pérdidas y Ganancias Proyectado.....	170
Tabla No. 3.52: Balance General para el Año Cero.....	172
Tabla No. 3.53: Flujo de Caja.....	173
Tabla No. 3.54: Valor Actual Neto (Van).....	175
Tabla No. 3.55: Valor Actual Neto (Van).....	176
Tabla No. 3.56: Ingresos Actualizados.....	179
Tabla No. 3.57: Costos Actualizados.....	180
Tabla No. 3.58: Análisis de Sensibilidad.....	181

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO	Pág.
Anexo 1: Anteproyecto Realización de un Estudio de Factibilidad para la Creación del Centro de Capacitación y Dotación de Personal del Recurso Humano de acuerdo al Perfil que Requiere el Mercado Industrial de la Ciudad de Latacunga.....	190
Anexo 2: Encuestas dirigida a los Profesionales	231
Anexo 3: Encuestas dirigida a los Directivos de las Empresas	234
Anexo 4: Preformas	237



RESUMEN

Las empresas laborales intermediarias surgen como un medio para el desarrollo de las áreas productivas, ofreciendo vínculos más eficaces entre la demanda del empleo y la oferta de trabajo, cumpliendo los objetivos para el desarrollo de las organizaciones.

El “Estudio de Factibilidad para la creación de un Centro de Capacitación y Dotación del Recurso Humano de acuerdo al perfil que requiere el mercado industrial de la ciudad de Latacunga”, es una investigación realizada en base al estudio de mercado realizado en la mencionada ciudad.

El universo de estudio está constituido por 64 empresas, en las que están incluidas las empresas alimenticias, florícolas e industriales, también se tomó en cuenta únicamente a profesionales afiliados a sus respectivos colegios con un total de 466, de los que se extrajo una muestra en la especialidad de Contabilidad CPA 112, Agronomía 55, Sistemas 16 y Administración 32, teniendo una muestra de 215 profesionales. El objetivo de esta investigación es determinar la factibilidad para la creación del Centro de Capacitación de Recurso Humano, dotando de personal idóneo, capaz de satisfacer las necesidades del mercado industrial de la ciudad de Latacunga.

Para elaborar nuestra propuesta consideramos la hipótesis de que el Estudio de Factibilidad del Centro de Capacitación y Dotación del Recurso Humano, permitirá garantizar el desempeño eficiente y eficaz de los profesionales, cumpliendo con las exigencias del mercado industrial en la ciudad de Latacunga.

El presente trabajo está constituido por tres capítulos, los mismos que identifican la investigación realizada, estudio de mercado, requerimientos necesarios para la ingeniería del proyecto y demás elementos como la formación profesional del talento humano, así como el estudio de la viabilidad y rentabilidad del mismo a través de los diferentes indicadores financieros.

SUMMARY

Intermediary companies appear like a mean for the developing of productive areas, offer effective links between employment demand and work offer carrying out the objectives for the development of organizations.

The study of feasibility of the creation of a Center of Training and Supplying of Human Resources according to the profile required in the industrial market of Latacunga is an investigation based on a market's study done in this city.

This study was done in 64 companies. Nutritious, floral and industrial companies were included in this study. Also, it took into account only to professionals affiliated to their respective colleges. They were 466. The study extracted 112 samples from Accounting CPA, 55 from Agronomy, 16 from Computing Systems and 32 from Administration; therefore the total of professionals was 215.

The objective of this investigation is determine the feasibility for the creation of the Center of Training of Human Resources supplied with qualified personnel and able to satisfy the necessities of the industrial market of Latacunga.

To work out our proposal we have considered the hypothesis in which the study of feasibility of the Center of Training and Supplying of Human Resources will allow to guarantee the efficient and effective work of professionals carrying out the demands of the industrial market.

The present work is made up of three chapters. They are about the investigation by itself, the study of market and the necessary requirements for the engineering of the project. In addition, it has other elements such as technical training, feasibility and profitability of the project through different financial indicators.

CERTIFICACIÓN DE TRADUCCIÓN

Yo, LISEÑA JUDITH HERRERA ARMAS, portadora de la Cédula de Identidad No. 050187018-2, en calidad de Docente del Área de Inglés de la Unidad Educativa "FAE N. 5" , tengo a bien **CERTIFICAR:** que las egresadas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, señoritas: Caiza Pila Silvia del Pilar, Herrera Armas María Fernanda y Rivera Claudio Germania de los Ángeles, han realizado la debida corrección con mi persona del Summary de la Tesis de Grado con el Tema: **"REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACION DEL CENTRO DE CAPACITACION Y DOTACION DEL RECURSO HUMANO DE ACUERDO AL PERFIL QUE REQUIERE EL MERCADO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE LATACUNGA"**, el cual se encuentra bien estructurado, por lo que doy fe del presente trabajo.

Por tal motivo faculto a las solicitantes hacer uso del presente certificado como a bien lo consideren.


.....
Lic. Liseña Herrera Armas

Latacunga diciembre, 2006



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo está enfocado a la realización de un estudio de factibilidad para la creación del centro de capacitación y dotación del recurso humano, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores y profesionales en su área de trabajo.

Al presente trabajo lo hemos distribuido en tres capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

En el primer capítulo trata de un perspectiva general sobre la industria, instituciones dedicadas al desarrollo de capacitación del talento humano, mercado industrial, un enfoque referencial de las necesidades primordiales de capacitación en las diferentes áreas administrativas, agrícolas, financieras y de informática, así como los demás estudios previstos en el presente trabajo investigativo.

En el segundo capítulo tratamos sobre el estudio de mercado, objetivos, determinación del mercado objetivo y sus características, así como la tabulación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación de cada una de las encuestas, mediante la aplicación de las técnicas de investigación propuestas para

el desarrollo del proyecto, mismas que han sido pilar fundamental para determinar las necesidades primordiales de capacitación.

En el tercer capítulo se detalla la propuesta del Estudio de Factibilidad para la creación del Centro de Capacitación y Dotación de Recurso Humano de acuerdo al perfil que requiere el mercado industrial de la ciudad de Latacunga, así como la propuesta financiera y la viabilidad del mismo, mediante la utilización de indicadores financieros como el VAN y el TIR.

Finalmente concluimos el presente trabajo indicando las conclusiones y recomendaciones obtenidas durante el desarrollo de la investigación en todos sus aspectos y estudios.

CAPITULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El presente capítulo trata temas relevantes como un enfoque general sobre la industria, los centros de capacitación existentes en la ciudad de Latacunga, así como un breve análisis de los correspondientes estudios de mercado, técnico, administrativo, financiero y social, mismos que son de vital importancia en el desarrollo de la propuesta.

1.1. LA INDUSTRIA

1.1.1. Antecedentes de la Industria

El eje central de los procesos de industrialización que se llevaron adelante en la región en el último medio siglo han sido las grandes empresas. Pero, al mismo tiempo, en muchos países latinoamericanos a lo largo de los años se han desarrollado un gran número de pequeñas y medianas empresas (Pymes) que en estos últimos años han alcanzado en varios casos, niveles importantes de productividad y competitividad. Sin embargo, las turbulencias macroeconómicas de los años noventa, los programas de estabilización y, en algunas oportunidades, políticas de liberalización mal diseñadas golpearon duramente las Pymes dando lugar a un gran

número de quiebras y la reducción, tanto relativa como absoluta, de los sectores productivos en los cuales las mismas se concentraban (metalmecánica, textiles, prendas de vestir, artículos de cuero, calzado, muebles, etc.).

El Ecuador ha transitado por períodos de bonanza y de crisis, los cuales tienen relación directa con las circunstancias políticas y sociales del país en los distintos momentos y, asimismo, de la relación entre la inserción del Ecuador en la economía mundial y los ciclos de las economías de los centros de poder.

Se impulsó una política de mayor participación del Ecuador en la economía internacional y se produjeron cambios propios en las estructuras de producción regionales, en cuyo marco se fortaleció la industria. En este lapso se realizaron sustantivas inversiones en obras de infraestructura, conforme lo requería el país. El sustancial flujo de divisas con que contó el Ecuador permitió la intervención estatal en la articulación de políticas desarrollistas e intentos de modernización.

La globalización, y el desarrollo industrial en el mundo son factores íntimamente ligados: sobre todo en términos de producción, mercados y competitividad. Si entendemos este proceso como una nueva fase en la internacionalización de los mercados, encontraremos que la globalización también implica la multinacionalización de las empresas y la necesidad de buscar nuevos mercados, sobre todo teniendo en cuenta el hecho de que los inmensos avances en la

productividad de los países desarrollados, convierte a cualquier ser humano en un posible comprador de productos, y el límite de los mercados ya no se centra en la capacidad de producción sino en el tamaño de nuestro mundo.

En este sentido, sería pertinente entender que la globalización impone nuevas normas de juego a las empresas y sobre todo a las naciones. Cuando pensamos en la apertura económica y en los discursos de libre comercio, donde vemos elementos como la libertad financiera, la neutralidad de Estado o el libre movimiento de mercancías podríamos pensar que las reformas estructurales aplicadas en la década pasada, simplemente abonaron el camino hacia el crecimiento de las empresas multinacionales, que tenían como único límite de producción las restricciones políticas y económicas.

En la actualidad, coexisten un limitado número de empresas modernas y altamente competitivas; y un conjunto mucho mayor de empresas atrasadas, donde se encuentra la gran mayoría de las Pymes, debido a los cambios tecnológicos, económicos y sociales que hacen que el desarrollo de estas dependa cada vez más de los conocimientos y habilidades de las personas que las integran.

De allí la necesidad de capacitar permanentemente al personal que colabora en las empresas, ya que su desarrollo depende cada vez más de la capacidad de organización



y la forma de administrar este capital humano, debido a que las organizaciones compiten a través de las personas.

1.2. CENTROS DE CAPACITACIÓN

1.2.1. Antecedentes

Los centros de capacitación surgen a principios del siglo XX como un movimiento intenso para salvar la llamada crisis del aprendizaje, movimiento que surgió sobre un fondo de añoranza medieval, filtrado a través de las necesidades declaradas de libertad industrial y las exigencias más concretas e ineludibles de la industrialización moderna.

En el Ecuador la capacitación surge porque la situación de los grupos pobres, se agravó, no solo por el impacto de la crisis económica y los efectos del ajuste sino también por las deficiencias que presta el Estado en la implementación de políticas y programas sociales.

Es por ello que en el Ecuador existen un considerable número de Centros de Capacitación de diversa índole que procuran satisfacer la necesidad existente de actualización de conocimientos sobre diversos aspectos como sucede con los Centros Artesanales, el SECAP y otros que son creados para el progreso de la sociedad.

La capacitación es un medio para dotar al hombre de los conocimientos y habilidades requeridos para el desempeño de una determinada ocupación. Es también el complemento práctico que le permite culminar su preparación y realizarse como ser humano. Es finalmente la vía para que la sociedad cuente con los recursos y talentos humanos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos y propósitos.

La capacitación laboral, ocupacional debe contribuir a superar el déficit de desarrollo tecnológico y desarrollo del capital humano existentes en el país. Mediante ésta se creará oportunidades de empleo y autoempleo que mejorará los ingresos de la población y las condiciones de vida.

1.2.2. Concepto

El autor WEERTHER, William (1995); **CAPACITACIÓN** es: “El resultado de una política de formación integral, técnica, humana y profesional generada desde una concepción alternativa que propone la apropiación del conocimiento desde quienes lo producen” (Pág.57).

Según WEERTHER, William manifiesta que la capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios que ésta pueden extenderse en toda su vida laboral o profesional, a demás es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos

al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores acorde a las exigencias del entorno.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización.

A través de la capacitación el perfil del trabajador se adecua al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.

1.2.3. Objetivo

Los objetivos que persiguen los centros de capacitación son los siguientes:

- Entregar al mercado laboral, sectores productivos, comunitarios y capital humano competente

- Crear unidades productivas generadoras de empleo y riqueza, para el logro de un desarrollo sostenido y sustentable

- Crear y perfeccionar estructuras del mercado laboral, especialmente para pequeñas y medianas empresas

1.2.4. Importancia

La capacitación es importante ya que en la actualidad la competitividad y la eficiencia empresarial son elementos de supervivencia y definen el futuro de las organizaciones.

El desarrollo personal de los empleados trae grandes dividendos tanto para ellos como para la organización. Muchas empresas han constituido programas de capacitaciones para que sus empleados tengan la oportunidad de perfeccionar sus destrezas laborales y así hacer progresar a la organización.

1.2.5. Beneficios de la Capacitación

El beneficio de la capacitación no es sólo para el trabajador, sino también para la empresa; ya que para ambos constituye la mejor inversión para enfrentar los retos del futuro:

- Permite prepararse para la toma de decisiones y para la solución de problemas
- Promueve el desarrollo y la confianza del individuo

- Ofrece herramientas necesarias en el manejo de conflictos que se den dentro de la organización
- Eleva el nivel de satisfacción en el puesto
- Mejora la comunicación entre los trabajadores.

1.2.6. Funciones de la Capacitación

Las funciones que persigue la capacitación son:

- Perfeccionar mano de obra calificada para la industria
- Capacitar profesionalmente a los trabajadores activos en las áreas de su competencia
- Formar instructores que estén en capacidad de actuar en los diversos centros de capacitación que funcionen en el país
- Colaborar con las empresas que actúan en el área de su competencia en el planeamiento y ejecución de cursos de capacitación profesional para los trabajadores



- Reentrenar personal calificado a fin de actualizar sus conocimientos, de acuerdo con las necesidades de trabajo que se presenten en las áreas de su competencia

1.3. CAPITAL HUMANO

Dentro de la estrategia empresarial que subraya la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores refiriéndose a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, debemos señalar la participación activa de todos los trabajadores de la empresa.

Tomando en consideración los objetivos, importancia y administración, así como también sus características. Un punto neurálgico en toda empresa moderna es el realizar una buena gestión administrativa, con el principal elemento de toda organización, que es el Recurso Humano. La calidad y productividad de los bienes y servicios que ofrecen las empresas a sus clientes en el mercado se logra con personas, no solamente con máquinas y equipos de última generación.

1.3.1. Objetivo

El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional, funcionando correctamente, los empleados se comprometen

con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte mejor a los cambios.

1.3.2. Importancia

Su importancia radica en el nuevo rol del recurso estratégico, asignado al factor humano en las organizaciones, que implica cambios en la forma tradicional de gestionarlos y en lo concerniente a su planificación; y estos cambios lógicamente afectarán a la unidad responsable de llevar adelante estas tareas.

El departamento de recursos humanos, escenario en donde se requiere ser altamente competitivo, contar con un personal capacitado, motivado, productivo, aspecto que no puede ser descuidado, garantizando que el factor humano que se forma, proporcione a la empresa ese potencial esperado que está plenamente definido en sus índice de gestión de calidad y productividad.

La capacitación permanente de este capital humano nos servirá para el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a las organizaciones, en el marco de una actividad ética, profesional y socialmente responsable. El servicio de capacitación contribuye con efectividad a lograr los objetivos de las personas y las organizaciones en términos de eficiencia, productividad, competitividad, desarrollo y satisfacción del personal.

1.3.3. Administración del Recurso Humano

Según CHAVENATO, Adalberto (2004); **ADMINISTRACION DEL CAPITAL HUMANO** “Es la manera como las organizaciones tratan a las personas que trabajan en conjunto en esta era de la información, ya no como recursos organizacionales que deben ser administrados pasivamente, sino como seres inteligentes y preactivos.

Responsables, con iniciativa y dotados de habilidades y conocimientos que ayudan a administrar los demás recursos organizacionales materiales y carecen de vida propia”. (Págs. 13 -14).

Según CHAVENATO, Adalberto da a conocer que en las organizaciones modernas se habla de capital humano, ya no como un recurso sino más bien como talento humano para fortalecer a las mismas, a través de la capacitación y actualización permanente de los mismos por lo que hay que hacer todo lo necesario para la capacitación del personal.

1.3.4. Características del Recurso Humano

Según MARTORY y CROZET, (1988); “Existen cuando menos, dos características propias del recurso humano que, por sí solas, justifican su planificación:

- a) La inercia del sistema humano.- En relación a la primera es una evidencia que se constata por su difícil modulación frente a otros recursos como el financiero o el material. Los hombres no entran y salen al capricho de la organización; además existen unos preceptos legales que dificultan dichos movimientos.

- b) La flexibilidad del capital humano.- La segunda hace relación a la falta de flexibilidad en el capital humano, queda también patente en la lentitud que experimentan los individuos para cambiar o ampliar sus competencias, conocimientos y habilidades. Mientras una máquina puede ser adquirida en poco tiempo, los conocimientos y destrezas necesarios para su manejo pueden dilatarse en el tiempo”.

Manifiestan MARTORY y CROZET que para administrar el recurso humano existen dos características importantes dentro de las organizaciones en las que el personal que labora dentro de las mismas hay que tomarlos como entes productivos de tal forma que no afecten las tareas encomendadas.

Para esto hay que capacitar a los empleados a corto plazo ayudando al desarrollo de las organizaciones, sin pensar que estos entes productivos sean tratados como maquinas las cuales se puedan ser suplidas fácilmente lo que llevaría un mediano o largo plazo reemplazar a dicho colaborador.

1.3.5. Planificación del Recurso Humano

“La planificación del Recurso Humano son muy variados si atendemos a las exposiciones de cada autor. Por ello presentamos una breve síntesis de esta cuestión, basándonos en diversos autores (CLAVER, GASCÓ y LLOPIS, 1995; PEÑA BATZAN, 1990; WERTHER y DAVIS, 1990).

1. **Competitividad.**- El coste laboral no sólo repercute en la cuenta de resultados; también es determinante del precio de venta y, por tanto, de la situación competitiva de una firma en el sector.
2. **Coordinación interna.**- Busca la congruencia de las acciones desarrolladas por el departamento de recursos humanos con los planes de las restantes unidades operativas.
3. **Eficacia.**- Incide positivamente sobre el desempeño de los puestos de trabajo, agrupándolos en hileras profesionales, nutriéndolos de los perfiles profesionales idóneos y evitando las situaciones prolongadas de vacantes”.

Los autores (CLAVER, GASCÓ y LLOPIS), (PEÑA y BATZAN), (WERTHER y DAVIS) tratan a la planificación del recurso humano como un potente instrumento de motivación del personal a través de los planes de carrera individualizados, buscando



la integración y coherencia del progreso individual con el desarrollo de la organización.

1.4. ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

1.4.1. Concepto

SAPAG Nassir, (2004). Gestión, Formulación y Evaluación de Proyectos. “El estudio de Factibilidad indicará si el mercado es o no sensible al bien o servicio prestado por el proyecto y la aceptabilidad que tendrá en su consumo o uso, permitiendo de esta forma determinar la postergación o rechazo de un proyecto sin tener que asumir los costos que implica un estudio económico completo”. (Pág. 52).

Manifiesta SAPAG Nassir que el estudio de factibilidad lleva acabo la aprobación final del proyecto o su postergación, también puede llevar a modificaciones menores; rara vez es rechazado ya que cuenta con un detallado estudio de factibilidad, puesto que se han creado muchas expectativas e intereses para quien lo formula.

1.4.2. Importancia

Dentro del estudio de factibilidad es considerado como el instrumento básico para la toma de decisiones, la misma que permitirá la priorización de la inversión de tal

forma que orientará el cumplimiento de los objetivos posibilitando el desempeño de los requerimientos de la implantación, así como facilitando procesos de las labores de coordinación y control, propiciando una efectiva y justa canalización de sus beneficios hacia la inversión que realmente influya positivamente en el desarrollo nacional, contemplando la disponibilidad de los recursos necesarios, en base a ello tomar la mejor elección.

Los estudios de factibilidad se convierten en certeros indicadores de la eficiencia marginal de inversión y por lo tanto insustituibles en la selección de la mejor opción, desde el punto de vista de la expectativa de rentabilidad entre varias alternativas de inversión.

1.4.3. Objetivos

En las empresas se cuenta con una serie de objetivos que determinan la posibilidad de factibilidad de un proyecto. Estos pueden ser los siguientes:

- Reducir errores y mayor regularidad en los servicios
- Disminuir costos mediante optimización y eliminación de recursos innecesarios
- Integrar todas las áreas y subsistemas de la empresa
- Actualizar y mejorar los servicios a clientes o usuarios
- Acelerar la recopilación de datos.

1.4.4. Técnicas de Factibilidad

La determinación de las técnicas para un estudio de factibilidad sigue el mismo patrón considerado por los objetivos, el cual deberá revisarse y evaluarse si se llega a realizar un proyecto. Estas técnicas se analizan en función de tres aspectos:

1.4.4.1. Factibilidad Operativa

Se refiere a todos aquellos recursos donde interviene algún tipo de actividad, dependiendo del capital humano que participe durante la operación del proyecto, esta etapa se identifican todas aquellas actividades necesarias para lograr el objetivo.

1.4.4.2. Factibilidad Técnica

Se refiere a los recursos necesarios como herramientas, conocimientos, habilidades, experiencia, etc., que son necesarios para efectuar las actividades o procesos que requiere el proyecto. Generalmente nos referimos a elementos tangibles (medibles).

1.4.4.3. Factibilidad Económica

Se refiere a los recursos económicos y financieros necesarios para desarrollar o llevar a cabo las actividades y/o para obtener los recursos básicos que deben considerarse

con el costo del tiempo, el costo de la realización y el costo de adquirir nuevos recursos. Generalmente la factibilidad económica es el elemento mas importante ya que a través de él se solventan las demás carencias de los otros recursos, es lo mas difícil de conseguir y requerir una actividad adicional cuando no se posee.

1.4.5. Componentes del Estudio de Factibilidad

En torno al contenido del estudio de factibilidad o proyecto es útil identificar dos grandes componentes:

1.4.5.1. Elaboración del programa o plan detallado de producción

Consiste en una ordenación sistemática de toda la información que sea consecuente con la necesidad de conseguir la eficiente combinación de los recursos, con el objetivo de producir un bien o servicio.

Esta ordenación sistemática comprende un conjunto de estudios específicos que permiten alcanzar el grado de detalle indispensable para la concepción integral del problema.

El esquema que a continuación se detalla, resume estos estudios y los objetivos especifiquen que persiguen:

CUADRO No. 1.1: COMPONENTES DEL ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

ESTUDIO	OBJETIVO
Mercado	Determinar la demanda futura.
Localización	Definir la mejor alternativa de ubicación.
Tamaño	Escoger la escala apropiada conciliado criterios técnicos y económicos,
Ingeniería	Combinación óptima de factores (tecnología, diseño)
Inversiones	Valorar la creación de infraestructura productiva (activo fijo y circulante)
Costos e ingresos	Determinar cuanto costara producir y el volumen monetario de las ventas.
Financiamiento	Definir las fuentes de recursos para realizar la inversión.
Administrativo y Legal	Establecer el esquema de organización de la empresa y el marco legal respectivo.

FUENTE: Investigación de Campo

ELABORADO POR: Grupo Investigador

Todos los estudios detallados deben guardar una estrecha correlación e interdependencia pues cada uno de ellos produce resultados que son utilizados como insumos en la elaboración de los otros. Para entender esta interdependencia se afirma que los cambios que se introduzcan en alguno de los estudios con llevara a reajustes en casi todos los demás componentes de los proyectos, hasta llegar a niveles de coherencia que se compadezca con el grado de certeza deseable en este tipo de estudio.



1.4.5.2. Evaluación

El objetivo fundamental de la evaluación es juzgar en forma concreta, el grado de conveniencia de una acción de invertir, esta fase utiliza el ordenamiento sistemático de la información lograda en la fase de elaboración, con el objetivo de mensurar todas las ventajas y desventajas inherentes a una inversión específica.

Las necesidades de evaluación surgen del hecho de que la acción de producir implica la combinación de recursos productivos que son escasos y por lo tanto deben ser óptimamente utilizados.

Por otro lado, la gran cantidad de necesidades o demandas sociales frente a las limitadas disponibilidades de capital para atenderlas, hace necesarios un efectivo proceso de evaluación a fin de establecer las respectivas prioridades en la inversión.

En un anterior análisis se convino el proceso de evaluación se facilita con la utilización de determinados coeficientes o indicadores que ayuden en la práctica a calificar los proyectos y por lo tanto a decidir sobre su factibilidad. La evaluación se trata desde dos puntos de vista:

- a. **Evaluación Financiera.**- Mide las ventajas del inversionista por la utilización de recurso capital a través de un indicador fundamental que es la rentabilidad.

- b. **Evaluación Económica.-** Se preocupa de medir el impacto de la inversión en todo el sistema tomando los efectos hacia el origen y hacia el destino final de lo que se quiere alcanzar.

1.4.6. Presentación de un Estudio de Factibilidad

Un estudio de factibilidad requiere ser presentado con todas las ventajas para la empresa, pero sin descuidar ninguno de los elementos necesarios para que el proyecto funcione. Para esto dentro de los estudios de factibilidad se complementan dos pasos en la presentación del estudio:

1. **Requisitos Óptimos:** Es presentar un estudio con los requisitos óptimos que el proyecto requiera, estos elementos deben ser los necesarios para que las actividades y resultados del proyecto sean obtenidos con la máxima eficacia de acuerdo en las expectativas planteadas.
2. **Requisitos Mínimos:** Cubre los requisitos mínimos necesarios que el proyecto debe ocupar para obtener las metas y objetivos planteados , este paso trata de hacer uso de los recursos disponibles de la empresa con el propósito de minimizar cualquier gasto o adquisición adicional que surja durante el tiempo que tenga duración.

1.4.7. Consideraciones para un Estudio de Factibilidad

La composición del proyecto se analiza dependiendo cual es la mejor que se adapta para el procesamiento de las aplicaciones que pensamos desarrollar en nuestro futuro propósito.

Debemos evaluar la filosofía con que fue construida y la orientación técnica de sus componentes, en relación con el tipo de procesamiento para el que fue pensado originalmente, pudiendo ser: centralizado, descentralizado o distribuido de acuerdo a la envergadura de algunas compañías.

Cada una de estas filosofías apunta a resolver los distintos problemas que puede enfrentar una organización en relación con el procesamiento de datos, y a su vez, contemplan las pautas políticas con que cada entidad encara la resolución de sus problemas.

Por lo expuesto, resulta imprescindible el conocimiento del "problema" de la empresa, antes de iniciar la evaluación técnica que permita definir la filosofía y tipo de procesamiento a emplear. Por tal motivo, será necesario conocer y comprender las particularidades del "Negocio" de la empresa, que además evitará desvíos en la caracterización de sus problemas por consideraciones de tipo teórico fuera de su contexto.

1.5. FASES PARA EL ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

1.5.1. ESTUDIO DE MERCADO

Uno de los factores más críticos en el estudio de proyectos es la determinación de su mercado, ya que aquí se define la cuantía de su demanda e ingresos de operación, así como el análisis y determinación de la oferta y demanda de los precios del proyecto.

1.5.1.1. Objetivo de Estudio de Mercado

Dentro del estudio de mercado el objetivo es identificar un clientes para un bien o un servicio específico, o sea, pretende estimar racionalmente el número de consumidores y el nivel de consumo que tendría un producto o servicio, presentando a determinados precios y periodo de tiempo.

1.5.1.2. Importancia del Estudio de Mercado

La importancia del estudio de mercado dentro del proyecto estará determinada por la naturaleza del mismo teniendo una relevante calidad ya que de el dependerá el correcto direccionamiento de la planta y el establecimiento de la existencia de un grupo de consumidores, que a través de su opción como compradores haga factible el funcionamiento de la misma y la generación de utilidades.

1.5.1.3. Etapas del Estudio de Mercado

Con el objeto de que los fundamentos teóricos sean fácilmente aplicables en la elaboración práctica de proyectos, es necesario precisar las etapas que se pueden identificar dentro del estudio de mercado.

- a. **Primera Etapa:** Constituye la acción de recopilar información. Esta información puede ser estadística y no estadística, cuando se refiere a: precios de la competencia, índices de precios, datos socioeconómicos y poblacionales.

- b. **Segunda Etapa:** Corresponde a la elaboración y análisis de los datos obtenidos en la primera etapa, que nos servirá de instrumentos para poder determinar el volumen de la demanda y como crecerá en el transcurso de la vida útil del proyecto.

1.5.1.4. Segmentación de Mercados

Es un proceso mediante el cual se toma a un grupo de compradores homogéneos, es decir, se divide al mercado en varios submercados o segmentos de acuerdo a los diferentes deseos de compra y requerimientos de los consumidores. Los elementos de cada submercado son similares en cuanto a preferencias necesidades y comportamiento, por eso se tiene que elaborar un plan de trabajo para cada uno de ellos.



1.5.1.4.1. Métodos para la Segmentación de Mercados

- a. **Mercadotecnia diferencial:** La empresa no encauza sus esfuerzos hacia un solo segmento, sino que los considera un todo común con necesidades similares y diseña un servicio y un programa de mercadotecnia para un gran número de compradores.
- b. **Mercadotecnia diferenciada.-** Trata a cada consumidor como si fuera la única persona en el mercado. La empresa pasa por dos o más segmentos del mercado y diseña productos y programas de mercadotecnia por separado para cada uno de esos segmentos.
- c. **Mercadotecnia concentrada:** Trata de obtener una buena posición de mercado en pocas áreas.

1.5.1.4.2. Estrategias para la Segmentación

Las estrategias que persigue la segmentación de los mercados:

- Hacer una clasificación de clientes mediante las estadísticas, para que se registre la adquisición de un producto o servicio específico, por edades y por períodos
- Realizar un estudio utilizando la mayoría de las bases dentro de todo sistema

- Producción de mercado, en el cual se ofrece varios productos o servicios al consumidor

1.5.1.4.3. Requisitos de Segmentación

Las variables a utilizar en un proceso de segmentación deben responder a ciertas condiciones técnicas, estas son:

- Mensurabilidad, quiere decir que el segmento en cuestión pueda ser medible o cuantificable
- Accesibilidad, los segmentos de mercados seleccionados se pueden atender y alcanzar en forma eficaz
- Sustanciabilidad, se asocia a un concepto de materialidad, es decir, que tan grande (cantidad) o interesante es el segmento a utilizar
- Accionamiento, tiene la relación a la posibilidad de creación o diseño de planes adecuados/efectivos para el segmento en cuestión

1.5.2. ESTUDIO TÉCNICO U OPERATIVO

El estudio técnico tiene por objeto proveer información para cuantificar el monto de las inversiones y de los costos de operación. Hay que definir el negocio, no a partir del producto o servicio que se ofrece, sino a partir de la necesidad del cliente. Esto

nos sirve de apoyo para definir los límites y posibilidades de diseño de productos y servicios. Así como escoger el nombre que lo identifica.

El nombre de la empresa es parte fundamental de la imagen corporativa de la empresa, puede llegar a constituirse en símbolo de calidad y medio de promoción. Este debe contener ciertas características, como:

- Descriptivo; describe claramente a lo que se dedica el negocio
- Original; creativo, innovador, único
- Atractivo; promueve la comunicación atrayendo al consumidor
- Claro y Simple; Corto, de fácil identificación y pronunciación

El tamaño de la empresa lo determina el mercado, teniendo en cuenta que la capacidad instalada de cualquier tipo de empresa debe estar ocupada al 100%, para que ésta alcance la mayor rentabilidad.

1.5.2.1. Ingeniería del Proyecto

Definir claramente el proceso de producción asociado al producto o servicio que prestará la empresa en el mercado. La identificación del proceso productivo tiene importancia porque está ligada a la identificación de las instalaciones necesarias para

montar la empresa, como equipos y muebles adecuados, así como a la caracterización de la mano de obra operacional y administrativa.

1.5.2.1.1. Producto o Servicio

A la producción se la define como la transformación de insumos, a través de recursos humanos, físicos y técnicos, en productos requeridos por los consumidores. Estos productos pueden ser bienes o servicios.

1.5.2.1.1.1. Definición de Productos o Servicios

Describimos los servicios que vamos a ofrecer indicando que necesidad cubriremos en el cliente como la calidad, características únicas, autorizaciones y si contamos con precios de nuestros servicios, con el propósito de que pueda ser identificado físicamente. Indicar los equipos y muebles necesarios para la ejecución , así como de las actividades diarias a través de la herramienta del diagrama de flujo de proceso.

1.5.2.1.2. Capacidad de Producción

Una de las dificultades importantes que enfrenta la pequeña y mediana empresa es la desafortunada mala utilización de su capacidad instalada, tanto de muebles y equipo, como de sus instalaciones.

1.5.2.1.2.1. Distribución en planta

La distribución en planta de una empresa, es colocar los muebles y demás equipos de la manera que permitan avanzar con mayor facilidad, al costo más bajo y con el mínimo de tiempo.

1.5.2.1.2.2. Tiempos de Procesos

Cada una de las operaciones o actividades así como los trasportes, inspecciones y demoras se desarrollan en el tiempo. Por lo que es importante definir el esquema de cálculo de tiempos estándares a utilizarse sumando el tiempo de maquinas, transporte, demoras e inspecciones.

1.5.2.1.3. Tecnología a Utilizar

Es necesario anotar las características de la tecnología a ser utilizada en el proyecto. Para ello debemos realizar un ejercicio de verificación de las condiciones tecnologías existentes:

- Determinando la tecnología mínima disponible

- Tomando en cuenta ciertos aspectos para elegir la tecnología adecuada al servicio



1.5.2.1.3.1. Descripción del proceso



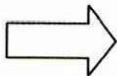


Hay que definir y describir los procesos de producción, sea que produzca, maquile o compre, ya que es necesario conocer el proceso de prestación del servicio. Una de las maneras más sencillas para establecer el proceso es:

- Determinar todas aquellas operaciones o actividades
- Efectuar la organización de aquellas operaciones o actividades
- Definir y establecer los tiempos estándares requeridos

1.5.2.1.3.2. Flujograma de Producción

Un proceso se lo puede fácilmente explicar a través de un diagrama de Flujo de Proceso y la utilización de su simbología característica.

CUADRO No. 1.2: FLUJOGRAMA DE PRODUCCIÓN

	Operación	Indica las principales fases del proceso, método o procedimiento, Por lo común, la materia, pieza o producto del caso se modifica durante la operación.
	Inspección	Indica que se verifica la calidad, la cantidad o ambas.
	Transporte	Indica el movimiento de los trabajadores, materiales y equipo de un lugar a otro.
	Espera	Indica demora en el desarrollo de los hechos para una posterior operación, inspección, o transporte.
	Almacenamiento	Indica depósito de un objeto bajo vigilancia en un almacén donde se lo recibe o entrega.

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO POR: Grupo Investigador

1.5.3. ESTUDIO ECONÓMICO FINANCIERO

En este estudio se analiza la viabilidad financiera de un proyecto, ordenando y sistematizando la información ya que esta variable complementa la información posible de proveer a quien tome la decisión de invertir, se relaciona con la rentabilidad de los recursos invertidos en el proyecto.

1.5.3.1. Objetivo del Estudio Económico Financiero

El objetivo es determinar la factibilidad financiera del emprendimiento productivo asegurando de vital importancia los niveles de inversión a implementar para asegurar el éxito del negocio.

1.5.3.2. Estructura de costos

Conocer a fondo los costos permite determinar la relación de costo / beneficio de cada producto y/o servicio y la rentabilidad, además de evaluar el rendimiento de cada miembro del personal.

Hablar de manejo de costos es sinónimo de búsqueda permanente de un mejor aprovechamiento de los recursos invertidos e incremento de la productividad.

La organización de los costos se puede clasificar en función a la naturaleza del gasto, dividiéndose en costos fijos y costos variables.

- a. **El costo fijo** agrupa todos los costos en los que incurre la empresa independientemente del nivel de producción, como por ejemplo, el sueldo fijo del gerente, arrendamiento del local, pagos de servicios como: agua, luz, teléfono, etc.

- b. **El costo variable** agrupa todos los costos que están relacionados directamente con las ventas de los servicios o el bien, como por ejemplo: gastos de materiales y viáticos, alquiler de transporte, alquiler de equipos, empaques, etc.

1.5.3.3. Inversiones

El inicio de operaciones de cualquier negocio requiere de inversiones financieras, es evidente que la empresa al principio genera ingresos que no son suficientes para cubrir todos sus gastos, razón por la cual, es importante conseguir en forma anticipada los fondos necesarios para el financiamiento necesario para cubrir estos déficit.

1.5.3.4. Fuentes de Financiamiento

Para crear y desarrollar una empresa se necesita dinero y este se lo puede obtener de distintas fuentes: bancos y financieras, cooperativas de ahorro y crédito, inversionistas privados, organismos no gubernamentales (ONG's) y en algunas ocasiones del gobierno.

También es posible iniciar un negocio a través del crédito de proveedores, arrendamiento de equipos, contratación de servicios y pago anticipado de pedidos. La mayoría de los negocios empiezan con una combinación de las fuentes mencionadas.

1.5.3.5. Flujo de Caja

La eficiente gestión de caja presupone que el flujo sea administrado racionalmente, a efectos de incrementar el patrimonio y eliminar el desperdicio de recursos financieros. En tal virtud el flujo de caja debe ser manejada en forma adecuada los recursos presentes tomando en cuenta los recursos futuros de la misma.

El flujo de caja representa la previsión, el control o el registro del movimiento de recursos financieros (entradas y salidas de dinero), durante un período determinado.

1.5.3.6. Análisis de Rentabilidad

Una vez que se ha determinado las inversiones fijas y corrientes necesarias para la implementación del proyecto, es oportuno evaluarlas desde un punto de vista financiero, a fin de determinar la posible rentabilidad que producirá.

Desde un punto de vista conceptual existen algunos criterios de evaluación de inversiones, los mismos que se pueden clasificar de dos maneras:

- a. Criterios o métodos aproximados (estáticos).**- No tienen en cuenta la cronología de los distintos flujos de caja. Se entienden como flujos de caja a la diferencia entre ingresos y egresos o inversiones.



b. Criterios clásicos que tienen en cuenta la cronología de los flujos de caja (dinámicos).- Utilizan el procedimiento de actualización o descuento, con el objeto de homogenizar las cantidades de dinero recibidas en diferentes momentos del tiempo. Son métodos mucho más refinados desde el punto de vista científico, entre los cuales se destacan: el criterio del valor actual neto o valor capital y el de la tasa de retorno o tipo de rendimiento interno

El negocio ideal sería aquel que pudiese ofrecer simultáneamente la mayor liquidez posible, la máxima seguridad (o bajo riesgo) y una óptima rentabilidad. Pero estas tres condiciones no siempre son fáciles de obtener, ya que algunos emprendedores preferirán, de acuerdo a su carácter o su sistema de valores, tener el mínimo riesgo en su inversión dejando a un lado la rentabilidad y la liquidez; otros darán mayor importancia a la rentabilidad en vez de preocuparse de la seguridad y la liquidez, etc.

1.5.3.6.1. Periodo de Recuperación del Capital

Analiza la liquidez del proyecto y sirve para medir en cuanto tiempo será recuperada.

1.5.3.6.2. El Valor Actual Neto

Analiza la seguridad de autofinanciamiento, es decir, la posibilidad de que el emprendimiento genere un flujo de caja suficiente para cubrir la inversión inicial.

Este criterio señala que el valor capital de una inversión es igual al valor actualizado de todos los rendimientos esperados, es decir, es igual a la diferencia entre el valor actualizado de los ingresos esperados y el valor actualizado de los pagos previstos.

Los resultados obtenidos de este criterio pueden ser:

$VAN > 0$ Se recupera el capital invertido más un beneficio.

$VAN = 0$ El flujo actualizado se iguala al desembolso y se recupera la inversión.

$VAN < 0$ El flujo actualizado es negativo, entonces no se recupera el capital invertido.

Este método expresa que conviene llevar adelante aquellas inversiones cuyo VAN sea positivo.

1.5.3.6.3. La Tasa Interna de Retorno

Identifica la rentabilidad del capital invertido, es decir, la tasa de retorno que deberá ofrecer el negocio.

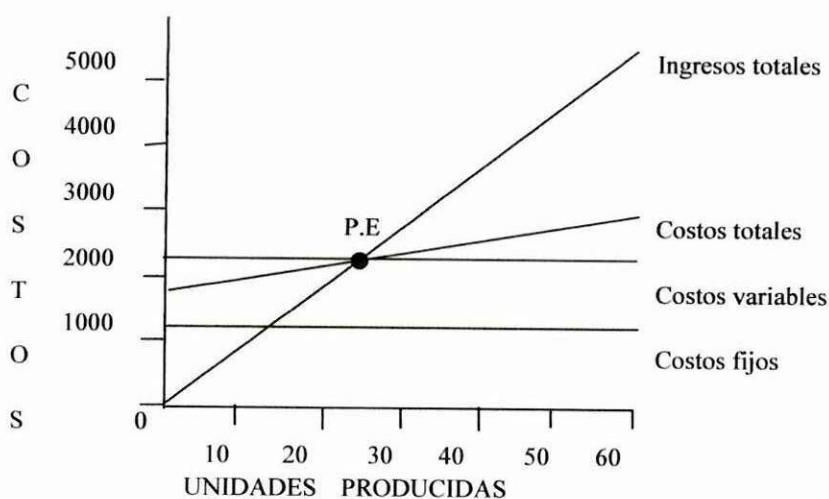
La tasa de retorno o tipo de rendimiento interno de una inversión es aquel tipo de actualización o descuento, que hace igual a cero el valor capital o VAN.

1.5.3.7. Punto de Equilibrio

El punto de equilibrio es el nivel de ventas que debe realizarse para no obtener ni pérdida ni ganancia, es decir, cubrir los costos totales. Existen dos métodos para obtener el Punto de Equilibrio, estos son:

- a. **Método Gráfico.-** Hace posible la representación gráfica de las relaciones existentes entre el volumen de ventas, los costos fijos y variables de un determinado estado de ingresos y egresos.

GRÁFICO No. 1.1: REPRESENTACIÓN GRÁFICA DEL PUNTO DE EQUILIBRIO



FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO POR: Grupo Investigador

b. Método de la Ecuación.- Según este método que utiliza una incógnita en número de unidades, el resultado que se obtiene es el punto de equilibrio en unidades vendidas. Para resolver se emplea la ecuación de:

VENTAS = COSTOS VARIABLES + COSTOS FIJOS + UTILIDAD Siendo:

Ventas = al precio de venta, multiplicado por el número de unidades que se busca.

1.5.4. ESTUDIO ADMINISTRATIVO U ORGANIZATIVO

Para cada proyecto es posible definir la estructura organizativa que más se adapte a los requerimientos de su posterior operación. Conocer ésta estructura es fundamental para definir las necesidades de personal calificado para la gestión.

Y por lo tanto, estimar con mayor precisión los costos indirectos de la mano de obra ejecutiva. El proyecto en operación deberá definirse con el detalle que sea necesario los procedimientos administrativos que podrían implementarse junto con el proyecto.

1.5.4.1. Objetivo del Estudio Administrativo u Organizativo

Su objetivo es construir la estructura básica para la organización empresarial, que viabilice una adecuada administración de los recursos a disposición de la empresa; de manera especial el Capital Humano.

1.5.4.2. Organización

Es la forma en que se dispone y asigna el trabajo entre el personal de la empresa, para alcanzar los objetivos propuestos. Algunas premisas a ser tomadas en cuenta sobre las organizaciones empresariales:

1. Una organización empresarial es un proceso estructurado en el cual individuos se interrelacionan para lograr objetivos.
2. Todas las acciones en las organizaciones empresariales están basadas en actitudes, preparación y objetivos.

1.5.4.3. Estructura Organizacional

Como está organizada la empresa, de acuerdo a las diferentes áreas de trabajo, se debe presentar el diagrama de la organización, a fin de ilustrar las elaciones existentes entre las áreas de trabajo, de arriba hacia abajo (organigrama).

1.5.4.3.1. Equipo de Trabajo

El éxito de todo proyecto estará en función de la capacidad de la gente que lo llevará a cabo, por lo que seleccionar a las personas ideales para las tareas adecuadas, es indispensable detallar el perfil de las personas que ocuparán cada puesto y las tareas



que serán responsabilidad de cada una, definir tareas específicas para cada área de trabajo y asignar responsabilidades, lo que permitirá medir el desempeño de los empleados y evitar la duplicidad de tareas.

La formación de un equipo eficaz en la empresa es una tarea continua. Se trata de crear una atmósfera de confianza, lealtad y compromiso de todos los implicados. El empresario, tiene que evaluar cuidadosamente las decisiones relativas al personal, para prevenir toda interferencia en el cumplimiento de la misión del negocio.

1.5.4.3.2. Captación de Personal

1. Reclutamiento: Debe existir un proceso formal establecido que garantice el personal adecuado. Se deben determinar ciertos puntos importantes:

- Ventajas y desventajas
- Proceso y costo dispuestos a pagar
- Medio de reclutamiento

2. Selección: Se debe diseñar un formato para solicitud de empleo, con todos aquellos datos que serán de utilidad a la administración:

- La administración de la empresa contará con un banco de pruebas y exámenes establecidos por función y puesto, tanto en el campo psicotécnico como en el de conocimientos profesionales
- La gerencia establecerá un sistema adecuado y eficiente de investigación y comprobación de información de candidatos

3. Contratación.- Tomamos en cuenta las formas de contratación existentes en el país; derechos y obligaciones consagrados en las leyes laborales. Las posibles relaciones sindicales existentes; requisitos y régimen de prestaciones y beneficios de Ley. A continuación algunos contratos de trabajo previstos en la Legislación Ecuatoriana:

- **Expreso o tácito:** Se produce cuando el empleador y el trabajador acuerdan las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre estas partes
- **A sueldo, a jornal, en participación y mixto:** A sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo. En participación, el trabajador tiene parte en los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. Mixto, cuando además del sueldo o salario fijo, el

trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

- **A prueba:** Cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, con una duración máxima de 90 días. Vencido este plazo, en forma automática se considerará que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año

- **Por obra cierta, por tarea y a destajo:** Por obra cierta, el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor, sin tomar en cuenta el tiempo que invierta en cumplirla. Por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una obra o trabajo en la jornada. A destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos o por unidades de obra, la remuneración se pacta por cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

1.5.4.3.3. Plan de Desarrollo del Recurso Humano

La calidad y productividad de los bienes y servicios que ofrecen las empresas a sus clientes en el mercado se la logra con personas, no solamente con máquinas y equipos de última generación. Necesitamos desarrollar una organización que haga posible los objetivos profesionales – personales en congruencia con los objetivos. Un plan de

capacitación, plan de carrera para los funcionarios de la empresa y el establecimiento de incentivos; deben también incluirse en este punto.

- a. **El Plan de Capacitación:** Es un proceso de desarrollo muy importante en la empresa, cuyo objetivo fundamental es preparar y formar a la persona, tanto en conocimientos como en actitudes para el ejercicio de un determinado trabajo.

- b. **Remuneraciones e incentivos:** La remuneración debe ser acorde a las responsabilidades y obligaciones; sin embargo, establecer políticas de incentivos ayudará al trabajador a permanecer comprometido y proactivo en la empresa. Al planificar un paquete de compensaciones hay que considerar muchas ideas.
 - Dar todos los beneficios que pueda y que sean adecuados: vacaciones pagadas, seguros de enfermedad, etc.

 - Cuando la empresa emplea vendedores hay que considerar el sueldo fijo y las comisiones; el fijo o salario, hace que el empleado se considere parte de la empresa aunque sea reducido, la comisión conviene tanto al empresario como al empleado.

Evaluación del desempeño.- La permanencia de los trabajadores en la empresa depende de su desempeño; es importante evaluar sobre una base trimestral, semestral

o anual, no es necesario someter a muchos formalismos, pero el empresario debe planificar por adelantado qué es lo que se pretende de la evaluación.

1.5.4.3.4. Aspectos Legales

Todos aquellos aspectos establecidos en la Ley para implementar y desarrollar las actividades relacionadas con el negocio.

a. La compañía anónima.- Es una sociedad cuyo capital, dividido en acciones negociables, está formado por la aportación de los accionistas que responden únicamente por el monto de sus acciones. La compañía se constituirá mediante escritura pública, previo mandato de la Superintendencia de Compañías, será inscrita en el Registro Mercantil. La escritura de fundación de la compañía anónima contendrá:

- El lugar y fecha en que se celebre el contrato
- El nombre, nacionalidad y domicilio de las personas naturales o jurídicas que constituyan la compañía y su voluntad de fundarla
- El objeto social, debidamente concretado
- El importe del capital social con la expresión del número de acciones en que estuviere dividido, el valor nominal de las mismas, su clase, así como el nombre y nacionalidad de los suscriptores del capital



- Su denominación y duración
- La indicación de lo que cada socio suscribe y paga en dinero o en otros bienes; el valor atribuido a éstos y la parte de capital no pagado
- El domicilio de la compañía
- La forma de administración y las facultades de los administradores
- La forma y las épocas de convocar a las juntas generales
- La forma de designación de los administradores y la clara enunciación de los funcionarios que tengan la representación legal de la compañía
- Las normas del reparto de utilidades
- La determinación de los casos en que la compañía haya de disolverse anticipadamente
- La forma de proceder a la designación de liquidadores

b. Trámites y requisitos para establecer una empresa según la Legislación Ecuatoriana:

- **Patente municipal:** Se debe inscribir en el registro de la Jefatura Municipal de Rentas y cancelar el impuesto, cuya cuantía está determinada en proporción a la naturaleza, volumen y ubicación del negocio
- **Registro único de contribuyente:** Las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que inicien actividades económicas en el país, en

forma permanente u ocasional, que generen u obtengan ganancias, beneficios, remuneraciones, honorarios y otras rentas sujetas a tributación, están obligadas a inscribirse, por una sola vez, en el Servicio de Rentas Internas.

- **Propiedad intelectual:** La propiedad intelectual permite obtener derechos de exclusividad sobre algunos conceptos que pueden parecer abstractos, como los diseños, nombres o invenciones; derechos tales que brindan a su titular la exclusividad al uso y explotación que éstos contemplan, los mismos que se encuentran sujetos a condiciones para su obtención y conservación
- **Registro de Marca.-** Confiere a su titular el derecho de actuar contra cualquier tercero que la utilice sin su consentimiento y en especial realice, con relación a productos y servicios idénticos o similares para los cuales haya sido registrada la marca

1.6. EVALUACION SOCIAL DEL PROYECTO

Compara los beneficios y costos que una determinada inversión pueda tener para la comunidad en su conjunto, no siempre un proyecto que es rentable para un particular es también rentable para comunidad. Tanto la evaluación social como la privada usan criterios similares para estudiar la viabilidad de un proyecto, aunque difieren en la valoración de las variables determinantes de los costos y beneficios que les asocian.

CAPITULO II

ESTUDIO DE MERCADO

El presente capítulo del estudio de mercado trata temas muy importantes como las características del servicio que va a ofrecer el centro, los diferentes instrumentos de investigación para la selección de la muestra, análisis e interpretación de las encuestas realizadas a los profesionales y directivos de las empresas; análisis de precios de la competencia, análisis de la demanda actual y futura, así como de la oferta, con la finalidad de obtener la demanda insatisfecha, motivo de estudio.

2.1. INTRODUCCIÓN

El servicio de capacitación es un apoyo a los profesionales para que se actualicen y mejoren sus conocimientos, ya que con el avance tecnológico se hace necesario contar con capital humano competitivo y con alta capacidad de desenvolvimiento en el puesto de trabajo. Se aspira formar personas eficaces y eficientes para un mejor desempeño en las empresas donde se desarrollarán.

El servicio de capacitación y dotación de capital humano, se preocupará de capacitar, actualizar y dotar de profesionales eficientes a las empresas industriales de la ciudad de Latacunga.



2.2. ANTECEDENTES

En un mundo cambiante y con un desarrollo tecnológico acelerado, los profesionales se ven en la necesidad de mejorar y actualizar sus conocimientos para enfrentar con responsabilidad y efectividad el reto que le impone la sociedad y las empresas donde se desarrollan.

En la ciudad de Latacunga existen Centros de Capacitación de carácter privado, en su mayor parte, lo que origina que los costos de los cursos o seminarios ofertados tengan precios elevados; como ocurre con CENCAL que ofrece cursos de capacitación sobre liderazgo, procedimientos parlamentarios, negociación, política gerencial, plan de negocios, actualización tributaria, mercadeo; con una duración de ocho horas y a un costo de 70 dólares por participante siempre y cuando el grupo sea mayor de 15 personas.

CORSEDI es otra entidad que oferta cursos cuyos costos fluctúan entre 75 y 80 dólares por 8 horas clase con un mínimo de 20 participantes y si se habla de cursos de tributación ofrecidos por el Colegio de Contadores y otras entidades afines sus costos varían de 80 a 250 dólares por persona y por las mismas 8 horas clase.

Además cabe indicar que no existe ningún centro que preste el servicio conjunto de capacitación y dotación del personal.

2.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO DE MERCADO

2.3.1. Objetivo General

Determinar en el cantón Latacunga, la necesidad de la creación de un Centro de Capacitación y Dotación de Recurso Humano.

2.3.2. Objetivos Específicos

- Conocer las necesidades, preferencias y expectativas de los profesionales al momento de capacitarse
- Conocer aspectos relacionados al precio que están dispuestos a pagar los profesionales
- Determinar la demanda insatisfecha del servicio de capacitación

2.4. ANÁLISIS DE SERVICIO

2.4.1. Características del Servicio

El Centro de Capacitación y Dotación de Recurso Humano, ofrecerá los servicios de Capacitación diaria, bajo los parámetros de respeto, confianza y calidad.

Las herramientas principales para el desarrollo intelectual, destrezas y habilidades será la capacitación personalizada con dinámicas y experiencias compartidas para dicho fin, existirá una serie de espacios distintos (valores agregados) tales como biblioteca, sala de video, sala de Internet, todos ellos enmarcados en un nuevo concepto de aprendizaje interactivo y flexible.

2.4.2. Usos y especificaciones del servicio

El Centro de Capacitación y Dotación de Personal, tiene como función principal servir de apoyo a los profesionales, a través de la capacitación permanente y actualizada, proporcionando los materiales necesarios para el profesional.

De manera que pueda desarrollarse de manera adecuada, disponiendo del capital humano y materiales suficientes para realizar un perfeccionamiento técnico de los profesionales. Se contará con una infraestructura adecuada a las necesidades de los profesionales, así como con un personal capacitado que proporcione resultados de calidad, emitiendo certificados debidamente legalizados.

La enseñanza que se inculcará al profesional será acorde a los cambios tecnológicos; ofertando a las empresas profesionales idóneas y capacitadas para cubrir oportunamente las necesidades que éstas requieran.

2.5. MERCADO OBJETIVO

2.5.1. Segmentación del Mercado

El Centro de Capacitación y Dotación de Personal, estará destinado a todos los profesionales y a las empresas que quieran capacitar a su capital humano en las siguientes áreas: Contabilidad, Sistemas Informáticos, Administración y Agronomía.

2.5.2. Características de los Consumidores

El Centro de Capacitación y Dotación de Personal, está dirigido a todos los profesionales de las áreas antes mencionadas, que buscan satisfacer la necesidad de capacitarse y/o actualizarse, teniendo seguridad y fácil accesibilidad a un puesto de trabajo.

2.5.3. Gustos y Preferencias

Entre los gustos y preferencias de los profesionales encuestados podemos detallar:

- Enseñanza personalizada
- Rápida colocación de empleos
- Infraestructura adecuada

- Formación en valores
- Seguridad

2.5.4. Necesidad del servicio en la sociedad

Es importante que los profesionales se preparen, para enfrentar un mundo globalizado, donde se requiere de gente innovadora con principios y valores, útiles para desenvolverse dentro de las empresas. Desde el punto de vista laboral servirá de mucho a la sociedad, ya que el Centro de Capacitación y Dotación del Personal, abrirá las puertas a profesionales Contadores (C.P.A.), Administradores, Ing. Sistemas, Ing. Agrónomos y a todos quienes sientan la necesidad de renovar sus conocimientos.

2.6. APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

2.6.1. Recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó las encuestas, las mismas que se realizaron a profesionales en diferentes lugares de la ciudad de Latacunga donde asiste comúnmente la población económicamente activa; así como representantes de las empresas, lo que permitió determinar la demanda insatisfecha existente en el mercado.



2.6.2. Cálculo Tamaño de la Muestra (Profesionales)

La investigación se realizó tomando en cuenta a profesionales que asisten a centros de capacitación, con un total de 466 profesionales de las carreras de Contabilidad, Agronomía, Informática y Administración, datos obtenidos de los Colegio de Contadores, Ingenieros Agrónomos y Administradores, de la provincia.

Para el cálculo de la muestra se determina la siguiente formula:

$$n = \frac{PQ \cdot N}{(N - 1) \frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

SIMBOLOGÍA:

n = Muestra

PQ = Constante de probabilidad de ocurrencia y no ocurrencia

N = Población

E = Error de muestreo

K = Coeficiente de error

TABLA No. 2.1: POBLACIÓN

PROFESIONALES	POBLACION
Contadores C.P.A	241
Agrónomos	120
Sistemas	35
Administración	70
TOTAL:	466

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)

ELABORADO POR: Grupo Investigador

DESARROLLO:

$$n = \frac{PQ \cdot N}{(N - 1) \frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

$$n = \frac{0.25 \times 466}{(466 - 1) \frac{(0.05)^2}{2^2} + 0.25}$$

$$n = \frac{116}{(0.29) + 0.25}$$

$$n = \frac{116}{0.54}$$

$$n = 215$$

Una vez realizadas las operaciones y tomando como referencia el total de la población se ha determinado que la muestra total es de 215 profesionales.

2.5.1.1. Resultados y análisis de las preguntas realizadas en la encuesta dirigida a los profesionales de la ciudad de Latacunga.

Para éste análisis se ha tomado como base la investigación de campo en la aplicación de las encuestas realizadas individualmente a los profesionales de la ciudad de Latacunga:

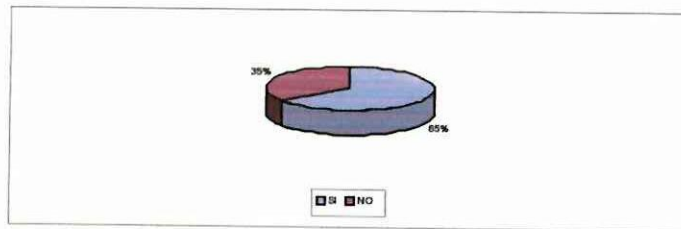
1. ¿Se encuentra actualmente trabajando?

TABLA No. 2.2: TRABAJA ACTUALMENTE

ITEM	FRECUENCIA	%
Si	140	65
No	75	35
TOTAL	215	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.2: TRABAJA ACTUALMENTE



FUENTE: Tabla 2.2
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De los 215 encuestados, podemos observar que el 65% se encuentran trabajando, mientras que un 35% no tienen trabajo. Considerando un mercado apetecible que pueden ser nuestros futuros consumidores, pero sin dejar a un lado al otro 65% pues ellos también necesitan actualizarse permanentemente, pues están constantemente en necesidad de capacitarse.

2. Si en la pregunta anterior su respuesta es negativa, por favor señale las razones:

TABLA No. 2.3: CAUSAS DEL DESEMPLEO

ITEM	FRECUENCIA	%
Falta de Conocimiento	14	19
Escasez de Fuentes de Empleo	41	54
Falta de Experiencia Laboral	20	27
TOTAL	75	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.3: CAUSAS DEL DESEMPLEO



FUENTE: Tabla 2.3
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 54% de los encuestados no tienen trabajo por escasez de fuentes de empleo, seguido por un porcentaje del 27% que no laboran por falta de experiencia y por último un 19% de profesionales por falta de conocimiento. El Centro de Capacitación ofrecerá como uno de sus servicios la colocación de empleos, brindando la oportunidad de acceder a un puesto de trabajo, de acuerdo a sus capacidades y conocimientos.

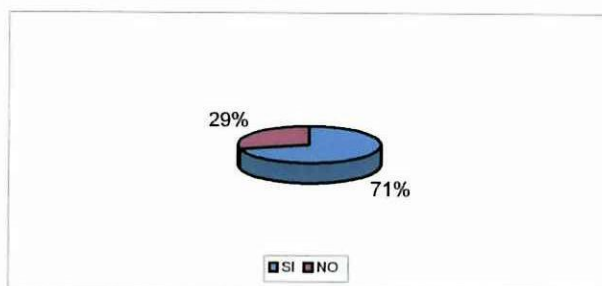
3. ¿Su desempeño laboral está acorde a su perfil profesional?

**TABLA No. 2.4: DESEMPEÑO LABORAL DE ACUERDO AL
PERFIL PROFESIONAL**

ITEM	FRECUENCIA	%
Si	153	71
No	62	29
TOTAL	215	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

**GRÁFICO No. 2.4: DESEMPEÑO LABORAL DE ACUERDO AL PERFIL
PROFESIONAL**



FUENTE: Tabla 2.4
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De los 215 encuestados, el 71% consideran que su desempeño laboral está acorde a su perfil profesional, mientras que un 29% opina que su desempeño no está acorde a su perfil profesional. La capacitación permite mejorar el desempeño laboral, para que el profesional rinda de manera eficaz y eficiente en su puesto de trabajo.



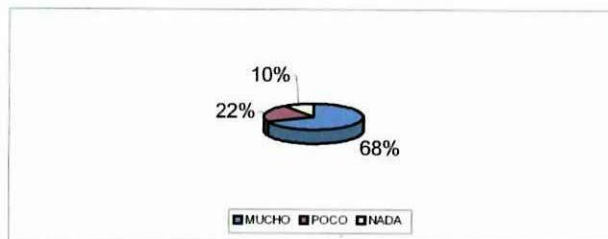
4. ¿La falta de capacitación le ha afectado a su desempeño profesional?

TABLA No. 2.5: INCIDENCIA DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

ITEM	FRECUENCIA	%
Mucho	147	68
Poco	47	22
Nada	21	10
TOTAL	215	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.5: INCIDENCIA DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL



FUENTE Tabla 2.5
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Existe un alto porcentaje que considera que la falta de capacitación ha afectado mucho al desempeño laboral con un 68%, seguido de un 22% que opina que es poco y a penas un 10% considera que no afecta en nada. Podemos determinar que la capacitación incide mucho en el desempeño laboral, pues entre más capacitado está un empleado mejor es su rendimiento profesional, por lo que se hace necesario la creación de un Centro de Capacitación y Dotación de Personal.

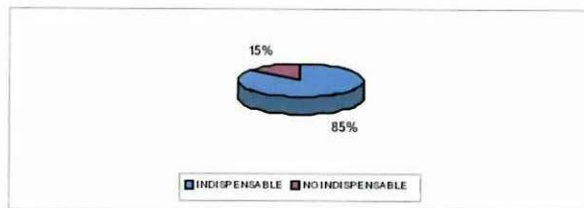
5. ¿Cómo considera a la capacitación permanente después de haber obtenido su título profesional?

TABLA No. 2.6: IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION DESPUÉS DE HABER OBTENIDO SU TITULO PROFESIONAL

ITEM	FRECUENCIA	%
Indispensable	183	85
No Indispensable	32	15
TOTAL	215	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.6: IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN DESPUÉS DE HABER OBTENIDO SU TITULO PROFESIONAL



FUENTE: Tabla 2.6
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 85% de los encuestados afirman que es indispensable capacitarse después de haber obtenido su título profesional y un 15% consideran no indispensable. La capacitación permite al profesional actualizar continuamente los conocimientos para estar preparado con los avances tecnológicos que se presentan día a día.

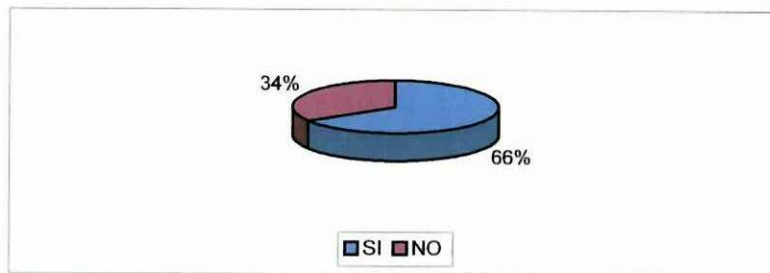
6. ¿Ha recibido usted algún tipo de capacitación?

TABLA No. 2.7: CAPACITACIÓN QUE USTED HA RECIBIDO

ITEM	FRECUENCIA	%
Si	142	66
No	73	34
TOTAL	215	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.7: CAPACITACIÓN QUE USTED A RECIBIDO



FUENTE: Tabla 2.7
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Del total de encuestados el 66% ha recibido capacitación, que por lo general son personas que se encuentran en actividad laboral y un 34% no ha recibido ningún tipo, uno de los principales motivos es la falta de recursos económicos y de oportunidades para acceder a este servicio una vez ingresado a laborar por lo que nuestro Centro de Capacitación brindara un servicio de excelente calidad a los profesionales, otorgándoles las herramientas necesarias para un buen desempeño laboral.

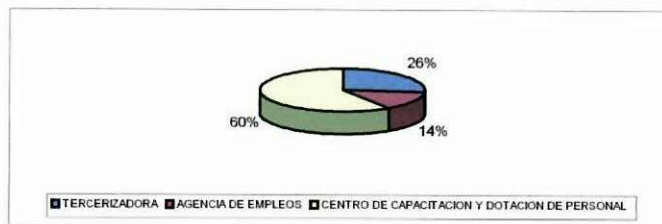
7. ¿En caso de que usted busque ser insertado al mercado laboral bajo cuál de las siguientes alternativas lo haría?

TABLA No. 2.8: ALTERNATIVAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

ITEM	FRECUENCIA	%
Tercerizadora	56	26
Agencia de Empleos	31	14
Centro de Cap. y Dotación de Personal	128	60
TOTAL	215	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.8: ALTERNATIVAS PARA EMPLEO



FUENTE: Tabla 2.8
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 60% de los encuestados opinan que incursionarían al mundo laboral a través de los Centros de Capacitación y Dotación de Personal, seguido por las tercerizadoras con un 26% y por último un 14% lo harían a través de las agencias de empleos. Podemos determinar que existe un alto porcentaje a favor del Centro de Capacitación, pues es una innovadora alternativa en la búsqueda de empleo.

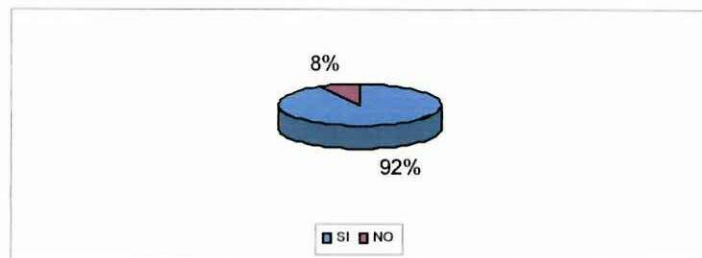
8. ¿Está de acuerdo con la creación de un Centro de Capacitación y Dotación de Personal que contribuya al mejoramiento de perfiles profesionales en la Ciudad de Latacunga?

TABLA No. 2.9: CREACIÓN DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN

ITEM	FRECUENCIA	%
Si	197	92
No	18	08
TOTAL	215	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.9: CREACIÓN DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN



FUENTE: Tabla 2.9
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La mayoría de encuestados representados en el 92% están de acuerdo con la creación de un Centro de Capacitación y Dotación de Personal y un 8% no están de acuerdo. Esta interpretación nos conlleva a determinar que la creación del Centro de Capacitación tiene un importante apoyo por los profesionales de la ciudad.

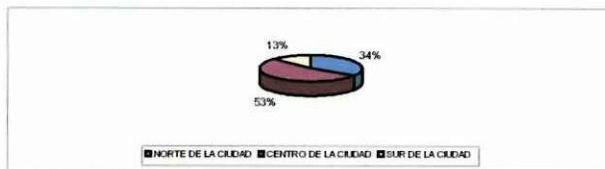
9. ¿Dónde le gustaría que este ubicado el Centro de Capacitación y Dotación de Personal?

TABLA No. 2.10: UBICACIÓN DEL CENTRO DE CAPACITACION Y DOTACIÓN DE PERSONAL

ITEM	FRECUENCIA	%
Norte de la Ciudad	71	34
Centro de la Ciudad	112	53
Sur de la Ciudad	27	13
TOTAL	210	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.10: UBICACIÓN DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE PERSONAL



FUENTE: Tabla 2.10
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Es clara la respuesta de los encuestados en lo referente a la ubicación del Centro de Capacitación, pues consideran que el mejor lugar es en el centro de la ciudad con un 53%, seguido con un 34% y 13% en el Norte y el Sur de la ciudad, respectivamente. El Centro de la ciudad tiene mayor acogida por el fácil acceso y donde se origina el movimiento económico.

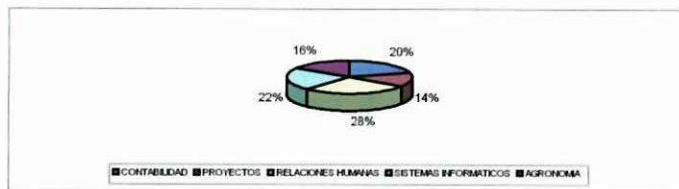
10. ¿Qué temáticas le gustaría que se oferte a través del Centro de Capacitación y Dotación de Personal?

TABLA No. 2.11: TEMÁTICAS A TRATARSE EN EL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE PERSONAL

ITEM	FRECUENCIA	%
Contabilidad	159	21
Proyectos	106	14
Relaciones Humanas	213	27
Sistemas Informáticos	173	22
Agronomía	125	16
TOTAL	776	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.11: TEMÁTICAS A TRATARSE EN EL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE PERSONAL



FUENTE: Tabla 2.11
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Las temáticas que los encuestados opinan que debe tener el Centro de Capacitación es Relaciones Humanas con un 28%, Sistemas Informáticos 22%, Contabilidad con un 20%, Agronomía 16% y Proyectos con 14%. brindaremos una capacitación de excelente calidad, que estará reflejada en cada una de las temáticas que se tratarán.

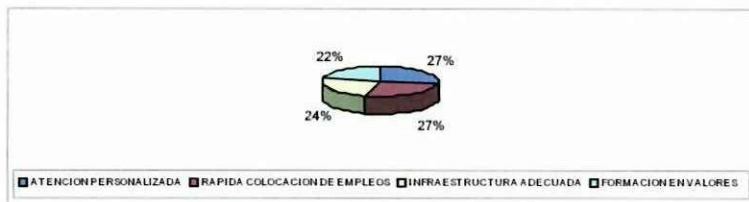
11. ¿Qué servicios le gustaría que brinde el Centro de Capacitación y Dotación de Personal?

TABLA No. 2.12: SERVICIOS DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE PERSONAL

ITEM	FRECUENCIA	%
Atención Personalizada	210	27
Rápida Colocación de Empleos	210	27
Infraestructura Adecuada	188	24
Formación en Valores	173	22
TOTAL	781	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.12: SERVICIOS DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE PERSONAL



FUENTE: Tabla 2.12
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Del 100% de los encuestados, los servicios que exigen al Centro de Capacitación es una atención personalizada y una rápida colocación de empleos un 27% cada una, infraestructura adecuada con un 24% y una formación en valores que corresponde al 22%. Parámetros que permiten conocer las necesidades de los profesionales, para satisfacer con la prestación de los servicios.

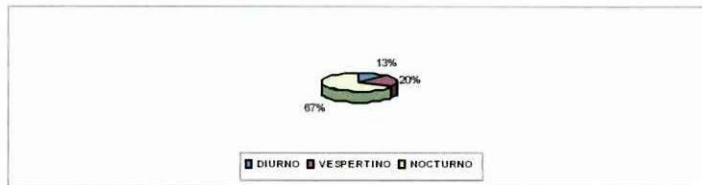
12. ¿Qué horario le parecería el más adecuado para asistir al Centro de Capacitación propuesto?

TABLA No. 2.13: HORARIO DE ATENCIÓN DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DEL PERSONAL

ITEM	FRECUENCIA	%
Diurno	28	13
Vespertino	41	20
Nocturno	141	67
TOTAL	210	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.13: HORARIO DE ATENCIÓN DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DEL PERSONAL



FUENTE: Tabla 2.13
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 67% del universo, opina que el horario nocturno es el mejor para recibir la capacitación, pues es el más cómodo una vez terminada su jornada de trabajo, seguido del vespertino con un 20% y solamente un 13% considera como el horario más adecuado el diurno. En base a estas menciones se podrá distribuir de mejor manera los cursos de capacitación.

2.5.1.2. Tamaño de la Población (Empresas)

La investigación se realizó tomando en cuenta a los directivos de las empresas industriales, ubicadas en la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi que son 64 empresas dedicadas a diferentes actividades.

Para el trabajo de investigación tomaremos en cuenta la siguiente segmentación de las empresas:

- Industriales
- Florícolas
- Alimenticias

Para efectos de cálculos se realizan las encuestas a las personas representantes de las empresas donde se obtuvo que están de acuerdo con la creación del Centro de Capacitación y Dotación del Recurso Humano.

De acuerdo con las encuestas realizadas que a continuación se detalla se procedió a la tabulación, en donde se obtuvo los siguientes resultados.

2.5.1.3. Resultados y análisis de las preguntas realizadas en la encuesta dirigida a los directivos de las empresas de la ciudad de Latacunga.

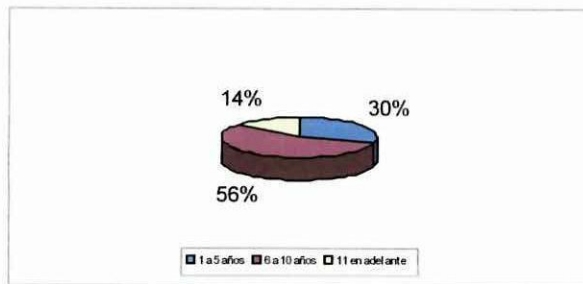
1. ¿Qué tiempo de creación tiene su Empresa?

TABLA No. 2.14: AÑOS DE CREACIÓN DE SU EMPRESA

ITEM	FRECUENCIA	%
1 a 5 años	19	030
6 a 10 años	36	056
11 en adelante	9	014
TOTAL	64	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.14: AÑOS DE CREACIÓN DE SU EMPRESA



FUENTE: Tabla 2.14
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

De los 64 directivos de las Empresas encuestadas, el 56% tienen de 6 a 10 años de creación., seguidos por el 30% de 1 a 5 años correspondiente, y por último con 11 años en adelante de creación el 14%; lo que demuestra que en la ciudad de Latacunga más del 50% de Empresas tienen una significativa trayectoria en el campo industrial.

2. ¿En su Empresa, el capital humano cómo está conformado?

TABLA No. 2.15: EL CAPITAL HUMANO EN SU EMPRESA

ITEM	FRECUENCIA	%
Profesionales	0	00
No Profesionales	0	00
Los Dos Anteriores	64	100
TOTAL	64	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)

ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.15: EL CAPITAL HUMANO EN SU EMPRESA



FUENTE: Tabla 2.15

ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Todos los directivos de las empresas encuestadas coinciden en que su recurso humano está conformado por profesionales y por no profesionales que equivalen al 100%, pues la mayoría de las universidades son integrales, permitiéndonos constatar que existen un gran número de empleados que podrían utilizar el servicio.

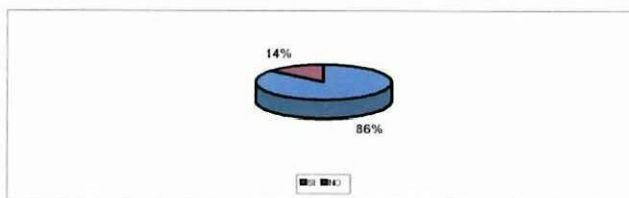
3. ¿En el área administrativa, el desempeño de su personal está acorde a su perfil profesional?

TABLA No. 2.16: EL DESEMPEÑO LABORAL ACORDE AL PERFIL PROFESIONAL

ITEM	FRECUENCIA	%
Si	55	86
No	9	14
TOTAL	64	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.16: EL DESEMPEÑO LABORAL ACORDE AL PERFIL PROFESIONAL



FUENTE: Tabla 2.16
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 86% de los directivos encuestados, afirman que su personal esta acorde a su perfil profesional por el desempeño que han presentado en su trabajo y solo el 14% no cuenta con personal acorde a su perfil profesional. Existe un porcentaje considerable de empleados cuyas funciones no están de acuerdo a su perfil, oportunidad para ofertar los servicios de Centro de Capacitación y Dotación de Personal.

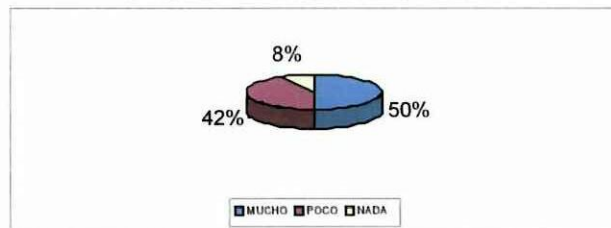
4. ¿La falta de capacitación ha afectado el desempeño de sus empleados?

TABLA No. 2.17: INCIDENCIA DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

ITEM	FRECUENCIA	%
Mucho	32	50
Poco	27	42
Nada	5	8
TOTAL	64	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.17: INCIDENCIA DE LA CAPACITACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL



FUENTE: Tabla 2.17
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Existe un alto porcentaje de encuestados que considera que la falta de capacitación ha afectado mucho al desempeño laboral, con un 50%, seguido de un 42% que opina que es poco y a penas un 5% considera que no afecta en nada la falta de capacitación. Se puede constatar que la capacitación es un factor importante e indispensable dentro del desempeño laboral, así lo refleja más del 90% de encuestados.

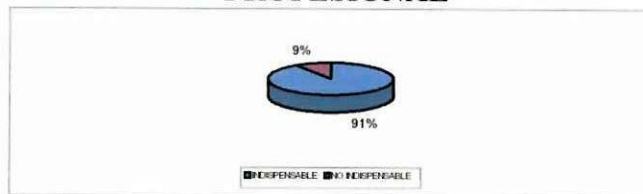
5. ¿Cómo considera a la capacitación permanente después de haber obtenido un título profesional?

TABLA No. 2.18: CAPACITACIÓN DESPUÉS DE UN TÍTULO PROFESIONAL

ITEM	FRECUENCIA	%
Indispensable	58	91
No Indispensable	6	9
TOTAL	64	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.18: CAPACITACIÓN DESPUÉS DE UN TÍTULO PROFESIONAL



FUENTE: Tabla 2.18
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

La mayoría de los encuestados afirman que la capacitación es indispensable después de haber obtenido su título con un 91%, seguido por un porcentaje menor del 9% que opinan que no es indispensable dicha capacitación. La capacitación hoy en día, se ha convertido en un requisito indispensable para el desarrollo de todo profesional, pues permite ir a la par con los nuevos avances tecnológicos en los diferentes campos.

6. ¿En el último año, cuál fue el tiempo de capacitación que recibieron sus empleados del área administrativa?

TABLA No. 2.19: TIEMPO DE CAPACITACIÓN RECIBIDO POR SUS EMPLEADOS

ITEM	FRECUENCIA	%
0 a 20 Horas	47	73
21 a 40 Horas	10	16
Más de 40 Horas	7	11
TOTAL	64	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.19: TIEMPO DE CAPACITACIÓN RECIBIDO POR SUS EMPLEADOS



FUENTE: Tabla 2.19
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Se puede apreciar que el 47% de las empresas encuestadas han brindado un servicio de capacitación a sus empleados por un lapso de hasta 20 horas obteniendo un alto porcentaje, seguidos de un 16% y 11% con una duración de 21 a 40 horas y con más de 40 horas respectivamente. Toda empresa para alcanzar el éxito debe invertir en su recurso humano, ya que solo capacitando se podrá cumplir con sus objetivos.



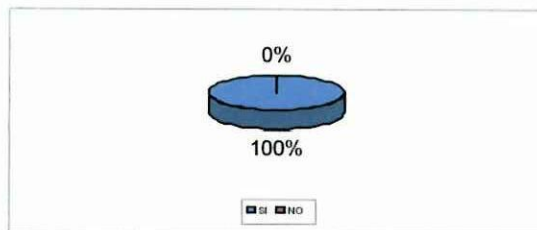
7. ¿Está de acuerdo con la creación de un Centro de Capacitación y Dotación de Personal, que contribuya al mejoramiento de perfiles profesionales en la ciudad de Latacunga?

TABLA No. 2.20: CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE PERSONAL

ITEM	FRECUENCIA	%
Si	64	100
No	0	00
TOTAL	64	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.20: CREACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE PERSONAL



FUENTE: Tabla 2.20
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Este tipo de servicio se refleja con un 100% ya que la mayoría de la empresa coincide en que la capacitación es un medio excelente para mejorar y fortalecer su recurso humano considerado como el motor de desarrollo de toda Empresa.

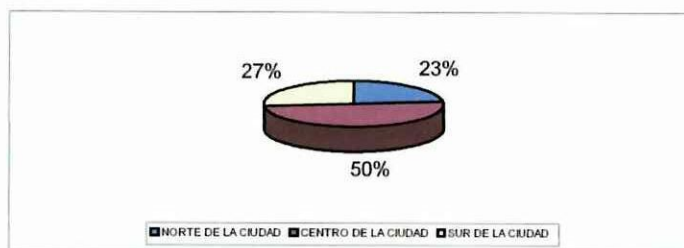
8. ¿Dónde le gustaría que esté ubicado el Centro de Capacitación y Dotación de Personal?

TABLA No. 2.21: UBICACIÓN DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE PERSONAL

ITEM	FRECUENCIA	%
Norte de la Ciudad	15	23
Centro de la Ciudad	32	50
Sur de la Ciudad	17	27
TOTAL	64	1,00

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.21: UBICACIÓN DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE PERSONAL



FUENTE: Tabla 2.21
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Es notoria la respuesta de los encuestados en lo referente a la ubicación del Centro de Capacitación, pues consideran que el mejor lugar es el centro de la ciudad con un 50%, seguidos con similares porcentajes del 27% y 23% en el Sur y el Norte de la ciudad. El Centro de la Ciudad es considerado la mejor ubicación para el Centro de Capacitación, por fácil acceso y mejor comodidad para los futuros consumidores.

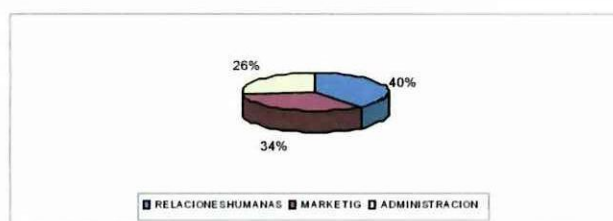
9. ¿Qué temáticas le gustaría que se oferte a través del Centro de Capacitación y Dotación de Personal?

TABLA No. 2.22: TEMÁTICAS A TRATARSE EN EL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DEL PERSONAL

ITEM	FRECUENCIA	%
Relaciones Humanas	64	39
Marketing	56	34
Administración	43	26
TOTAL	163	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.22: TEMÁTICAS A TRATARSE EN EL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE PERSONAL



FUENTE: Tabla 2.22
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 40% de los encuestados menciona que le gustaría recibir Relaciones Humanas como una de las temáticas a tratarse en el Centro de Capacitación y Dotación de Personal, en segundo lugar marketing con el 34%, y por último administración 26%. Este análisis nos conlleva a determinar las temáticas que prefieren los consumidores, para que el servicio de capacitación sea de excelente calidad.

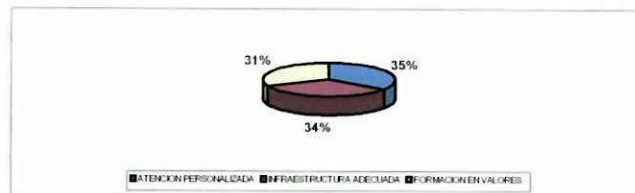
10. ¿Qué servicios le gustaría que brinde el Centro de Capacitación y Dotación de Personal?

TABLA No. 2.23: SERVICIOS DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE PERSONAL

ITEM	FRECUENCIA	%
Atención Personalizada	64	34
Infraestructura Adecuada	64	34
Formación en Valores	58	31
TOTAL	186	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.23: SERVICIOS DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE PERSONAL



FUENTE: Tabla 2.23
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Los servicios más importantes que los encuestados exigen que debe tener el Centro de Capacitación y Dotación de Personal es una atención personalizada, una infraestructura adecuada concordando ambas en un 34% cada una y también que exista una formación en valores que corresponde al 31%. Con esta pregunta se podrá proyectar que tipo de servicio se debe brindar para cumplir con todas las expectativas de nuestros clientes.

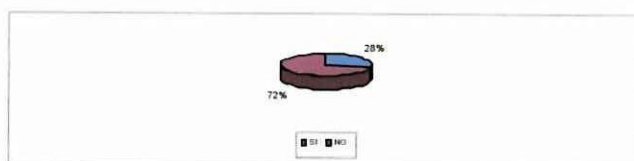
11. ¿Le gustaría que los servicios que oferta el Centro de Capacitación y Dotación de Personal sea entregado en la propia Empresa?

TABLA No. 2.24: SERVICIOS DE CAPACITACIÓN DENTRO DE SU EMPRESA

ITEM	FRECUENCIA	%
Si	18	28
No	46	72
TOTAL	64	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.24: SERVICIOS DE CAPACITACIÓN DENTRO DE SU EMPRESA



FUENTE: Tabla 2.24
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El 72% de los encuestados afirman que les gustaría recibir la capacitación en su Empresa, y tan solo el 28% rechaza este método de recibir capacitación. La propuesta de recibir capacitación en su empresa tiene una buena acogida, punto importante a considerar en el Centro de Capacitación y Dotación de Personal, al momento de ofertar sus servicios.

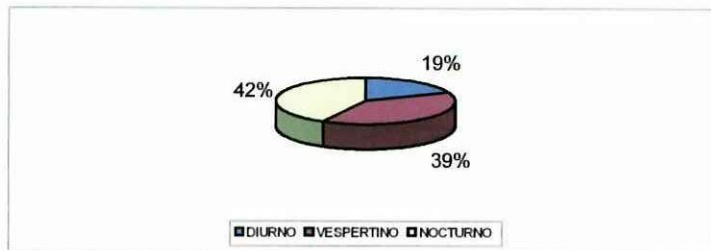
12. ¿Qué horario le parecería el más adecuado para recibir la capacitación?

TABLA No. 2.25: HORARIO DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DEL PERSONAL

ITEM	FRECUENCIA	%
Diurno	12	19
Vespertino	25	39
Nocturno	27	42
TOTAL	64	100

FUENTE: Investigación de Mercado (Encuesta)
ELABORADO por: Grupo Investigador

GRÁFICO No. 2.25: HORARIO DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DEL PERSONAL



FUENTE: Tabla 2.25
ELABORADO por: Grupo Investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

El horario de atención más flexible y acorde a las necesidades del cliente para recibir la capacitación fue el nocturno con 42%, seguido del vespertino un 39% y solamente un 19% considera como el horario más adecuado el diurno. Estos datos nos permitirán planificar de mejor manera el cronograma de actividades que tendrá el Centro de Capacitación y Dotación de Personal.

2.5. ESTUDIO DE LA DEMANDA

2.5.1. Demanda Actual

Para el cálculo de la demanda actual, nos basamos en los profesionales graduados en la ciudad de Latacunga.

TABLA No. 2.26: DEMANDA ACTUAL

AÑOS	POBLACIÓN				TOTAL
	UTC	ESPEL	OTRAS UNIVERSIDADES	INSTITUTOS	
2000	195	40	68	177	480
2001	277	46	105	148	576
2002	188	61	226	216	691
2003	178	70	246	335	829
2004	255	62	295	383	995
2005	146	51	510	487	1194
2006	146	48	867	372	1433
TOTAL	1385	378	2317	2119	6199

FUENTE: Número de profesionales (Universidades e Institutos)

ELABORADO: Grupo de Investigación

Se tomo como referencia a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a la ESPE-L; y a los profesionales graduados en otras Universidades como son: U.T.P.L, UTE, Universidad de Babahoyo, Universidad Estatal de Guaranda, Universidad Politécnica Salesiana; e Institutos como son: Vicente León, Victoria Vásquez Cuví, Simón Rodríguez, Ramón Barba Naranjo.

La información de los profesionales tanto de Universidades como de Institutos fueron obtenidos de las Secretarías de cada Institución, y también de sus respectivas páginas web.

Cabe indicar que el incremento anual del total de la población de profesionales corresponde al 20%, siendo una tasa de crecimiento promedio, calculada en base al total de datos obtenidos de los profesionales de la Universidad Técnica de Cotopaxi y la ESPE-L consideradas como las más importantes en la ciudad por su prestigio, sus años de creación y por el alto porcentaje de profesionales graduados en las mismas.

Es importante señalar que el funcionamiento del Centro de Capacitación se realizará 3 días a la semana con un total de 24 horas mensuales, esto permitirá que los profesionales asistan normalmente a los cursos sin descuidar sus labores diarias, buscando que la capacitación sea una actividad de aprendizaje e innovación de conocimientos.

2.5.2. Demanda Proyectada

Con los datos de la tabla No. 2.26, procedemos a aplicar el método de proyección de los Mínimos Cuadrados, con el fin de determinar la demanda proyectada, del total de la población que requerirá el servicio de capacitación.

Se aplicara la siguiente formula:

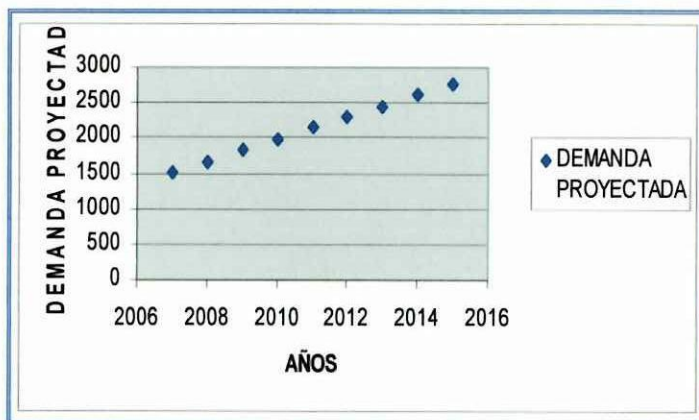
$$Y_c = ax + b$$

TABLA No. 2.27: DEMANDA PROYECTADA

AÑOS	X	DEMANDA PROYECTADA
2007	8	1514
2008	9	1671
2009	10	1829
2010	11	1986
2011	12	2143
2012	13	2300
2013	14	2457
2014	15	2615
2015	16	2772

FUENTE: Tabla No. 26
ELABORADO: Grupo de Investigación

GRÁFICO No. 2.26: PROYECCIÓN DE LA DEMANDA



FUENTE: Número de profesionales proyectados
ELABORADO: Grupo de Investigación



2.6. ANÁLISIS DE LA OFERTA

2.6.1. Cuantificación de la oferta total existente

Para el cálculo de la oferta se tomó en cuenta información obtenida directamente de la competencia, pero cabe mencionar que no existe el servicio conjunto de capacitación y dotación de personal en Latacunga.

Según investigación de campo se obtuvo la siguiente información sobre la competencia:

TABLA No. 2.28: CUANTIFICACIÓN DE LA OFERTA

CENTROS	TOTAL
Cencal	342
Corsedi	180
Grupo Ecuador	130
Secap	160
TOTAL	812

FUENTE: Número instituciones
ELABORADO: Grupo de Investigación

2.6.2. Oferta proyectada

La oferta se proyectará para 9 años, descritos a continuación:

TABLA No. 2.29 : OFERTA PROYECTADA

AÑO	OFERTA	DEMANDA	DEMANDA INSATISFECHA	% MERCADO	Nº PROFESIONALES
2007	853	1514	662	6%	40
2008	900	1671	771	8%	62
2009	948	1829	881	10%	88
2010	995	1986	991	12%	119
2011	1043	2143	1100	14%	154
2012	1090	2300	1210	16%	194
2013	1138	2457	1320	18%	238
2014	1185	2615	1429	20%	286
2015	1233	2772	1539	22%	339

FUENTE: Datos Centros Capacitación
ELABORADO: Grupo Investigador

2.6.3. Evaluación de la demanda insatisfecha

Según la información obtenida la demanda insatisfecha de 40 profesionales es considerable por lo que se hace más fácil la implantación del Centro de Capacitación y Dotación de Personal.

TABLA No. 2.30: DEMANDA INSATISFECHA

AÑO	OFERTA	DEMANDA	DEMANDA INSATISFECHA	% MERCADO	N° PROFESIONALES
2007	853	1514	662	6%	40
2008	900	1671	771	8%	62
2009	948	1829	881	10%	88
2010	995	1986	991	12%	119
2011	1043	2143	1100	14%	154
2012	1090	2300	1210	16%	194
2013	1138	2457	1320	18%	238
2014	1185	2615	1429	20%	286
2015	1233	2772	1539	22%	339

FUENTE: Oferta - Demanda

ELABORADO: Grupo investigativo

2.6.4. Demanda que será captada por el centro de capacitación y Dotación de Personal

La nueva unidad productiva captara en un inicio un 6% de la demanda insatisfecha, lo que equivale a 40 profesionales que se piensa asistirán al Centro de Capacitación , ésta cantidad ira creciendo en un 2% cada año hasta llegar a un 22% en el año 2015 dándonos un estimado de 339 profesionales.

2.7. ANÁLISIS DE PRECIOS

2.7.1. Precios Promedios en el Mercado

Mediante una investigación de campo a los diferentes centros de capacitación existentes en la ciudad de Latacunga, se pudo establecer los siguientes precios promedios que la competencia cobra por los servicios prestados, ya que mencionaran también que los precios varían de acuerdo a la cantidad de participantes que asistan.

TABLA No. 2.31: PRECIOS PROMEDIOS EN EL MERCADO

Nombre	# Profesionales	Matrícula
Cencal	55	48
Corsedi	37	45
Grupo Ecuador	33	40
Secap	38	30
TOTAL	772	

FUENTE: Centros de Capacitación
ELABORADO: Grupo de Investigación

2.7.2. Precio Propuesto por el Proyecto

Hay que tomar en cuenta que el precio influye al momento de seleccionar un servicio, por ello hay que establecer precios acordes a los de la competencia a pesar de no poseer competencia directa.

El centro de capacitación y dotación de personal no posee competencia directa, lo que se transforma en una ventaja competitiva, ya que no existe servicio conjunto de capacitación y dotación de personal, lo que permitiría hacer una pequeña elevación en el precio.

Precios de los servicios que prestarán el centro de capacitación y dotación de personal, con sus respectivos horarios.

TABLA No. 2.32: LISTA DE HORARIOS Y PRECIOS

HORARIO	PRECIO
8:00h a 10:00h	\$50 USD
10:30h a 12:30h	\$50 USD
3:00h a 5:00h	\$50 USD
6:00h a 8:00h	\$50 USD

FUENTE: Encuestas

ELABORADO: Grupo de Investigación

Nuestro centro de capacitación prestará sus servicios en cuatro horarios a escoger según las necesidades de los profesionales y el precio de la matrícula será económica por lo que esperamos tener una buena acogida por la ciudadanía.

Cabe indicar que cada curso tendrá un cupo limite de 10 participantes, lo que permitirá una atención personalizada y por lo tanto se garantizará un mejor aprendizaje.

2.8. ANÁLISIS DE LA COMERCIALIZACIÓN

2.8.1. Canales de Distribución

Para el 2007 CAP – LAT, además de la estructuración de su estrategia de mercadotecnia, trabajará para poner a disposición de los clientes la suficiente cantidad de información de los procesos de Capacitación de manera directa por funcionarios del Centro, pensamos que cada miembro del Centro funcionario, directivo y de la parte operativa debe ser parte de la fuerza de ventas de CAP – LAT, y con funcionarios de entidades fraternas con las cuales consolidaremos alianzas estratégicas.

Aprovechamos para llegar a nuestros clientes potenciales los encuentros, eventos de capacitación, foros, ferias relacionadas con el sector, entidades fraternas (ONG's, Cooperativas, Almacenes, Colegios, Universidades).

Por la naturaleza del servicio a prestar se utilizará únicamente un canal de comunicación o relación directa entre la institución y el profesional dependiente e independiente de las empresas. Este canal de comunicación directa será el más adecuado para llegar en una forma eficiente a los beneficiarios finales.

La promoción del servicio se hará por medio de los siguientes canales:

- a. **Canal Directo.-** Enviaremos un folleto informativo a los posibles consumidores, recurriendo a la construcción de bases de datos por medio de encuestas, en donde se preguntará el nombre, el teléfono, y la dirección, invitando a reflexionar sobre la necesidad de capacitarse y actualizar sus conocimientos así como la oportunidad de encontrar un puesto de trabajo en el mercado laboral.

- b. **Promoción de Venta.-** Buscaremos realizar acuerdos empresariales con el fin de ofrecer nuestro servicio a las diferentes empresas de la ciudad de Latacunga.

2.8.2. Estrategias de Comercialización

El servicio hacia el cliente comienza con el período de preventa. Este consiste en una idea publicitaria que lleve a los consumidores meta a conocer los servicios y reconozcan claramente el negocio como una nueva alternativa de calidad adecuada a sus necesidades.

La política para la venta del servicio será llenar cabalmente las expectativas de los clientes, es decir, no prometer más de lo que se puede ofrecer pero tampoco dejando por fuera ninguna característica vital para una óptima prestación del servicio, y así cumplir a cabalidad las necesidades de nuestros clientes en las diferentes cursos que se dictarán.

Las estrategias que utilizaremos para llegar al mercado con nuestros productos y servicios son:

- Reunión con empresarios
- Creación de una fuerza de ventas
- Visitas puerta a puerta
- Oficios personales
- Campañas promocionales
- Publicaciones en la prensa local.
- Publicidad en TV y radios locales
- Trípticos promocionales
- Reunión promocional con los grupos en formación
- Alianzas para distribución y ventas

2.8.3. Estrategias de Precio

- Por cada 10 participantes de la misma Empresa se le concedera un cupo adicional de capacitación
- A los participantes que asistan con frecuencia se les dará un curso adicional en cualquiera de las áreas

- Así mismo las empresas que suscriban una membresía corporativa anual tendrán 4 cupos anuales que podrán utilizarlo en el momento que creyere conveniente
- A futuro se diseñará un sistema de incentivos para aquellas organizaciones y empresas fraternas con quienes mantendremos convenios, por los participantes o eventos que puedan canalizar al centro.

2.8.4. Estrategias para el posicionamiento de Servicios

Necesitamos como empresa joven, lograr posicionarnos en el mercado de la provincia, con la ejecución de un conjunto de actividades estratégicas con este propósito.

- Efectuaremos el lanzamiento de la empresa y sus servicios, con un grupo importante de potenciales clientes, la prensa de la provincia y autoridades locales y nacionales.
- Se programarán una serie de eventos de muy alto nivel y masiva concurrencia, con renombrados expositores nacionales ; a los que los asistentes acudirán sin pagar un solo centavo, esto permitirá dar a conocer los servicios que oferta CAP – LAT



- Se organizarán eventos gratuitos con invitados especiales, dirigido a un selecto grupo de empresarios y profesionales prestigiosos.

Actividades iniciales que las mantendremos por un lapso aproximado de dos años; hasta ganarnos un espacio en la ciudad y provincia.

2.9. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO DE MERCADO

- En el cantón Latacunga existe demanda insatisfecha del servicio de capacitación y dotación de personal por lo que consideramos que tendrá aceptación en la mayoría de profesionales así como en las empresas, ya que mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades se mejorará el desempeño de los trabajadores acorde a las exigencias del mundo de hoy; adicionalmente a éste se integra un servicio importante como es el de la Dotación de Personal como valor agregado para profesionales y empresas.
- El Centro de Capacitación y Dotación de Personal no posee competencia directa, lo que se transforma en una ventaja competitiva, ya que no existe servicio conjunto de capacitación especializada y dotación de personal, lo que permitiría hacer una pequeña elevación en el precio.
- El Estudio de Mercado ayudó a determinar las necesidades y expectativas del servicio respecto a métodos de capacitación que los profesionales demandarán

para ser más competitivos y eficientes así como el bienestar dentro de la empresa.

2.10. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Al iniciar el trabajo de investigación nos planteamos la siguiente hipótesis dándonos el siguiente resultado:

El estudio de factibilidad del Centro de Capacitación y Dotación del Capital Humano permitirá garantizar el desempeño eficiente y eficaz de los profesionales, cumpliendo con las exigencias del mercado industrial en la ciudad de Latacunga.

En base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los profesionales y directivos de las empresas industriales del cantón Latacunga, se deduce que ésta hipótesis es positiva, ya que están de acuerdo con la creación de un Centro de Capacitación y Dotación de Capital Humano, puesto que consideran a la capacitación como un medio excelente para constituir un equipo humano capaz y competitivo, acorde a los constantes cambios tecnológicos. Además esto es factible ya que se ejecutará previamente la selección así como la evaluación del capital humano de una empresa específica, para dotar de personal adecuado siendo ésta parte de la estrategia y de las decisiones que se debe tener claro, de acuerdo a los requerimientos de la empresa contratante.

CAPÍTULO III

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

El presente capítulo comprende el desarrollo de la investigación, aspecto técnico, es decir, la ingeniería del proyecto, la localización, distribución de la planta, organización de la empresa con sus respectivas funciones y diagramas de las actividades del Centro, así como la planeación estratégica; estudio administrativo y el análisis financiero.

3.1. TEMA “REALIZACION DE UN ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACION DEL CENTRO DE CAPACITACION Y DOTACION DE RECURSO HUMANO DE ACUERDO AL PERFIL QUE REQUIERE EL MERCADO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.”

3.1.1. Presentación

El Estudio de Factibilidad para la creación del Centro de Capacitación y Dotación de Personal, tiene por función demostrar la factibilidad y presentar un diseño efectivo y altamente eficiente de un esquema de capacitación que brinde asesoría y ofrezca servicios de especialización para el trabajo; bajo un enfoque integral, de acuerdo a las necesidades existentes del mercado laboral en la ciudad de Latacunga.

3.1.2. Objetivo General

Elaborar el estudio de factibilidad para la creación de un Centro de Capacitación y Dotación del Personal en la ciudad de Latacunga.

3.1.3. Objetivos Específicos

- Analizar el montaje de infraestructura de un proyecto y determinar la capacidad de producción y la flexibilidad durante la ejecución del mismo
- Determinar los procesos y tecnologías que se van a emplear para producir los bienes y/o servicios que se piensan ofrecer
- Establecer la estructura administrativa y sus procesos acorde con la dimensión de la demanda establecida
- Mostrar los costos de inversión para la realización del proyecto
- Analizar la cantidad de dinero necesaria para la elaboración del producto
- Analizar y estimar el presupuesto de ingresos y egresos del proyecto para saber si es viable o no
- Calcular las utilidades netas para saber el tiempo requerido para la recuperación de la inversión

3.1.4. Justificación

La importancia de la capacitación radica en ser una alternativa para superar el déficit de desarrollo tecnológico y del capital humano, existentes en el país,

mediante el mejoramiento continuo de los conocimientos, lo que permite mejorar la calidad y competitividad de las organizaciones empresariales elevando las condiciones de vida de la población.

Entre los beneficios que brindará el Centro de Capacitación podemos mencionar: entregar al mercado laboral capital humano competente; preparar a los profesionales mediante la entrega de conocimientos; desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para un mejor desempeño acorde a las exigencias de un entorno altamente competitivo y globalizado.

El recurso humano del país al tener más y mejores competencias podrá mejorar las condiciones de vida, por tales razones se ha priorizado la elaboración de un estudio de factibilidad para la creación de un Centro de Capacitación y Dotación de Personal, el mismo que responda a la real necesidad, tanto del mercado empresarial como del mercado laboral de la provincia de Cotopaxi.

Estudio de Factibilidad

En un Estudio de Factibilidad se vislumbran los aspectos favorables para la viabilidad de un proyecto de manera global e integral, lográndose una aproximación a la realidad. Este estudio se convierte muchas veces, en una especie de filtro de alternativas de donde se elige la más viable. Con este trabajo

se minimizan los riesgos de los nuevos emprendimientos ya que tiene datos reales con los que se realizan proyecciones.

En este estudio se concentra el análisis de los siguientes elementos:

- Estudio Técnico
- Estudio Administrativo
- Estudio Económico y Financiero y
- Evaluación Económica del Proyecto

3.2. ESTUDIO TÉCNICO

3.2.1. Introducción

El estudio técnico nos permitió identificar el lugar de fácil accesibilidad para captar el mayor mercado posible y obtener una distribución física funcional del personal de la organización y de los profesionales de tal manera que se podrá manejar y optimizar de manera adecuada los recursos materiales, económicos y financieros. Permite el diseño consiente y direccionado al mercado de productos y servicios que son prioritarios para el sector empresarial y los profesionales en búsqueda de perfeccionar su rol en el sector laboral o de aquellos que piensan ingresar al sector laboral.

3.2.2. Objetivos

- Determinar el lugar de fácil accesibilidad para captar el mayor mercado posible.
- Realizar concurso de merecimiento con la finalidad de obtener personal calificado que sean activos, participativos y con capacidad para el trabajo en equipo.
- Distribuir adecuadamente la infraestructura de tal manera que cada área se encuentre equipada con materiales e implementos modernos.

3.2.3. Tamaño Óptimo del Centro de Capacitación

Hemos establecido que el tamaño óptimo del proyecto deberá estar acorde con la demanda insatisfecha localizada en la zona donde será comercializado el servicio.

- **Disponibilidad de espacio físico.-** Se cuenta con el espacio y la infraestructura adecuada para prestar el servicio, el cual se considera como una localización óptima para el centro de capacitación y dotación de personal, ya que se encuentra en un lugar céntrico del cantón Latacunga, lo cual permitirá captar el mayor mercado posible, además se cuenta con servicios

básicos e instalaciones amplias que permitirán llevar a cabo este proyecto; satisfaciendo y superando las necesidades de los clientes.

- **Disponibilidad de Personal.-** El personal deberá cumplir con estrictos requisitos y con un perfil específico, acorde con las funciones que va a realizar ya que se hará una selección minuciosa.

- **Disponibilidad de demandantes.-** Para brindar el servicio de capacitación y dotación de personal en el cantón Latacunga, se requiere del eje principal del negocio que serían los profesionales, ya que sin ellos el proyecto se paralizaría y no se pudiera continuar con el desarrollo de las actividades normales.

Por las condiciones económicas y las dificultades que atraviesa el sector productivo existe un verdadero ejército de jóvenes profesionales que demandan conocimientos concretos, específicos, prácticos y especializados. De otro lado las empresas de todo tipo hoy se enfrentan a retos diarios por el constante cambio de la tecnología, equipos, maquinarias y herramientas; así como los cambios de paradigmas administrativos con miras a optimizar recursos.

- **Capacidades de servicio.-** Con la finalidad de brindar un óptimo servicio de capacitación, se han dividido las actividades en varias áreas dentro del centro, la prestación de servicios se realizará en función de encontrar en todos sus



componentes, aspectos y elementos que permitan superar las expectativas del cliente.

3.2.4. Localización Óptima

3.2.4.1. Micro Localización

El Centro de Capacitación y Dotación de Personal, se encontrará localizado en el sector de la Merced en las calles Quito y Juan Abel Echeverría (esquina) Centro Comercial California, lugar céntrico del cantón Latacunga, que permitirá captar un mayor número de demandantes tanto del cantón como de sectores aledaños, el local donde funcionará el centro de capacitación será tomado en arriendo.

El local donde se piensa implantar la nueva unida de prestación de servicios de capacitación, reúne todos los requisitos necesarios en cuanto a servicios básicos e instalaciones amplias que permitirán un excelente desenvolvimiento y desarrollo de los profesionales, cumpliendo con las expectativas del proyecto y satisfaciendo las necesidades.

Para la micro localización del Centro de Capacitación y Dotación de Personal, hemos utilizado el método cualitativo por puntos considerando los siguientes factores:

TABLA No. 3.34: MÉTODO CUALITATIVO POR PUNTOS

FACTOR	SECTOR		
	NORTE	CENTRO	SUR
Espacio Físico	2	3	3
Infraestructura	2	2	2
Vías de Acceso	3	3	2
Servicios Básicos	2	3	2

FUENTE: Investigación de Campo
ELABORADO: Grupo de investigación

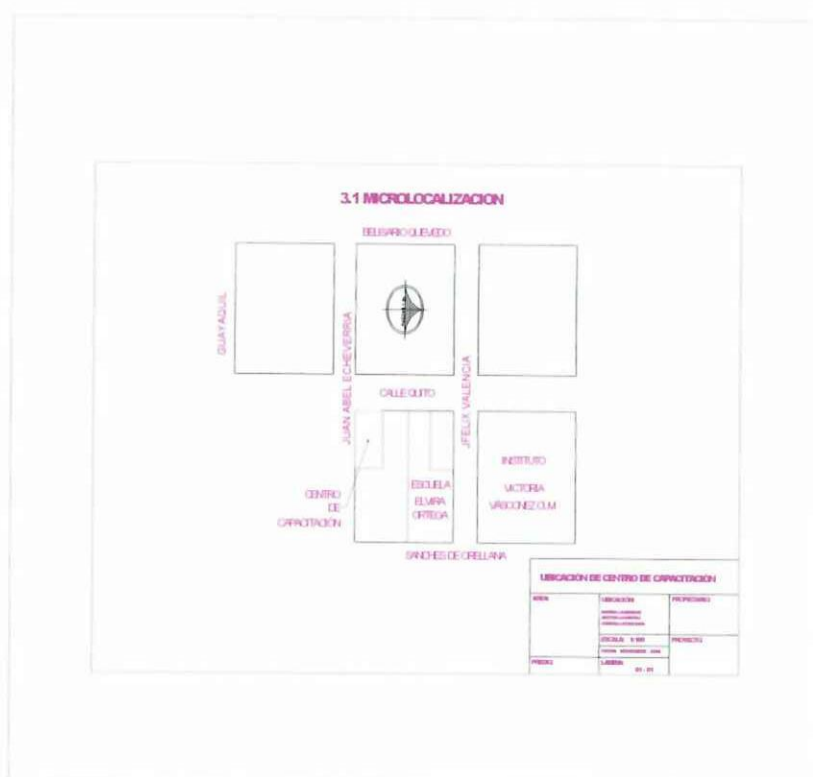
PUNTUACIÓN:

Malo	1
Bueno	2
Excelente	3

De acuerdo a los resultados obtenidos por éste método se ha determinado que el sector centro cuenta con la mayor calificación, en relación a los sectores sur y norte de la ciudad de Latacunga, puesto que cuenta con espacio físico, vías de acceso y servicios básicos necesarios para su buen funcionamiento, además por la cercanía al movimiento comercial del mismo..

A continuación se presentará el croquis de ubicación del Centro en el Cantón Latacunga, para una visualización más amplia del sector en donde se piensa implantar el nuevo Centro.

GRÁFICO No. 3.27: CROQUIS DE LA UBICACIÓN DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN



FUENTE: Investigación de Campo
ELABORADO: Grupo de investigación

3.2.4.2. Macro Localización

La empresa estará ubicada a nivel nacional en:

- Provincia: Cotopaxi
- Ciudad: Latacunga
- Parroquia: La Matriz
- Barrio: Centro

GRAFICO No. 3.28: MAPA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI



FUENTE: www.lagaceta.net.
ELABORADO: Grupo de investigación

3.2.5. PRODUCTO O SERVICIO

A la producción se la define como la transformación de insumos, a través de recursos humanos, físicos y técnicos, en productos requeridos por los consumidores. Estos productos pueden ser bienes y / o servicios.

3.2.5.1. DEFINICIÓN DE PRODUCTOS O SERVICIOS

Describimos los productos y servicios que vamos a ofrecer, que necesidad cubriremos en el cliente, si contamos con autorizaciones, precios de nuestros productos o servicios, calidad y características únicas.

Aquí el producto y / o servicio debe ser descrito detalladamente, con el propósito de que pueda ser identificado físicamente. A continuación se detalla los programas de capacitación que ofrecerá el Centro de capacitación y Dotación de Personal:

a. RELACIONES HUMANAS

El éxito de toda organización inicia y termina con el trabajo armónico de todos los Recursos Humanos que la conforman. Las relaciones humanas y profesionales se conjugan como el argumento más contundente a favor de la consecución de los grandes objetivos organizacionales.

OBJETIVOS

- Descubrir valores comunes que ayuden a establecer un trabajo armónico de compañeros solidarios y altamente eficientes
- Potenciar cualidades y habilidades en los participantes, para conseguir una adecuada comunicación a todo nivel, que facilite el desarrollo de todos los procesos al interior y exterior de la organización
- Detectar, analizar y solucionar posibles distanciamientos y fricciones existentes entre todos los directivos, funcionarios y empleados

PROGRAMA

- Qué producen los distanciamientos en la empresa?
- La comunicación verbal y no verbal
- Saber escuchar, Saber hablar, Saber escribir
- Actitudes que entorpecen la comunicación
- Reingeniería Humana Base de la Calidad (concepto)
- Tratando con interlocutores difíciles
- Cualidades y comportamiento humano
- Pasos para tener relaciones interpersonales favorables
- Las reglas de oro en las Relaciones Humanas

b. SISTEMAS INFORMÁTICOS

Los participantes podrán aprender fácilmente el manejo de los principales programas de aplicación, a través de una enseñanza 100% práctica, en un computador individual por cada participante.

OBJETIVOS:

- Optimizar eficazmente, el uso de los principales programas computacionales
- Simplificar el trabajo diario con aplicación de herramientas informáticas

DIRIGIDO A:

- Digitadores y operadores
- Profesionales en general

TEMAS

Sistemas operativos

- Introducción y tipos.
- Windows XP
- Manejo de Sistemas.
- Optimización de principales características.

Microsoft Office 2000

Microsoft word

- Principales Aplicaciones
- Diseño para el WEB

Microsoft excel

- Trabajo con libros y hojas de cálculos
- Aplicaciones estadísticas y contables
- Utilización de formularios

Microsoft power point

- Creación de presentaciones
- Diseño de presentaciones (animadas y electrónicas)

Internet

- Navegación
- Actualizaciones del Web
- Correo Electrónico

Garantía de acompañamiento.- Los asistentes podrán realizar consultas sobre la temática tratada durante los 30 días siguientes a la finalización del evento, vía correo electrónico o telefónicamente al instructor, siendo este un servicio post venta lo que fortalecerá el conocimiento del participante facilitando su desempeño laboral.

c. CONTABILIDAD

El programa ha sido diseñado considerando el carácter práctico del tema; logrará que se de solución a casos prácticos presentados por cada uno de los participantes, análisis de casos particulares con el adiestramiento personalizado de acuerdo a las empresas asistentes y participantes particulares, lo que permitirá dar una capacitación completamente practica permitiendo que el aprendizaje sea más eficiente y de calidad.



OBJETIVOS

- La Empresa: Obtenga mejores resultados económicos con un adecuado manejo de la información financiera.
- Los Participantes: Manejen los conceptos necesarios sobre contabilidad, a fin de que la comprendan e interpreten correctamente.

CONTENIDO:

1.- ¿Qué es la contabilidad?

- Objetivos
- Principios de contabilidad generalmente aceptados
- Reglas de contabilidad NEC

2.- ¿Qué son los estados financieros?

- Balance general
- Estados de resultados
- Estado de evolución del patrimonio
- Estado de flujo de caja

3.- ¿Cómo analizar los estados financieros?

- Principios del análisis financiero

- Índices o razones financieras
- Otras técnicas de análisis financiero

4.- El presupuesto herramienta de planificación y control

- Rol de la contabilidad en la elaboración de presupuestos.

d. AGRONOMÍA

La industria florícola para atender a un mercado internacional cada vez más exigente en tamaño de botón, follaje grande, tallos largos, duración en florero y menos uso de agroquímicos, esta obligada a mejorar el manejo técnico de la plantación en todos sus estamentos.

Por lo anterior y en razón de que los mandos medios necesitan una instrucción técnica puntual, hemos diseñado este programa al servicio de los que hacen plantaciones y con su esfuerzo contribuyen decididamente al progreso de nuestro País.

CONTENIDOS:

1.- SUELOS

- Estructura - Textura
- Materia Orgánica - Elementos nutritivos

- pH
- CE
- Salinidad
- Corrección de suelos
- Enmiendas
- Análisis de suelos, foliar, interpretación y recomendación

2.- LABORES DE CULTIVO

- Preparación de suelos
- Material propagativo
- Plantación, Injertación, Pinch
- Estructuración de Plantas
- Producción

3.- NUTRICIÓN

A.- FERTIRRIEGO

- Requerimientos nutricionales en rosas
- Función de nutrientes en el suelo
- Sistemas de riego, drench, duchas
- Automatización
- Calidad de las aguas de riego

B.- NUTRICIÓN FISIOLÓGICA

- Elementos nutritivos
- Funciones de nutrientes
- Absorción y asimilación vía follaje
- Programas de nutrición de alto rendimiento
- Eficiencia y economía en la nutrición

4.- MANEJO INTEGRADO DE PROBLEMAS FITOSANITARIOS (MIP)

- Manejo y control de botrytis
- Manejo y control de vellosos
- Manejo y control de oidio
- Manejo y control de plagas
- Manejo y control de nemátodos

5.- COSECHA Y POSCOSECHA

- Tiempo de cosecha
- Hidratación, Clasificación, Emponchado, Preservantes
- Control de calidad
- Empaque - Transporte

OBJETIVOS

- Fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas para elaborar y gerenciar proyectos de desarrollo en diferentes ámbitos.
- Identificar con los y las participantes los principales actores y factores que influyen e interactúan en un Proyecto.
- Desarrollar conocimientos y destrezas básicas para formular, administrar y evaluar proyectos productivos.

PROGRAMA

1.- CONTENIDO DE UN PROYECTO

- Presentación
- Antecedentes
- Identificación y análisis del problema
- Objetivos del proyecto
- Estudio de Mercado
- Estudio Técnico
- Estudio Financiero
- Marco Lógico del proyecto

2.- ORGANIZACIÓN DEL PROYECTO

- Estructura del Proyecto
- Configuración de la organización del Proyecto
- Administración de un Proyecto
- El Gerente
- Toma de decisiones

3.- EL PLAN OPERACIONAL DEL PROYECTO

- Formulación del Plan
- Programación
- Ejecución del contenido
- Nivel de aplicación del Plan

4.- EVALUACIÓN DEL PROYECTO

- Principios de la Gestión por resultados
- Medición del Resultado
- Evaluación de resultados
- Evaluación de impacto
- Resultados e interpretación
- Planilla o formato del marco lógico



3.2.5.1.1. METODOLOGÍA

De nuestra investigación preliminar realizada y de las recomendaciones de profesionales involucrados en el área de capacitación; así como de estudiosos en el tema, la metodología que pretendemos instaurar en todos los eventos de capacitación que CAP – LAT realizará en la provincia de Cotopaxi tendrá como marco la siguiente metodología de trabajo diario, pues se trata de un modelo integral de equilibrio de objetivos afectivos, cognoscitivos de enseñanza aprendizaje que sigue la siguiente secuencia:

- Experimentación activa
 - Observación reflexiva
 - Procesamiento y análisis
 - Generalización o conceptualización
 - Aplicación práctica
- a. Primera Etapa:** Experimentación activa.- Etapa en donde promovemos para que quien participa parta de su propia experiencia, se relacione, identifique y de alguna manera viva el tema; siempre con el apoyo de vivencias, dinámicas, casos prácticos y ejercicios estructurados.
- b. Segunda Etapa:** Observación reflexiva.- En ésta etapa se efectúan rápidos comentarios a cargo de los y las participantes sobre la experiencia vivida y el instructor más los facilitadores de CAP - LAT ayudando a las y los

participantes a dejar salir todas las emociones y reacciones generadas por la experimentación activa.

- c. **Tercera Etapa:** Procesamiento y análisis.- Los varios comentarios que no fueron otra cosa que percepciones, cuestionamientos y otras impresiones que se generan en las y los participantes como resultado de la experimentación activa, nos permitirá extraer diversos aspectos y referencias conceptuales.

- d. **Cuarta Etapa:** Generalización.- Se incorpora el conocimiento y la experiencia construida de manera conjunta en un marco de información referencial y de soporte conceptual para reforzar el contenido del tema tratado.

- e. **Quinta Etapa:** Aplicación práctica.- Al cierre del proceso enseñanza – aprendizaje, trasladamos los conocimientos, experiencias, destrezas y competencias adquiridas hacia la solución de inquietudes de las y los participantes.

3.2.5.1.2. DOTACIÓN

La dotación de personal considerado por CAP – LAT, en el proyecto es un servicio adicional tanto para los profesionales que de manera particular asistan a

los diferentes eventos de capacitación organizados por el nuevo centro de capacitación a instalarse, como para las empresas que envíen a sus profesionales de planta a capacitarse y especializarse en el Centro de Capacitación y Dotación de Personal.

La organización se encargará de realizar el levantamiento y la instalación de un banco de datos, de acuerdo a los perfiles que regularmente requieran las empresas instaladas en la provincia; bajo los cuales se clasificarán las carpetas de los profesionales particulares y de las empresas participantes en los diferentes eventos de capacitación.

3.2.5.1.2.1.PROCEDIMIENTOS

Para esta calificación, los participantes que decidan voluntariamente participar en este banco de datos; deberán someterse a los procesos de reclutamiento y selección; así como comprometerse a permanecer siempre disponible para la actualización de datos y participar en las ternas que el centro hará llegar a las empresas que soliciten de los servicios de acuerdo al perfil.

Este servicio para los participantes en los programas de capacitación ofertados; es un servicio adicional, es el valor agregado del que esperamos obtener nuestra principal ventaja competitiva en el mercado, por tanto el servicio no tiene costo

alguno para aquellos profesionales particulares que sin empleo o empleados deseen participar voluntariamente en el banco de datos.

De la misma forma para las empresas que envíen a sus profesionales al Centro de Capacitación y Dotación de Personal CAP – LAT; tampoco existirá valor de recargo alguno por el servicio.

Los voluntarios que se inscriban en el banco de datos deberán cumplir con tres requisitos mínimos:

- a. **Primero:** Entregar al archivo de CAP – LAT su hoja de vida conjuntamente con la carpeta cuyo contenido acredite el debido respaldo.
- b. **Segundo:** Someterse a las pruebas técnicas de especialidad y psicotécnicas del banco de pruebas del centro de acuerdo al perfil que corresponda su especialidad y profesión.
- c. **Tercero:** Cumplir con la entrevista bajo parámetros establecidos en cada perfil y suscribir documento de inscripción voluntaria y compromiso de permanencia en el sistema bajo periódicas (tres meses) actualizaciones de datos.

3.2.5.1.2.2.GARANTÍA

Para que el servicio cumpla con el sentido efectivo de servicio y la calidad que le brinde prestigio y credibilidad en el medio empresarial; la organización administrativa del centro mantendrá en absoluta reserva sus perfiles, bancos de pruebas y sistema de valoración y evaluación, que no pueden ser objeto de plagio ni someterse a subjetividades de funcionarios o personal encargado de las diferentes etapas del servicio de dotación en el centro CAP – LAT.

3.2.6. INGENIERÍA DEL PROYECTO

3.2.6.1. Proceso de Prestación del Servicio de Capacitación

3.2.6.1.2. Reclutamiento del Personal para el Proceso de Capacitación (Facilitadores)

- 1. Reclutamiento del personal.-** A través de publicaciones y anuncios especiales en los principales medios de comunicación y publicitarios de la ciudad y de la provincia.
- 2. Recepción de Hojas de Vida y carpetas.-** Confirmación de datos, números telefónicos para futuros contactos.

3. Selección de carpetas.- En base a perfiles requeridos tales como:

a. Formación Profesional:

- Título profesional en el área de la especialidad de las temáticas y / o curso.

b. Formación Docente:

- Formación y/ o capacitación docente por lo menos de 100 horas.
- Experiencia docente en capacitación y formación de adultos, de mínimo tres años o 300 horas.
- Capacitación o actualización profesional en los dos últimos años.
- Capacitación profesional en la especialidad de al menos 60 horas.

c. Competencias Requeridas:

El facilitador deberá cumplir con los siguientes desempeños:

- Planificar la programación para cada evento y el esquema básico con ruta de aprendizaje, tiempo, materiales, métodos, técnicas, contenidos y actividades

de aprendizaje.

- Facilitar el aprendizaje en las sesiones presénciales con todos los recursos disponibles, como: ayudas audiovisuales, material didáctico, dinámicas, etc.
4. **Entrevistas personales.-** Tomando en cuenta la presentación personal, manera de expresarse, facilidad de palabra, conocimiento y desempeño sobre su especialidad.
 5. **Pruebas de aptitud.-** Aplicación de pruebas escritas a través de formularios realizados por el centro; y prácticas a través de una clase demostrativa.
 6. **Selección del personal idóneo.-** En cumplimiento de los literales 3, 4 y 5.
 7. **Indicaciones generales.-** Entrega del plan anual de capacitación del centro, preparación del material y manual respectivo para su reproducción, presentación de la factura para la cancelación de honorarios, elaboración del informe final del taller.
 8. **Contratación del personal seleccionado.-** Establecimiento de un contrato de trabajo.

3.2.6.1.3. Realización de Actividades por Curso o Taller (Facilitadores)

- 1. Ingreso al aula de capacitación.-** La puntualidad como factor principal para el desarrollo de los talleres.
- 2. Registro hoja asistencia.-** Con la finalidad de controlar la hora de inicio y culminación del evento, para el cálculo de horas a pagar.
- 3. Presentación.-** El facilitador hará la presentación formal, indicando los puntos más relevantes e importantes, como estudios realizados, cargos desempeñados, etc.
- 4. Desarrollo del tema.-** El facilitador expondrá el tema bajo su propio esquema y preparación, con el material didáctico y equipos que le pueda facilitar su explicación, como ayudas impresas, audiovisuales, maquetas, etc.
- 5. Aplicación de la evaluación.-** Con la finalidad de saber si el evento fue de absoluta satisfacción de los participantes, se realizará una evaluación, donde se tomarán aspectos tales como: desempeño, conocimiento y habilidad del facilitador, utilización de materiales y manipulación de equipos.
- 6. Clausura del evento.-** Aspecto muy importante, en el cual el facilitador deja constancia de su participación en el evento.

3.2.6.1.4. Realización de Actividades por Curso o Taller (Participantes)

- 1. Ingreso al aula de capacitación.-** Conforme la hora indicada en la invitación del taller.

- 2. Presentación.-** Cada participante se presentará ante el facilitador y compañeros, indicando su nombre, de que empresa (de ser el caso) viene y sus expectativas acerca del taller. Estos aspectos pueden variar dependiendo de la homogeneidad y del tamaño del grupo; así como del tiempo disponible para el evento.

- 3. Entrega de materiales.-** Es necesario entregar las memorias del evento, para que este sirva como material de apoyo y consulta una vez culminado el evento. El entregar el material antes o durante el evento tiene algunas desventajas como por ejemplo una vez entregado el material al participante se entretiene revisando y no pone atención a la charla o distrae a sus demás compañeros.

- 4. Desarrollo de la capacitación.-** En este espacio el participante podrá hacer las preguntas necesarias acerca del tema, así como despejar inquietudes, resolver problemas y retroalimentar información (facilitador – participante; participante – compañeros).



5. **Control de asistencia.-** Esta se la puede realizar al inicio, durante o al final del evento, es necesaria para dar un seguimiento a la asistencia del evento.
6. **Clausura del evento.-** El participante recibirá un certificado el cual avalizará su participación, el mismo que contendrá el nombre del evento y la duración.
7. **Seguimiento de la capacitación.-** Una vez culminado el evento es necesario dar un seguimiento al mismo, para saber el impacto que este causo en el hogar, trabajo o estudio del participante.

3.2.7. DIAGRAMAS DE PROCESOS

CUADRO No. 3.3: DIAGRAMA DE PROCESOS DE LAS ACTIVIDADES

Centro de Capacitación	Facilitador	Asistentes
Anuncio reclutamiento personal	Ingreso al aula	Ingreso al aula
Recepción documentación	Registro de asistencia	Presentación
Entrevista	Presentación	Entrega de materiales
Pruebas de aptitud	Desarrollo del tema a Capacitar	Desarrollo de la capacitación
Selección personal idóneo	Aplicación de la evaluación	Control de asistencia
Contratación del personal	Contratación del personal	Seguimiento

FUENTE: Investigación de Campo
ELABORADO: Grupo de investigación

3.2.8. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA

El departamento a tomar en arriendo para el funcionamiento del centro de capacitación estará dividido de la siguiente manera:

Extensión total del terreno: 700 m²

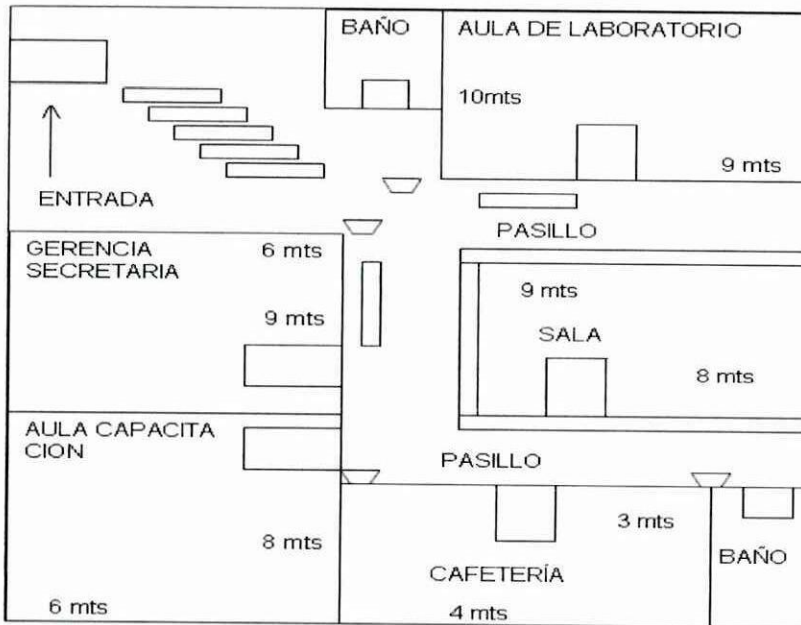
Secretaría: 6 m² .

Gerencia: 6 m²

Aula de Capacitación: Una superficie de 50 m²

Baño: Una superficie de 5 m²

GRAFICO No. 3.29: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA



FUENTE: Investigación de Campo
ELABORADO: Grupo de investigación

3.3. ESTUDIO ADMINISTRATIVO

3.3.1. Constitución Legal de la Compañía y Permisos de Funcionamiento;

El Centro de Capacitación y Dotación de Personal será constituido como una empresa de sociedad anónima.

La compañía anónima:

Es una sociedad cuyo capital, dividido en acciones negociables, está formado por la aportación de los accionistas que responden únicamente por el monto de sus acciones. La compañía se constituirá mediante escritura pública que, previo mandato de la Superintendencia de Compañías, será inscrita en el Registro Mercantil.

La escritura de fundación de la compañía anónima contendrá:

- El lugar y fecha en que se celebre el contrato;
- El nombre, nacionalidad y domicilio de las personas naturales o jurídicas que constituyan la compañía;
- El objeto social, debidamente concretado;
- Su denominación y duración;

- El importe del capital social con la expresión del número de acciones en que estuviere dividido, el valor nominal de las mismas, su clase, así como el nombre y nacionalidad de los suscriptores del capital
- La indicación de lo que cada socio suscribe y paga en dinero o en otros bienes; el valor atribuido a éstos y la parte de capital no pagado;
- El domicilio de la compañía;
- La forma de administración y las facultades de los administradores;
- La forma y las épocas de convocar a las juntas generales;
- La forma de designación de los administradores y la clara enunciación de los funcionarios que tengan la representación legal de la compañía;
- Las normas del reparto de utilidades;
- La determinación de los casos en que la compañía haya de disolverse anticipadamente; y
- La forma de proceder a la designación de liquidadores.

3.3.2. Marco Legal

De acuerdo con el reglamento para obtener el permiso de funcionamiento, de la RESOLUCION N0. 066-DINEPP. Establece seguir los siguientes pasos:

Artículo 1. La Autorización de Funcionamiento de Centros de Capacitación Ocupacional para realizar cursos en diferentes modalidades, ejecución de proyectos, seminarios, talleres de capacitación y otros eventos de orden educativo,



cultural, científico y técnico ocupacional presenciales y a distancia de carácter fiscal, particular, municipal y confesional de Educación No-Escolarizada, será competencia de la DINEPP.

Artículo 2. La autorización de funcionamiento de los centros se concederá hasta por tres años de duración, los eventos enunciados en el ART. 1, tendrán una variación de tres meses hasta un año, según la intensidad de los contenidos y será de carácter Terminal; en este caso, autorizará la Dirección Nacional de Educación Popular Permanente, no así los eventos de menos de tres meses de tratamiento y por una sola vez dentro de la provincia que autorizaran los respectivos departamentos”.

Artículo 3. Los eventos señalados en el Art.1 serán dirigidos únicamente por ciudadanos ecuatorianos.

Artículo 4. Al término de los eventos señalados en los artículos precedentes se concederán certificados de aprobación, según el formato elaborado por la Dirección Nacional de Educación Popular Permanente, documento que no tendrá otro valor que el de los costos de impresión.

Artículo 5. Ninguna institución ni personal natural o jurídica podrá poner en funcionamiento cursos, seminarios talleres de capacitación de orden educativo, cultural científico, técnico ocupacional en presencia o a distancia y otros eventos

de carácter de carácter No Escolarizado sin contar con la Resolución de Autorización, salvo los de sostenimiento fiscal, caso contrario será sancionada de conformidad al Art. 177 del Reglamento General de la Ley de Educación.

Artículo 6. Un centro ocupacional será autorizado de una hasta cinco ramas diferentes, con opción a un curso cada uno, se trata de una sola rama hasta con cinco especialidades.

Artículo 7. Los cursos serán terminales, no se permite la división en ciclos, niveles u otras modalidades que fraccionen la especialidad autorizada; los contenidos se referirán al tiempo determinada para el desarrollo del curso.

Artículo 8. El propietario de un centro Ocupacional no podrá abrir sucursales en ningún lugar del país.

Artículo 9. El costo de la matrícula, posiciones y el alza de las mismas se solicitaran a la comisión de fijación de costos de la Educación No-Escolarizada, que debe organizarse para cumplir con esta función específica, la cual emitirá su resolución según el Art. 179 del Reglamento General de la Ley de Educación.

Artículo 10. No se permitirá cobros adicionales a la matrícula y pensiones mensuales, como derechos de tesis, uso de equipos, uniformes, etc., sin la

autorización de la comisión (Art., 009) caso contrario, se aplicara el ultimo párrafo del Art. 180 del Reglamento General de la Ley de Educación.

Artículo 11. Todos los centros autorizados con la resolución Ministerial estarán obligados a establecer becas para alumnos de escasos recursos económicos que deseen capacitarse en dichos centros, de conformidad al Art. 173 del Reglamento General de la Ley de Educación

Artículo 12. Los Centros ocupacionales fiscales y otros de carácter oficial puntualizados en la presente Resolución que se orientan a cumplir las políticas y objetivos de la Dirección Nacional de Educación Popular Permanente, se organizaran de acuerdo al porcentaje de bonificaciones asignadas para el Programa las que no estarán sujetas a Resolución Ministerial.

Artículo 13. Los centros que solicitaron renovación de permisos, ampliación de cursos y/o cambio de especialidades, cumplirán con los requisitos estipulados en el Art. 2, además acompañaran copia de la Resolución anterior y otros que tengan relación para su funcionamiento.

Artículo 14. La evaluación se realizara con trabajos prácticos para lo cual se organizaran exposiciones, ferias de subasta, festivales públicos para demostrar la valides del curso como el aprovechamiento de los participantes.

Artículo 15. El seguimiento y evaluación se encargara a la supervisión Nacional y Provincial de la DINEPP, para el cual se aplicaran instrumentos técnicos.

Artículo 16. Los casos no previstos en la presente Resolución, serán de competencia de la Dirección Nacional de Educación Popular Permanente.

Artículo 17. Queda sin efecto la Resolución 525 de 7 mayo de 1987 y más disposiciones legales que se opongan a la ejecución de la presente Resolución.

Artículo 18. Del cumplimiento de la presente Resolución, encárguese a la Supervisión Nacional y Provincial de la DINEPP.

3.3.3. Requisitos para la constitución

Para la legalización de la sociedad se debe seguir los siguientes pasos:

1. Reserva del nombre o razón social.
2. Elaboración de la Minuta de Constitución.
3. Elevar la Minuta de Constitución a Escritura Pública.
4. Aprobación de la Escritura Pública de Constitución por parte de la Superintendencia de Compañías.
5. Publicación del Extracto de la aprobación de la constitución en uno de los periódicos de la ciudad.

6. Retirar el oficio de Aprobación por parte de la Superintendencia de Compañías.
7. Razones Notariales.
8. Obtención de la Patente Municipal.
9. Afiliación a la Cámara de Comercio.
10. Inscripción de la Escritura Pública de Constitución en el Registro Mercantil.
11. Elaboración del acta de junta general para designar administradores de la Compañía.
12. Inscripción de los nombramientos de los Administradores de la compañía en el Registro Mercantil.
13. Notificación a la Superintendencia de Compañías.
14. Obtención del RUC.
15. Número Patronal IESS.

3.3.4. Razón Social

El nombre con el que se dará a conocer el Centro de Capacitación y Dotación de Personal es “**CAP - LAT**”, tomando en cuenta las letras iniciales de capacitación CAP y LAT, de la ciudad de Latacunga.

El Slogan con el que se identificará el servicio será “**CAPACITACION EFICIENTE Y DOTACION INMEDIATA**”, ya que se considera que las actividades de capacitación serán profesionales, adecuadas y de calidad por ello

la enseñanza se basará en el desarrollo intelectual así como de las experiencias compartidas de tal modo que se tratará de realizar una ubicación en el campo laboral de forma rápida.

El nombre de la Empresa y el Logotipo; es parte fundamental de la imagen corporativa de la empresa, puede llegar a constituirse en símbolo de calidad y medio de promoción. El mismo que debe contener ciertas características:

- Descriptivo; describe claramente a lo que se dedica el negocio
- Original; creativo, innovador, único
- Atractivo; promueve la comunicación atrayendo al consumidor.
- Claro y Simple; corto, de fácil identificación y pronunciación.
-

CAP-LAT

En conjunto la presentación del servicio quedaría de la siguiente manera:

GRÁFICO No. 3.30: CAP-LAT



FUENTE: Investigación de Campo
ELABORADO: Grupo de investigación

El gráfico, representa al centro con un edificio que va creciendo, de la misma manera como la tecnología avanzará en la metodología de enseñanza y demás requerimientos del centro.

3.3.5. Administración del Recurso Humano

3.3.5.1. Objetivo

Construir la estructura básica de la organización empresarial que viabilice una adecuada administración de los recursos a disposición de la empresa; de manera especial el Capital Humano.

3.3.5.2. Estructura Organizacional

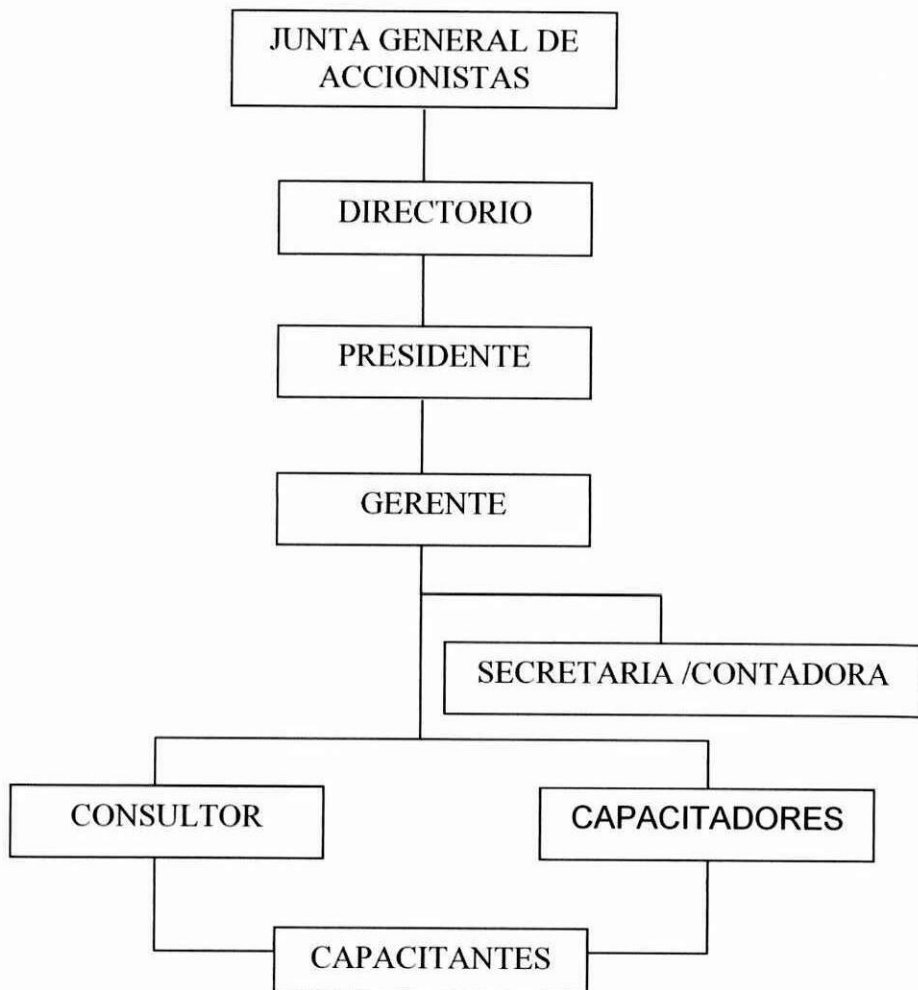
Es la forma en que se dispone y asigna el trabajo entre el personal de la empresa, para alcanzar los objetivos propuestos por la misma. Algunas premisas a ser tomadas en cuenta sobre las organizaciones empresariales:

- Una organización empresarial es un proceso estructurado en el cual individuos se interrelacionan para lograr objetivos.
- Todas las acciones en las organizaciones empresariales están basadas en actitudes, preparación y objetivos.

- Toda organización empresarial cambia constantemente; por tanto ella debe prepararse y adaptarse permanentemente.

En toda estructura organizacional es necesario que se defina las funciones principales de cada unidad administrativa.

GRÁFICO No. 3.31: ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



Elaborado	Aprob.	Fecha
Grupo de Investigación	Gerente	30-11-06

REFERENCIA	
—	Autoridad
└─┬─┘	Operación

FUENTE: Investigación de Campo
ELABORADO: Grupo de investigación

Debemos además detallar el perfil de las personas que ocuparán cada puesto y las tareas que serán responsabilidad de cada una. Es necesario definir tareas específicas para cada área de trabajo y asignar responsabilidades, lo que permitirá medir el desempeño de los empleados y evitar la duplicidad de tareas.

La formación de un equipo eficaz en la empresa es una tarea continua, se trata de crear una atmósfera de confianza, lealtad y compromiso de todos los implicados.

CUADRO No. 3.4: RECLUTAMIENTO

Objetivos:	Descripción de Puestos:
<ul style="list-style-type: none">▪ Crear un centro de trabajo donde el éxito se logre con un trabajo en equipo.▪ Establecer un sistema de capacitación permanente de los empleados.▪ Mantener un ambiente laboral altamente motivante tanto para empleados como para directivos.▪ Manejar un sistema de remuneraciones acorde con la ley, el medio y el desempeño.	<ul style="list-style-type: none">▪ Gerente.▪ Secretaria - Contador.▪ Consultor.▪ Capacitadores.

FUENTE: Investigación de Campo

ELABORADO: Grupo de investigación

CUADRO No. 3.5: GERENTE

Perfil:
<ul style="list-style-type: none">▪ Hombre o mujer de entre 25 y 35 años de edad.▪ Dispuesto a trabajar en equipo.▪ Responsable y organizado.▪ Habilidades de liderazgo.▪ Trabajar en base a objetivos.
Requerimientos:
<ul style="list-style-type: none">▪ Formación académica: Independiente▪ Experiencia deseable: 2 años en gestión administrativa▪ Adiestramiento en la empresa: Independiente▪ Competencias: Enfoque al cliente, Compromiso con resultados, Comunicación, Innovación▪ Conocimientos deseables: Planificación, Administración, Evaluación, Mercadeo
Funciones :
<ul style="list-style-type: none">▪ Representar legal, judicial y extrajudicial al centro.▪ Administrar el centro.▪ Organizar, ordenar y dirigir, todas las actividades institucionales en orden a conseguir los objetivos previstos en el Estatuto y de los planes y estrategias operativas dispuestas por la Junta General.▪ Desempeñar funciones de secretario de la Junta General, teniendo voz informativa.▪ Contratar o remover al personal técnico o administrativo del centro, previo pronunciamiento del Directorio.▪ Establecer vínculos institucionales con personas naturales o sociedades naturales, extranjeras o mixtas, públicas o privadas, relacionadas o interesadas en la ejecución de planes y proyectos con el centro.▪ Presentar mensualmente, informes de actividades semestrales a la Junta

<p>General, lo Estados Financieros y su informe de labores.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Suscribir la correspondencia oficial, así como firmar contratos, autorizar pagos y en general intervenir en todo lo que se refiere al manejo económico y administrativo, respetando las instancias de decisión y delegación.▪ Ejercer las demás atribuciones y cumplir con los deberes que le corresponden de acuerdo con los Estatutos, Reglamentos, decisiones de la Junta General y las funciones.
--

FUENTE: Investigación de Campo

ELABORADO: Grupo de investigación

CUADRO No. 3.6: SECRETARIA – CONTADORA

Perfil:
<ul style="list-style-type: none">▪ Hombre o mujer de 24 a 40 años.▪ Responsabilidad en tareas asignadas.▪ Capacidad para trabajar bajo presión.▪ Adecuada organización de tareas y actividades.
Requerimientos:
<ul style="list-style-type: none">▪ Formación académica: Mínimo título de bachiller contador▪ Experiencia deseable: 1 año en Gestión Administrativa▪ Adiestramiento en la empresa: Independiente▪ Competencias: Conocimiento, Enfoque al cliente, Compromiso con resultados, Comunicación, Innovación, Manejo de recursos▪ Conocimientos deseables: Planificación, Administración, Evaluación, Mercadeo

FUENTE: Investigación de Campo

ELABORADO: Grupo de investigación

CUADRO No. 3.7: CONSULTOR

Perfil:
<ul style="list-style-type: none">▪ Hombre o mujer de entre 25 y 45 años de edad.▪ Adecuada imagen personal.▪ Demostrar responsabilidad, honradez y cumplimiento a tareas asignadas.
Requerimientos:
<ul style="list-style-type: none">▪ Formación académica: Independiente▪ Experiencia deseable: 1 año en Gestión Administrativa▪ Adiestramiento en la empresa: Independiente▪ Competencias: Conocimiento, Enfoque al cliente, Compromiso con resultados, Comunicación, Innovación, Manejo de recursos▪ Conocimientos deseables: Planificación, Administración, Evaluación, Mercadeo
Funciones:
<ul style="list-style-type: none">▪ Tener pleno conocimiento del servicio que se va ofrecer.▪ Hacer visitas a los futuros clientes.▪ Hacer un diagnóstico para identificar la necesidad de la empresa y el cliente▪ Hacer llamadas o visitas para ver si el prospecto, acepta nuestra oferta.▪ Si acepta, se cierra la venta mediante un contrato o convenio de trabajo elaborado conjuntamente con el Gerente del Centro.▪ Colaborar con la Gerencia en la búsqueda y desarrollo de nuevos productos y/o servicios.▪ Colaborar con la Gerencia y personal administrativo en el desarrollo de las actividades del Centro.▪ Sugerir otras actividades que vayan en beneficio del Centro.

FUENTE: Investigación de Campo

ELABORADO: Grupo de investigación

CUADRO No. 3.8: CAPACITADORES

Perfil:
<ul style="list-style-type: none">▪ Hombre o Mujer entre 23 y 35 años de edad.▪ Que le agrade el trabajo en grupo.▪ Adecuada imagen personal.▪ Mostrar paciencia, organización y responsabilidad en sus funciones.
Requerimientos:
<ul style="list-style-type: none">▪ Poseer título académico que acredite su formación en educación superior Ing. Agrónomo, Sistemas, Administración y Contadores CPA.▪ Dinamismo para efectuar actividades grupales.▪ Dos años mínimos de experiencia en actividades similares.
Funciones:
<ul style="list-style-type: none">▪ Ejerce funciones de capacitación y estimulación, elaborar los informes de capacitación.

FUENTE: Investigación de Campo

ELABORADO: Grupo de investigación

3.3.6. Proceso de Selección, Inducción, Motivación y Ambiente Laboral del Personal

3.3.6.1. Selección

- Como documento principal debe diseñarse un formato para solicitud de empleo, con todos aquellos datos que serán de utilidad a la administración.
- Definir algunos parámetros determinantes para la ejecución de la entrevista.

- Disponer de un banco de pruebas y exámenes establecidos por función y puesto. Tanto en el campo psicotécnico como de conocimientos profesionales.
- Establecer un sistema adecuado y eficiente de investigación y comprobación de información de candidatos.
- Para este proceso se van a realizar 2 tipos de pruebas y la entrevista personal:
El tiempo estimado para este proceso es de 2 horas.

3.3.6.2. Inducción

- Presentación de la filosofía y valores de la empresa; puesto a desempeñar; sus políticas, leyes y reglamentos.
- Que espera la empresa de él y él de la empresa. Es necesario determinar que es lo más importante para la empresa como para el individuo.
- Con esto se pretende darles conocimientos, orientar sus aptitudes y habilidades que requerirán para lograr un desempeño satisfactorio en su trabajo.
- El tiempo estimado para este proceso es de 2 semanas.

3.3.6.3. Motivación

Las personas que trabajan en la CAP - LAT; deberán tener complementariamente a su perfil profesional una mística única de trabajo. Que esté dispuesto a trabajar siempre guiado por una motivación interna, frecuentemente participe de la comunicación, dispuesto a ser parte de un equipo de trabajo; que construya calidad personal y de vida de todos los miembros de la organización.

- Motivar al personal mediante un programa de incentivos claramente definidos.
- Brindar un sistema de mejora continua a través de una adecuada capacitación.
- Implementar incentivos acorde a las aptitudes que cada empleado.
- Gratificar a los colaboradores que proporcionen ideas brillantes, que ayuden a mejorar el desenvolvimiento de las actividades.

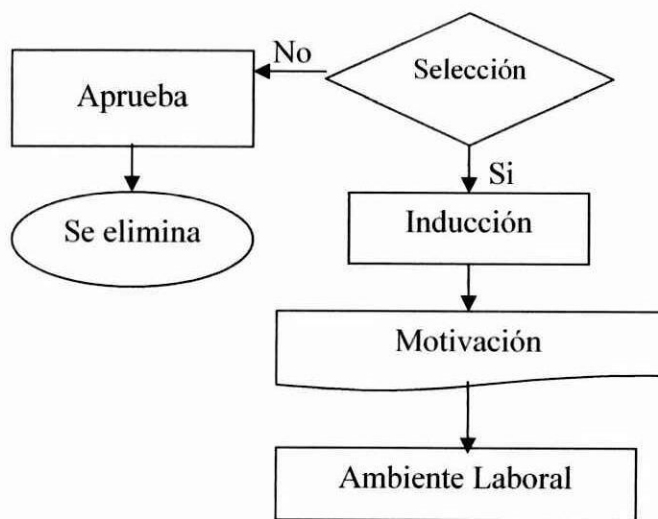
3.3.6.4. Ambiente Laboral

La calidad y productividad de los bienes y servicios que ofrecen las empresas a sus clientes en el mercado se la logra con personas, no solamente con máquinas y equipos de última generación.

Necesitamos desarrollar una organización que haga posible los objetivos profesionales – personales en congruencia con los objetivos institucionales.

- Brindar dentro del establecimiento un ambiente grato y confortable durante las actividades diarias.
- Proveer de equipos y herramientas al personal con la finalidad de prestar un servicio de calidad.
- Dar un adecuado clima de comunicación, franco y abierto, con todos los que conformamos el centro.
- Proporcionar beneficios orientados a incrementar el poder adquisitivo del personal.

GRÁFICO No. 3.32: FLUJOGRAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN, INDUCCIÓN, MOTIVACIÓN Y AMBIENTE LABORAL DEL PERSONAL



FUENTE: Investigación de Campo
ELABORADO: Grupo de investigación



3.3.7. Plan Estratégico

El plan estratégico permitirá al centro, aprovechar oportunidades claves del medio ambiente que cada día son más desafiantes, moldeando forzosamente nuestro futuro, también permite minimizar el impacto de las amenazas, utilizando las fortalezas para poder enfrentar y vencerlas.

Es necesario analizar el entorno y la situación interna del centro y determinar el diagnóstico estratégico en el que se plantea el FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas), obteniendo así los objetivos y estrategias a implementarse en la empresa.

CUADRO No. 3.9: ANÁLISIS FODA

OBJETIVO:	FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
Contribuir al mejoramiento de la competitividad y los niveles de ingreso de los profesionales de la provincia de Cotopaxi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ubicación estratégica. ▪ Conocimientos y experiencia. ▪ Confianza y credibilidad. ▪ Reducción de costos locales. ▪ Conocimiento del mercado. ▪ Programas alternativos, flexibles e innovadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No existen unidades exitosas para benchmarking. ▪ Recursos económicos limitados. ▪ Escaso apalancamiento financiero. ▪ Poca actividad de las empresas.
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS (FO)	ESTRATEGIAS (DO)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consolidación institucional. ▪ Servicios exclusivos. ▪ Facilidad para obtener información nacional e internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión de servicios e imagen institucional. ▪ Realizar alianzas estratégicas con ONG's internacionales y organizaciones nacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ofertar calidad. ▪ Especializar los servicios y a los instructores. ▪ Capacitar a personal docente.
AMENAZAS (A)	ESTRATEGIAS (FA)	ESTRATEGIAS (DA)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entorno económico y político, internacional y nacional. ▪ Globalización y TLC no da espacio para reacción. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajar en ámbito regional ▪ Incrementar número de entidades participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Convenios con nuevas organizaciones de ámbito regional. ▪ Encontrar organizaciones sólidas y convencidas para membresía.

FUENTE: Investigación de Campo

ELABORADO: Grupo de investigación

3.3.7.1. Misión

Promover el desarrollo sustentable y sostenible del sector productivo de la provincia de Cotopaxi; a través de programas de capacitación con herramientas técnico - prácticas que procuren la participación activa de todos los involucrados. Incorporando otras organizaciones de desarrollo y contrapartes locales, nacionales e internacionales; respetando los principios de autogestión, autonomía y preservación de los recursos.

3.3.7.2. Visión

Nos ubicaremos entre las mejores organizaciones de Capacitación y más reconocidas en el Ecuador, liderando el mercado local de los sectores productivos de MIPYMES, como resultado de alianzas estratégicas institucionales; con redes de servicios complementarios, la consolidación de productos y servicios existentes y con el desarrollo y validación de nuevos productos demandados por los segmentos de mercado objetivos.

3.3.7.3. Valores

- Compromiso permanente con el cumplimiento de planes y metas establecidas por el centro.
- Solidaridad compartida entre los capacitadores y participantes.

- Equidad de oportunidades y obligaciones
- Entrega total al trabajo diario y su proyección
- Lealtad con los miembros de las organizaciones empresariales

3.3.7.4. Políticas

- Prontitud y eficiencia en la entrega de nuestros servicios
- Evaluación trimestral de las actividades y su alcance
- Actualización y capacitación continua de nuestros facilitadores y personal
- Seguimiento permanente a nuestros clientes, en busca de concretar servicios para nuevas expectativas y necesidades
- Oferta de programas de capacitación probados y validados
- Exclusividad y personalización del servicio para cada uno de nuestros clientes, para hacerlos sentir únicos y servidos preferentemente
- Innovación permanente de nuestros servicios
- Seguimiento y evaluación a la capacitación que se han ejecutado

3.3.7.5. Ejes Estratégicos

- Mejora continua de la calidad de los productos y servicios, que orienta todos los esfuerzos y recursos del centro.
- Oportuna y flexible orientación al mercado, que aseguran la vigencia de los productos en las distintas etapas.

- La capacitación especializada y permanente a nivel provincial y nacional de todos los funcionarios, como camino a la excelencia.
- La empatía y amistad con los empresarios, surgida de la constante preocupación del centro por su crecimiento.
- Evolución permanente de metodologías y tecnologías aplicables a la realidad de las empresas de nuestros clientes.

3.3.8. Administración de la Capacitación

3.3.8.1. El Proceso de la Capacitación

Los facilitadores, deben apuntar todos sus esfuerzos a contribuir a lograr las metas organizacionales. Por ello, deben evidentemente evaluar regularmente las necesidades de las organizaciones participantes así como de los profesionales y medir los resultados de sus programas de capacitación, en relación con esas necesidades. Las actividades de planeación, administración y evaluación de la capacitación son tan importantes como las actividades de “enseñanza”.

3.3.8.2. La Detección de Necesidades

La capacitación planteada en las organizaciones, comienza cuando alguien se da cuenta de una oportunidad o un problema que puede crear una necesidad de

capacitación; nosotros en CAP – LAT, estaremos siempre pendientes de ésta detección.

La planeación de las actividades de capacitación implica recolección y análisis de datos que ofrezcan un panorama objetivo que permita medir la brecha que existe entre el desempeño actual y el deseable.

Algunas de las técnicas más comunes, para el establecimiento del diagnóstico de las necesidades de capacitación son:

- Observación
- Entrevistas (individuales o grupales)
- Cuestionarios: listas de comprobación, escalas de clasificación
- Diarios (registros de actividades)
- Muestreos de trabajo
- Evaluaciones de desempeño
- Estudios de la organización y sus métodos: Estudios de trabajo

3.3.8.3. Determinación de Objetivos de la Capacitación

Al redactar los objetivos, especificamos los niveles de rendimiento y desempeño que un formando debe lograr y las condiciones en las que el formando debe desempeñarse.

Como se ha mencionado, los objetivos provienen de la observación del desempeño y se basan en la información obtenida a partir de un análisis de necesidades de capacitación.

En términos generales se espera que la capacitación con miras a lograr la óptima calificación del capital humano, esté orientada a:

1. Dotar a la organización de capital humano altamente calificado en términos de conocimientos, habilidades y actitudes para un adecuado desempeño en su trabajo.
2. Desarrollar un sentimiento de responsabilidad hacia la organización a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
3. Lograr el perfeccionamiento de los ejecutivos y empleados para el desempeño en sus puestos actuales y futuros.
4. Mantener permanentemente actualizados a los ejecutivos y empleados de las organizaciones frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen.
5. Lograr cambios y comportamientos con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la organización.
6. Coadyuvar al alcance de los objetivos estratégicos de la organización.

Básicamente la redacción de los objetivos debe basarse en afirmaciones, claras y precisas de lo que sucederá con la población objetivo al finalizar el proceso de capacitación. Esta generalmente debe ser una conducta observable sobre la cual se pueda evaluar el aprendizaje.

Como regla general, un objetivo eficaz utilizará un verbo de acción:

- Escribir
- Demostrar
- Definir
- Resolver
- Explicar
- Seleccionar

3.3.8.4. Organización de la Capacitación

Es importante tomar en consideración que durante la redacción del proyecto de capacitación, los objetivos pueden sufrir varias modificaciones, hasta que se establezca la coherencia definitiva con todo el proceso, lo cual implica tomar en consideración algunos aspectos adicionales como variables e indicadores.

3.3.8.5. Logística de Eventos

Antes de realizar el programa responderemos a las tres preguntas claves:

- ¿Es realmente útil éste programa?
- ¿Se puede reemplazar el programa por otra cosa?
- ¿Para qué estamos haciendo este programa?

3.3.8.6. Aspectos Logísticos de un Evento de Capacitación

El lugar adecuado:

- Espacio
- Tranquilidad
- Comodidad
- Sin interferencias

Los documentos:

- Programación
- Material de apoyo
- Talleres - Ejercicios
- Evaluaciones
- Diplomas y / o certificados

Organizar la sala:

- Mesas y sillas - Ayudas audiovisuales
- Mesa directiva - Sonidos
- Podium - Utensilios
- Equipos - Agua, etc.

3.3.8.7. Recursos Claves para una Buena Conferencia

1. La presentación
2. El sonido
3. Llegar a tiempo
4. El clima interno
5. Los minutos antes de iniciar
6. El tiempo de conferencia
7. Cariño y motivación
8. Bebida y comida
9. Apoyos y sillas

3.3.8.8. Preparación del Programa

Formular de manera conjunta con todos los involucrados los objetivos claros y precisos de la capacitación y anotarlos:

- Los prioritarios
- Los demás
- Los secundarios

Poner un titulo: Claro Vendedor Conciso y Preciso



3.3.8.9. Desarrollo del Programa

- Dinamizar el grupo
- Ofrecer métodos de trabajo
- Sintetizar ideas y conceptos
- Ayudar a superar bloqueos

3.3.8.10. Control, Evaluación y Seguimiento

- Del conferencista o instructor (es)
- De los objetivos (contenidos programáticos)
- De los cambios de actitud de los participantes
- De los aspectos psico-sociales derivados

3.4. ESTUDIO ECONÓMICO FINANCIERO

3.4.1. Introducción

El estudio financiero permite conocer la factibilidad del proyecto previo estudio de la información obtenida, de ésta manera se sabrá cuan certeros son los datos que se han recopilado durante los estudios anteriores, además se podrá establecer la liquidez del proyecto en base a los ingresos, costos y gastos que generará la implantación del Centro de Capacitación y Dotación de Personal.

3.4.2. Objetivos

- Determinar la cantidad y el valor de la inversión tanto en activos fijos como en diferidos.
- Determinar la rentabilidad y el valor de inversión que son necesarios para desarrollar e implantar el proyecto.

3.4.3. Inversiones en Activos Fijos

Son todas las adquisiciones obtenidas para el desarrollo del proyecto, es decir aquellas que se realizan en los bienes tangibles que se utilizarán en el proceso de capacitación de los profesionales.

3.4.3.1. Costo de Equipos

EL valor que se requiere para la adquisición de los equipos del Centro de Capacitación y Dotación de Personal es de \$ 8.945,00 USD, detallados a continuación.

TABLA No. 3.35: COSTO DE EQUIPOS

ÍTEM	ADMINISTRATIVOS	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Equipo de Computo	3	600,00	1.800,00
2	Telefax	1	175,00	175,00
	CAPACITACIÓN			
3	Equipo de Computo	5	600,00	3.000,00
4	Televisores	1	220,00	220,00
5	Dvd	1	150,00	150,00
6	Proyector Infocus	1	1.000,00	1.000,00
7	Comp. Portátil	1	1.400,00	1.400,00
8	Copiadora	1	1.200,00	1.200,00
	TOTAL EQUIPOS		5.345,00	8.945,00

FUENTE: Investigación de Campo

ELABORADO: Grupo de investigación

3.4.3.2. Costo de los Muebles y Enseres

El valor que se destinará para la adquisición de muebles y enseres, comprendiéndose mesas, sillas, escritorios, archivadores entre otros del Centro de Capacitación y Dotación de Personal es de \$ 2.983,00 USD.

TABLA No. 3.36: COSTO DE MUEBLES Y ENSERES

ÍTEM	ADMINISTRATIVO	CANT.	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Archivadores 4 Usos	2	110,00	220,00
2	Escritorios	3	110,00	330,00
3	Sillas de Espera	4	22,00	88,00
4	Sillas Giratorias	3	50,00	150,00
5	Papeleras	3	9,00	27,00
6	Anaqueles 5 Usos	3	150,00	450,00
	CAPACITACIÓN			
7	Mesas Bipersoales	12	35,00	420,00
8	Sillas	24	22,00	528,00
9	Pizarrones	1	40,00	40,00
10	Pantalla	1	300,00	300,00
11	Espiraladora	1	230,00	230,00
12	Guillotina	1	200,00	200,00
	TOTAL MUEB. Y ENSER.		1.278,00	2.983,00

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado: Grupo de investigación

3.4.3.3. Costo de Instalaciones

Para que el establecimiento esté en óptimas condiciones para recibir a los capacitantes y pueda entrar en funcionamiento se realizará mejoramientos en la parte interna y externa; así como también se harán adecuaciones de las instalaciones, para dicho fin se destinará el valor de \$ 460,00 USD.



TABLA No. 3.37: MEJORAMIENTO DE INSTALACIONES

MEJORAMIENTO DE INSTALACIONES				
ÍTEM	DESCRIPCIÓN	CANT.	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Mejor. Instalaciones	1	300,00	300,00
2	Rotulo	2	80,00	160,00
	SUMAN		380,00	460,00

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado: Grupo de investigación

Con la finalidad de determinar el valor total que se destinará para las inversiones fijas del Centro de Capacitación y Dotación de Personal, se ha realizado el siguiente cuadro.

TABLA No. 3.38: ACTIVOS FIJOS

ACTIVO FIJO	VALOR TOTAL
Mejoramiento de instalaciones	460,00
Equipos	8.945,00
Muebles y Enseres	2.983,00
TOTAL ACTIVOS FIJOS	12.388,00

FUENTE: Tablas No. 3.40; 3.41; 3.42
ELABORADO: Grupo de investigación

3.4.4. Inversiones en Activos Fijos

Al igual que los activos fijos es necesario tener activos diferidos para la implementación del proyecto considerando que las inversiones en activos

diferidos son todas aquellas que se realizan sobre activos constituidos por los servicios o derechos adquiridos necesarios para la puesta en marcha del proyecto., constituyen inversiones susceptibles de amortización.

Se entiende por activo intangible al conjunto de bienes de propiedad del Centro su funcionamiento y que incluyen: patentes de inversión, nombres comerciales, asistencia de instalación y puesta en marcha, entre otros estudios que mejoren en el presente o futuro el funcionamiento del centro.

3.4.4.1. Gastos diferidos y otras inversiones

El Centro de Capacitación y Dotación de Personal, destinará \$ 2.511,20 USD para cubrir los gastos diferidos y otras inversiones, que también son importantes para que la empresa pueda ponerse en marcha.

TABLA No. 3.39: ACTIVOS DIFERIDOS

ACTIVO DIFERIDO	VIDA ÚTIL	VALOR (\$)
Gastos de constitución	5	600,00
Estudio Técnico	5	500,00
Gastos de puesta en marcha	5	600,00
Gastos de promoción	5	811,20
TOTAL ACTIVOS DIFERIDOS		2.511,20

FUENTE: Investigación de Campo

ELABORADO: Grupo de investigación

- **Gastos de constitución.-** Comprende todos los gastos legales realizados para que el proyecto sea constituido y legalizado como empresa para efecto se ha tomado el valor de \$ 600 USD, para trámites y honorarios de abogado.

TABLA No. 3.40: GASTOS DE CONSTITUCIÓN

GASTOS CONSTITUCIÓN	VALOR \$
Patente municipal	80,00
Registro Mercantil	40,00
Notarización	150,00
Publicación en el periódico	30,00
Honorarios Abogado	300,00
TOTAL	600,00

FUENTE: Investigación de Campo
ELABORADO: Grupo de investigación

- **Estudio Técnico.-** Se considera todos los egresos realizados para obtener datos e información recopilada en la investigación de mercado, los cuales son analizados para conocer la factibilidad del proyecto, para ello se ha destinado \$ 500,00 USD para copias de encuestas, movilización y honorarios.
- **Gastos de puesta en marcha.-** Comprende todos los egresos realizados antes de iniciar las funciones en las instalaciones, para lo cual se destinará \$ 600,00 USD, para la selección, contratación e instrucción de la mano de obra tanto directa como indirecta.
- **Gastos de promoción.-** Son aquellos gastos por concepto de publicidad y propaganda de cada uno de los talleres de capacitación a desarrollar en el centro y de la institución misma, al cual se destinará USD 811,20.



3.4.5. Capital de Trabajo

La inversión en capital de trabajo es la cantidad de recursos que se tiene para inmediata disposición a fin de solventar urgencias financieras, es decir, permitirá determinar con que cantidad de dinero cuenta el Centro de Capacitación y Dotación de Personal, para enfrentar los egresos de los primeros meses de funcionamiento, adicionalmente la inversión en capital de trabajo constituye el conjunto de recursos necesarios, en forma de activo corriente, para la operación normal del proyecto durante un ciclo productivo, para una capacidad y tamaño determinado.

TABLA No. 3.41: CAPITAL DE TRABAJO

CONCEPTO	VALOR TOTAL (\$)
Insumos	515,50
Útiles de aseo	155,88
Arriendo	990,00
Mano de obra directa	1.920,00
Mano de obra indirecta (Honorarios)	9.120,00
TOTAL	12.701,38

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado: Grupo de investigación

3.4.6. Fuentes de Financiamiento

La inversión requerida para la puesta en marcha del Centro de Capacitación y Dotación de Personal es de \$ 27.600,58 USD, la misma que se financiará

mediante crédito a mediano plazo para solventar el 60% y el restante 40% será el aporte equitativo de los 3 socios.

TABLA No. 3.42: INVERSIONES

INVERSIONES	VALOR TOTAL
a. INVERSIONES FIJAS	
ACTIVOS FIJOS	12.388,00
Mejoramiento de instalaciones	460,00
Muebles y enseres	2.983,00
Equipos de oficina	2.745,00
Equipos de computación	6.200,00
b. INVERSIONES DIFERIDAS	
ACTIVOS NOMINALES	2.511,20
Gastos de constitución	600,00
Estudio técnico	500,00
Gastos de puesta en marcha	600,00
Gastos promoción	811,20
c. CAPITAL DE TRABAJO	12.701,38
Insumos	515,50
Útiles de aseo	155,88
Arriendo	990,00
Mano de obra directa	1.920,00
Mano de obra indirecta	9.120,00
TOTAL	27.600,58

Fuente: Tablas No. 3.43; 3.44, 3.45, 3.46
 Elaborado: Grupo de investigación

3.4.6.1. Aportes de Capital Social

Para la implantación del Centro de Capacitación, se ha conformado una sociedad de 3 accionistas propietarios, los cuales realizarán aportaciones equitativas quedando distribuido los valores de la siguiente forma:

TABLA No. 3.43: APORTES SOCIOS

Accionistas	Aporte	Valor
Silvia Caiza	13,33%	3.680,08
Fernanda Herrera	13,33%	3.680,08
Germania Rivera	13,33%	3.680,08
Total	40,00%	11.040,23

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado: Grupo de investigación

3.4.6.2. Crédito

El valor restante de la inversión requerida para la implantación del Centro de Capacitación es de USD 16.560,35, correspondiente al 60%, el cual será financiado mediante crédito del Banco Solidario a un plazo de 5 años con una tasa de interés del 14.13% anual.

TABLA No. 3.44: CRÉDITO

MEDIANO PLAZO	
CAPITAL	16.560,35
INTERES	2.339,98
INTERES	14,13%

TABLA No. 3.45: AMORTIZACIÓN DE LA DEUDA

AMORTIZACIÓN DE LA DEUDA					
AÑO	CAPITAL	INTERESES AL	AMORTIZACIÓN	DIVIDENDO	SALDO
	PRESTADO	FINAL PERIODO			
1	16.560,35	2.339,98	3.312,07	5.652,05	13.248,28
2	13.248,28	1.871,98	3.312,07	5.184,05	9.936,21
3	9.936,21	1.403,99	3.312,07	4.716,06	6.624,14
4	6.624,14	935,99	3.312,07	4.248,06	3.312,07
5	3.312,07	468,00	3.312,07	3.780,07	0,00

FUENTE: Investigación de Campo
 ELABORADO: Grupo de investigación

La distribución de las inversiones se realizará de acuerdo al aporte de los socios y al crédito que se realizó en el Banco, en el siguiente cuadro se expresa la estructura del financiamiento del crédito.

TABLA No. 3.46: ESTRUCTURA FINANCIERA

Capital propio	11.040,23	40,00%
Capital financiado	16.560,35	60,00%
SUMA	27.600,58	100,00%

FUENTE: Tabla Aportes de Socios y Crédito
 ELABORADO: Grupo de investigación

TABLA No. 3.47: USOS DE FONDOS

RUBROS DE INVERSION	USOS DE FONDOS	FUENTES DE FINANCIAMIENTO	
		RECURSO PROPIO	APORTE EXTERNO
a. INVERSIONES FIJAS	12.388,00		
ACTIVOS FIJOS	12.388,00		
EQUIPOS	8.945,00		8.945,00
MUEBLES Y ENSERES	2.983,00		2.983,00
MEJORAMIENTO DE INSTALACIONES	460,00	460,00	
b. INVERSIONES DIFERIDAS	2.511,20		
ACTIVOS INTANGIBLES	2.511,20		
GASTOS DE CONSTITUCIÓN	600,00	600,00	
ESTUDIO TECNICO	500,00	500,00	
GASTOS DE PUESTA EN MARCHA	600,00	600,00	
GASTOS DE PROMOCIÓN	811,20	288,23	522,97
c. CAPITAL DE TRABAJO	12.701,38		
INSUMOS	515,50		515,50
MANO DE OBRA DIRECTA	1.920,00		1.920,00
MANO DE OBRA INDIRECTA (HON.)	9.120,00	9.120,00	
ARRIENDO	990,00		990,00
ÚTILES DE ASEO	155,88		155,88
TOTAL DE INVERSIONES	27.600,58	11.040,23	16.560,35

Fuente: Tabla Estructura Financiera

Elaborado: Grupo de investigación

3.4.7. Costos

3.4.7.1. Costos Fijos

TABLA No. 3.48: COSTOS TOTALES

COSTOS TOTALES	VALOR
COSTOS DE CAPACITACIÓN	4.831,94
Mano de Obra Directa	1.920,00
Mano de Obra Indirecta	2.400,00
Insumos	434,00
Útiles de Aseo	77,94
COSTOS DE ADMINISTRACIÓN	11.462,24
Sueldos y Salarios	6.720,00
Servicios Básicos	990,00
Dep. Equipos	894,50
Dep. Muebles y Enseres	298,30
Útiles de Oficina	81,50
Arriendo	2.400,00
Útiles de Aseo	77,94
COSTOS DE VENTA	811,20
Publicidad y Propaganda	811,20
COSTOS FINANCIEROS	2.339,98
Intereses	2.339,98
TOTAL	19.445,36

Fuente: Tablas No. 3.43; 3.44; 3.45; 4.46
Elaborado: Grupo de investigación

3.4.7.2. COSTOS ANUALES PROYECTADOS

TABLA No. 3.49: COSTOS ANUALES PROYECTADOS

COSTOS TOTALES	AÑOS											
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
COSTOS DE CAPACITACIÓN	4.831,94	5.073,54	5.327,21	5.593,57	5.873,25	6.166,92	6.475,26	6.799,02	7.138,98	7.495,92		
Mano de Obra Directa	1.920,00	2.016,00	2.116,80	2.222,64	2.333,77	2.450,46	2.572,98	2.701,63	2.836,71	2.978,55		
Mano de Obra Indirecta (honorarios)	2.400,00	2.520,00	2.646,00	2.778,30	2.917,22	3.063,08	3.216,23	3.377,04	3.545,89	3.723,19		
Insumos	434,00	455,70	478,49	502,41	527,53	553,91	581,60	610,68	641,22	673,28		
Útiles de Aseo	77,94	81,84	85,93	90,23	94,74	99,47	104,45	109,67	115,15	120,91		
COSTOS DE ADMINISTRACIÓN	11.462,24	12.016,36	12.598,19	13.209,11	13.850,58	14.524,11	15.231,33	15.973,91	16.753,61	17.572,30		
Sueldos y Salarios	6.720,00	7.056,00	7.408,80	7.779,24	8.168,20	8.576,61	9.005,44	9.455,71	9.928,50	10.424,93		
Servicios Básicos	990,00	1.039,50	1.091,48	1.146,05	1.203,35	1.263,52	1.326,69	1.393,03	1.462,68	1.535,81		
Dep. Equipos	894,50	939,23	986,19	1035,50	1087,27	1141,63	1198,72	1258,65	1321,58	1387,66		
Dep. Muebles y Enseres	298,30	298,30	298,30	298,30	298,30	298,30	298,30	298,30	298,30	298,30		
Útiles de Oficina	81,50	81,50	81,50	81,50	81,50	81,50	81,50	81,50	81,50	81,50		
Arriendo	2.400,00	2.520,00	2.646,00	2.778,30	2.917,22	3.063,08	3.216,23	3.377,04	3.545,89	3.723,19		
Útiles de Aseo	77,94	81,84	85,93	90,23	94,74	99,47	104,45	109,67	115,15	120,91		
COSTOS DE VENTA	811,2	851,76	894,35	939,07	986,02	1035,32	1087,09	1141,44	1198,51	1258,44		
Publicidad y Propaganda	811,2	851,76	894,35	939,07	986,02	1035,32	1087,09	1141,44	1198,51	1258,44		
COSTOS FINANCIEROS	2.339,98	2.105,98	1.871,98	1.637,98	1.403,99	1.169,99	935,99	701,99	468,00	234,00		
Intereses	2.339,98	2.105,98	1.871,98	1.637,98	1.403,99	1.169,99	935,99	701,99	468,00	234,00		
TOTAL	19.445,36	20.047,64	20.691,73	21.379,73	22.113,84	22.896,34	23.729,67	24.616,36	25.559,10	26.560,66		

Fuente: Tabla No. 3.53

Elaborador: Grupo de investigación

3.4.8. Ingresos

3.4.8.1. Estimación de ingresos

Con la información obtenida de la competencia de los diferentes centros de capacitación se ha podido establecer que ingresos podrá tener la nueva unidad de servicios, adicionalmente se ha analizado la oferta y la demanda insatisfecha para saber con certeza cuales serán lo clientes que captaremos en el primer año de funcionamiento y en base a ello se podrá realizar una estimación de los ingresos.

Los rubros que se ha tomado para la estimación de ingresos son valor del curso de capacitación en su primer año de funcionamiento y realizado la respectiva proyección para los 10 años subsiguientes con la finalidad de obtener un estimado de ingresos y saber si se puede cubrir los egresos en que se incurrirá.

A continuación se presenta un cuadro del promedio de ingreso mensual y otro de la proyección de ingresos que espera tener el Centro de Capacitación y Dotación de Personal.



TABLA No. 3.50: INGRESOS ANUALES

SERVICIOS/CURSOS	INVERSIÓN (\$)	MENSUAL (Particip.)	TOTAL MENSUAL (\$)	MESES DE SERVICIO	TOTAL ANUAL
Tematicas ofertadas	150	40	6.000,00	4	24.000,00
TOTAL INGRESOS PRIMER AÑO					24.000,00

Fuente: Investigación de campo
Elaborado: Grupo de investigación

TABLA No. 3.51: INGRESOS ANUALES PROYECTADOS

SERVICIOS	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tematicas ofertadas	24.000,00	25.200,00	26.460,00	27.783,00	29.172,15	30.630,76	32.162,30	33.770,41	35.458,93	37.231,88
TOTAL		25.200,00	26.460,00	27.783,00	29.172,15	30.630,76	32.162,30	33.770,41	35.458,93	37.231,88

Fuente: Tabla No. 3.55
Elaborado: Grupo de investigación

3.4.9. Proyección de Balances

Se denominan Estados Financieros a los Balances de Situación y de Resultados que se elaboran a la finalización de cada ciclo contable, en base a los datos de las cuentas que resumen las transacciones u operaciones realizadas por una entidad durante un mes, bimestre, semestre o un año.

3.4.9.1. Estado de Pérdidas y Ganancias

El estado de pérdidas y ganancias presenta el resultado de las operaciones provenientes del uso de los recursos en un período determinado (un año).

Para que una empresa pueda continuar en operación debe ser capaz de generar resultados positivos; en esencia el Estado de Resultados, permite conocer los ingresos y egresos que se ha tenido en un determinado período, lo que permitirá determinar la utilidad neta del negocio, mediante esto se podrá determinar si la inversión realizada es beneficiosa o no, para el inversionista.

Se presenta el Estado de Resultados con la proyección para los 10 años subsiguientes, con la finalidad de determinar la utilidad neta del proyecto:

TABLA No. 3.52: ESTADO DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS PROYECTADO

RUBROS	AÑOS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INGRESOS/VENTAS	24.000,00	25.200,00	26.460,00	27.783,00	29.172,15	30.630,76	32.162,30	33.770,41	35.458,93	37.231,88
Tematicas ofertadas	24.000,00	25.200,00	26.460,00	27.783,00	29.172,15	30.630,76	32.162,30	33.770,41	35.458,93	37.231,88
EGRESOS	15.912,58	16.549,08	17.211,05	17.899,49	18.615,47	19.360,09	20.134,49	20.939,87	21.777,46	22.648,56
Mano de Obra Directa	1.920,00	2.016,00	2.116,80	2.222,64	2.333,77	2.450,46	2.572,98	2.701,63	2.836,71	2.978,55
Mano de Obra Indirecta	2.400,00	2.520,00	2.646,00	2.778,30	2.917,22	3.063,08	3.216,23	3.377,04	3.545,89	3.723,19
Sueldos y Salarios	6.720,00	7.056,00	7.408,80	7.779,24	8.168,20	8.576,61	9.005,44	9.455,71	9.928,50	10.424,93
Servicios Básicos	990,00	1.039,50	1.091,48	1.146,05	1.203,35	1.263,52	1.326,69	1.393,03	1.462,68	1.535,81
Útiles de Aseo	155,88	162,12	168,6	175,34	182,36	189,65	197,24	205,13	213,33	221,87
Útiles de Oficina	81,50	85,58	89,85	94,35	99,06	104,02	109,22	114,68	120,41	126,43
Arriendo	2.400,00	2.520,00	2.646,00	2.778,30	2.917,22	3.063,08	3.216,23	3.377,04	3.545,89	3.723,19
Insumos	434,00	455,70	478,49	502,41	527,53	553,91	581,60	610,68	641,22	673,28
Publicidad y Propaganda	811,20	851,76	894,348	939,0654	986,01867	1035,3196	1087,085584	1141,43986	1198,5119	1258,43745
UTILIDAD BRUTA EN VENTAS	8.087,42	8.650,92	9.248,95	9.883,51	10.556,68	11.270,67	12.027,81	12.830,54	13.681,47	14.583,32
Gastos Financieros										
Intereses	2339,98	2.105,98	1.871,98	1.637,98	1.403,99	1.169,99	935,99	701,99	468,00	234,00
UTILIDAD ANTES DE PARTICIPACIÓN	5.981,44	6.778,94	7.610,97	8.479,52	9.386,69	10.334,68	11.325,82	12.362,54	13.447,47	14.583,32
Participación Trabajadores (15%)	897,22	1016,84	1141,65	1271,93	1408,00	1550,20	1698,87	1854,38	2017,12	2187,50
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	5.084,22	5.762,10	6.469,32	7.207,59	7.978,69	8.784,48	9.626,94	10.508,16	11.430,35	12.395,82
Impuesto a la Renta (25%)	1.271,06	1.440,52	1.617,33	1.801,90	1.994,67	2.196,12	2.406,74	2.627,04	2.857,59	3.098,95
Reserva Legal Estatutaria (5%)	254,21	288,10	323,47	360,38	398,93	439,22	481,35	525,41	571,52	619,79
UTILIDAD NETA	3.558,96	4.033,47	4.528,53	5.045,31	5.585,08	6.149,13	6.738,86	7.355,71	8.001,25	8.677,07

Fuente: Tabla No. 3.56

Elaborado: Grupo de investigación

3.4.9.2. Balance General

El Balance General se compone de: El activo, que para la empresa significa cualquier pertenencia material e inmaterial. El Pasivo, que significa cualquier tipo de obligación o deuda que se tenga con terceros; y el Capital, que significa los activos, representados en dinero o en títulos, que son propiedad de los accionistas o propietarios directos de la empresa.

Su igualdad se resumen en:

$$\text{Activo} = \text{Pasivo} + \text{Patrimonio}$$

En el Balance General se verá reflejado las inversiones que se han realizado en activos fijos, diferidos, crédito bancario y las aportaciones de los socios todo esto con la finalidad de tener una visión global de los ingresos y egresos que se realizará en el año cero.

TABLA No. 3.53: BALANCE GENERAL PARA EL AÑO CERO

DETALLE	AÑO 0
ACTIVO CORRIENTE	12.701,38
Insumos	515,50
Útiles de aseo	155,88
Arriendo	990,00
Mano de obra directa	1.920,00
Mano de obra indirecta	9.120,00
ACTIVO FIJO	12.388,00
Mejoramiento de instalaciones	460,00
Muebles y enseres	2.983,00
Equipos de oficina	2.745,00
Equipos de computación	6.200,00
ACTIVOS DIFERIDOS	2.511,20
Gastos de constitución	600,00
Estudio técnico	500,00
Gastos de puesta en marcha	600,00
Gastos de promoción	811,20
TOTAL ACTIVOS	27.600,58
PASIVO	
PASIVO CORRIENTE	16.560,35
Deuda a Mediano Plazo	16.560,35
PATRIMONIO	11.040,23
Capital de Trabajo	11.040,23
TOTAL PASIVO+PATRIMONIO	27.600,58

Fuente: Tabla No. 3.47

Elaborado: Grupo de investigación

3.4.9.3. Flujo de Caja

Este estado permite evaluar los orígenes y aplicaciones de fondos a mediano y largo plazo, el conocimiento de los patrones históricos de aplicación de fondos permite que el administrador financiero planee mejor sus requerimientos de fondos futuros y determine la liquidez del negocio, es decir, si se dispone del efectivo necesario para que la empresa pague sus deudas.



TABLA No. 3.55: FLUJO DE CAJA

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
RUBROS											
+ INGRESOS		24.000,00	25.200,00	26.460,00	27.783,00	29.172,15	30.630,76	32.162,30	33.770,41	35.458,93	37.231,88
+ VALOR SALVAMENTO											
- COSTOS DE CAPACITACIÓN		4.831,94	5.073,54	5.327,21	5.593,57	5.873,25	6.166,92	6.475,26	6.799,02	7.138,98	7.495,92
- COSTOS ADMINISTRACIÓN		11.462,24	12.035,35	12.637,12	13.268,98	13.932,42	14.629,05	15.360,50	16.128,52	16.934,95	17.781,70
- COSTOS DE VENTAS		811,20	851,76	894,35	939,07	986,02	1035,32	1087,09	1141,44	1198,51	1258,44
- COSTOS FINANCIEROS		2.105,98	2.211,28	2.321,84	2.437,94	2.559,83	2.687,82	2.822,21	2.963,33	3.111,49	3.267,07
- AMORTIZACIÓN INVERSIÓN DIFERIDA(5 AÑOS)		502,20	502,20	502,20	502,20	502,20					
= UTILIDAD ANTES DE REP.U.T.e IMP		4.286,44	4.525,87	4.777,28	5.041,25	5.318,42	6.111,65	6.417,24	6.738,10	7.075,00	7.428,75
- REPARTO DE UTILIDADES 15%		642,97	678,88	716,59	756,19	797,76	916,75	962,59	1010,71	1061,25	1114,31
= UTILIDAD ANTES DE IMPUESTO		3.643,47	3.846,99	4.060,68	4.285,06	4.520,66	5.194,91	5.454,65	5.727,38	6.013,75	6.314,44
- IMPUESTO 25%		910,87	961,75	1.015,17	1.071,27	1.130,16	1.298,73	1.363,66	1.431,85	1.503,44	1.578,61
= UTILIDAD NETA		2.732,61	2.885,24	3.045,51	3.213,80	3.390,49	3.896,18	4.090,99	4.295,54	4.510,31	4.735,83
+ DEPRECIACIONES		119,30	119,30	119,30	119,30	119,30	119,30	119,30	119,30	119,30	119,30
+ AMORTIZACIÓN INVERSIÓN DIFERIDA(5 AÑOS)		502,20	502,20	502,20	502,20	502,20					
- INVERSIÓN FIJA		-12.388,00									
- INVERSIÓN CAPITAL DE TRABAJO		-2.511,20									
- INVERSIÓN ACTIVO NOMINAL		-12.701,38									
+ RECUPER. CAPITAL DE TRABAJO											
+ PRESTAMO		16.560,35									
- AMORTIZACIÓN PRESTAMO		-3.312,07	-3.312,07	-3.312,07	-3.312,07	-3.312,07					
FLUJO DE CAJA	-11.040,00	6.666,18	6.818,81	6.979,08	7.147,37	7.324,06	4.015,48	4.210,29	4.414,84	4.629,61	4.855,13

3.5. EVALUACIÓN FINANCIERA DEL PROYECTO

Para realizar la evaluación financiera del presente proyecto se cuenta con varios parámetros que nos ayudarán a determinar que tan factible y rentable sería implantar el nuevo negocio, para ello es indispensable tener un criterio amplio que permitirá tomar una decisión acertada, una vez realizado el análisis.

En la evaluación financiera se podrá establecer la rentabilidad, el período de recuperación de la inversión y la razón beneficio costo, todo esto partiendo de una serie de matrices diseñadas para evaluar la factibilidad del proyecto, lo que permitirá tener una mejor visión de las diversas inversiones en que se va a incurrir para poner en funcionamiento el Centro de Capacitación y Dotación de Personal.

3.5.1. Análisis del Valor Actual Neto

Es un indicador que plantea que el proyecto debe aceptarse si su valor actual neto (VAN) es igual o superior a cero.

La actualización se presenta en la medida en que se tienen que comparar valores monetarios en el tiempo. Como toda inversión es un cambio entre gastos presentes e ingresos futuros, una medición de este cambio exige la utilización de la actualización.

TABLA No. 3.55: VALOR ACTUAL NETO (VAN)

AÑOS	FLUJO EFECTIVO	FACTOR ACTUAL. 6%	FLUJO ACTUAL	FLUJO. EFECT. ACT. ACUM.
0	-11.040,00	1	-11.040,00	-11.040,00
1	6666,18	0,94	6.266,20	-4.773,80
2	6818,81	0,89	6.068,74	1.294,95
3	6979,08	0,84	5.862,43	7.157,38
4	7147,37	0,79	5.646,42	12.803,80
5	7324,06	0,75	5.493,05	18.296,85
6	4015,48	0,7	2.810,84	21.107,68
7	4210,29	0,67	2.820,89	23.928,57
8	4414,84	0,63	2.781,35	26.709,92
9	4629,61	0,59	2.731,47	29.441,39
10	4855,13	0,56	2.718,87	32.160,27

Fuente: Tablas Anteriores

Elaborado: Grupo de investigación

El resultado del Valor Actual Neto es de \$ 32160.27 USD, tomando como referencia una tasa del 6% como mínima (tasa de descuento inferior), la misma que servirá de referencia para el cálculo subsiguiente de la TIR, lo que quiere decir que el proyecto es rentable porque ésta cantidad está sobre lo mínimo exigido, por cuanto su resultado es positivo y mayor que cero.

TABLA No. 3.56: VALOR ACTUAL NETO (VAN)

AÑOS	FLUJO EFECTIVO	FACTOR ACTUAL. 8%	FLUJO ACTUAL	FLUJO. EFECT. ACT. ACUM.
0	-11.040,00	1	-11.040,00	-11.040,00
1	6666,18	0,92	6.132,88	-4.907,12
2	6818,81	0,86	5.864,18	957,06
3	6979,08	0,79	5.513,48	6.470,54
4	7147,37	0,74	5.289,05	11.759,59
5	7324,06	0,68	4.980,36	16.739,95
6	4015,48	0,63	2.529,75	19.269,70
7	4210,29	0,58	2.441,97	21.711,67
8	4414,84	0,54	2.384,01	24.095,68
9	4629,61	0,5	2.314,81	26.410,49
10	4855,13	0,46	2.233,36	28.643,85

Fuente: Tablas Anteriores

Elaborado: Grupo de investigación

El resultado del Valor Actual Neto es \$ 28643.85 tomando como referencia una tasa de interés del 8% como máxima (tasa de descuento superior), la misma que nos servirá para el cálculo de la Tasa Interna de Retorno, lo que quiere decir que el proyecto es rentable y aceptable porque ésta cantidad está sobre lo mínimo exigido, por cuanto su resultado es positivo y mayor que cero.

3.5.2. Análisis de la Tasa Interna de Retorno Financiera

La TIR representa la tasa de interés más alta que un inversionista podría pagar sin perder dinero, si todos los fondos para el financiamiento de la inversión se

tomarán prestados, se pagará con las entradas en efectivo de la inversión a medida que se fuesen produciendo.

Para el cálculo de la TIR se aplicará la siguiente fórmula:

$$\text{TIR} = \frac{(\text{VAN1} \times \text{R2}) - (\text{VAN2} \times \text{R1})}{(\text{VAN1} - \text{VAN2})}$$

Donde:

TIR = tasa interna de retorno

R1 = tasa de descuento inferior

R2 = tasa de descuento superior

VAN1 = valor actual neto a la tasa de descuento inferior

VAN2 = valor actual neto a la tasa de descuento superior.

$$\text{TIR} = \frac{(32160.27 \times 0.08) - (28643.85 \times 0.06)}{32160.27 - 28643.85}$$

$$\text{TIR} = \frac{(2572.82) - (1718.63)}{3516.42}$$

$$\text{TIR} = \frac{854.19}{3516.42}$$

$$\text{TIR} = 24\%$$

Como se observa la TIR para el proyecto es del 24%, por lo que consideramos un proyecto rentable ya que éste porcentaje es mayor que la tasa mínima aceptable de rendimiento que es del 4.5% lo que demuestra que estará en capacidad de generar mayor rentabilidad que cualquier otra inversión que se le de al capital.

Además se puede decir que el 24%, es el rendimiento en efectivo de los recursos invertidos en el proyecto.

3.5.3. Período de Recuperación de la Inversión (PRI)

El plazo de recuperación real de una inversión, es el tiempo que tarda exactamente en ser recuperada la inversión inicial basándose en los flujos que genera en cada período de su vida útil.

$$\text{PRI} = \frac{\text{AÑO ÚLT. FLUJ. ACUM. NEGAT.} + \text{MONTO PRIM. FLUJO ACUM. POSIT.}}{\text{INVERSIÓN INICIAL}}$$

$$\text{PRI} = 1 + \frac{1294.95}{27600.58}$$

$$\text{PRI} = 1 + 0.046$$

$$\text{PRI} = 1.05$$

La inversión del proyecto del centro de capacitación se recuperará en 1 año, ésta recuperada la inversión, además se cree que es un proyecto aceptable y que su próxima inversión sería dentro de varios años, por lo que el proyecto cuenta con activos fijos de una vida útil de 10 años.

3.5.4. Análisis de la Relación Beneficio/ Costo

Este indicador no es un parámetro que mida nivel de rentabilidad, solamente nos dice cuántos son los beneficios superiores respecto de los costos; en términos del valor presente, hay que mencionar que esto se aplica dependiendo de la forma de cálculo.

TABLA No. 3.57: INGRESOS ACTUALIZADOS

AÑOS	INGRESOS	FACTOR ACTUALIZACIÓN	INGRESOS ACTUALIZADOS
1	24000,00	0,94	22.560,00
2	25200,00	0,89	22.428,00
3	26460,00	0,84	22.226,40
4	27783,00	0,79	21.948,57
5	29172,15	0,75	21.879,11
6	30630,76	0,70	21.441,53
7	32162,30	0,67	21.548,74
8	33770,41	0,63	21.275,36
9	35458,93	0,59	20.920,77
10	37231,88	0,56	20.849,85
TOTAL	301.869,42		217.078,33

Fuente: Tablas Anteriores

Elaborado: Grupo de investigación

TABLA No. 3.58: COSTOS ACTUALIZADOS

AÑOS	COSTOS	FACTOR. ACTUALIZACIÓN	COSTOS ACTUALIZADOS
1	19.445,36	0,94	18.278,64
2	20.047,64	0,89	17.842,40
3	20.691,73	0,84	17.381,05
4	21.379,73	0,79	16.889,99
5	22.113,84	0,75	16.585,38
6	22.896,34	0,7	16.027,44
7	23.729,67	0,67	15.898,88
8	24.616,36	0,63	15.508,31
9	25.559,10	0,59	15.079,87
10	26.560,66	0,56	14.873,97
TOTAL	227.040,43		164.365,92

Fuente: Tablas Anteriores
Elaborado: Grupo de investigación

$$R_{B/C} = \frac{\text{INGRESOS ACTUALIZADOS}}{\text{COSTOS ACTUALIZADOS}}$$

$$R_{B/C} = \frac{217078.33}{164.365,92}$$

$$R_{B/C} = 1.32$$

Según la fórmula aplicada para el cálculo de la relación beneficio/costo se interpretaría, que los beneficios generados dentro del período de análisis son mayores a los costos en un 32%, es decir, se tiene un excedente de 32 centavos

por cada dólar que se gaste, lo que implica un proyecto rentable y con un beneficio aceptable.

3.5.5. Análisis de Sensibilidad

El Análisis de Sensibilidad, permite visualizar que tan sensible es el proyecto frente a los diferentes escenarios de reducciones de precio e incremento en los gastos operativos, para saber cual es el impacto que causaría en la TIR, VAN y RB/C.

$$R_{A/S} = \frac{\text{INGRESOS} - \text{COSTOS}}{\text{CAPITAL (INVERSIÓN INICIAL)}}$$

TABLA No. 3.59: ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD

AÑOS	INGRESOS	COSTOS	INGRESOS - COSTOS	INVERSIÓN INICIAL	RA/S	%
1	24000,00	19.445,36	4.554,64	27.600,58	0,17	17
2	25200,00	20.047,64	5.152,36	27.600,58	0,19	19
3	26460,00	20.691,73	5.768,27	27.600,58	0,21	21
4	27783,00	21.379,73	6.403,27	27.600,58	0,23	23
5	29172,15	22.113,84	7.058,31	27.600,58	0,26	26
6	30630,76	22.896,34	7.734,42	27.600,58	0,28	28
7	32162,30	23.729,67	8.432,63	27.600,58	0,31	31
8	33770,41	24.616,36	9.154,05	27.600,58	0,33	33
9	35458,93	25.559,10	9.899,83	27.600,58	0,36	36
10	37231,88	26.560,66	10.671,22	27.600,58	0,39	39

Fuente: Tablas Anteriores

Elaborado: Grupo de investigación

Según el análisis de sensibilidad para el proyecto se puede observar que en el primer año de funcionamiento del Centro de Capacitación los costos podrán variar hasta el 17%.

3.6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.6.1. CONCLUSIONES

- Es un proyecto factible según el estudio de mercado, técnico, financiero y además rentable para el inversionista.

- El servicio conjunto de capacitación y dotación de personal es nuevo en el sector, por lo que ha tenido una gran aceptación por parte de la población, por lo tanto existe una buena oportunidad.

- Existe un porcentaje de demanda insatisfecha en lo referente a la prestación del servicio de capacitación y dotación de personal, lo que permitirá ofrecer varias alternativas de servicio.

- De acuerdo al estudio financiero que se realizó se pudo determinar el monto de la inversión y proyectar los ingresos que captará el centro de capacitación y dotación de personal, lo que refleja una rentabilidad aceptable para el profesional inversionista.

- Por ser una nueva alternativa de capacitación, quienes consuman estos servicios mejorarán sus competencias tanto en lo laboral como en lo profesional.

3.6.2. RECOMENDACIONES

- Para que el Centro de Capacitación y Dotación de Personal funcione en óptimas condiciones se debe contar con el espacio, materiales y personal apropiado, así como seguir las normas establecidas en la ley al momento de implantar el nuevo servicio en el sector.
- Una vez puesto en marcha el proyecto Capacitación y Dotación de Personal se fijará estrategias y políticas de marketing, a través de políticas y estrategias publicitarias, creando alianzas y estrategias frente a la competencia.
- Cumplir con las metas establecidas para cada profesional, para ello es necesario seguir una guía de trabajo en la enseñanza y políticas establecidas por la institución.
- Innovar constantemente los métodos de enseñanza para despertar expectativas y captar la atención del profesional lo que ayudará a mejorar el desarrollo y desenvolvimiento del mismo.

- Actualización permanente de nuestro equipo de trabajo y demás personal operativo del centro.

3.7. GLOSARIO

ADMINISTRACIÓN.- Es una práctica social usualmente esquematizada como el manejo de los recursos de una organización para el logro de sus objetivos.

CAPACIDAD EMPRESARIAL.- Factor de naturaleza cualitativa que significa el espíritu emprendedor del hombre que mueve, combina y anima los demás factores de la producción.

COMPETENCIA.- Capacidad de un tribunal para el conocimiento o resolución de una materia o cuestión determinada

DESEMPEÑO.- Ejecutar actividades relacionadas con el cargo que ocupa dentro de una empresa

EMPRESA.- Se denomina a la organización lucrativa de personal, capital y trabajo con unidad de nombre, permanencia en la actividad y finalidad definida.

MERCADO.- Es la Institución u organización social a través de la cual los oferentes o compradores) de un determinado bien o servicio.

MERCADO DE TRABAJO.- Es el ente en que concurren personas desempleadas y Empleadores con el fin de entablar una relación de trabajo.

OFERTA.- Categoría económica que expresa la cantidad de bienes o servicios que, a determinado precio, los oferentes estarían dispuestos a negociar en el mercado.

PLANIFICACIÓN.- Es planear fijar los objetivos o metas de la empresa, tanto los generales de toda organización como los específicos.

PROYECTO.- Proyecto es la búsqueda de una solución inteligente tendiente a resolver, entre tantas, una necesidad humana.

RECURSOS.- Se considera de manera que máxime la obtención de un determinada objetivo.

RENDIMIENTO.- Desde el punto de vista económico, para un proceso productivo.

RESULTADO.- Beneficio o pérdida que arroja una sociedad al final de cada ejercicio económico y que se obtiene deducido de todos los ingresos los gastos correspondientes.

3.8. BIBLIOGRAFÍA

3.8.1. BIBLIOGRAFIA CITADA

- AGUILAR, R. Metodología de la Investigación Científica. UPL. Loja-Ecuador. 1996
- CHAVENATO, Adalberto Administración de Recursos Humanos Quinta edición Colombia MC grawhill
- GUIA EMPRESARIAL PROFESIONAL OFICA Primera Edición 2005 Latacunga-Ecuador
- HERRERA, L. Maestría en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales. AFEFCE. Quito-Ecuador 2002

VALDERRAMA, S. Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis de
Investigación Científica.
Editorial San Marcos. Lima.
2002

3.8.2. BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

BOHLANDER, George Administración de Recursos Humanos.
Indiana
1994

CASTILLO, José Administración de Personal
Primera edición
Bogota

CONGDON, Tin

DOUGLAS, Mcwillian Diccionario de Economía
Grijalbo S.A.
Caracas
1992

GOMEZ, Guillermo Planeación y Organización de Empresa
Octava edición
Quito



HERBERT Chruden

SHERMAN Arthur

Administración de Personal

Décimo quinta impresión

1991

SHERMAN, Arthur

RAMIREZ, David

Contabilidad Administrativa

Quinta edición

México

1997

WILLIAN, B. Werther

HEITH Davis

Administración de Personal y RR.HH.

Cuarta edición

México

1995

www.mef.gob.pe/dnpp/glosario.htm

3.8.3. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

AAKER, David A.

Investigación de Mercados

Nueva Editorial Interamericana

México

1993

- ALONSO, J. Diccionario de Economía y de
Negocios.
Edición Espasa.
Madrid
1999
- EYSSAUTIER, Maurice Elementos Básicos de Mercadotecnia
Editorial Trillas
México
1997
- KOONTZ H. Administración Una Perspectiva Global.
Sexta Edición
Editorial Mac Graw-Hill.
México
1998
- NARANJO, S. Contabilidad de Servicios.
Tercera Edición
Quito Ecuador
1998
- STONER, James Administración Sexta Edición

ANEXOS

ANTEPROYECTO

ANEXO 1 ANTEPROYECTO
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
HUMANÍSTICAS Y DEL HOMBRE

*PROYECTO DE TESIS PREVIO LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO EN
CONTABILIDAD Y AUDITORIA C.P.A.*

TEMA:

**“ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DEL CENTRO DE
CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE RECURSO HUMANO DE
ACUERDO AL PERFIL QUE REQUIERE EL MERCADO INDUSTRIAL
DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.”**

POSTULANTES:

CAIZA PILA SILVIA DEL PILAR

HERRERA ARMAS MARIA FERNANDA

RIVERA CLAUDIO GERMANIA DE LOS ANGELES

DIRECTOR:

ING. TITO RECALDE

LATACUNGA – ECUADOR

2006

1.- SELECCIÓN Y DELIMITACIÓN DEL TEMA

A nivel mundial en los últimos años se ha producido un creciente incremento de las Empresas Laborales Intermediarias, pues surge como uno de los caminos para el desarrollo de las áreas productivas a manera de una nueva división del trabajo, propendiendo a buscar eminentemente profesionales especialistas, sustentada en las ventajas de la especialización, que permita aumentar la productividad y reducir los costos; y, así poder cumplir con uno de los objetivos que persegue toda entidad empresarial.

También se puede indicar que existe una tendencia mundial concreta y evidente en favor de las Empresas de Colocación de Personal, ya que la estructura, organización y composición del mercado de trabajo es muy dinámico y cambiante constantemente. Hoy en día la industria requiere de componentes de calidad, para poder enfrentar exitosamente las exigencias de los consumidores y esto lo puede hacerlo a través del avance tecnológico y con la introducción de nuevas modalidades de organización de los procesos de laborales.

En América Latina de igual forma, las Empresas de Colocación de Recursos Humanos, se han dedicado a la selección y asignación de personal, ofreciendo vínculos más eficaces entre la demanda de empleo y la oferta de trabajo, como una

herramienta adicional que le permite asegurar el rendimiento del candidato, sino también cubrir el puesto de trabajo con un personal de calidad; por lo tanto se busca siempre fortalecer la efectividad del sistema de selección e incorporación de este recurso tan importante en el desarrollo de las organizaciones.

En el Ecuador se puede indicar que los procesos de globalización han tenido fuerte incidencia en el Mercado Laboral, pues con la escasez en la generación de empleo permanente, con una legislación laboral rígida; las empresas de capacitación y dotación de personal han tomado una importancia relevante, pues se han convertido en un magnífico mecanismo para dinamizar los procesos productivos, pues permite brindar un medio para que las personas tengan un rendimiento que permita satisfacer los propósitos de los empresarios y las exigencias de los consumidores.

En el cantón Latacunga, a pesar del desarrollo empresarial que se ha tenido en estos últimos años no existen empresas legalmente constituidas y domiciliadas en esta localidad, que oferten el Servicio de Capacitación y Dotación de Recursos Humano a las compañías para la contratación de personal calificado y especializado, evitando largos tiempos de selección, entrenamiento e inducción del personal.

Por lo expuesto anteriormente se ha considerado necesario el **"ESTUDIO DE FACTIBILIDAD DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE RECURSO HUMANO DE ACUERDO AL PERFIL QUE REQUIERE EL MERCADO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE LATACUNGA."**, que permita alcanzar estándares de calidad en los procesos productivos y, poder convertirse en organizaciones empresariales competitivas, acorde a las exigencias de los usuarios y de los mercados.

2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El departamento de recurso humano es elemental dentro de las industrias, siendo una de las bases estratégicas para competir con éxito, pues es el responsable del desempeño eficiente de las actividades del personal. El mercado industrial demanda de un gran número de recurso humano para cumplir con todas sus necesidades, lo que ha ocasionado que exista un alto grado de rotación del personal para alcanzar sus objetivos planteados.

Al no disponer de un centro de capacitación y dotación de recurso humano, no permite a las empresas contar con personal idóneo que garantice eficiencia y

calidad profesional , permitiendo aprovechar de mejor manera sus conocimientos y habilidades en todo su potencial. Además al no existir este Centro no se podrá contar con recurso humano capacitado y actualizado de forma permanente, que cubra con los requerimientos de las empresas contratantes.

Cabe aclarar que el área de recursos humanos es el eje principal de las empresas, pues ayuda a la toma de decisiones . Por ende, debido a su importancia en el funcionamiento de las mismas, resulta necesario contar con una adecuada dotación y capacitación de personal.

3.- ENUNCIADO DEL PROBLEMA

Una vez realizado un diagnostico de los problemas laborales dentro de las empresas industriales de la ciudad de Latacunga, se ha podido determinar el siguiente problema:

¿La necesidad de realizar el estudio de factibilidad para la creación del centro de capacitación y dotación de recurso humano de acuerdo al perfil que requiere el mercado industrial de la ciudad de Latacunga?



4.- JUSTIFICACIÓN

Como estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, estimamos conveniente realizar el estudio de factibilidad del centro de capacitación y dotación de recurso humano de acuerdo al perfil que requiere el mercado industrial de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi, que permitirá mejorar la selección y asegurar la calidad del trabajador más idóneo en el puesto correcto, convirtiéndose de esta forma en intermediarios entre la oferta y la demanda de trabajo.

La inadecuada selección del Recursos Humanos en las Empresas a la hora de incorporar o reemplazar personal pierde tiempo muy considerable en el reclutamiento e inducción al puesto que va ocupar. Además el nuevo recurso humano debe conocer todo lo referente a su puesto de trabajo como también aspectos organizativos y funcionales de la empresa.

De igual forma al no contar con profesionales altamente capacitados y calificados para cada área de la empresa ha llevado a elevar los costos en los procesos, disminuyendo así su rentabilidad, por lo que proponemos que al trabajar con personal experto en cada área de la empresa cubrirá oportunamente las necesidades presentes y futuras de la compañía.

Con el Centro de Capacitación y Dotación de Recurso Humano, ayudará a que se desarrollen las actividades con el adecuado control con visiones más amplias lo que conduce a lograr con mayor facilidad resultados exitosos en situaciones emergentes teniendo mejor revisión de éstas o fortaleciéndolas para el mejor desempeño empresarial.

La empresa de Capacitación y Colocación de Recursos Humanos se especializará en tres campos para la prestación de servicios: en el área laboral, técnica y administrativa, dando seguridad, confiabilidad a los usuarios y empresas contratantes.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la factibilidad para la creación del Centro de Captación Recursos Humanos dotando de personal idóneo capaz de satisfacer las necesidades del mercado industrial de la ciudad de Latacunga”.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer las necesidades de las empresas industriales de la ciudad de Latacunga para la contratación de profesionales.
- Determinar un mercado laboral de profesionales que satisfagan los requerimientos económicos y humanos de las empresas industriales del cantón Latacunga.
- Desarrollar el estudio financiero para ordenar y sistematizar la información que permita determinar la rentabilidad del Centro de Captación Recursos Humanos.
- Capacitar permanentemente a los profesionales para garantizar eficiencia laboral.

6.- MARCO TEÓRICO

6.1. ANTECEDENTES

A finales del siglo XX se trata sobre la importancia de la capacitación del personal de todos los campos para la prestación de servicios. Pero al no existir fuentes de

trabajo para la colocación de los mismos se hace necesaria la creación del Centro de Captación de Recursos Humanos.

El capital humano es cimiento y motor de perfeccionamiento de la empresa, su influencia es decisiva en el desarrollo, evolución así como en el futuro de la misma, está considerada como el recurso determinante de una entidad, ya que puede convertirse en un obstáculo, pues de él depende el eficiente y adecuado avance de las actividades de la Empresa.

Hoy en día la capacitación es un medio excelente para constituir un equipo humano, capaz y competitivo de tal modo que podamos ofertar a las empresas profesionales idóneos y capacitados para cubrir oportunamente las necesidades que estas requieren incrementar los índices de productividad, calidad y excelencia en el desempeño de las tareas laborales.

La Dotación de personal es parte de la estrategia y de las decisiones que se debe tener claro, de acuerdo a los requerimientos de las empresas contratantes, como son: que especialistas necesitan, con que conocimientos, años de experiencia, perfil profesional. En esta actividad se seleccionará, evaluará y asignará al personal

idóneo para la vacante, tomando en cuenta las fortalezas y debilidades personales de cada recurso, pues la parte personal es muy importante.

Las empresas industriales buscan mejorar y agilizar sus acciones, optimizando el tiempo e incrementando la calidad de los productos que ofrecen a los usuarios. Para ello, es necesario contar con personal capacitado y acorde a los requerimientos de cada área de la empresa a fin de lograr sus propósitos y objetivos estratégicos.

Se conoce que en la ciudad de Latacunga no existen Empresas relacionadas con el tema que nos hemos propuesto desarrollar; realidad que se confirma mediante un sondeo obtenido en la localidad, por lo que nuestra organización será la precursora de este tipo de servicios contribuyendo a mejorar el nivel laboral en el mercado industrial de la ciudad.

Este trabajo de investigación es factible realizarlo ya que se ejecutara previamente la selección y examen a los solicitantes de empleo, evaluación de las necesidades de recursos humanos de una empresa específica, para dotar del personal adecuado que requiere la firma contratante. Previo diagnostico realizado por las

investigadoras podemos indicar que se cuenta con la bibliografía necesaria para la elaboración exitosa del Proyecto.

6.2 BASES TEÓRICAS

A continuación anotaremos citas bibliográficas sobre Empresa y Recursos Humanos y los análisis de los mismos que nos permitirá argumentar de una manera clara los conceptos que se requieren para realizar la tesis.

PROYECTO

Según [.www.mef.gob.pe/dnpp/glosario.htm](http://www.mef.gob.pe/dnpp/glosario.htm) PROYECTO “Es el conjunto de operaciones limitadas en el tiempo, de las cuales resulta un producto final (Metas Presupuestarias), que concurre a la expansión de la acción de Gobierno. Representa la creación, ampliación y/o modernización de la producción de los bienes y servicios, implicando la variación sustancial o el cambio de procesos y/o tecnología utilizada por la Entidad. Luego de su Culminación, generalmente se integra o da origen a una Actividad.”

El proyecto es la búsqueda de una solución a los problemas planteados para conseguir resultados oportunos para las metas y objetivos propuestos.

ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

Según [.www.mef.gob.pe/dnpp/glosario.htm](http://www.mef.gob.pe/dnpp/glosario.htm) El estudio de factibilidad es el análisis de una empresa para determinar:

- Si el negocio que se propone será bueno o malo, y en cuales condiciones se debe desarrollar para que sea exitoso.
- Si el negocio propuesto contribuye con la conservación, protección o restauración de los recursos naturales y el ambiente.

EMPRESA

Según GOMEZ, Guillermo (2000), dice que EMPRESA es : “Es la unidad económica de producción encargada de combinar los factores o recursos productivos, trabajo, capital y recursos naturales, para producir bienes y servicios que después se venden en el mercado.” Pag. (125)

La empresa presta un servicio económico mediante la oferta de sus productos y servicios a los consumidores, obteniendo a cambio un lucro o ganancia.

RECURSO HUMANO

Según RAMON, Lucas (1992), dice RECURSO HUMANO es: “El desarrollo del recurso humano depende cada vez mas de la capacidad de la organización para administrar el capital humano, las organizaciones compiten a través de las personas”. (Pag. 80)

El recurso humano es el principal elemento dentro de una empresa puesto que de el dependen el éxito o fracaso organizacional.

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Según ARTHUR Sherman (1990) dice ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS : “Su objetivo es el mejoramiento del desempeño y de las aportaciones del personal a la organización, en el marco de una actividad ética y socialmente responsable” (Pag. 103)

CAPACITACIÓN

Según Siliceo, Alfonso (2000), dice CAPACITACIÓN es: “Es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. Consiste en una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos del colaborador. Es la preparación teórica que se les da al personal (nivel administrativo) con el objeto de que cuente con los conocimientos adecuados para cubrir el puesto con toda la eficiencia.” (Pag. 56).

La Capacitación es el proceso que permite a las empresas e Instituciones instruir y actualizar al recurso humano en los aspectos de interés individual, colectivo y empresarial.

ROTACIÓN DE PERSONAL

Según CHAVENATO Adalberto, (1995) dice ROTACIÓN DE PERSONAL es: “La fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el

volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella”.
(Pag. 69).

La rotación de personal en las organizaciones puede causar pérdida, por la constante salida del recurso humano y demora en la adaptación del nuevo personal.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Según CHAVENATO Adalberto, (1995) RECLUTAMIENTO DE PERSONAL es: “El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. (Pag. 72).

El reclutamiento de recurso humano es muy importante dentro de una organización, ya que mediante esta técnica se puede conocer al profesional idóneo para la vacante existente dentro de las empresas.

SELECCIÓN DE PERSONAL

Según CHAVENATO Adalberto, (1995) SELECCIÓN DE PERSONAL es: “La tarea básica de la selección es escoger entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido y desempeñarlo bien” (Pag. 89)

La selección tiene por finalidad escoger y clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades de la organización, es decir seleccionar l individuo adecuado para el cargo adecuado.

EVALUACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Según Siliceo, Alfonso (2000),dice EVALUACIÓN DE RECURSOS HUMANOS es: “La evaluación indica no solamente la contribución y confiabilidad de las actividades de recursos humanos. Un desempeño deficiente generalizado en toda organización indica que es necesario modificar algunas actividades del departamento de personal”. (Pag. 64)

La evaluación permite escoger al personal idóneo para el puesto de trabajo, además indica si hay deficiencia en las relaciones con el personal.

PERFIL LABORAL

Según Werther, William (1994) dice PERFIL LABORAL : “Son aquellas competencias necesarias para desempeñar un cargo con éxito y son aquellas características que pretenden medir los Test Psicológicos cuando se evalúan a los candidatos que postulan a un puesto de trabajo” (Pag. 79)

El perfil laboral mide las cualidades que deben tener los postulantes para obtener un puesto de trabajo, pues de el dependerá conseguir el mismo.

MERCADO LABORAL

Según BEER, Michael (1989),dice MERCADO LABORAL : “El mercado laboral está conformado por las ofertas de trabajo o empleo hechas por las organizaciones en determinado lugar y época. En esencia, lo definen las organizaciones y sus oportunidades de empleo. (Pag. 175)

Las organizaciones definen las oportunidades de empleo que dan a los profesionales, de prestar sus servicios, cuando mayor sea la cantidad de organizaciones en una región, mayor será el mercado laboral.

MERCADO DE RECURSOS HUMANOS

Según BEER, Michael (1989), dice MERCADO DE RECURSOS HUMANOS :
“Esta conformado por el conjunto de individuos aptos para el trabajo, en un determinado lugar y época. En esencia. Lo define el sector de población que esta en condiciones de trabajar o está trabajando. Está conformado por candidatos reales y potenciales para oportunidades de empleo.” (Pag 177)

El mercado de recursos humanos, esta formado por todos los profesionales es decir los que prestan sus servicios en una organización, como los que no tienen un empleo.

7. DEFINICIÓN DE TERMINOS BÁSICOS

ADMINISTRACIÓN.- Es una práctica social usualmente esquematizada como el manejo de los recursos de una organización para el logro de sus objetivos.

CAPACIDAD EMPRESARIAL.- Factor de naturaleza cualitativa que significa el espíritu emprendedor del hombre que mueve, combina y anima los demás factores de la producción.

COMPETENCIA.- Capacidad de un tribunal para el conocimiento o resolución de una materia o cuestión determinada

DESEMPEÑO.- Ejecutar actividades relacionadas con el cargo que ocupa dentro de una empresa

EMPRESA.- Se denomina a la organización lucrativa de personal, capital y trabajo con unidad de nombre, permanencia en la actividad y finalidad definida.

MERCADO.- Es la Institución u organización social a través de la cual los oferentes o compradores) de un determinado bien o servicio.

MERCADO DE TRABAJO.- Es el ente en que concurren personas desempleadas y Empleadores con el fin de entablar una relación de trabajo.

OFERTA.- Categoría económica que expresa la cantidad de bienes o servicios que, a determinado precio, los oferentes estarían dispuestos a negociar en el mercado.

PLANIFICACIÓN.- Es planear fijar los objetivos o metas de la empresa, tanto los generales de toda organización como los específicos.

PROYECTO.- Proyecto es la búsqueda de una solución inteligente tendiente a resolver, entre tantas, una necesidad humana.

RECURSOS.- Se considera de manera que máxime la obtención de un determinada objetivo.

RENDIMIENTO.- Desde el punto de vista económico, para un proceso productivo.

RESULTADO.- Beneficio o pérdida que arroja una sociedad al final de cada ejercicio económico y que se obtiene deducido de todos los ingresos los gastos correspondientes.

8.- HIPÓTESIS

EL Estudio de Factibilidad del Centro de Capacitación y Dotación de Recurso Humano permitirá garantizar el desempeño eficiente y eficaz de los profesionales, cumpliendo con las exigencias del mercado industrial en la ciudad de Latacunga.

9.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

9.1.- VARIABLE INDEPENDIENTE

EL Estudio de Factibilidad del Centro de Capacitación y Dotación de Recurso Humano.

9.2.- VARIABLE DEPENDIENTE

Permitirá garantizar el desempeño eficiente y eficaz de los profesionales, cumpliendo con las exigencias del mercado industrial en la ciudad de Latacunga.

9.3.- INDICADORES

- Falta de personal altamente calificado
- Escasa capacitación del Recurso Humano
- Elevados costos en las Empresas
- Ineficiente servicio al cliente
- demora en los procesos de las Empresas Contratantes
- Suficiente personal altamente calificado
- Constante capacitación del Recurso Humano
- Disminución de costos fijos en las Empresas
- Eficiente servicio al cliente
- Agilidad en los procesos de las Empresas Contratante

10.- ESQUEMA DE CONTENIDOS

- Portada
- Pagina de responsabilidad de autoría
- Certificación del director de tesis
- Agradecimiento
- Dedicatoria



- Índice general
- Índice de cuadros
- Índice de tablas
- Resumen
- Abstract
- Certificado del abstract
- Introducción

CAPITULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

Concepto

Importancia

Tipos de factibilidad

CENTROS DE CAPACITACIÓN

Concepto

Importancia

Objetivos

Organización

Misión

Visión

1.3 MERCADO INDUSTRIAL

Antecedentes

Objetivos

Segmentación de Mercado

CAPITULO II

TRABAJO DE CAMPO

2.1 ESTUDIO DE MERCADO

2.1.1 Introducción

2.1.2 Antecedentes

2.1.3 Objetivos

2.1.4 Análisis del Servicio

2.1.5 Segmentación del Mercado

2.1.6 Aplicación de Instrumentos de Investigación

2.1.7 Estudio de la Demanda

2.1.8 Estudio de la Oferta

2.1.9 Demanda Insatisfecha

2.1. 10 Análisis de Precios

2.1.11 Análisis de Comercialización

2.1.12 Conclusiones del Estudio de Mercado

2.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2.3 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

CAPITULO III

PROPUESTA

3.1 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

3.1.1 Tema: “REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DEL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y DOTACIÓN DE RECURSO HUMANO DE ACUERDO AL PERFIL QUE REQUIERE EL MERCADO INDUSTRIAL DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.”

3.1.2 Presentación

3.1.3 Objetivo General

3.1.4 Objetivos Específicos

3.1.5 Justificación

3.1.6 Estudio de Factibilidad

3.2 ESTUDIO TÉCNICO

3.2.1 Objetivos del Estudio Técnico

3.2.2 Tamaño Óptimo del Centro de Capacitación

3.2.3 Localización Óptima

3.2.4 Ingeniería del Proyecto

3.2.5 Procedimientos y Procesos

3.2.6 Flujogramas

3.2.7 Distribución en Planta

3.2.8 Balance de Materiales

3.3 ESTUDIO ADMINISTRATIVO

3.3.1 Base Legal

3.3.2 Estructura Orgánica y Funcional

3.4 ESTUDIO ECONÓMICO FINANCIERO

3.4.1 Objetivos del Estudio Económico

3.4.2 Inversión Inicial

3.4.3 Inversión Fija

3.4.4 Inversión Diferida

3.4.5 Capital de Trabajo

3.4.6 Fuentes de Financiamiento

3.4.7 Costos

3.4.8 Ingresos

3.4.9 Proyección de Balances

3.5 EVALUACIÓN ECONÓMICA DEL PROYECTO

3.5.1 Valor Actual Neto

3.5.2 Tasa Interna de Retorno

3.5.3 Período de recuperación de la Inversión

3.5.4 Relación Beneficio – Costo

3.5.5 Análisis de Sensibilidad

3.5.6 Análisis de la Estructura Financiera

3.6 CONCLUSIONES

3.7 RECOMENDACIONES

3.8 ANEXOS

3.9 BIBLIOGRAFIA

11.- PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

Para el Estudio de Factibilidad del Centro de Capacitación y Dotación de Recurso Humano, se utilizara un tipo de investigación que es la siguiente:

11.1.- TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la investigación se utilizarán los siguientes tipos o niveles de investigación:

11.1.1 Investigación Descriptiva.- Se utilizara esta investigación para el análisis, medición y evaluación con precisión, aspectos dimensiones y componentes al trabajo de investigación.

11.1.2 Investigación Histórica.- Nos permitirá obtener los antecedentes de diferentes empresas las mismas que nos servirá como indicios para realizar nuestra investigación.

11.2.- MÉTODOS

EL Estudio de Factibilidad del Centro de Capacitación y Dotación de Recursos Humanos se basará en el Método Inductivo – Deductivo y Descriptivo los mismos que guiarán la investigación, permitiendo alcanzar los objetivos propuestos y comprobar la hipótesis planteada.

11.2.1 Método Inductivo.- Es la revisión de bibliografía el mismo que se aplicará en todo el trabajo de investigación para llegar a establecer generalidades.

11.2.2 Método deductivo.- Será aplicado en las conclusiones y recomendaciones que contendrá al presente trabajo investigativo

El método descriptivo es el que describe causas y efectos del trabajo investigativo.

11.3.- TÉCNICAS

Las técnicas que serán utilizadas en el trabajo de investigación son:

11.3.1 La Observación.- De todas las características particulares y relevantes de las empresas industriales de la ciudad.

11.3.2 La Encuesta.- En la investigación se utilizará la técnica de la encuesta, la cual estará orientada a los profesionales de la ciudad.

11.3.3 Entrevista.- En la investigación se utilizará esta técnica la cual estará dirigida a los representantes de las empresas contratantes.

11.4. INSTRUMENTOS

Se aplicara los siguientes instrumentos a la muestra objeto de estudio.

11.4.1 FICHAS.- Se utilizara para recabar la información obtenida a través de la observación

11.4.2 el Cuestionario.- Dirigido a los profesionales del cantón Latacunga que permitirá conocer su capacidad y habilidad para acceder a un puesto de trabajo.

11.4.3 Guía de Entrevista.- A efectuarse a los gerentes y administradores con el objetivo de conocer las necesidades que tienen al momento de contratar recursos humanos.

12.- DISEÑO ESTADÍSTICO

Para nuestro trabajo de investigación que nos facilitara la comprobación de la hipótesis utilizaremos la estadística descriptiva e inferencial.

Para esto utilizaremos el gráfico de barras, los cuales nos permitirán realizar un análisis cuantitativo y cualitativo: el mismo que facilitará describir cada uno de los aspectos que contendrá el gráfico y el cuadro.

12.1. POBLACIÓN Y MUESTRA

12.1.1 POBLACIÓN

La investigación se realizará tomando en cuenta a las empresas industriales ubicadas en la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi, que son 128 empresas dedicada a diferentes actividades.

12.1.2 MUESTRA

Para el trabajo de investigación tomaremos en cuenta la siguiente segmentación de las empresas industriales.

- Alimenticia
- Florícolas
- Industriales

Para el cálculo de la muestra se determina la siguiente formula:

$$n = \frac{PQ.N}{(N-1)\frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

SIMBOLOGÍA:

n = Muestra

PQ = Constante de probabilidad de ocurrencia y no ocurrencia

N = Población

E = Error de muestreo

K = Coeficiente de error.

DESARROLLO:

$$n = \frac{PQ \cdot N}{(N - 1) \frac{E^2}{K^2} + PQ}$$

$$n = \frac{0,25 \times 128}{(128 - 1) \frac{(0,05)^2}{2^2} + 0,25}$$

$$n = \frac{32}{(0,08) + 0,25}$$

$$n = \frac{32}{0,33}$$

$$n = 96$$

TABLA DE MUESTREO

TIPOS DE EMPRESAS	POBLACION	MUESTRA
Alimenticias	25	19
Florícolas	74	56
Varias	29	21
TOTAL	128	96

Una vez realizadas las operaciones se ha determinado que la muestra es de 96 empresas, debidamente delimitadas.

13.- RECURSOS

13.1.- HUMANOS

- Director de tesis
- Asesor
- Alumnas investigadoras

13.2 TECNOLOGICOS

- Equipo de Computación
- Cámara Digital
- Filmadora

13.3.- MATERIALES Y PRESUPUESTO

CANTIDA D	RECURSOS MATERIALES	V. UNITARIO	TOTAL
2000	HOJAS DE PAPEL BOON	0,03	60,00
10	ESFEROGRÁFICOS	0,25	2,50
2	CORRECTORES	1,75	3,50
1000	COPIAS	0,03	30,00
500	HOJAS DE TRANSCRIPCIÓN EN C.C.	0,20	100,00
50	HORAS DE INTERNET	1,00	50,00
30	CARPETAS	0,25	7,50
6	ANILLADOS DEL TRABAJO	3,00	18,00
2	CD	1,50	3,00
5	EMPASTADOS	10,00	50,00
2	CAJA DE DISKET	3,00	6,00
1	FLASH MEMORY	45,00	45,00
700	IMPRESIONES	0,20	140,00
100	FICHAS DE CONSULTA	0,05	5,00
5	LÁPIZ DE MINAS	1,25	6,25
5	MINAS	1,00	5,00
	PASAJES Y ALIMENTACION	100,00	100,00
	IMPREVISTOS	100,00	100,00
	TOTAL GASTOS		731,75

15. BIBLIOGRAFÍA

15.1 BIBLIOGRAFIA CITADA

AGUILAR, R (1996

Metodología de la Investigación
Científica. UPL.
Loja-Ecuador.

CHAVENATO, Adalberto

Administración de Recursos
Humanos
Quinta edición
Colombia
MC grawhill

GUIA EMPRESARIAL PROFESIONAL OFICA

Primera Edición
2005
Latacunga-Ecuador

HERRERA, L (2002) Maestría en Gerencia de Proyectos
Educativos y Sociales. AFEFCE.
Quito-Ecuador

VALDERRAMA, S (2002) Pasos para Elaborar Proyectos y Tesis
de Investigación Científica.
Editorial San Marcos. Lima.

15.2 BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

BOHLANDER, George Administración de Recursos Humanos.
Indiana
1994

CASTILLO, José Administración de Personal
Primera edición
Bogota

CONGDON, Tin

DOUGLAS, Mcwillian

Diccionario de Economía

Grijalbo S.A.

Caracas

1992

GOMEZ, Guillermo

Planeación y Organización de Empresa

Octava edición

Quito

HERBERT Chruden

SHERMAN Arthur

Administración de Personal

Décimo quinta impresión

1991

SHERMAN, Arthur

RAMIREZ, David

Contabilidad Administrativa

Quinta edición

México

1997



WILLIAN, B. Werther

HEITH Davis

Administración de Personal y RR.HH.

Cuarta edición

México

1995

www.mef.gob.pe/dnpp/glosario.htm

15.3 BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

AAKER, David A.

Investigación de Mercados

Nueva Editorial Interamericana

México

1993

ALONSO, J (1999)

Diccionario de Economía y de

Negocios.

Edición Espasa.

Madrid

- CERTO, S
Administración Moderna.
Octava Edición
- EYSSAUTIER, Maurice
Elementos Básicos de Mercadotecnia
Editorial Trillas
México
1997
- KOONTZ H (1998)
Administración Una Perspectiva Global.
Sexta Edición
Editorial Mac Graw-Hill.
México
- NARANJO, S (1998)
Contabilidad de Servicios.
Tercera Edición
Quito Ecuador
- STONER, James
Administración Sexta Edición

ENCUESTAS

ANEXO 2 ENCUESTAS A PROFESIONALES

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, HUMANÍSTICAS Y DEL HOMBRE
ESPECIALIDAD: CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES

OBJETIVO:

Determinar la necesidad del servicio de capacitación y dotación de Recurso Humano en las Empresas Industriales, con el propósito de determinar la factibilidad de crear un Centro de Capacitación en la ciudad de Latacunga.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas
- Conteste todas las preguntas con honestidad
- Señale con una X la respuesta que considera las más adecuada.

DATOS INFORMATIVOS:

PROFESIÓN:.....

EDAD:

EXPERIENCIA LABORAL (AÑOS):

SEXO: MASCULINO ()

FEMENINO ()

CUESTIONARIO:

1. Se encuentra actualmente trabajando?

SI ()

NO ()

2. Si en la pregunta anterior su respuesta es negativa, por favor señale las razones:

- Falta de Conocimientos ()
- Escasez de fuentes de empleo ()
- Falta de Experiencia Laboral ()

3. Su desempeño laboral está acorde a su perfil profesional?

SI ()

NO ()

4. La falta de capacitación le ha afectado a su desempeño profesional?

➤ Mucho ()

➤ Poco ()

➤ Nada ()

5. Cómo considera a la capacitación permanente después de haber obtenido su título profesional?

➤ Indispensable ()

➤ No Indispensable ()

6. Ha tenido alguna experiencia en acceder al mundo laboral con alguna de estas empresas?

➤ Tercerizadora ()

➤ Agencia de Empleos ()

➤ Centro de Capacitación y Dotación de Personal ()

7. Ha recibido usted algún tipo de capacitación?

SI ()

NO ()

Donde.....

.....

8. Le gustaría que se establezca un Centro de Capacitación y Dotación de Personal?

SI ()

NO ()

9. Dónde le gustaría que este ubicado el Centro de Capacitación y Dotación de Personal?

- Norte de la Ciudad ()
- Centro de la Ciudad ()
- Sur de la Ciudad ()

10. De acuerdo a su perfil profesional que temas le gustaría que se dicten?

.....
.....

11. Qué servicios le gustaría encontrar en un Centro de Capacitación y Dotación de

Personal?, seleccione por orden de importancia tomando 1 como menos importante

y 6 como más importante

SERVICIOS	1	2	3	4	5	6
Capacitación Eficiente						
Oportuna y rápida colocación de empleos						
Atención Personalizada						
Bajos precios						
Cercanía						
Infraestructura						

12. ¿Qué horario le parecería el más adecuado para asistir a un Centro de capacitación?

- Vespertino
- Diurno
- Nocturno

OBSERVACIONES.....
.....

iii GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!

**ANEXO 3 ENCUESTA DIRECTIVOS EMPRESAS
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, HUMANÍSTICAS Y DEL HOMBRE
ESPECIALIDAD: CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS DE LAS EMPRESAS DE
LA CIUDAD DE LATACUNGA.**

OBJETIVO:

Determinar la necesidad del servicio de capacitación y dotación de Recurso Humano en las Empresas Industriales, con el propósito de determinar la factibilidad de crear un Centro de Capacitación en la ciudad de Latacunga.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas
- Conteste todas las preguntas con honestidad
- Señale con una X la respuesta que considera las más adecuada.

DATOS INFORMATIVOS:

PROFESIÓN:..... EDAD:
EXPERIENCIA LABORAL (AÑOS): SEXO: MASCULINO ()
FEMENINO ()

CUESTIONARIO:

1. Que tiempo de creación tiene su empresa?

- 1 a 5 años ()
- 6 a 10 años ()
- 11 en adelante ()

2. En su empresa, el recurso humano como esta conformado?

- Profesionales ()
- No profesionales ()
- Los dos anteriores ()

3. En el área administrativa, el desempeño de su personal esta acorde a su perfil profesional?

SI ()

NO ()

4. La falta de capacitación le ha afectado a su desempeño profesional?

➤ Mucho ()

➤ Poco ()

➤ Nada ()

5. Cómo considera a la capacitación permanente después de haber obtenido su título profesional?

➤ Indispensable ()

➤ No Indispensable ()

6. En el ultimo año, cual fue el tiempo de capacitación que recibieron sus empleados del área administrativa?

➤ 0 a 20 horas ()

➤ 21 a 40 horas ()

➤ mas de 40 horas ()

7. esta de acuerdo con la creación de un Centro de Capacitación y Dotación de Personal, que contribuya al mejoramiento de perfiles profesionales en la ciudad de Latacunga?

SI ()

NO ()

8. Dónde le gustaría que este ubicado el Centro de Capacitación y Dotación de Personal?

➤ Norte de la Ciudad ()

➤ Centro de la Ciudad ()

➤ Sur de la Ciudad ()

9. Que temáticas le gustaría que se oferte a través del Centro de Capacitación y Dotación de Personal?

- Relaciones Humanas ()
- Marketing ()
- Administración ()

10. Qué servicios le gustaría encontrar en un Centro de Capacitación y Dotación de Personal?,

- Atención personalizada ()
- Infraestructura adecuada ()
- Formación en valores ()

11. le gustaría que los servicios que oferta el Centro de Capacitación y Dotación de personal sea entregado en la propia Empresa?

SI ()

NO ()

12. ¿Qué horario le parecería el más adecuado para asistir a un Centro de capacitación?

- Diurno
- Vespertino
- Nocturno

OBSERVACIONES.....
.....

iii GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

PROFORMAS



ALMACÉN VILLAR TELL
MUEBLES DE OFICINA

Nº	DESCRIPCIÓN	VALOR
1	Archivador de 4 gavetas	110,00
2	Estación de trabajo en L de 150 x 150	1165,00
3	Papelera de dos servicios	9,00
4	Escritorio Junior	110,00
5	Sillas para espera	22,00
6	Silla giratoria	50,00



ALMACÉN
VILLAR TELL
MUEBLES DE OFICINA



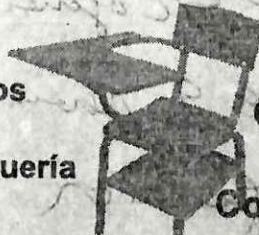
▷ **ESCRITORIOS**

Ejecutivos
Secretarias
Junior
Gerentes



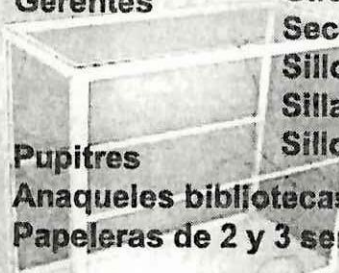
▷ **SILLAS**

Corte pluma
Giratorias
Secretarias
Sillones Ejecutivos
Sillas de Espera
Sillones de Peluquería



▷ **ARCHIVADORES**

2, 3 Y 4 Gavetas
Estanterías de Trabajo
Divisiones Modulares
Cabinas Telefónicas



Pupitres
Anaqueles bibliotecas
Papeleras de 2 y 3 servicios

Sheylon
Camilla para
Médicos y
Cosmetólogos

Cajas monederas

▷ **VITRINAS:** Laterales, Pirámides, Bomboneras, Panorámicas,
Centrales, Paneras de 6 - 9 - 12 canastillas,
Mostradores con caja, Góndolas para Supermercado

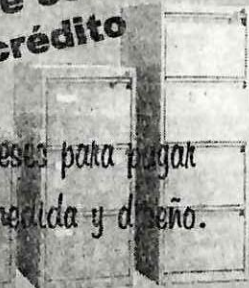
Estanterías Regulares
Hornos de 4 y 8 latas
Frigoríficos de 3 y 4 bandejas

**Ventas de contado
y a crédito**

*Al contado grandes descuentos / A crédito 3 meses para pagar
Confeccionamos cualquier mueble especial a su medida y diseño.*

**PINTURA ESMALTE HORNEABLE
ENTREGA A DOMICILIO DENTRO DE LA CIUDAD**

Gráf. "Nuevo Mundo" 2813-872 - Liga.



SOMOS FABRICANTES - PRECIOS DE FÁBRICA - MERCADERÍA GARANTIZADA

Estamos ubicados en nuestro almacén de exhibición y ventas:
Avenida Amazonas y Calixto Pino - Frente a la Clínica
Santa Cecilia (a pocos metros de la plaza "El Salto")

Teléfonos: (03) 2802-049 / (09) 7732-653 LATA CUNGA - ECUADOR

No Problem Computación

Hasta 3 años de Garantía
Dir: Padre Salcedo y Belisario Quevedo Esq.

TEL: 096 179876 - 2804993

Combo 1	Combo 2	Combo 3	Combo 4	Combo oferta
Maim. Pentium 4	Maim. Pentium 4	Maim. Pentium 4	Maim. INTEL 915	Maimbord Pentium 4
Micro Cel. 2.66	Micro P 4 2.8 Ghz	Micro P 4 3.0 Ghz	Micro P 4 3.2 Ghz	Micro Cel. 2.6 Ghz
Disco de 80 Gb	Disco de 80 Gb	Disco de 80 Gb	Disco de 80 Gb	Disco de 80 Gb
Memoria 256 mb	Memoria 256 mb	Memoria 256 mb	Memoria 256 mb	Memoria 256 mb
Cd Writer, Floppy	Cd Writer, Floppy	Cd Writer, Floppy	Cd Writer, Floppy	Cd Writer, Floppy
Monitor de 15"	Monitor de 15"	Monitor de 15"	Monitor de 15"	Monitor de 15" Fiat plano
Fax m/red/4 usb	Fax m/red/4 usb	Fax m/red/4 usb	Fax m/red/4 usb	Fax m/red/4 usb/r
Impresora color	Impresora color	Impresora	Impresora.	Impresora Multifunción
\$510	\$599	\$690	\$740	\$740

Todos los combos incluyen: Teclado Multimedia, mouse ,2 parlantes 230 W, cobertores, mouse pad, cortapicos, MESA

- Con disco de 120 Gb + \$ 30
- Con disco de 160 Gb + \$ 35
- Con Monitor 17" + \$ 30
- Con Monitor LCD 15" + \$ 165
- Con Monitor LCD 17" + \$ 195
- Con memoria de 512 mb + \$ 25
- Con Combo DVD cd writer + \$ 20
- Con DVD writer + \$ 55
- SCANNER GENIUS + \$ 55
- Con impresora multifuncion + \$ 55

Mantenimiento Y Actualización de Computadoras
CARTUCHOS Y RECARGA PARA TODAS LAS IMPRESORAS

**C
O
P
I
A
S**
1
Gen
1/2



ACCOMP Soluciones Informáticas

17-10-06

Peatonal Padre Salcedo 4-19 y Belisario Quevedo.* Teléfonos: 2810710 2811979 * email: accomp@uio.satnet.net

MODELO	CELERON	PENTIUM CUATRO	PENTIUM CUATRO	PENTIUM CUATRO
PROCESADOR	INTEL CELERON 3,0 GHZ	INTEL P4 3,0 GHZ LGA775	INTEL P4 3,0 GHZ LGA775	INTEL P4 3,2 GHZ LGA775
MAINBOARD	P4 ASROCK ó BIOSTAR	P4 ASROCK ó BIOSTAR	INTEL 101D BUS 800 MHZ	INTEL 102 D BUS 800 MHZ
DISCO DURO	80GB 7200 rpm	80GB 7200 rpm	160 GB 7200 rpm	250 GB 7200 rpm
MEMORIA	256 MB BUS 400	256 MB BUS 400	256 MB BUS 400	512 MB BUS 400
MONITOR	15" DIGITAL SAMSUNG/LG	15" DIGITAL SAMSUNG/LG	15" DIGITAL SAMSUNG/LG	15" DIGITAL SAMSUNG/LG
UNIDAD OPTICA	CD-ROM PARLANTES/MICROF	CD-WRITER PARLANTES/MICROF	CD-WRITER PARLANTES/MICROF	Dvd-WRITER PARLANTES/MICROF
FAX-MODEM	56K	56K	56K	56K
REGALO	Supresor/Cobertores/Pad	Supresor/Cobertores/Pad	Supresor/Cobertores/Pad	Supresor/Cobertores/Pad
	Filtro/Mesa	Filtro/Mesa	Filtro/Mesa	Filtro/Mesa
IMPRESORA	LEXMARK 2 CARTUCHOS	LEXMARK 2 CARTUCHOS	LEXMARK 2 CARTUCHOS	LEXMARK 2 CARTUCHOS
CREDITO 3 MESES	\$ 577,00	\$ 629,00	\$ 690,00	\$ 902,00
CONTADO USD	\$ 539,00	\$ 589,00	\$ 643,00	\$ 844,00

Garantía: Partes INTEL 3 Años, resto de partes 1 año

IMPRESORAS

Aumentar

PRECIOS NO INCLUYEN IVA

CON EPSON LX 300 PLUS + \$ 180

CON MULTIFUNCION LEXMARK + \$ 40

CON 512 MB RAM + 38

CON IMPRESORA LASER SAMSUNG 1610 + \$ 40

CON MONITOR 17" SAMSUNG + \$ 18

CON MONITOR 17" SAMSUNG/LG FTP PLANO + \$ 105

DISCO DE 80GB A 250 + \$ 45

SERVICIO TECNICO GARANTIZADO
Somos Profesionales en Computación

ACCOMP
REQUISITOS deudor/garante
CEDULA DE IDENTIDAD
PAPELETA DE VOTACION
ULTIMA PLANILLA DE AGUA, LUZ O TELEFONO
ULTIMO ROL DE PAGOS
CARNET DE AFILIACION AL IEES

PRECIOS PUEDEN VARIAR SIN PREVIO AVISO

COMPUCOBO KITS EN OFERTA

KIT 1	KIT 2	KIT 3
MONITOR SAMSUNG 15"	MONITOR SAMSUNG 15"	MONITOR SAMSUNG 15"
CASE ATX BLANCO	CASE ATX BLANCO	CASE ATX BLANCO
MB BIOSTAR	MB BIOSTAR	MB BIOSTAR
INT CEL 2,4 /400	INT CEL 2,6 GHZ	INT P4 2,26 GHZ
DDR 256 MB /333	DDR 256 MB /333	DDR 256 MB /333
80 GIGAS	80 GIGAS	80 GIGAS
CD ROM 52X	CD WRITER 52X SAMSUNG	CD WRITER 52X SAMSUNG
FLOPPY 3 1/2 1,44	FLOPPY 3 1/2 1,44	FLOPPY 3 1/2 1,44
TECLADO PS2	TECLADO PS2	TECLADO PS2
MOUSE PS/2	MOUSE PS/2	MOUSE PS/2
PARLANTES	PARLANTES	PARLANTES
REGULADOR VOLTAJE	REGULADOR VOLTAJE	REGULADOR VOLTAJE
FILTRO DE PANTALLA	FILTRO DE PANTALLA	FILTRO DE PANTALLA
MICROFONO	MICROFONO	MICROFONO
COBERTORES	COBERTORES	COBERTORES
MOUSEPAD	MOUSEPAD	MOUSEPAD
MESA	MESA	MESA
IMPRESORA HP 3535 COLOR	IMPRESORA HP 3535 COLOR	IMPRESORA HP 3535 COLOR
588	615	645
KIT 4	KIT 5	KIT 6
MONITOR SAMSUNG 15"	MONITOR SAMSUNG 15"	MONITOR SAMSUNG 15"
CASE ATX BLANCO	CASE ATX BLANCO	CASE ATX BLANCO
MB BIOSTAR	MB BIOSTAR	MB BIOSTAR
INT P4 2,8 GHZ	INT P4 2,8 GHZ	INT P4 3,00 GHZ
DDR 256 MB /333	DDR 256 MB /333	DDR 512 MB /333
80 GIGAS	160 GB	160 GB
CD ROM 52X	CD WRITER 52X SAMSUNG	CD WRITER 52X SAMSUNG
FLOPPY 3 1/2 1,44	FLOPPY 3 1/2 1,44	FLOPPY 3 1/2 1,44
TECLADO PS2	TECLADO PS2	TECLADO PS2
MOUSE PS/2	MOUSE PS/2	MOUSE PS/2
PARLANTES	PARLANTES	PARLANTES
REGULADOR VOLTAJE	REGULADOR VOLTAJE	REGULADOR VOLTAJE
FILTRO DE PANTALLA	FILTRO DE PANTALLA	FILTRO DE PANTALLA
MICROFONO	MICROFONO	MICROFONO
COBERTORES	COBERTORES	COBERTORES
MOUSEPAD	MOUSEPAD	MOUSEPAD
MESA	MESA	MESA
IMPRESORA HP 3535 COLOR	IMPRESORA HP 3535 COLOR	IMPRESORA HP 3535 COLOR
689	766	823

INTEL 845+TJ FAX \$ 37,90

INTEL 865 GLC+TJ FAX \$ 69,90

MONITOR 17" SAMSUNG \$ 33,00

POR LA COMPRA DE SU KIT LLEVESE UN SCANNER BENQ EN \$ 45

CompuCobo

El futuro está aquí

Equipos, Suministros, y Accesorios
Servicio Técnico Garantizado

R.U.C. 1706459268001



KIT 1	KIT 2	KIT 3
MONITOR SAMSUNG 15"	MONITOR SAMSUNG 15"	MONITOR SAMSUNG 15"
CASE ATX	CASE ATX	CASE ATX
MB BIOSTAR	MB BIOSTAR	MB BIOSTAR
INTEL CEL 2,53	INTEL CEL 2,8	INTEL P4 3.0
DDR 256 MB /333	DDR 256 MB /333	DDR 256 MB /333
80 GIGAS	80 GIGAS	120 GIGAS
CD ROM 52X	CD WRITER 52X SAMSUNG	CD WRITER 52X SAMSUNG
FLOPPY 3 1/2 1,44	FLOPPY 3 1/2 1,44	FLOPPY 3 1/2 1,44
TECLADO GENIUS MULTIM.	TECLADO GENIUS MULTIM.	TECLADO GENIUS MULTIM.
MOUSE OPTICO PS2	MOUSE OPTICO PS2	MOUSE OPTICO PS2
PARLANTES GENIUS	PARLANTES GENIUS	PARLANTES GENIUS
REGULADOR VOLTAJE	REGULADOR VOLTAJE	REGULADOR VOLTAJE
FILTRO DE PANTALLA	FILTRO DE PANTALLA	FILTRO DE PANTALLA
MICROFONO	MICROFONO	MICROFONO
COBERTORES	COBERTORES	COBERTORES
MOUSEPAD	MOUSEPAD	MOUSEPAD
MESA	MESA	MESA
IMPRESORA HP 3920 COLOR	IMPRESORA HP 3920 COLOR	IMPRESORA HP 3940 COLOR
530	540	665
KIT 4	KIT 5	KIT 6
MONITOR SAMSUNG 15"	MONITOR SAMSUNG 15"	MONITOR SAMSUNG 17"
CASE ATX BLANCO	CASE ATX BLANCO	CASE ATX BLANCO
MB BIOSTAR	MB BIOSTAR	MB BIOSTAR
INTEL P4 3 2	INTEL P4 3,4	CORE 2 DUO E6300
DDR 512 MB /333	DDR 1GB /333	DDR2 1GB
160 GIGAS	200 SATA	250 GB SAT
COMBO DVD	DVD-WRITER	DVD-WRITER
FLOPPY 3 1/2 1,44	FLOPPY 3 1/2 1,44	FLOPPY 3 1/2 1,44
TECLADO GENIUS MULTIM.	TECLADO GENIUS MULTIM.	TECLADO GENIUS MULTIM.
MOUSE PS/2	MOUSE PS/2	MOUSE PS/2
PARLANTES GENIUS	PARLANTES GENIUS	PARLANTES GENIUS
REGULADOR VOLTAJE	REGULADOR VOLTAJE	REGULADOR VOLTAJE
FILTRO DE PANTALLA	FILTRO DE PANTALLA	FILTRO DE PANTALLA
MICROFONO	MICROFONO	MICROFONO
COBERTORES	COBERTORES	COBERTORES
MOUSEPAD	MOUSEPAD	MOUSEPAD
MESA	MESA	MESA
IMPRESORA LEXMATK MULTI 1270	IMPRESORA LEXMATK MULTI 1270	IMPRESORA LEXMATK MULTI 1270
813	925	1110

MAINBOARD 946 \$ 80.00
 MAINBOARD DG 101 \$ 45.00
 MONITOR FLAT 15" \$ 125.00
 MONITOR FLAT 17" \$ 150.00

PARA DE UN KIT LLEVESE UN SACANNER BENQ EN \$ 15.00